

การปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็ก
และแรงงานบังคับของประเทศไทยเพื่อการส่งออกสินค้าไป
สหรัฐอเมริกา: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมปลาทูน่ากระป๋อง

Implementation Based on the Guidelines for Child and Forced Labor
Prevention in Thailand to Support the Export to the United States :
A Case Study of Canned Tuna Industry

ชนิกันต์ ธนพิทักษ์¹

Chanikan Thanupitak

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมปลาทูน่ากระป๋อง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่งออกที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การสำรวจแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดทำการประชุมกลุ่มย่อย และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง (Direct control) ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม (Indirect control) และส่วนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) โดยส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง เช่น บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตาม

¹ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารกิจการทางทะเล (สหสาขาวิชา)

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และไม่ใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยทุกบริษัทมีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในกระบวนการผลิต (CSR in-process) ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ อย่างไรก็ตาม พบว่าขนาดของบริษัทมีผลต่อการรับรองมาตรฐานโดยเฉพาะบริษัทขนาดเล็ก ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม คือ ล้าง และแรงงานขนถ่ายปลาทูน่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจะไม่รับซื้อวัตถุดิบทูน่า หรือใช้บริการที่มีการใช้แรงงานผิดกฎหมาย ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ อุตสาหกรรมกุ้งที่มีปัญหาแล้ว และอยู่นอกเหนือห่วงโซ่อุปทานทูน่า โดยทั้ง 3 ส่วนมีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่าของไทยได้ จึงต้องมีความร่วมมือกับหลายหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐจะต้องผลักดันนโยบายในการดำเนินการแก้ไขปัญหา รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เพื่อที่สหรัฐอเมริกาจะได้พิจารณาปรับระดับ Tier ของประเทศไทยให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

คำสำคัญ: แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ปลาทูน่ากระป๋อง

Abstract

The purpose of this research is to study implementation of labor laws involved with solution of child and forced labor in the context of canned tuna industry in Thailand and in the context of United States' Tier Placement. Canned tuna manufactures (Member of Thai Food Processors Association) are samples of this research. Tool used in the research are questionnaire, in-depth interview, focus group, and non-participatory observation.

The analysis in this research is divided into 3 categories, that are, direct control, indirect control and uncontrollable. Direct control refers to direct management under companies. For instance, canned tuna manufacturers have compliances of labor practices. There are no employments of children less than 15 years, no forced labor and no illegal workers. Also, the manufacturers have implemented social responsibility in the process of doing business. However size of the company affects the certification standards, especially small companies will have more problems.

In this direct management, canned tuna industry performs very well. In indirect control, such as primary processor and Stevedore, the manufacturers can indirectly control the supply chain by not buying the tuna raw from sellers or services, using illegal labor. In uncontrollability, shrimp industry, which is outside the tuna supply chain, is still the problem, though it makes impact to the Tier

Placements standard. These three factors will affect the rating of Tier Placements of the United States and Thai tuna industry. It requires collaboration with multiple agencies to resolve the problem mentioned above. In resolving these problems, the private sector and public sector must push the policy implementation and law enforcement seriously so as to create a better position of the United States' Tier Placement to Thailand.

Keywords: Child Labor Forced Labor Canned Tuna

บทนำ

ประเทศไทยมีการส่งออกสินค้าประมงไปทั่วโลกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะปลาทูน่ากระป๋องที่ส่งออกเป็นอันดับหนึ่งของโลก มีสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรปเป็นตลาดสำคัญ นำเงินตราเข้าสู่ประเทศปีละหลายหมื่นล้านบาท ทำให้อุตสาหกรรมทูน่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นแหล่งรองรับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในห่วงโซ่คุณค่า ด้วยการค้าระหว่างประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ช่วยให้ระบบการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว และประเทศที่พัฒนาแล้วมักกำหนดนโยบายทางการค้าหรือแนวทางปฏิบัติ รวมถึงมาตรการต่างๆ มาบังคับใช้กับประเทศผู้ส่งออก ทำให้สถานการณ์การค้าการส่งออกของไทยมิได้ราบรื่นเมื่อผู้ประกอบการต้องเผชิญกับอุปสรรคจากมาตรการทางด้านภาษีและมิใช่ภาษี และที่สำคัญสหรัฐอเมริกาได้นำประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า

ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการค้ามนุษย์ เมื่อกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี (Trafficking in Persons Report : TIP Report) (U.S. Department of State. Tier Placements, 2011: online) ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา Trafficking Victims Protection Act of 2000 (TVPA) เพื่อเสนอต่อรัฐสภาเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศต่างๆ ทั่วโลกและเผยแพร่สู่สาธารณะ โดยมีการประเมินสถานการณ์การค้ามนุษย์ของแต่ละประเทศว่ามีการดำเนินการเกี่ยวกับการต่อต้านหรือการปกป้องไม่ให้เกิดการค้ามนุษย์อย่างไร จึงทำการจัดระดับสถานะของประเทศนั้น ตามบรรทัดฐานของสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดสถานะของประเทศในแต่ละระดับ

(Tier Placements) คือ กลุ่มที่หนึ่ง (Tier 1) เป็นประเทศที่สามารถปฏิบัติได้ตามกฎหมายขั้นต่ำว่าด้วยการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งถือว่าป้องกันแก้ไขปัญหาได้ดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รัฐบาลเอชจวีจึงเฝ้าระวังในการแก้ไขปัญหา กลุ่มที่สอง (Tier 2) เป็นประเทศที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายขั้นต่ำว่าด้วยการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา แต่มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหา โดยกลุ่มที่ 2 นี้จะถูกจัดย่อยอีก คือ (Tier 2 Watch List) เป็นบัญชีประเทศที่ต้องเฝ้าระวังและจับตามอง หากประเทศใดถูกจัดใน Tier 2 Watch List ติดต่อกัน 2 ปีซ้อน อาจถูกลดลงมาอยู่ในกลุ่มที่สาม (Tier 3) โดยมองว่ารัฐบาลไม่ได้ทำอะไรเลยหรือน้อยมากและไม่มี ความพยายามที่จะป้องกันปราบปรามปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศ ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาระงับการให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและทางการค้า โดยในปี พ.ศ.2555 ประเทศไทยถูกจัดระดับอยู่ใน Tier 2 Watch List สองปีติดต่อกันอาจจะถูกปรับเป็น Tier 3 (ในปี พ.ศ.2556) นอกจากนี้กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาได้ออกรายงานการดำเนินงานของประเทศต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับกฎหมายป้องกันการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา และเปิดเผยรายชื่อประเทศและสินค้าที่มีเหตุผลเชื่อได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในหลายรายการสินค้า โดยข้อมูล พ.ศ.2555 ระบุว่าประเทศไทยมีการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับใน 4 สินค้าสำคัญ ได้แก่ กุ้ง (shrimp) เสื้อผ้า (garment) สื่อลามก (pornography) และอ้อย (sugarcane) โดยเฉพาะสินค้ากุ้งที่มีผลกระทบต่อ การส่งออกเป็นอย่างมาก ทำให้ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ เพื่อจัดทำรายงานต่อสหรัฐอเมริกาในฐานะที่ถูกจัดสถานะ Tier 2

Watch list และพิจารณาถอดสินค้าไทยออกจากบัญชีสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าอาหารทะเลประเภทอื่นไปสหรัฐอเมริกาในอนาคต จึงควรมีการศึกษาและเตรียมความพร้อมหากสหรัฐอเมริกานำประเด็นดังกล่าวมาใช้กับอุตสาหกรรมปลาทูน่าของไทย และพิจารณาการจัดระดับ Tier ของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยพิจารณาจากกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สำหรับมาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายในประเทศไทย ได้แก่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มาตรการแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999

2. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility: CSR) ในการมีมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องไทย โดยพิจารณาว่าบริษัทมีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของการทำธุรกิจที่หาทำใ้ไร่อย่างมีความรับผิดชอบ (CSR in-process)

3. เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่าของไทยได้

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสารโดยศึกษาภาวะเปียบ เอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรคือ ผู้ประกอบการ/บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ซึ่งขอข้อมูลจากสมาคมฯ ในการเลือกบริษัทและขนาดของบริษัท สรุปดังนี้ บริษัทขนาดใหญ่จำนวน 7 บริษัท ขนาดกลาง 6 บริษัท และขนาดเล็ก 2 บริษัท รวมจำนวน 15 บริษัท (จาก 28 บริษัทที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้ผลิตปลาทูน่าของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ข้อมูล ณ วันที่ 2 กันยายน 2554) แบ่งเป็นบริษัทที่ส่งออกไปสหรัฐอเมริกา จำนวน 13 บริษัท และบริษัทที่ส่งออกไปประเทศอื่นๆ 2 บริษัท ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจแบบสอบถาม ซึ่งข้อคำถามมาจากการศึกษาภาวะเปียบ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบในการวิจัย ทั้งนี้ทำการส่งแบบสอบถามให้ระดับผู้บริหาร หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ที่ดูแลด้านแรงงาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่ออธิบายในการปฏิบัติในประเด็นต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างด้วยคำร้อยละ และความถี่

3. การใช้แบบสอบถามปลายเปิดและสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับหน่วยงานราชการ ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3 คน (จากส่วนกลาง สมุทรสาคร และสงขลา) และกรมประมง 1 คน

4. การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) กับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง จำนวน 8 บริษัท เป็นบริษัทขนาดใหญ่ จำนวน 5 บริษัท และบริษัท

ขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวน 3 บริษัท ซึ่งใช้แนวคำถามที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมปลาทุ่นากระป๋อง

5. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) ในโรงงานผลิตปลาทุ่นากระป๋อง โดยการสังเกตสภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในโรงงานผลิตปลาทุ่นากระป๋อง โดยสุ่มตัวอย่างโรงงาน 2 โรงงาน เป็นโรงงานขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

แนวคิดและทฤษฎี

ด้วยกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมีหลายฉบับทั้งของไทยและต่างประเทศ รวมทั้งมาตรฐานแรงงาน ซึ่งการวิจัยจะเน้นการสำรวจนายจ้างว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ประเด็นการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ จึงทบทวนกฎหมายด้านแรงงาน ดังนี้

1. กฎหมายในประเทศและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2555: ออนไลน์) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศ โดยที่ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว โครงสร้างด้านเศรษฐกิจจะต้องเป็นไปใน

ลักษณะเปิดและเข้าสู่ระบบการแข่งขัน มาตรฐานการใช้แรงงานจะถูกกำกับดูแลโดยกลุ่มประเทศคู่ค้า จึงจำเป็นต้องเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในการสร้างความอยู่ดีกินดี ยกระดับ รายได้ และมีหลักเกณฑ์การจ้างงานที่เป็นธรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

แรงงานเด็ก (child labor) นิยามและความหมายของแรงงานเด็ก คำนิยามโดยสังเขปดังนี้ คำว่า แรงงานเด็ก (child labour) ในทางสากลมีนัยยะหมายถึงงานหนัก งานเสี่ยงอันตราย เป็นงานที่มีสภาพการทำงานและเงื่อนไขที่แสดงให้เห็นถึงการแสวงประโยชน์จากเด็ก มีผลเสียต่อสุขภาพร่างกายหรือจิตใจ ความเป็นอยู่หรือโอกาสในการศึกษาของเด็ก และสำหรับเด็กช่วงอายุ 5-12 ปี หากทำงาน แม้เป็นงานปลอดภัย ก็ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก ดังนั้นคำว่า แรงงานเด็ก (child labourer) ที่ต้องได้รับการแก้ไขจึงหมายถึง (1) เด็กอายุตามเกณฑ์การทำงาน (15-17 ปี) แต่ทำงานหนัก ทำงานเสี่ยงอันตราย มีผลเสียต่อสุขภาพ จิตใจหรือพัฒนาการและเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาอบรม มักมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือแม้ชั่วโมงการทำงานไม่เกินที่กฎหมายกำหนดงานที่ทำเป็นงานหนักและเสี่ยง (2) เด็กอายุเกินกว่า 13 ปีที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย ทำงานเกินกว่าเกณฑ์ที่อนุญาตให้ผู้เยาว์ทำงานเบาได้ แต่ประเทศไทยยังไม่ได้กำหนดการจ้างงานผู้เยาว์ที่ชัดเจน ยกเว้นในกฎกระทรวงภาคการเกษตรและงานที่ (ผู้ใหญ่) รับผิดชอบที่บ้าน และกรณีการจ้างนักเรียนนักศึกษาทำงานในช่วงปิดภาคเรียน (3) เด็กช่วงอายุ 5-12 ปี ที่ทำงานแม้เป็นงานปลอดภัยหรือชั่วโมงการทำงานน้อยเท่าใดก็ตาม ก็ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก

ส่วนคำนิยามเชิงวิชาการของคำว่า “แรงงานผู้เยาว์” (child worker) นั้น กฎหมายไทยยังไม่ได้แยกหรือกำหนดความแตกต่างของแรงงานที่เป็นเด็กกลุ่มอายุเข้าเกณฑ์ที่ได้รับเข้าทำงานได้คือช่วงอายุ 15-17 ปีว่าเป็น “แรงงานผู้เยาว์” ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและ กฎหมายประกันสังคม นอกจากนี้คำว่า “แรงงานผู้เยาว์” ยังสามารถที่จะหมายรวมถึงเด็กทำงานเบาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตในกลุ่มอายุที่ไม่ต่ำกว่า 13 ปีได้อีกด้วย

สำหรับ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก ใน 9 มาตรา คือ มาตรา 16 เรื่อง การล่องเินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง มาตรา 45 การปฏิบัติต่อเด็ก มาตรา 46 เวลาพักของลูกจ้าง มาตรา 47 ระยะเวลาการทำงาน มาตรา 48 ห้ามเด็กทำงานในวันศุกร์ มาตรา 49 ห้ามจ้างในงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 50 ห้ามจ้างในสถานประกอบการ ดังต่อไปนี้ (1) โรงฆ่าสัตว์ (2) สถานที่เล่นการพนัน (3) สถานเต็นรำ รำวง หรือรองเง็ง (4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ้ำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า (5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 51 การจ่ายค่าจ้าง มาตรา 52 สิทธิในการลา

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973
 รัฐบาลที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้แล้วจะต้องดำเนินนโยบายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาเพื่อนำไปสู่การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและเพื่อการยกระดับมาตรฐานอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานหรือมีการจ้างงาน โดย

ประเทศไทยให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม ค.ศ. 2004 สรุปสาระสำคัญดังนี้

ก. ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มอายุขั้นต่ำในการทำงานให้สูงขึ้น

ข. กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้ แต่ต้องแจ้งถึง (ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ (ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนั้น

ค. อายุขั้นต่ำในการทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้าน ในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

ง. บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับกิจการต่อไปนี้ได้แก่ การทำเหมืองแร่และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊ส และน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร การเพาะปลูก และกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็ก เพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่น และไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

จ. อนุสัญญานี้ไม่บังคับกับคนงานซึ่งเป็นเด็กและผู้เยาว์ทำภายในโรงเรียนเพื่อการศึกษา ทั่ว ๆ ไป การศึกษาทางอาชีวะ หรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ

จ. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ อาจอนุญาตให้มีกิจการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลอายุ 13 ปี ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่ (ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ (ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการศึกษา

ข. อาจยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะโดยได้รับอนุญาตเป็นรายๆ ไป ใบอนุญาตที่ออกให้นั้นต้องจำกัดชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขในการทำงานนั้น

จะเห็นได้ว่า พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานมีความสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับที่ 138 กล่าวคือ ประเทศไทยได้ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอนุสัญญาฉบับนี้ด้วย

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999 ประเทศไทยให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544 (ค.ศ. 2001) สรุปลงสาระสำคัญของ (มาตรา 1) ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยฉบับลงไว้ในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน และคำว่า "เด็ก" หมายถึง บุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า "รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก"ตาม(มาตรา 3) ประกอบด้วย (ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ รวมทั้งการเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ (ข) การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร (ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก

เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย (ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ในเรื่องแรงงานเด็ก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานมีความสอดคล้องกับอนุสัญญาาระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ที่ว่า ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการมาตรการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยฉับพลันและเป็นเรื่องเร่งด่วน (มาตรา 1) และงานที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของเด็ก (มาตรา 3 ข้อ ง)

แรงงานบังคับ การบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์

นิยามสากลระบุว่า การค้ามนุษย์ (human trafficking) คือ รูปแบบหนึ่งของการย้ายถิ่นที่มีการละเมิดสิทธิของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นถูกบังคับขู่เข็ญและถูกแสวงประโยชน์ หรือถูกกดขี่ขูดรีดในการย้ายถิ่นนั้นๆ การค้ามนุษย์นับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรงในหลายลักษณะ เช่น การบังคับใช้แรงงาน การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การกดขี่ขูดรีดแรงงาน และการกระทำรุนแรงต่อเหยื่อผู้ถูกค้า การถูกละเมิดสิทธิเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกขั้นตอนของการย้ายถิ่น นับตั้งแต่การสมัครหรือจัดหาแรงงาน การเดินทาง จนถึงการค้าจริงชีวิต และการทำงาน ณ สถานที่ปลายทาง

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป โดยยกเลิกพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 เนื่องด้วยปัจจุบันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลในลักษณะการค้ามนุษย์ ได้ขยายตัวมิได้จำกัดเฉพาะหญิงและเด็ก และกระทำด้วยวิธีการที่หลากหลายมากขึ้น และกระทำในลักษณะองค์กร

อาชญากรรมข้ามชาติมากขึ้น ซึ่ง พ.ร.บ. มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 ยังมีได้กำหนดลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำดังกล่าว ประกอบกับประเทศไทยได้ลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร และพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก ประเทศไทยจึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การปรับปรุงการช่วยเหลือ และคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยสาระสำคัญของกฎหมาย สรุปดังนี้ การกระทำที่เป็นการค้ามนุษย์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ได้แก่ การเป็นธุระจัดหา ซื่อขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยมีลักษณะของการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ใช้อล กหลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือเป็นการให้เงิน หรือผลประโยชน์ อื่นแก่ผู้ปกครอง/ผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้มีการยินยอมแก่ผู้กระทำผิดในการแสวงหาผลประโยชน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายถึง การแสวงหาผลประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิต/เผยแพร่วัตถุ/สื่อลามก การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอทาน การบังคับใช้แรงงาน/บริการ

(มาตรา 4) ได้ระบุนิยามการค้ามนุษย์ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายกับการค้ามนุษย์ใน 2 ลักษณะ คือ

“แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่ วัสดุ หรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอตาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน อันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าจะบุคคลนี้จะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

“การบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงาน หรือให้บริการ โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สิน ของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น โดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

(มาตรา 6) ได้กำหนดการกระทำที่ถือว่าเป็นการค้ามนุษย์ไว้ดังนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจาก หรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือ รับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลัง บังคับ ลักพาตัว ข้อขล หลอกกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือ โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจาก หรือ ส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก

ผู้ที่กระทำความผิดกล่าวถือว่าเป็นผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 ประเทศไทยให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2510 (ค.ศ. 1967)

โดยประเทศสมาชิกต้องยกเลิกการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ สรุปลงสาระสำคัญ ดังนี้ สมาชิกแต่ละประเทศต้องปราบปราม และไม่ใช้รูปแบบใดๆ ของการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับเพื่อ (ก) การข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่ (ข) การระดมและใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (ค) การลงโทษคนงานทางวินัย (ง) การลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน (จ) การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

จะเห็นว่า พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 105 ที่กำหนดว่า สมาชิกแต่ละประเทศต้องปราบปรามและไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับเพื่อการระดมและใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา และยังสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 182 กำหนดนิยามของรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กครอบคลุมถึงรูปแบบทั้งปวงของระบบทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส เช่น การขายและการซื้อขายเด็ก แรงงานขัดหนี้ แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ (มาตรา 3 ข้อ ก)

2.มาตรฐานแรงงาน

นอกจากกฎหมายแรงงานที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามแล้ว สำหรับผู้ประกอบการส่งออกอาจจะต้องมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามความสมัครใจ เพื่อให้สามารถส่งออกสินค้าไปยังประเทศคู่ค้าได้

ความหมายของมาตรฐานแรงงาน (อังกฤษ เตชะโกเมนท์, ปรินท มาตรฐานแรงงาน, 2555: ออนไลน์) คือ ข้อกำหนด หลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานที่นำมาใช้ในการวัดหรือเปรียบเทียบ สิ่งที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมในสังคมใดสังคมหนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งบ่งชี้ถึงความน่าเชื่อถือของสิ่งดังกล่าวได้ เมื่อจำกัดขอบเขตลงมาเฉพาะเรื่องแรงงานแล้ว คำว่า “มาตรฐานแรงงาน” ก็หมายถึงกฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน และสภาพการทำงานหรือการใช้แรงงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลา การเลิกจ้าง วิธีปฏิบัติต่อคนงานหญิง และคนงานผู้เยาว์ ข้อกำหนดสำหรับการใช้แรงงานเด็ก ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน หรือการจัดสวัสดิการแรงงาน เป็นต้น ประเภทของมาตรฐานแรงงาน แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

2.1 มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ถือเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำในระดับสากลที่รัฐสมาชิกของ ILO ให้การยอมรับ รวมถึงประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกที่ยอมรับในหลักการของ UN ด้วย เนื่องจาก ILO เป็นองค์กรชำนาญพิเศษภายใต้ UN ที่มีความรับผิดชอบและมีอำนาจโดยเด็ดขาดในประเด็นแรงงานระหว่างประเทศ

2.2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของเอกชน ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเพื่อการค้า มีจุดกำเนิดจากการที่ประเทศพัฒนาแล้วหรือประเทศอุตสาหกรรมใหม่ต้องการลดต้นทุนการผลิตของตนลง โดยการไปสร้างฐานการผลิตในต่างประเทศ หรือสั่งซื้อชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์จากบริษัทในต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ และส่วนใหญ่จะมีมาตรฐานการใช้แรงงานภายในประเทศต่ำกว่า

มาตรฐานของประเทศเจ้าของทุนหรือของประเทศผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์ จะกำหนดมาตรฐานแรงงานของตนขึ้นมาให้หน่วยผลิตในประเทศต่างๆ ปฏิบัติตาม เพื่อให้ผลิตภัณฑ์นั้นมาจากระบบการผลิตที่มีมาตรฐานแรงงาน ไม่ได้ผลิตมาจากแรงงานที่ถูกกดขี่หรือเอารัดเอาเปรียบเพียงเพื่อต้องการลด ต้นทุนการผลิต นอกจากนี้จะเป็นการเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานแล้ว ยังส่งผลดีต่อภาพพจน์ของบริษัทและภาพลักษณ์ของสินค้า มาตรฐาน แรงงานของเอกชนเหล่านี้ต่างอ้างอิงมาตรฐานแรงงานของ ILO ในการจัดทำ ข้อกำหนดของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานแรงงานในประเด็นเสรีภาพใน การสมาคม การไม่เลือกปฏิบัติ การไม่ใช้แรงงานบังคับ และอายุขั้นต่ำในการ ทำงาน

2.3 มาตรฐานแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด โดยกฎหมายแรงงาน ถือเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำภายในประเทศที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องปฏิบัติ ตาม การกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเพื่อบังคับใช้ภายในประเทศนี้ นอกจากจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงาน ภายในประเทศและผลประโยชน์ที่เกิดกับประชาชนภายในประเทศแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการมีมาตรฐานแรงงานในระดับที่สากลยอมรับได้ เนื่องจาก ไม่มีประเทศใดที่สามารถอยู่ได้อย่างมั่นคงโดยไม่พึ่งพาประชาคมโลก

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัทในส่วนของแรงงาน

ที่มาของแนวคิดการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมมีมานานแล้ว แต่ไม่มีการประมวลและนำเสนอเป็นหลักการอย่าง ชัดเจน หากแต่แฝงอยู่ในกฎระเบียบทางการค้าต่าง ๆ ที่ต้องการคุ้มครองสิทธิ คนทำงาน ปกป้องและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การกำหนดให้ใช้บรรจุภัณฑ์

ที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การไม่ยอมรับสินค้าที่ผลิตโดยการบังคับใช้แรงงานเด็กหรือนักโทษ เป็นต้น แนวคิดการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมเริ่มเป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับโลกมากขึ้น เนื่องจากในปี พ.ศ. 2542 นายโคฟี อันนัน (Kofi Annan) เลขาธิการสหประชาชาติในขณะนั้น ได้เรียกร้องในการประชุม World Economic Forum ให้องค์กรธุรกิจในทุกประเทศแสดงความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก โดยการทำธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชน มีมาตรฐานแรงงาน และรักษาสิ่งแวดล้อม แนวคิดนี้เรียกว่า “The UN Global Compact” ประกอบด้วย เรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนและเคารพหลักสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล ปกป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เรื่องการมีมาตรฐานแรงงาน คนงานมีสิทธิในการรวมตัวและมีเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อม จัดทำกิจกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เรื่องการต่อต้านการทุจริต ดำเนินการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ รวมถึงการกรรโชกหรือเรียกْرِองเอาทรัพย์สินและการติดสินบน

4. โลกาภิวัตน์กับแรงงานข้ามชาติ

4.1 ความหมายของโลกาภิวัตน์ คือ ปรากฏการณ์ที่ความสัมพันธ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ ได้ถูกแปรรูปให้เข้าหากันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ทั้งในด้านของการรับรู้และการกระทำอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยเรื่องหรือประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่

ซึ่งห่างไกลและข้ามประเทศ จะสามารถถูกรับรู้และมีผลต่อตัวเราอย่างรวดเร็ว โลกาภิวัตน์ คือ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องกาล-เทศะ (time-space) ในชีวิตของมนุษย์ที่ได้ถูกแปรรูปไปจากเดิม โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นห่างไกลออกไป ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมหรือวัฒนธรรม สามารถที่จะมีผลกระทบต่อตัวเราโดยตรงและรวดเร็วมากขึ้นอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน

4.2 แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (migration systems approach) เป็นผลิตผลหนึ่งของความพยายามที่ไม่เน้นมุมมองการย้ายถิ่นเข้า-ออกเพียงสองขั้ว คือ ระหว่างเฉพาะประเทศส่งแรงงานหรือประเทศที่มีผู้ย้ายออกมากับประเทศปลายทางที่รับแรงงาน แต่ใช้การพิจารณารวมเป็นภูมิภาค เช่น การวิเคราะห์เชื่อมโยงการย้ายถิ่นของประเทศกลุ่มอาเซียนสู่ประเทศตะวันออกกลาง หรือ การวิเคราะห์กระแสการย้ายจากประเทศหนึ่งในทวีปหนึ่งที่ไม่ใช่ไปยังประเทศหนึ่งในอีกทวีปหนึ่ง เป็นต้น ภายใต้การตรวจสอบมิติทางสังคมทุกด้าน ที่ก่อให้เกิดกระแสไหลเวียนของมนุษย์ข้ามสู่ชาติหนึ่งไปยังอีกชาติหนึ่ง ได้แก่ ทุน สินค้า ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เสรีภาพทางการเมือง เชื่อมโยงกับภาพจากประวัติศาสตร์ เช่น การล่าอาณานิคม การครอบงำทางการเมือง การมีฐานทัพต่างชาติในแต่ละประเทศ การพึ่งพาทางการค้า และการแทรกซึมหรือแทรกแซงทางวัฒนธรรม เป็นต้น (Castles, 1994 อ้างถึงใน กฤตยา อาชวนิจกุล, วรรณภา จารุสมบุญรัตน์ และอัญชลี วรวัชรวิรัตน์, 2540 : 6)

4.3 ปรัชญาการณั้แรงงานข้ามชาติ (International Labour Migration) (พันธุทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, 2540: 1-2) ปรัชญาการณั้ของการข้ามชาติของบุคคลธรรมดาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมดา เป็นเหตุการณั้ประจำวัน การข้ามชาติเป็นพฤติกรรมของมนุษย์โดยปกติ เพื่อการ

แสวงหาปัจจัยทั้ง 4 ประการของชีวิต การที่บุคคลธรรมดาเกิดในรัฐใดไม่หมายความว่าบุคคลนั้นจะอยู่อาศัยในดินแดนนั้นตลอดชีวิต และหากินในรัฐเท่านั้น จึงเป็นไปได้ที่มนุษย์คนหนึ่งอาจจะตั้งบ้านเรือนอยู่ในประเทศไทย แต่มีกิจการค้าขายในประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ ในส่วนของประเทศไทย ผู้มีสัญชาติไทยเป็นจำนวนมากเดินทางออกจากประเทศไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ แต่ก็มีคนต่างด้าวจำนวนไม่น้อยที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยและทำงานในประเทศไทย คนต่างด้าวข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีทั้งที่เป็นคนทำงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ นอกจากนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่า ภาวะการหลั่งไหลเข้ามาของคนต่างด้าวเพื่อทำงานไร้ฝีมือในประเทศไทยมีความเป็นไปได้ที่จะขยายตัวมากขึ้น เพราะภาวะการขาดแคลนแรงงาน หรือขาดแคลนแรงงานราคาถูกในประเทศไทยมากมายที่ระบบการผลิตต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากสำหรับเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือจึงหมายถึงผลกระทบต่อธุรกิจจำนวนมากไม่น้อยในประเทศไทย ในที่สุดคนต่างด้าวที่ข้ามเข้ามาทำงานในประเทศไทยย่อมมีสถานะเป็น “แรงงานต่างชาติ”

4.4 แรงงานข้ามชาติ: อุตสาหกรรมและตลาดแรงงาน เมื่อนายจ้างเป็นผู้ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาหางานทำ ถ้าการอพยพเข้ามาและการจ้างงานเป็นไปด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่ายก็จะได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ทางรัฐบาลเห็นว่าเป็นเรื่องยากในการที่จะลดการเข้ามาเองและการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลง ภายหลังจากการที่เกิดการพิ่งพาทันระหว่างนายจ้างและแรงงานข้ามชาติในเรื่องงานขึ้นมาแล้ว การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอาจส่งผลต่อภาคอุตสาหกรรมที่แรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่ รวมถึงเรื่องทัศนคติและทางเลือกของแรงงานในท้องถิ่นด้วย

ตัวอย่างเช่น การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอาจจะลดแรงจูงใจของกลุ่มนายจ้างในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการประหยัดแรงงาน และเมื่อภาคเศรษฐกิจมีการเติบโตจะส่งผลให้แรงงานในท้องถิ่นมีตัวเลือกมากขึ้น อีกทั้งการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติก็ยังส่งเสริมให้แรงงานในท้องถิ่นหลีกเลี่ยงงานของ “แรงงานข้ามชาติ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมประเภทที่มีลักษณะ 3D คือสกปรก (Dirty) ยากลำบาก (Difficult) และอันตราย (Dangerous) การวัดผลกระทบของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อค่าจ้างและทางเลือกในการทำงานของแรงงานในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากยิ่ง เพราะแรงงานข้ามชาติอาจสร้างผลกระทบต่อค่าจ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หากแรงงานทุกคนหรือส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมหรืออาชีพนั้นได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว ซึ่งถือว่าการป้องกันการลดลงของค่าจ้าง (อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม, 2550 : 26)

4.5 ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติ: (ฟิลลิป มาร์ติน, 2550:19) ทฤษฎีนี้มีมุมมองแบบสุดขั้วอยู่สองฝ่ายที่กล่าวถึงการมีผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อตลาดแรงงาน โดยฝ่ายหนึ่งเห็นว่าแรงงานข้ามชาติกับแรงงานในท้องถิ่นสามารถจะทำงานทดแทนกันได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศก็ย่อมจะทำให้แรงงานในท้องถิ่นมีงานให้ทำน้อยลงไป ส่วนในอีกมุมมองหนึ่งที่ตรงข้ามกันโดยสิ้นเชิง มองว่าแรงงานข้ามชาติกับแรงงานในท้องถิ่นไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกัน เพราะแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในส่วนที่แรงงานท้องถิ่นปฏิเสธที่จะทำ ดังนั้นแรงงานข้ามชาติกับแรงงานในประเทศจึงสามารถทำงานเสริมกันได้ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งมุมมองของทั้งสองฝ่ายนี้ต่างก็ไม่ถูกต้อง เพราะอันที่จริงแรงงานข้ามชาติกับแรงงานในประเทศล้วนสามารถเป็นไปได้ทั้งส่วนที่เสริมและส่วนที่ทดแทนกัน และ

ผลกระทบที่แรงงานข้ามชาติมีต่อค่าจ้างการตัดสินใจเลือกงานของแรงงานในประเทศและระดับที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถทำงานเสริมหรือแทนที่แรงงานในประเทศได้นั้นขึ้นกับหลายปัจจัย เริ่มตั้งแต่คุณสมบัติที่ต่างกันของแรงงานทั้งสองประเภทไปจนถึงเรื่องเทคโนโลยีการผลิตและลักษณะเฉพาะของตลาดแรงงานและตลาดสินค้าในประเทศนั้นๆ

2.4.6 แรงงานต่างด้าวเป็นผลพวงโลกาภิวัตน์ (ปิยฉัตร ลอค, 2552)

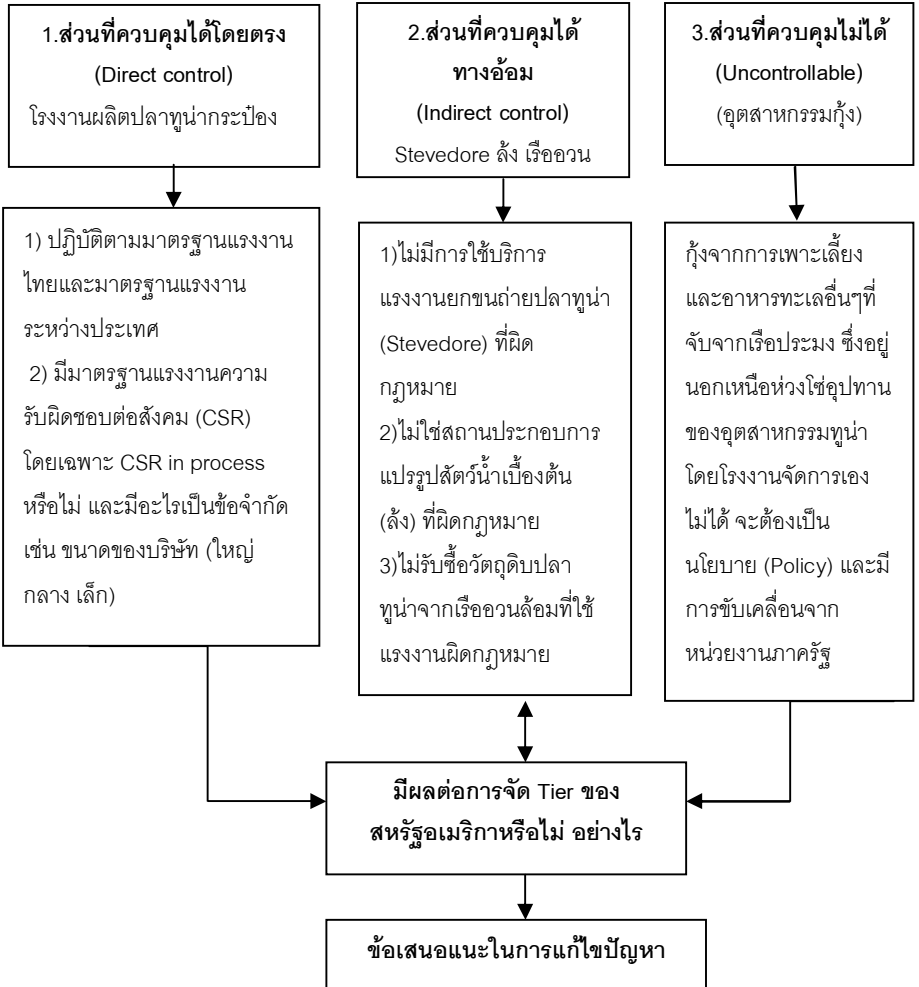
เมื่อรัฐบาลของประเทศมีนโยบายทางเศรษฐกิจและแนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่การส่งเสริมอุตสาหกรรม จึงมีความต้องการและขาดแคลนแรงงานระดับล่างในภาคอุตสาหกรรมและภาคอื่นๆ ขณะที่ประชาชนจากประเทศกำลังพัฒนาที่ต่ำกว่าทางด้านเศรษฐกิจต่างต้องการอาชีพหรือรายได้ในการดำรงชีวิตตนเองกับครอบครัว แต่ต้องเผชิญปัญหาทั้งด้านการเมืองและเศรษฐกิจในประเทศของตนเอง “อุปทานและอุปสงค์” (demand & supply) นี้เป็นสิ่งเอื้อต่อความจำเป็นของการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งน่าจะเป็นสภาพการณ์ที่ดี แรงงานถือเป็นทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่าที่จะสร้างผลผลิตจากการทำงาน หากแต่มีการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานอย่างขาดความเป็นธรรมโดยขบวนการค้ามนุษย์ซึ่งอาศัยช่องว่างสร้างเครือข่ายและกลไกที่ซับซ้อนจนยากต่อความพยายามของรัฐในการดูแลควบคุม หากมองแนวโน้มในอนาคต เนื่องจากมูลค่าเงินที่แตกต่างของแต่ละประเทศ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจและตัวอย่างจากแรงงานบางส่วนส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวยังบ้านเกิด อีกทั้งโลกทัศน์ที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยด้วยรับอิทธิพลจากสื่อตะวันตก หรือการเข้าสู่ระบบบริโภคนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาในระดับประเทศ ถ้าประเทศต้นทางของแรงงานไม่พยายามลดปัญหาความยากจนและความขัดแย้งทางการเมืองให้กับประชาชน อย่างเช่นที่

เป็นอยู่ในพม่า เงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน
ของแรงงานต่างด้าวให้ยังคงมีการเคลื่อนไหวข้ามชาติจากประเทศยากจน
ไปสู่ประเทศซึ่งเศรษฐกิจดีกว่า

เมื่อมาถึงยุคโลกาภิวัตน์ที่พรมแดนเปิดออก จึงเปิดโอกาสให้มีการ
เดินทางข้ามชายแดนทั้งอย่างถูกต้องและผิดกฎหมาย มีการอพยพของ
แรงงานจากในระยะทางใกล้ๆ ไปในระยะทางไกลๆ มากขึ้น ทั้งระหว่างเมือง
ไปยังประเทศเพื่อนบ้านจนถึงข้ามทวีป การถูกกีดกันจากสังคมหรือการถูก
เอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมจากขบวนการค้ามนุษย์ก็ไม่สามารถหยุดยั้ง
ความหวังความฝันที่ดีกว่าของพวกเขาได้ โดยมีรู้ว่าหนทางข้างหน้าที่แรงงาน
ต่างด้าวไปเผชิญอาจยากลำบากยิ่งขึ้น

กรอบในการวิจัย

โดยข้อมูลที่ได้จะทำการวิเคราะห์ภายใต้กรอบวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน จากห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมทูน่า ดังนี้



ผลการศึกษา

1. ข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นากะป๋อง โดยมีบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นากะป๋องส่งข้อมูลแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 32 ชุด จาก 15 บริษัท สรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นสภาพการทำงาน : การใช้แรงงานทั่วไป เวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน วันหยุด สิทธิลา

- บริษัทมีการประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งหมด 15 บริษัท
- การกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างในหนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือรวมเวลาทั้งหมดในสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 96.67 (13 บริษัท) และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ร้อยละ 3.33 (2 บริษัท)
- การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยลูกจ้างไม่ยินยอม พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมีการปฏิบัติมาก่อน (13 บริษัท) มีการปฏิบัติน้อยมาก (2 บริษัท)
- การให้ทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างไม่ยินยอม พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมีการปฏิบัติมาก่อน (14 บริษัท) และมีการปฏิบัติน้อยมาก 1 บริษัท ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นากะป๋องขนาดใหญ่
- มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด เมื่อรวมแล้วไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย ร้อยละ 96.67 (13 บริษัท)

มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ร้อยละ 3.33 (2 บริษัท) ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องขนาดใหญ่ (หมายเหตุ กฎกระทรวงฉบับที่ 3 พ.ศ.2541 มีการระบุถึงชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 ชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

การมีวันหยุดประจำสัปดาห์ การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบ การให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน การให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง นั้น พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 100 (15 บริษัท)

ประเด็นเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง มีการดำเนินการทั้งหมด 15 บริษัทในประเด็นดังนี้

- มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในงานที่มีลักษณะและคุณภาพเดียวกันและปริมาณเท่ากัน พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย
-]มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้กับลูกจ้าง พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย

- มีการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดแก่ลูกจ้างโดยจ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้อง ตามกฎหมาย
- มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานแก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย
- มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย
- มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้างภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย
- มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย
- มีทะเบียนลูกจ้างเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย
- มีการเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับตั้งแต่วันที่สิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย
- มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ พบว่า ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย

ประเด็นการใช้แรงงานเด็ก

- ไม่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ทั้งหมด 15 บริษัท โดยปฏิบัติตามมาตรา 44ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน พ.ศ. 2516 กำหนดระดับอายุต่ำสุดของการทำงานไว้ที่ 15 ปี (สำหรับประเทศยากจนกำลังพัฒนา อายุขั้นต่ำอาจกำหนดให้เป็น 14 ปี ในขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้ว หลายประเทศกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 16 ปี) และเกณฑ์อายุดังกล่าว ต้องใช้บังคับอย่างน้อยเป็นขั้นต่ำสุดกับกลุ่มงานต่อไปนี้ “งานเหมือง และขุดแร่ งานในโรงงานผลิต งานก่อสร้าง งานไฟฟ้า งานแก๊สและประปา งานสุขาภิบาล งานขนส่ง งานคลังสินค้า งานการสื่อสาร งานกสิกรรม และงานเกษตรกรรมอื่นๆ เพื่อผลิตในเชิงพาณิชย์ โดยไม่นับรวมถึงงานในครอบครัวหรือกิจกรรมขนาดเล็ก ซึ่งเน้นผลิตเพื่อบริโภคในท้องถิ่น และเป็นงานที่ไม่ได้มีการว่าจ้างแรงงานเป็นประจำ”
- มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง (4 บริษัท) ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาหมึกกระป๋องขนาดใหญ่และขนาดกลาง พบว่าเป็นแรงงานเด็กไทยที่ทำงานเฉพาะช่วงปิดเทอม (มาตรา 45 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้ (1) แจ้งการจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน (2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือ

สำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ (3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน)

สำหรับบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องที่มีการจ้างเด็กไทยอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง (อายุไม่ต่ำกว่า 15 แต่ไม่ถึง 18 ปี กล่าวคือ อายุระหว่าง 15-17 ปี) ตามกฎหมายสามารถจ้างทำงานได้ แต่จะต้องไม่เป็นงานอันตรายที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของเด็ก มีการกำหนดลักษณะงานตามมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 งานที่ห้ามให้ลูกจ้างเด็กทำงาน เช่น งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงที่มีระดับต่างจากปกติ งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย เป็นต้น ทั้งนี้ การจ้างแรงงานเด็กมีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงานไทย โดยมีการแจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้ทราบว่ามีแรงงานเด็กทำงานลักษณะใดในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจากข้อมูลเพิ่มเติมของบริษัทที่มีการจ้างแรงงานเด็ก ลักษณะของงานเป็นงานทั่วไปที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่เสี่ยงอันตราย หรือทำงานกับเครื่องจักร ส่วนแรงงานเด็กต่างด้าวบริษัทจะไม่มีมีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เพราะแรงงานเด็กต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีปัญหาในการพิสูจน์อายุ โดยเด็กไม่มีวันเดือนปีเกิดที่แน่นอน โดยอาจจะไม่ได้เกิดที่โรงพยาบาล จึงมีความเสี่ยงและอาจถูกกล่าวหาได้หากมีการตรวจสอบ

- ไม่มีการใช้ลูกจ้างเด็ก (อายุ 15 - 18 ปี) ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ (15 บริษัท)

- ไม่มีการให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. (15 บริษัท)
- ไม่มีการให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (15 บริษัท)

ประเด็นการใช้แรงงานบังคับ หรือการบังคับใช้แรงงาน

- ไม่มีการให้บุคคลทำงานภายใต้เงื่อนไขการข่มขู่ว่าจะไม่ทำจะถูกลงโทษหรือกำลังประทุษร้าย (15 บริษัท)
- ไม่มีการใช้บุคคลที่ไม่ได้เสนอตัวทำงานด้วยความสมัครใจ (15 บริษัท)
- ไม่มีการให้บุคคลทำงานโดยทำให้เกิดความกลัวว่าจะเป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคล (15 บริษัท)
- ไม่มีการใช้แรงงานบังคับในสถานประกอบการ (15 บริษัท)
- มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีการขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่มีการพิสูจน์สัญชาติ ร้อยละ 100 (15 บริษัท)

เรื่องการบังคับใช้แรงงานหรือการบังคับใช้แรงงานบังคับ (ใช้นิยามตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551) พบว่าบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ไม่มีการปฏิบัติในการบังคับใช้แรงงาน ทุกบริษัทไม่มีการให้บุคคลทำงานภายใต้เงื่อนไขการข่มขู่ว่าจะไม่ทำจะถูกลงโทษหรือกำลังประทุษร้าย การใช้บุคคลที่ไม่ได้เสนอตัวทำงานด้วยความสมัครใจ การให้

บุคคลทำงานโดยทำให้เกิดความกลัวว่าจะเป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคล รวมถึงการใช้แรงงานบังคับใน สถานประกอบการ ทั้งนี้ มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีการขึ้นทะเบียนแรงงาน อย่างถูกต้อง

ประเด็นเรื่องการจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน (นอกเหนือจากข้อบังคับ ตามกฎหมาย)

- มีการจัดน้ำดื่ม (15 บริษัท)
- มีการจัดห้องน้ำ-ห้องส้วม (15 บริษัท)
- มีการจัดปัจจัยปฐมพยาบาล (15 บริษัท)
- มีการจัดที่พักอาศัย ส่วนใหญ่มีการจัดหาที่พักอาศัยให้กับแรงงาน (13 บริษัท) มีเพียง 2 บริษัท ที่ไม่มีที่พักให้กับแรงงาน เนื่องจาก แรงงานบางส่วน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ต้องการหาสถานที่พัก เอง โดยบริษัทได้ออกค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งสำหรับที่พักให้กับแรงงาน แทน
- มีการจัดห้องอาหาร (15 บริษัท)
- มีกิจกรรมสันทนาการ (15 บริษัท)

จากข้อมูลพบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานใน สถานประกอบการมากกว่า 1 รายการ เพื่อไม่ให้แรงงานมีภาระค่าใช้จ่ายใน ระหว่างการทำงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล ห้องอาหาร และการจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ นอกจากนี้ บริษัทได้มีการจัดหาร้านค้า ขายอาหารที่มีคุณภาพและราคาไม่แพงให้กับแรงงานทุกคน หรือบริการห้อง

ซักผ้าสำหรับชุดปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ในวันสำคัญให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว และจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมของผู้วิจัยในโรงงานผู้ผลิตปลาทูนากะป๋องขนาดใหญ่และขนาดเล็ก พบว่า พื้นที่บริเวณโดยรอบของโรงงานมีสภาพโล่งและสะอาด ห้องน้ำมีความสะอาด อยู่ในสภาพดี มีห้องแต่งตัวและห้องเก็บของใช้ส่วนตัวสำหรับแรงงานและเพียงพอต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด โรงอาหารสะอาดและถูกสุขลักษณะ มีตู้บริการน้ำดื่ม มีโต๊ะเก้าอี้ให้นั่งพักผ่อนในเวลาพัก

ประเด็นมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

- มีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน เป็นลายลักษณ์อักษรและมีประกาศอย่างเป็นทางการ รวมทั้งสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วนถูกต้อง (15 บริษัท)
- มีส่วนร่วมกับชุมชนที่อาศัยใกล้เคียงสถานประกอบกิจการ โดยการจ้างแรงงานท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วนถูกต้อง (15 บริษัท)
- มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ มีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วนถูกต้อง (15 บริษัท)
- ไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบมีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วนถูกต้อง (15 บริษัท)
- ไม่มีการเรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน ไม่ว่าจะเงิน บัตรประชาชน หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง มีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วนถูกต้อง (15 บริษัท)

- มีการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรในเรื่องแรงงาน มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วนถูกต้อง (14 บริษัท) การประชาสัมพันธ์บ้างแต่ยังไม่สม่ำเสมอ (1 บริษัท)

พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วนถูกต้อง ตามมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ได้แก่ การมีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ใกล้เคียงกับโรงงาน และการจ้างแรงงานท้องถิ่น เช่นบริษัทร่วมจัดทำ โครงการพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับ ศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน (AEC) การมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับแรงงานที่ใกล้เกษียณ การจัด กิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จัด กิจกรรมไปเที่ยวต่างจังหวัด เป็นต้น

2. ข้อมูลจากหน่วยงานราชการ

1. การตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน (วิภา เวสการพานิช, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2555) ให้ข้อมูลว่า

“ การตรวจแรงงานจะมีนโยบายและอยู่ในแผนงานประจำปี ของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะเน้นการตรวจใน กลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้ แรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กและ แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะในสถานประกอบกิจการสิ่งทอ ประมงทะเล

และที่เกี่ยวข้องกับประมงทะเลให้เป็นไปตามเป้าหมายมากขึ้น สำหรับโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋องก็เป็นสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประมงทะเล อยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีหน้าที่ควบคุมดูแล โดยส่วนใหญ่บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่ส่งออกยังไม่พบปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในลักษณะการค้ามนุษย์ เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่ส่งออกจะมีมาตรฐานแรงงานของลูกจ้างที่มีความเข้มงวด จึงต้องมีความระมัดระวังและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) รวมทั้งมีมาตรการจัดการที่ดี และส่วนใหญ่จะไม่เลือกใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเบื้องต้นกรมฯ จะตรวจสอบข้อมูลจากบริษัทเหล่านี้ได้จากการส่งแบบรายงานสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานที่บริษัทส่งให้พนักงานตรวจแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อทำการตรวจสอบว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ นอกจากนี้ หากต้องการทราบว่าบริษัทไหนมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้จริงให้ดูการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001: 2555) (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. มาตรฐานแรงงานไทย, 2555 ออนไลน์) ก็ถือว่าปฏิบัติได้ตามกฎหมายแรงงานพื้นฐาน หรือมาตรฐานสากลที่มีหน่วยงาน Third Party เข้ามาตรวจสอบรับรองอย่างต่อเนื่อง”

2. การตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร (โชคชัย ด้านวิริยะกุล, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2555) ให้ข้อมูลว่า

” มีการใช้แรงงานเด็ก (อายุไม่ต่ำกว่า 15 แต่ไม่ถึง 18 ปี) ในโรงงานแปรรูปทุ่นากระป่อง เนื่องจากสถานประกอบการได้มีการแจ้งการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ได้เข้าไปตรวจสอบแล้วพบว่าทำอย่างถูกต้อง ส่วนแรงงานบังคับก็มีบ้างแต่ไม่มาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นากระป่อง สำหรับสถานประกอบการกิจการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมายอยู่บ้าง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถตรวจสอบได้ทั่วถึง แต่ได้เพิ่มความเข้มงวดในกระบวนการตรวจแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงเหล่านี้มากขึ้น”

3. จากแบบสัมภาษณ์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา (ปราโมทย์ ประสิทธิ์พรหม, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2555) ให้ข้อมูลว่า

“การจ้างแรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย อายุ 15 ปี ไม่เกิน 18 ปี ถือว่าเป็นไปตามกฎหมายรองรับได้ เนื่องจากสังคมไทยและคนไทยบางส่วนมีความจำเป็นต้องหารายได้เลี้ยงชีพ และโดยต่างประเทศต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริง ประเพณี วัฒนธรรมด้วยว่า มาตราฐานความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตของคนไทยมีความแตกต่างกับชาติตะวันตก สำหรับการตรวจแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในโรงงานแปรรูปทุ่นากระป่องที่จังหวัดสงขลา ยังไม่พบการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ”

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมทูน่า ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง (Direct control) ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม (Indirect control) และส่วนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) ดังนี้

1. **ส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง (Direct control)** เป็นส่วนที่อยู่ในกระบวนการบริหารจัดการของบริษัทหรือโรงงานผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องโดยตรง ซึ่งบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ทุกบริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ส่วนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในกฎหมายแรงงานไทย มีความคุ้มครองเรื่องแรงงานเด็กและการยินยอมของลูกจ้างในการทำงาน เบื้องต้นจึงนำมาพิจารณาในส่วนแรงงานบังคับ ทั้งนี้ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย อาจไม่เพียงพอต่อการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาซึ่งจะมีมาตรฐานแรงงานของลูกค้า ทำให้บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากล (คือข้อกำหนดที่ประกาศใช้โดยองค์กรพัฒนาเอกชน / กลุ่มธุรกิจ เช่น SA 8000) เนื่องจากนำมาตรฐานแรงงานของ ILO มาใช้อ้างอิง ผู้บริโภคมีความเชื่อถือและให้การยอมรับ ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดเล็กที่ไม่ได้ส่งออกปัสสหรัฐอเมริกา ก็อาจไม่มีการขอรับรองมาตรฐาน ทำให้ทราบว่าตัวแปรเรื่องขนาดของบริษัท มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันในประเด็นที่ต้องเพิ่มความระมัดระวัง ดังนี้

(1) การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย ในเรื่องเวลาทำงาน การใช้แรงงานเด็ก การขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน และการใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ทุ่นา ที่มีความแตกต่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และประเด็นที่อาจมีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ดังตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดของบริษัทที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

| เรื่อง | ขนาดของบริษัท และจำนวนบริษัท | | | รวม |
|---|---------------------------------|-------------|-------------|-----|
| | ใหญ่ (7) | กลาง (6) | เล็ก (2) | |
| มีการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างใน หนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือรวมเวลา ทั้งหมดในสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง | 2 | - | - | 2 |
| มีการให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดย ลูกจ้างไม่ยินยอม | 2 | - | - | 2 |
| มีการให้ทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างไม่ ยินยอม | 1 | - | - | 1 |
| มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงาน ในวันหยุด เมื่อรวมแล้วไม่เกินอัตราตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง | 2 | - | - | 2 |
| มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง | 4 | - | - | 4 |

| เรื่อง | ขนาดของบริษัท และจำนวนบริษัท | | | รวม |
|---|---------------------------------|-------------|-------------|-----|
| | ใหญ่ (7) | กลาง (6) | เล็ก (2) | |
| มีการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างใน หนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือรวมเวลา ทั้งหมดในสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง | 2 | - | - | 2 |
| การขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน - มาตรฐานแรงงานของลูกค้าประเทศที่ ส่งออก (ทุกบริษัท) - มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001:2553) (3 บริษัท)ไม่มีการขอรับรองมาตรฐาน แรงงาน | 7 | 4 | - | 11 |
| | - | 2 | 2 | 4 |
| การใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำ เบื้องต้น (ล้าง) ทูน่า | 5 | - | - | 5 |

จากข้อมูลในตารางจะเห็นได้ว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง
ขนาดใหญ่บางรายที่มีการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา ยังมีปัญหาในการ
ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยบ้าง ในเรื่องเวลาทำงาน การทำงาน
ล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ซึ่งจะมีการปฏิบัติเฉพาะในช่วงที่มีวัตถุดิบปลา
ทูน่าเข้ามาเยอะเท่านั้น ทำให้มีกำลังการผลิตต่อวันสูงกว่าบริษัทผู้ผลิตปลา
ทูน่ากระป๋องขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติใน
เรื่องเวลาทำงานไม่ตรงตามกฎหมายกำหนด แต่บริษัทได้มีการจ่ายค่าจ้าง
ค่าตอบแทนให้กับแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น เพื่อมิให้ถูกกล่าวหา

ว่ามีการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งมีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา บริษัทจะต้องมีการวางแผนการผลิตที่ดียิ่งขึ้น โดยจัดหาแรงงานมาปรับเปลี่ยน ในช่วงที่มีวัตถุดิบปลาทูน่าจำนวนมาก เพื่อให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย และไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ที่มีการขาย สินค้าให้กับ Walmart ซึ่งเป็นผู้ค้าปลีกรายใหญ่ของสหรัฐอเมริกาที่มี มาตรฐานเข้มงวด ผู้ผลิตจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทั้งด้านจริยธรรมและ สิ่งแวดล้อม โดยในส่วนของแรงงานจะมีข้อกำหนดในเรื่องแรงงานที่สมัครใจ ไม่ใช่แรงงานเด็ก แรงงานที่ถูกบังคับ หน่วยงานกักขัง โดยมีชั่วโมงทำงานที่ สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศและไม่มากเกินไป รวมถึงจ่าย ค่าตอบแทนตามกฎหมาย

การใช้แรงงานเด็ก โดยบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่และ ขนาดกลางมีการจ้างแรงงานเด็กอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ตามกฎหมาย เนื่องจากมีกำลังการผลิตค่อนข้างมาก ซึ่งการจ้างแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไปจะต้องใช้เวลาในการหาแรงงานที่ถูกต้อง ไม่เป็นงานอันตรายสำหรับเด็ก บริษัทจึงทำการจ้างแรงงานเด็กซึ่งเป็นแรงงานไทยมาทำงาน เพื่อหา รายได้ให้กับครอบครัวในช่วงปิดภาคเรียน โดยในการจ้างแรงงานเด็ก บริษัท จะมีการส่งรายงานการจ้างงานให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ ความถูกต้องทุกครั้ง

การขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน โดยบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่า กระป๋องขนาดใหญ่ทั้งหมดและบริษัทขนาดกลางส่วนใหญ่มีการขอการ รับรองมาตรฐานแรงงาน ซึ่งเป็นการขอรับรองมาตรฐานแรงงานเพื่อการ ส่งออก ได้แก่ มาตรฐาน Walmart ของสหรัฐอเมริกา มาตรฐาน Business

Social Compliance Initiative (BSCI) ของสหภาพยุโรป มาตรฐาน Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) ของสหราชอาณาจักร และมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น นอกจากนี้ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่บางส่วนมีการขอรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2553) แสดงให้เห็นว่าบริษัทสามารถปฏิบัติได้ตามกฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐานและมีการยกระดับการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดียิ่งขึ้น มีความคุ้มครองแรงงานมากขึ้น และให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลในเรื่องชั่วโมงทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดเล็ก ยังไม่มีการขอการรับรองในเรื่องมาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานสากล เพราะส่วนใหญ่ปฏิบัติตามคำขอจากลูกค้าปลายทางและเป็นมาตรฐานตามความสมัครใจ

การใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ทูน่า พบว่าเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดใหญ่ที่มีการใช้ล้าง โดยใช้ล้างที่มีการขึ้นทะเบียนจากกรมประมงหรือบริษัทส่งเจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพของโรงงานไปเป็นที่เลี้ยงให้กับล้างและควบคุมการผลิตให้ได้มาตรฐานและให้กรมประมงเข้าไปรับรอง สำหรับประเด็นการใช้แรงงานในล้าง โรงงานต้องเลือกล้างที่อยู่ในระดับดีที่สามารถควบคุมได้ และดูแลตรวจสอบไม่ให้ล้างมีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ เพื่อมิให้กระทบต่อการตรวจสอบจากลูกค้าต่างประเทศภายหลัง

สำหรับส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง คือ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องเฉพาะที่มีการส่งออกและต้องเป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ตามประกาศกระทรวงพาณิชย์ว่าด้วยการกำหนดมาตรการจัดระเบียบในการส่งสินค้าออกไปนอกราชอาณาจักร (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2528 ลงวันที่ 30

มกราคม 2528 นั้น ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องรายอื่นที่อาจยังไม่มีมาตรการที่เข้มงวดในเรื่องการใช้แรงงานอย่างสหรัฐอเมริกา และสัดส่วนการส่งออกปริมาณค่อนข้างน้อย เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหา สมาคมฯ ซึ่งให้ความสำคัญต่อเรื่องแรงงานจึงทำหน้าที่ขอความร่วมมือจากสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปในการยื่นยันเจตนากรณีในการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี โดยต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับตามกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งมีหลายบริษัทที่เป็นสมาชิกสมาคมฯ แต่ไม่ได้อยู่ในการวิจัยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี แต่หากเป็นบริษัทที่ไม่ใช่สมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป หากมีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ไม่ดี ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับที่ผิดกฎหมาย ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้อุตสาหกรรมทูน่าได้รับผลกระทบและส่งผลกระทบต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบการใช้แรงงานและการตรวจสอบการผลิตสินค้า ควรใช้มาตรการต่างๆ ที่มีอยู่ควบคุมดูแลให้มากขึ้น

(2) กระบวนหลักของการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างไรมีความรับผิดชอบต่อ (CSR in-process) บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจำนวน 15 บริษัท มี CSR ระดับพื้นฐานตามกฎหมาย และการทำ CSR ของแต่ละบริษัทขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ทั้งทรัพยากรและเงินทุนที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของบริษัท รวมถึงผู้บริหารขององค์กรที่จะต้องส่งเสริมและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง แต่หากพิจารณาความรับผิดชอบต่อแรงงานนั้น บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปต้องมีการปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มในการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดีทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เริ่มจากการรับซื้อวัตถุดิบปลาทูน่าจากต่างประเทศ โดยการทำประมงอย่างยั่งยืน การใช้เครื่องมือประมงที่ไม่กระทบต่อปลาและสัตว์

น้ำชนิดอื่นๆ เนื่องจากในปัจจุบันทรัพยากรทุนาลดลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริโภค นอกจากจะตระหนักถึงการผลิตที่ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็กแล้ว การทำประมงที่ถูกกฎหมายก็เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจในการบริโภค สินค้าปลาทูน่ากระป๋องด้วย ส่วนขั้นตอนการขนถ่ายปลาทูน่า ณ ท่าเรือ จะต้องไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย และเมื่อเข้าสู่โรงงานผลิตปลาทูน่า กระป๋องจะต้องมีการผลิตให้ได้มาตรฐานความปลอดภัยอาหารและการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยและระหว่างประเทศ ดังนั้น ในด้าน เศรษฐกิจที่มีการผลิตเพื่อส่งออกเป็นอันดับหนึ่งของโลก และนำรายได้เข้าสู่ ประเทศไทยที่หวังผลกำไรในทางการค้าแล้ว ด้านความปลอดภัยอาหาร โรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋องมีการควบคุมการผลิตให้ได้คุณภาพและ มาตรฐานความปลอดภัยต่อผู้บริโภค ในด้านกฎหมายแรงงาน โรงงานจะต้อง ปฏิบัติต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายให้มีสิทธิเท่าเทียม กัน แรงงานต่างด้าวจะต้องขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงาน เด็กและแรงงานต่างด้าวในโรงงาน มีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี มีการจัด สวัสดิการต่างๆ ให้ มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจอย่างแท้จริง ซึ่ง บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องนอกจากจะมีการพัฒนากระบวนการผลิต สินค้าให้ตอบสนองของความต้องการของตลาด ยังต้องตอบคำถามของผู้บริโภค ที่รับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้รวดเร็ว ในการผลิตสินค้าด้วย ดังนั้น บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจะต้องพัฒนามาตรฐานแรงงานโดยยกระดับ เข้าสู่สากลมากขึ้น เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการส่งออกสินค้าปลาทูน่า กระป๋องของไทยในอนาคต

2. ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม (Indirect control) ไม่สามารถ บริหารจัดการได้โดยตรง แต่สามารถเลือกใช้และมีมาตรการต่างๆ ในการ

กำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติได้ในการเลือกใช้บริการหรือพิจารณาในการรับซื้อวัตถุดิบ โดยวิเคราะห์ส่วนที่เกี่ยวข้อง 3 ขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทานทูน่า ได้แก่

(1) การใช้บริการแรงงานยกขนถ่ายปลาทูน่า (Stevedore) ที่ทำเรือจากข้อมูลประชุมกลุ่มย่อยมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว ซึ่งการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่าแช่แข็งส่วนใหญ่มาจากเรือประมงต่างชาติและขนส่งผ่านเรือขนถ่ายทูน่าเข้ามาที่ทำเรือของประเทศไทย วัตถุดิบปลาทูน่าแช่แข็งเป็นสินค้าเทกอง (Bulk) จะต้องมีการใช้แรงงานคนในการยกขนถ่ายปลาทูน่า (Stevedore) ออกจากเรือสู่รถบรรทุกของโรงงาน ซึ่งจะขาดแคลนแรงงานในช่วงวันหยุดยาว การหาแรงงานใหม่มาทดแทนต้องอาศัยความชำนาญในการฝึกทักษะการยกขน เพื่อไม่ให้วัตถุดิบปลาทูน่าเกิดความเสียหาย ทำให้จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งไว้รองรับ จึงอาจเป็นประเด็นที่จะถูกกล่าวหาในการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปจึงทำบันทึกร่วมกันระหว่างบริษัทตัวแทนขนถ่ายปลาทูน่า บริษัทจัดจำหน่ายปลาทูน่า เพื่อร่วมมือกันในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

(2) สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ที่ผิดกฎหมายในประเทศไทยมีอยู่จำนวนมาก แต่สำหรับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ที่มีการใช้ล้างจะเป็นส่วนที่ควบคุมได้โดยทางอ้อม และต้องมีการปฏิบัติควบคุมเสมือนการผลิตในโรงงาน ดังนั้น บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจะต้องมีการเลือกใช้ล้างที่ดี สามารถมีการตรวจสอบและควบคุมไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สำหรับล้างทูน่าอื่นๆที่บริษัทไม่ได้มีการใช้ ก็ไม่

สามารถเข้าไปควบคุมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการเข้าไปตรวจสอบ ซึ่งอาจมีการจัดระเบียบบังคับให้มีฐานข้อมูลในระบบที่นำมาใช้ประโยชน์ได้

(3) กรณีวัตถุดิบปลาทูน่าภายในประเทศ จะไม่รับซื้อวัตถุดิบปลาทูน่าจากเรืออวนล้อมที่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย และมาจากเรือประมงที่มีการขึ้นทะเบียนกับกรมประมง มีอาชญาบัตรและใบอนุญาตเครื่องมือการทำประมงที่ถูกต้อง

จะเห็นได้จาก 3 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการของอุตสาหกรรมทูน่า หากบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ามีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงาน ซึ่งสามารถบริหารจัดการได้โดยตรงแล้ว ในส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม บริษัทมีมาตรการในการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้จัดหาวัตถุดิบปลาทูน่าทั้งเรือประมงภายในประเทศและต่างประเทศที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน การใช้แรงงานยกขนถ่ายปลาทูน่าหรือการใช้ลั้งที่ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับแล้วนั้น แต่หากกิจการอื่นๆ ในธุรกิจที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมทูน่ามีการปฏิบัติที่ไม่ดีต่อแรงงาน มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ก็จะมีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกาได้ เนื่องจากสหรัฐอเมริกามองถึงภาพรวมในกระบวนการผลิตสินค้าตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ไม่ได้มองเพียงเฉพาะในโรงงานผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องเท่านั้น

3. ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) เป็นสินค้ากลุ่มเสี่ยงที่มีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งศึกษาเฉพาะสินค้าประมง คือ อุตสาหกรรมกุ้งที่ได้จากการเพาะเลี้ยง และอาหารทะเลอื่นๆ ที่จับจากเรือประมง ซึ่งอยู่นอกเหนือห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมทูน่า โดยโรงงานผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจัดการเองไม่ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม จะต้องเป็น

นโยบาย (Policy) และมีการขับเคลื่อนจากหน่วยงานภาครัฐในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น จากแผนปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2555 - 2556 ของประเทศไทย จะผลักดันในเรื่องการคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมประมง การดำเนินการด้านแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลไทย ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาในส่วนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) โดยการร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

(1) การจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานภาคประมง สำหรับทำงานบนเรือประมง ได้แก่ การพัฒนาติดตั้งระบบติดตามเรือประมง (Vessel Monitoring System: VMS) การสร้างมาตรฐานลักษณะการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตบนเรือ การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างเทคโนโลยีลดจำนวนการใช้แรงงานบนเรือประมง การบริหารจัดการศูนย์ประสานแรงงานภาคประมง

(2) การพัฒนาแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของแรงงานประมง (Good Labour Management Practice: GLMP) โดยกรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งครอบคลุมในเรื่องการจัดการหาแรงงาน การจ้างงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย และสภาพการทำงานของลูกเรือประมง

(3) การจัดทำจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบการเรือประมงไทย (Code of Conduct) ของสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย

(4) การจัดทำร่างรายการงานอันตรายสำหรับเด็กในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล กรมประมงร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย

(5) การพัฒนาแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมการผลิตสินค้ากึ่งและอาหารทะเล (Good Labour Practice: GLP)

(6) การจัดทำล้งต้นแบบ (Model Enterprise) และการจัดทำแผนที่ล้งกึ่งและอาหารทะเล (Mapping Survey)

ส่วนที่ควบคุมไม่ได้จะส่งผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา มากที่สุด เนื่องจากมีเหตุผลและข้อมูลที่สหรัฐอเมริกาเชื่อได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ทั้งจากการที่สหรัฐอเมริกาให้งบประมาณในการทำวิจัยหรือโครงการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานต่างๆ ทำให้ประเทศไทยถูกจับตามองและถูกจัดระดับอยู่ใน Tier 2: Watch List อย่างต่อเนื่องทุกปี แม้ว่าทุกฝ่ายจะเร่งการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมประมง แต่สหรัฐอเมริกากลับมองว่าการดำเนินการแก้ไขปัญหาคำมนุษย์ของไทยยังไม่เพียงพอและไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งหากพิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย การที่บริษัทผู้ผลิตสินค้าอาหารทะเลมีมาตรฐานแรงงานเอกชนซึ่งมีข้อกำหนดที่สูงกว่ากฎหมายภายในประเทศกำหนดแล้วนั้น ก็ไม่เพียงพอต่อการจัดระดับ Tier ของไทยให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นได้ ดังนั้น หากมองกลับกันว่าปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งมีอยู่จริงแต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ยังขาดการควบคุมดูแลในการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย แต่กรณีที่แรงงานต่างด้าวที่มีการข้ามชาติหลังไหลเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งความคาดหวังของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยก็ต้องการโอกาสในการทำงานและการได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศที่มีการอพยพมา ซึ่งประเทศไทยมีการดูแลและให้ความคุ้มครองเทียบเท่าแรงงานไทยที่ได้รับสิทธิตามกฎหมายและการปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานสากล ดังนั้น จึงไม่มีความเป็นธรรม

สำหรับบริษัทผู้ผลิตอาหารทะเลที่มีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีมาตรฐานและปฏิบัติได้ แต่สหรัฐอเมริกา มองเพียงปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านเดียวและกำหนดกรอบในการพิจารณาระดับ Tier ที่ไม่ชัดเจน มองภาพการคำนุश्यซึ่งให้คำจำกัดความที่กว้างเกินไป อาจเป็นประเด็นที่เป็นอุปสรรคทางการค้าในทางปฏิบัติ เพราะผู้ผลิตต้องพึ่งพาตัวเองในการดำเนินธุรกิจให้คงอยู่ต่อไป หากภาพของประเทศยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือต้องใช้เวลาในการปฏิบัติเพื่อให้สหรัฐอเมริกาเชื่อว่ามี การแก้ไขปัญหาคำนุश्यอย่างจริงจังแล้ว เพื่อการส่งออกสินค้าที่ต้องแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ที่ไม่สามารถหยุดการส่งออกได้ ก็ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทุกอย่างเพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในสินค้า แม้ว่าจะมีค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยยังต้องส่งเสริมการศึกษาและความรู้ให้กับบริษัทหรือธุรกิจเล็กๆ ที่มีปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรม แม้ว่าจะขายสินค้าในประเทศไทยและไม่ได้ส่งให้กับโรงงานส่งออกก็ควรตระหนักถึงกฎหมายแรงงานและส่งเสริมด้านจริยธรรม เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่จะเกิดความเสียหายต่อประเทศ เพราะการแก้ไขปัญหาคำนุश्यต้องได้รับความร่วมมือกันจากทุกฝ่าย

สรุปผลการศึกษา

งานวิจัยนี้เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยพิจารณาจากกฎหมายแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยนำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาคำนุश्यแรงงานเด็กและแรงงานบังคับของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องของไทย สรุปดังนี้

1.บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย ได้แก่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งครอบคลุมในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน วันหยุด ทะเบียนลูกจ้าง เป็นต้น โดยอาจมีการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามกฎหมายในเรื่องเวลาทำงานและชั่วโมงทำงานบ้าง ส่วนเรื่องการใช้แรงงานเด็ก พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทุกขนาดไม่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน แต่มีบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดใหญ่บางรายที่มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ซึ่งตามกฎหมายแรงงานสามารถจ้างทำงานได้ โดยลักษณะงานที่จ้างเป็นงานทั่วไปที่ไม่เป็นงานอันตรายตามกฎหมาย และบริษัทได้มีการส่งแบบจ้างแรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งจะส่งเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบพบว่าทำอย่างถูกต้อง ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เหมาะสม อีกทั้งจากการตรวจสอบข้อมูลสภาพการจ้างงานของบริษัทส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหา เนื่องจากมีมาตรฐานแรงงานเอกชนของประเทศที่ส่งออกและมีการกำกับตรวจสอบจากลูกค้าต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

2.ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทในการมีมาตรฐานการปฏิบัติด้านแรงงาน พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR in-process) โดยไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ไม่ใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ส่วนการขอรับรองมาตรฐานแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลนั้น ยังมีข้อจำกัดในเรื่องขนาดของบริษัท โดยบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการขอรับรอง

มาตรฐานแรงงาน รวมถึงมาตรฐานแรงงานไทย หรือเป็นมาตรฐานแรงงานของลูกค้าประเทศที่มีการส่งออก มากกว่าบริษัทขนาดเล็กที่ยังไม่มีการขอรับรองมาตรฐานแรงงาน

3.แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา เพื่อมิให้กระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่า พบว่า ส่วนที่ควบคุมได้คือ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องสามารถควบคุมและบริหารจัดการไม่ให้เกิดปัญหาได้ในโรงงานโดยการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือมาตรฐานแรงงานสากล รวมถึงมาตรฐานแรงงานของลูกค้าเพิ่มเติมก็จะสามารถส่งออกสินค้าไปประเทศนั้นๆ ได้ โดยอาจมีต้นทุนในการขอรับรองมาตรฐาน แต่ปัญหาต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกาก็ยังมีอยู่ เนื่องจากอาจเกิดจากปัจจัยภายนอกในส่วนที่บริษัทไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง กล่าวคือ เป็นส่วนควบคุมได้ทางอ้อม ได้แก่ แรงงานขนถ่ายปลาทูน่าที่ทำเรือ ล้าง และเรือประมงทูน่าภายในประเทศ ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจะไม่มีกรใช้บริการที่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายในส่วนนี้ หรือไม่รับซื้อวัตถุดิบปลาทูน่าที่มาจากแรงงานผิดกฎหมายด้วยเช่นกัน และในส่วนที่ไม่สามารถควบคุมได้ คือ ส่วนที่นอกเหนือจากห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมทูน่า ได้แก่ กุ้ง อ้อย เสื้อผ้า และสิ่งทอ ซึ่งเป็นสินค้าที่มีปัญหาแล้ว สหรัฐอเมริกาก็ยังคงจับตามองในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการจัดทำโครงการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในลักษณะการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมง ซึ่งภาครัฐจะต้องผลักดันนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงาน และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมีการบังคับใช้

กฎหมายอย่างจริงจัง เพื่อที่สหรัฐอเมริกาจะได้นำมาพิจารณาปรับระดับ Tier ของประเทศไทยให้อยู่ระดับที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องในฐานะนายจ้างควรมีความเข้าใจถึงสภาพการทำงานของแรงงานและสื่อสารกับแรงงานในเรื่องการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด หรือเวลาทำงานในกรณีที่มีความจำเป็น โดยให้ลูกจ้างหรือแรงงานมีความยินยอมและสมัครใจในการทำงาน เพื่อมิให้เกิดความเสี่ยงต่อประเด็นการใช้แรงงานบังคับ

2. สำหรับนายจ้างที่ยังมีการใช้แรงงานเด็กอายุระหว่าง 15 - 17 ปี ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจ้างงานเด็กในกลุ่มนี้ ควรคำนึงถึงลักษณะงานที่ทำให้ทำจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อเด็ก และมีสภาพการทำงานที่ดี นอกจากนี้การจัดทำบัญชีงานอันตรายสำหรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (อายุระหว่าง 15 - 17 ปี) ที่ทำงานในห้างและโรงงานแปรรูปอาหารทะเล หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กรมประมง ซึ่งร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ควรพัฒนารายการงานอันตรายให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่องด้วย อีกทั้งควรเพิ่มการกำกับดูแลสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ของสัตว์น้ำชนิดอื่นๆ มากขึ้น โดยเร่งดำเนินการให้มีแนวทางปฏิบัติเรื่องแรงงานที่ดีและสร้างองค์ความรู้ต่อนายจ้างและลูกจ้างให้เข้าใจถึงการปฏิบัติด้านแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย และอาจจัดทำฐานข้อมูลของสิ่งต่างๆ ให้เป็นระบบ สามารถตรวจสอบแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมความร่วมมือกันตั้งแต่รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย รวมถึงภาคเอกชนตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยมีสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย สมาคมการประมงนอกน่านน้ำไทย สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปในการร่วมป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมงตลอดห่วงโซ่อุปทานให้เป็นรูปธรรม

4. การแก้ไขหรือปรับปรุงประเด็นกฎระเบียบที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากขึ้น

5. หากมีข้อมูลหรือการวิจัยที่เป็นข้อเท็จจริงว่าในอุตสาหกรรมนั้นๆ มีการปฏิบัติที่ผิดต่อแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน ขอให้ภาครัฐให้ความสำคัญและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อป้องกันการถูกโจมตีหรือถูกกล่าวหาในสินค้าอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กฤตยา อาชวนิจกุล, วรรณภา จารุสมบุญณ์ และอัญชลี วราภรณ์. 2540.

ความซับซ้อนและความสับสนเรื่องคนข้ามชาติในประเทศไทย, ใน

รายงานวิจัยเสนอในการสัมมนาระดับชาติ, หน้า 6. 26-28

พฤษภาคม 2540 ณ โรงแรมสยามซิตี กรุงเทพมหานคร.

ปิยฉัตร ลอค. แรงงานข้ามชาติ. 2552.ในเอกสารวิชาการศูนย์ศึกษาชาติพันธุ์
และการพัฒนา ชุมชนสถานการณ์ชาติพันธุ์ ในสื่อฉบับที่1, กรกฎาคม
 2552 ณ สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร.2540.การเข้ามาในประเทศไทยของ
 คนต่างด้าว เพื่อทำงาน. ในรายงานวิจัยเสนอในการสัมมนา
ระดับชาติ, หน้า 1-2. 26-28 พฤษภาคม 2540 ณ โรงแรมสยามซิตี้
 กรุงเทพมหานคร.

ฟิลลิป มาร์ติน. 2550. **คุณูปการของแรงงานข้ามชาติต่อประเทศไทย**.
 กรุงเทพมหานคร. องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2555. กรม. **กฎหมายแรงงาน**. (ออนไลน์).
 แหล่งที่มา: <http://www.labour.go.th/th/index.php/labour-laws>.

เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2555.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. 2554. **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วย
 การยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957**. (ออนไลน์). 2552.แหล่งที่มา:
http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=14&catid=1&Itemid=9. เข้าถึงเมื่อ 15 มิถุนายน 2554.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน.2552 . **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วย
 อายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973**. (ออนไลน์).2552. แหล่งที่มา:
http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=10&catid=1&Itemid=9. เข้าถึงเมื่อ 15 มิถุนายน 2554.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. 2553 . **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการ
 ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999**. (ออนไลน์).
 2553. แหล่งที่มา:

[http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=23&catid=1&Itemid=9)

[e&id=23&catid=1&Itemid=9](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=23&catid=1&Itemid=9). เข้าถึงเมื่อ 15 มิถุนายน 2554

อังคณา เตชะโกเมนทร์. 2555. **บริบทมาตรฐานแรงงาน** (ออนไลน์). 2555.

แหล่งที่มา:

http://ils.labour.go.th/attachments/094_Labour%20Standard.pdf

เข้าถึงเมื่อ 15 กันยายน 2555

สัมภาษณ์

โชคชัย ด่านวิริยะกุล. **สัมภาษณ์**. 17 กันยายน 2555

ปราโมทย์ ประสิทธิ์พรม. **สัมภาษณ์**. 3 กันยายน 2555

วิภา เวสการพานิช, **สัมภาษณ์**. 21 กันยายน 2555