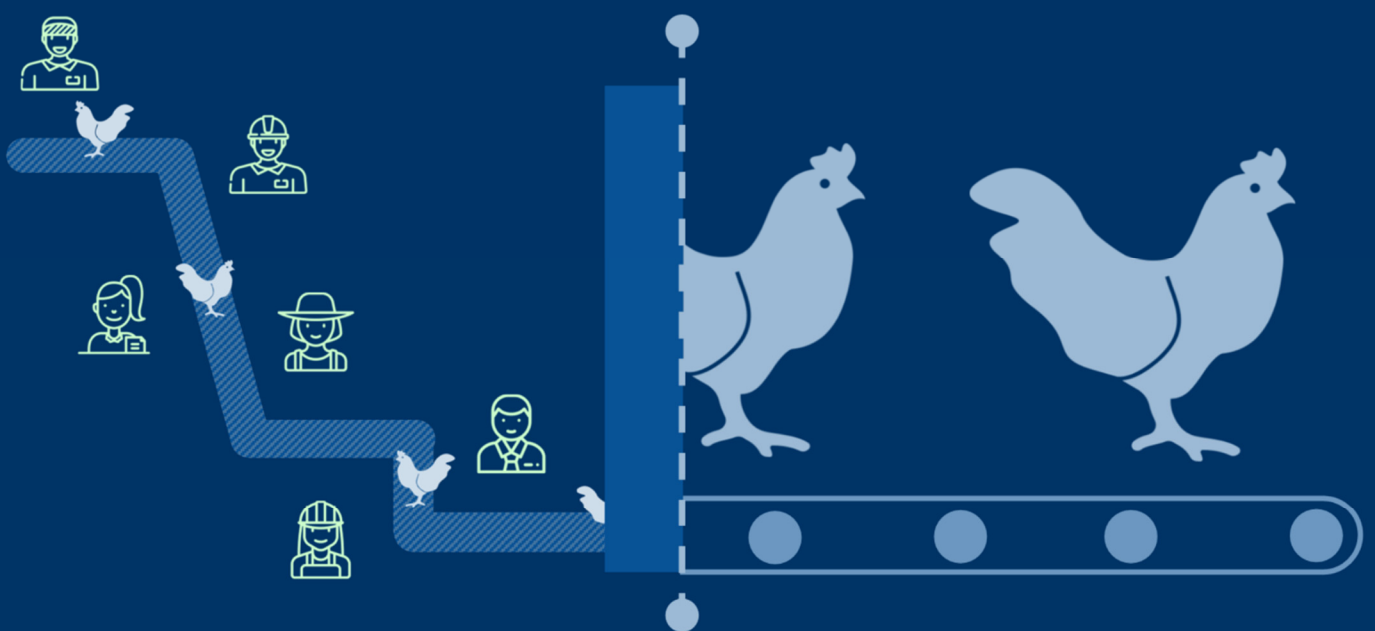


รายงานฉบับสมบูรณ์ (ฉบับย่อ)
โครงการแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครอง
สิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:

กรณีแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก



เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

จัดทำโดย

วิโรจน์ ณะนง และ วุฒิพงษ์ ตุ่นยุกร์

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)



TDRI

รายงานฉบับสมบูรณ์ (ฉบับย่อ)

โครงการแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของ
แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:
กรณีแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก

จัดทำโดย

ดร. วิโรจน์ ณ ระนอง และ วุฒิพงษ์ ตุ่นยุทธ์
ฝ่ายนโยบายสาธารณะสุขและการเกษตร
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

เสนอต่อ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กันยายน 2562

รายนามคณะทำงาน

คณะผู้วิจัย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

- ดร. วิโรจน์ ธีระนง หัวหน้าโครงการ
(ผู้อำนวยการวิจัย ด้านนโยบายสาธารณสุขและการเกษตร)
- วุฒิพงษ์ ตันยุทธ์ นักวิจัย
(นักวิจัย ฝ่ายนโยบายสาธารณสุขและการเกษตร)

คณะที่ปรึกษา

- น.สพ. กิตติ ทรัพย์ชุกุล
ที่ปรึกษา ด้านนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมปศุสัตว์
(กรรมการผู้จัดการ บริษัท เกรนาเดส ไบโอเทค จำกัด)
- จิรวัดน์ สุริยะโชติชยางกุล
ที่ปรึกษา ด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชน
(นักวิจัย ฝ่ายนโยบายเพื่อการพัฒนาสังคม
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย)

เลขานุการ

- ศิริภรณ์ รูปเทียน
(เลขานุการ ฝ่ายนโยบายสาธารณสุขและการเกษตร
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย)

สารบัญ

รายนามคณะทำงาน.....	2
สารบัญตาราง.....	5
สารบัญรูป.....	7
ส่วนที่ 1 ปัญหาและขั้นตอนการศึกษา	9
1. ปัญหาและข้อพิจารณา.....	9
2. วิธีดำเนินการศึกษา.....	13
ส่วนที่ 2 อุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน	17
3. พัฒนาการและโครงสร้างอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทย.....	17
3.1 การพัฒนาของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย	17
3.2 โครงสร้างของอุตสาหกรรมและระบบการผลิตในปัจจุบัน.....	35
4. การศึกษาในอดีต: รายงานปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก.....	55
4.1 สรุปผลการศึกษาเรื่อง “Trapped in the kitchen of the world. The situation for migrant workers in Thailand Poultry industry.”	55
4.2 ข้อคิดเห็นของคณะผู้วิจัยต่อผลการศึกษาเรื่อง “Trapped in the kitchen of the world. The situation for migrant workers in Thailand Poultry industry.”	63
4.3 ความท้าทายของอุตสาหกรรมในการปกป้องสิทธิแรงงาน: การจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย และการติดตามสถิติแรงงาน	65
ส่วนที่ 3 ช่องว่างทางกติกาในการกำกับดูแลอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย	73
5. การวิเคราะห์ช่องว่างทางกฎหมาย/ระเบียบ/มาตรการของไทยเทียบกับสากล	73
5.1 สรุปกติกาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของไทย.....	73
5.2 โครงสร้างกฎระเบียบ/มาตรฐานของไทยเพื่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก....	77
5.3 ช่องว่างในการคุ้มครองสิทธิฯ ของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยเมื่อ เทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในระดับนานาชาติ	78
6. การวิเคราะห์ช่องว่างของมาตรการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในไทยเทียบกับประเทศผู้นำในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก: บราซิล เยอรมนี และสวีเดน	87
6.1 ภาพรวมผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน.....	87

6.2 ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละประเทศ	89
6.3 ภาพรวมนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติ	92
6.4 การให้สัตยาบันสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน	100
6.5 เปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของแต่ละประเทศ	106
6.6 สรุปช่องว่างทางกติกามาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิฯ เทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของ ประเทศผู้นำอื่นในอุตสาหกรรม	115
ส่วนที่ 4 การกำกับดูแลในทางปฏิบัติ บทเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรม	116
7. กระบวนการรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้อง	117
8. สรุปช่องว่างทางกติกามาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิฯ แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก และ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย.....	125
8.1 S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก	126
8.2 S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ในฟาร์มสัตว์ปีก	133
8.3 S3 การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน	138
8.4 S4 การเรียกรับหลักประกันการทำงาน	141
8.5 S5 ค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานที่สูง	144
8.6 S6 การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน	148
8.7 S7 มาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานฟาร์ม	151
8.8 การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเด็นโดยภาพรวม (Macro Issues: M)	153
9. สรุปผลการศึกษา	159
บรรณานุกรม	175

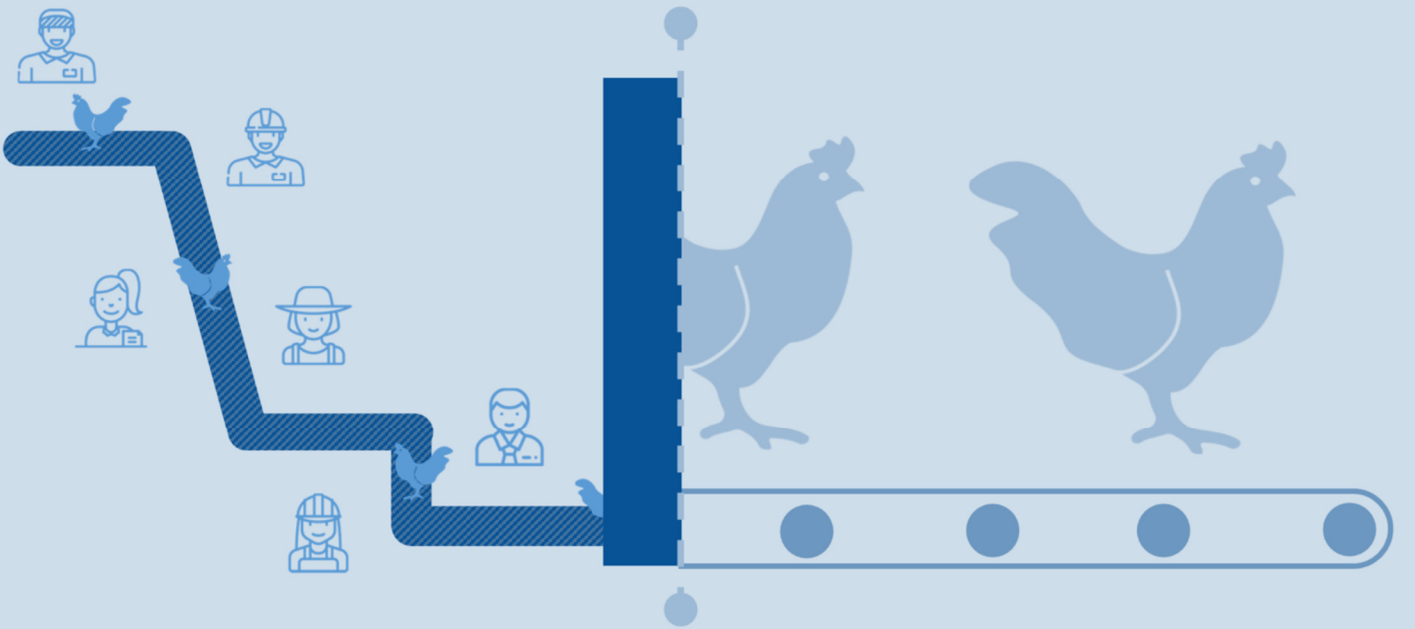
สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	แผนกำหนดการกิจกรรมต่างๆ.....	16
ตารางที่ 2	อัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีของปริมาณการผลิตและการบริโภคเนื้อสัตว์แต่ละประเภททั่วโลก.....	22
ตารางที่ 3	อัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีของปริมาณการผลิตเนื้อสัตว์แต่ละประเภทของไทย.....	24
ตารางที่ 4	จำนวนคร้วเรือนและสัตว์เทียบระหว่างปี 2546 และ ปี 2556 ของคร้วเรือนที่เลี้ยงไก่ทั้งหมด.....	27
ตารางที่ 5	จำนวนคร้วเรือนและสัตว์เทียบระหว่างปี 2546 และ ปี 2556 ของคร้วเรือนที่เลี้ยงเป็ดทั้งหมด.....	27
ตารางที่ 6	จำนวนสัตว์ปีกประเภทไก่และจำนวนฟาร์มเลี้ยง ปี 2547-2560.....	28
ตารางที่ 7	จำนวนสัตว์ปีกประเภทเป็ดและจำนวนฟาร์มเลี้ยง ปี 2547-2560.....	28
ตารางที่ 8	การรวมตัวในแนวตั้งของอุตสาหกรรมไก่ของไทย.....	31
ตารางที่ 9	ความแตกต่างระหว่างระบบฟาร์มเลี้ยงไก่ประเภทต่างๆ.....	33
ตารางที่ 10	ตารางดุลปริมาณสัตว์ปีกของไทย ระหว่างปี 2519-2556.....	35
ตารางที่ 11	ตารางแสดงอัตราการเติบโตเฉลี่ยของการส่งออกสินค้าสัตว์ปีก ระหว่างปี 2534-2561.....	35
ตารางที่ 12	ปริมาณและมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกสดและแช่แข็งของโลก.....	43
ตารางที่ 13	ปริมาณและมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกแปรรูปของโลก.....	44
ตารางที่ 14	ปริมาณและมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกแปรรูปของไทย.....	47
ตารางที่ 15	ปริมาณสัตว์และจำนวนฟาร์มของสัตว์ปีกประเภท “ไก่ทั้งหมด”.....	49
ตารางที่ 16	ปริมาณสัตว์และจำนวนฟาร์มของสัตว์ปีกประเภท “เป็ดทั้งหมด”.....	50
ตารางที่ 17	สรุปผลการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกในรายงาน “Trapped in the Kitchen of the World - the situation for migrant workers in Thailand's poultry industry”.....	57
ตารางที่ 18	สรุปนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย.....	65
ตารางที่ 19	เปรียบเทียบโทษทางกฎหมายที่สำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ.....	68
ตารางที่ 20	เปรียบเทียบโครงสร้างแรงงานข้ามชาติตามลักษณะการอนุญาตเข้าทำงานในไทย ก.พ. 61 และ ก.พ. 62.....	70
ตารางที่ 21	ประมาณการแรงงานฯ จากเมียนมา ลาวและกัมพูชา แยกตามประเภทกิจการ ณ ธ.ค. 61.....	71
ตารางที่ 22	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน.....	75
ตารางที่ 23	ความเสี่ยงการละเมิดหลักการสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกที่เคยถูกอ้างถึงในการศึกษาในอดีต เครื่องมือทางกฎหมาย/มาตรการที่ใช้จัดการปัญหา.....	81
ตารางที่ 24	ข้อมูลพื้นฐานของไทย บราซิล เยอรมนีและสวีเดน.....	89
ตารางที่ 25	ประเทศต้นทางของประชากรข้ามชาติภายในประเทศ และประเทศปลายทางของประชากร.....	90
ตารางที่ 26	สรุปแนวปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของบราซิล.....	92
ตารางที่ 27	สรุปแนวปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของเยอรมนี.....	95

ตารางที่ 28	สรุปแนวปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของสวีเดน.....	97
ตารางที่ 29	สรุปการให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานของ UN.....	100
ตารางที่ 30	สรุปการให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของ ILO	105
ตารางที่ 31	เปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของแต่ละประเทศ.....	106
ตารางที่ 32	ผลการตรวจแรงงานทั่วไปในฟาร์มสัตว์ปีก (จำนวนสถานประกอบการที่พบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง).....	120
ตารางที่ 33	ผลการตรวจการใช้แรงงานข้ามชาติในฟาร์มสัตว์ปีก.....	120
ตารางที่ 34	ผลการตรวจแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก (ประเด็นที่ตรวจพบว่าทำไม่ถูกต้อง).....	121
ตารางที่ 35	สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก.	126
ตารางที่ 36	สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตามประเพณีในฟาร์มสัตว์ปีก	133
ตารางที่ 37	สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน.....	138
ตารางที่ 38	สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การเรียกรับหลักประกันการทำงาน.....	141
ตารางที่ 39	สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การนำเข้าแรงงานที่ไม่มีความเป็นธรรม/แรงงานซัดหนั.....	144
ตารางที่ 40	สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน	148
ตารางที่ 41	สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: มาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานฟาร์ม	151
ตารางที่ 42	สรุปประเด็นช่องว่างด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงานแรงงานในประเด็นโดยภาพรวม	153

สารบัญรูป

รูปที่ 1 มูลค่าส่วนเพิ่ม (Value added) ผลผลิตอุตสาหกรรมสัตว์ปีก ณ ราคาคงที่ปี 2545.....	18
รูปที่ 2 มูลค่าผลิตภัณฑ์ขั้นต้นของปศุสัตว์อาหารไทย ณ ราคาคงที่ปี 2547-49.....	18
รูปที่ 3 ปริมาณการผลิต การบริโภคภายในประเทศและการส่งออกสัตว์ปีกของไทย	19
รูปที่ 4 ปริมาณการบริโภคเนื้อสัตว์ปีกของไทยเทียบกับภูมิภาคต่างๆ.....	21
รูปที่ 5 ปริมาณการบริโภคเนื้อสัตว์และไข่ของไทย	22
รูปที่ 6 ปริมาณการผลิตผลิตภัณฑ์ขั้นต้นของปศุสัตว์อาหารไทย	23
รูปที่ 7 ราคาผลิตภัณฑ์ขั้นต้นของปศุสัตว์อาหารไทย.....	24
รูปที่ 8 จำนวนและสัดส่วน สัตว์ปีก และ ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกแต่ละชนิด	26
รูปที่ 9 ปริมาณการส่งออกสัตว์ปีกของไทย	36
รูปที่ 10 แผนที่แสดงระดับมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีก “ทุกชนิด” ของประเทศต่างๆ ปี 2561	42
รูปที่ 11 มูลค่าการส่งออกของประเทศผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลก ปี 2544-2561	45
รูปที่ 12 ระดับมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกของสหภาพยุโรป และระดับมูลค่าการส่งออกฯ ไปยังประเทศสมาชิก.....	46
รูปที่ 13 ระดับมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกของไทย.....	48
รูปที่ 14 ภาพโครงสร้างห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมไก่เนื้อ	52
รูปที่ 15 ภาพโครงสร้างห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมไก่เนื้อภายใต้ระบบคอมพาร์ตเมนต์ (Compartment).....	53
รูปที่ 16 ระดับความก้าวหน้าในการผลักดันแผน NAP ของแต่ละประเทศ.....	78



รายงานฉบับสมบูรณ์ (ฉบับย่อ)

แนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:

กรณีแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก

ดร. วิโรจน์ ณ ระนอง และ วุฒิพงษ์ ตุ่นยุทธ์¹

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

กันยายน 2562

ส่วนที่ 1 ปัญหาและขั้นตอนการศึกษา

โจทย์หลัก: เกิดอะไรขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก? ขั้นตอนและประโยชน์ของงานวิจัย

1. ปัญหาและข้อพิจารณา

ที่มาและความสำคัญ: ภาพรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทย

การศึกษานี้จัดทำขึ้นเพื่อประมวลความรู้ และนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย ทั้งนี้ มีการศึกษาในอดีตที่ระบุว่า อุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยมีการละเมิดสิทธิแรงงาน² ในหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนานาชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ³ ที่ไทยได้เคยให้สัตยาบันไว้ การละเมิดสิทธิแรงงานอาจนำไปสู่ปัญหาการถูกกีดกันทางการค้า ซึ่งจะส่งผลเสียหายอย่างมากต่ออุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย รวมทั้งทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรมนี้

อุตสาหกรรมสัตว์ปีกเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้จำนวนมากให้กับประเทศ โดยในปี 2560 ประเทศไทยมีรายได้จากการส่งออกอาหารประเภทสัตว์ปีกสูงถึง 3,113 ล้านดอลลาร์ สรอ. หรือประมาณ 105,637 ล้านบาท³ คิดเป็นร้อยละ 19.7 ของมูลค่าการส่งออกอาหารของไทย โดยเป็นรายได้จากการส่งออกในรูปของสดและแช่แข็งร้อยละ 19.6 ที่เหลืออีกร้อยละ 80.4 เป็นการส่งออกในรูปของอาหาร

¹ ผู้อำนวยการวิจัยด้านนโยบายสาธารณสุขและการเกษตร และนักวิจัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โครงการนี้มี น.สพ. กิตติ ทรรศกุล (กรรมการผู้จัดการ บริษัท คลีน กรีนเทค จำกัด) เป็นที่ปรึกษาภายนอกด้านนโยบาย การพัฒนาอุตสาหกรรมปศุสัตว์ และคุณจิรวรรณ สุริยะโชติขยางกุล (นักวิจัยฝ่ายนโยบายเพื่อการพัฒนาสังคม สถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย) ช่วยดูประเด็นด้านกฎหมายในช่วงต้นของโครงการ

² ในทางกฎหมายของไทยใช้คำว่า “แรงงานต่างด้าว” อ้างอิงตาม “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่าง ด้าว พ.ศ. 2560” มาตรา 7 วรรค 2 ซึ่งให้นิยามความหมาย “คนต่างด้าว” ไว้ในมาตรา 5 ว่า “บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติ ไทย”

ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติคำว่าแรงงานต่างด้าวมักจะถูกใช้เรียกแรงงานไร้ฝีมือจากกลุ่ม 3 ประเทศเพื่อนบ้าน คือ เมียนมา ลาวและ กัมพูชา ขณะที่แรงงานจากประเทศอื่นๆ มักถูกเรียกว่า แรงงานต่างชาติ หรือ แรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม เพื่อการไม่ แบ่งแยกเชื้อชาติและชนชั้นของแรงงาน อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของโครงการ การศึกษานี้จะใช้คำว่า “แรงงานข้ามชาติ” แทนแรงงานทุกกลุ่มที่ไม่ได้มีสัญชาติไทย

³ ณ อัตราอ้างอิงโดยธนาคารแห่งประเทศไทย ปี 2560 : 1 ดอลลาร์สหรัฐ (USD) เท่ากับ 33.9385 บาท โดยเฉลี่ย

แปรรูป โดยมีตลาดส่งออกสำคัญ คือ ญี่ปุ่น (ร้อยละ 59.3 ของมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกปี 2560) และสหภาพยุโรป (European Union: EU) (ร้อยละ 25.6 ของมูลค่าการส่งออกฯ ปี 2560)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ปรึกษาภายนอกของโครงการ พบว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากลักษณะของงานมีคุณสมบัติเป็นงานประเภทที่เรียกว่า 3D คือ เป็นกลุ่มงานที่เหนื่อยยาก (Difficult) อันตราย (Dangerous) และสกปรก (Dirty) ทำให้ยากแก่การหาแรงงานไทยเข้ามาดำเนินการ (รวมถึงการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ⁴ของไทย) โดยพบการใช้แรงงานข้ามชาติทั้งในโรงเลี้ยงสัตว์ปีกและในโรงเชือด/แปรรูป ซึ่งแบบแผนการผลิตในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยก็อาจมีส่วนที่ทำให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนหลายประการ ซึ่งจะได้กล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

จากสถิติแรงงานข้ามชาติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2561) ข้อมูลเมื่อเดือนตุลาคม 2561 พบว่า ไทยมีแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่ม 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในระดับกรรมกรและแม่บ้าน และทำงานในกิจการด้านเกษตรหรือปศุสัตว์ รวมถึงกิจการที่ต่อเนื่องจากเกษตรหรือปศุสัตว์ จำนวน 404,022 คน เป็นแรงงานที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติแล้ว (ตามมาตรา 59 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) จำนวน 180,687 คน เป็นแรงงานที่นำเข้ามาตาม MOU ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทางจำนวน 211,630 คน และเป็นแรงงานประเภทไป-กลับหรือตามฤดูกาลจำนวน 11,705 คน แม้จะไม่พบรายงานหรือสถิติที่เจาะจงเฉพาะอุตสาหกรรมสัตว์ปีก แต่มีการประมาณการจากกระทรวงแรงงานในปี 2560 ว่าแรงงานต่างชาตินับล้านคนในไทยยังคงเป็นแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคและความท้าทายที่สำคัญในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2558 องค์กร Swedwatch⁵ ซึ่งร่วมมือกับ Finnwatch⁶ ได้ออกรายงานชื่อ “Trapped in the Kitchen of the World - the situation for migrant workers in Thailand's poultry industry” ซึ่งบรรยายถึงลักษณะการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย และห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรม จากการสัมภาษณ์แรงงานสัญชาติเมียนมาและกัมพูชาจำนวน 98 คนจาก 6 โรงงานอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของ 4 บริษัท ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น The Swedish National Food Agency และบริษัทของสวีเดนที่นำเข้าสัตว์ปีกจากไทย 5 บริษัท

รายงานการศึกษาดังกล่าว (จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ) ระบุว่าผู้ผลิตในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติในหลายกรณี ได้แก่การบังคับให้ทำงานต่อเนืองยาวนานกว่าที่กฎหมายกำหนด การยึดเอกสารส่วนตัว (เช่นหนังสือเดินทาง) ทำให้แรงงานไม่มีอิสระในการเดินทาง การอาศัยในที่พักที่มีความแออัด การถูกเรียกเก็บค่านายหน้าที่ไม่เป็นธรรม การถูกข่มขู่ขณะทำงาน

⁴ แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ในที่นี้ หมายถึงแรงงานในอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้วุฒิการศึกษาที่สูงกว่าระดับประถมศึกษา (สอดคล้องกับนิยามของ International Standard Classification of Occupations 2008: ISCO-08) ซึ่งไม่ได้หมายความว่า ลักษณะงานจะเป็นงานที่แรงงานสามารถดำเนินการได้โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพิงทักษะเฉพาะใดๆ

⁵ องค์กรเอกชนจากประเทศสวีเดน ที่ขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม

⁶ องค์กรเอกชนจากประเทศฟินแลนด์ ที่ขับเคลื่อนด้านการสร้างความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในโลก

จากผู้บังคับบัญชา การขู่ขู่และบังคับให้ทำงานหนัก และในบางกรณีมีการถูกทำร้ายร่างกายจากการทุบตี การหักเงินค่าจ้างในกรณีที่เข้าห้องน้ำนานเกินกำหนด รวมทั้งมีการรายงานการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ด้วย

นอกจากนี้ ในรายงานยังมีการศึกษาถึงเส้นทางห่วงโซ่อุปทานของสัตว์ปีกของไทย ซึ่งระบุว่า ในปี 2557 สวีเดนนำเข้าสัตว์ปีกจากไทยโดยตรงร้อยละ 13 ของปริมาณการนำเข้าสัตว์ปีกทั้งหมด และเชื่อว่า มีการนำเข้าเพิ่มเติมโดยผ่านประเทศที่ 3 ซึ่งยังไม่สามารถตรวจสอบที่มาได้ เพราะการนำเข้าสัตว์ปีกแปรรูป (ส่วนใหญ่มักเป็นการแปรรูปโดยการเติมเกลือ) ไม่ต้องมีการรายงานที่มาของวัตถุดิบ ซึ่งแตกต่างจากการนำเข้า ในรูปแบบของอาหารสดและแช่แข็ง โดยภาครัฐสวีเดนมีส่วนนำเข้าสัตว์ปีกมูลค่ากว่า 21 ล้านยูโร ผ่านหน่วยงานทั้งระดับเขตและชุมชน โดยภาครัฐสวีเดนนำเข้าสัตว์ปีกไปยังบริการภาครัฐต่างๆ เช่น โรงพยาบาลและโรงเรียน

รายงานข้างต้นได้เสนอให้ไทยยกระดับมาตรฐานแรงงานในการผลิตสินค้า สัตว์ปีกให้ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงเสนอให้เอกชนผู้นำเข้าสัตว์ปีกจากไทย และชุมชนและภาครัฐ ของสวีเดน ให้ตรวจสอบมาตรฐานแรงงานของสินค้าที่นำเข้าโดยการขอหลักฐานการตรวจพิสูจน์/รับรอง (เช่น certificate จากผู้ตรวจสอบ) รวมถึงการตั้งบุคคลที่ 3 เข้ามาตรวจสอบคู่ค้าของตน และบังคับใช้มาตรการทั้ง ในระดับสหภาพยุโรปและระดับประเทศในการจัดการการนำเข้าสินค้าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการส่งเสริม อุตสาหกรรมที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

แม้ว่าภาครัฐของประเทศต่างๆ ในยุโรปจะยังไม่ได้มีมาตรการกีดกันสินค้าสัตว์ปีกของไทย แต่ รายงานข้างต้นส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในวงกว้าง เนื่องจากการเผยแพร่ผลการศึกษาออกไป ผ่านสื่อทั้งบทความข่าวและรายการโทรทัศน์ในระดับประเทศสวีเดน และมีการเผยแพร่บทความหน้าเว็บไซต์ ขององค์กรระหว่างประเทศต่างๆ รวมไปถึงมีการรายงานข่าวในประเทศต้นทางของแรงงาน และในช่วงเวลาที่ ใกล้เคียงกัน (คือเดือนตุลาคม 2558) ได้เกิดเหตุการณ์ประท้วงโดยแรงงานชาวเมียนมา กว่า 400 คนของบริษัท แหลมทองโพลทรี จำกัด อ.สูงเนิน จ.นครราชสีมา โดยมีข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการทำบัตรประกันสังคม การ จ่ายเงินในวันหยุดโรงงานที่ไม่เกี่ยวกับพนักงาน การยกเลิกการห้ามทาแป้งทานาคา การขอให้มีการเตือนผ่าน เอกสารก่อนการหักค่าจ้างจากการกระทำความผิด การขอผ่อนปรนการกำหนดระยะเวลาในการเข้าห้องน้ำ การขอความช่วยเหลือต่ออายุหนังสือเดินทาง การขอลำมในการไปโรงพยาบาล การขอที่พักสำหรับแรงงาน และการขอเจรจากับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต่อมาได้มีการเจรจาตกลงและปรับปรุงประเด็นต่างๆ จนเป็นที่ ยอมรับได้ของทั้ง 2 ฝ่าย

นอกจากนี้ ในปี 2559 ยังมีเหตุการณ์ร้องเรียนของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก จำนวน 14 คนที่ทำงานให้บริษัทธุรกิจการเกษตรแห่งหนึ่ง ว่าถูกละเมิดสิทธิฯ โดยนายจ้าง และไม่ได้รับค่าจ้าง เต็มตามเวลาที่ทำงาน แรงงานเหล่านี้ได้ติดต่อกับเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker Rights

Network: MWRN)⁷ ซึ่งได้เจรจากับนายจ้าง และได้แจ้งไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลพบุรี และทำหนังสือร้องเรียนมายังคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2559 ซึ่งทาง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้พิจารณาและมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปยังรัฐบาล และแจ้งมาตรการแก้ไขปัญหาไปยังกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในปัจจุบัน คดีนี้ในส่วนเรื่องค่าจ้างถึงที่สุดแล้วเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2562 โดยศาลได้ตัดสินยืนยันคำสั่งพนักงานสอบสวนให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แรงงานทั้ง 14 คนรวม 1.7 ล้านบาท แต่ก็ยังมีคดีที่นายจ้างฟ้องนักสิทธิมนุษยชนชาวไทย และชาวต่างประเทศ และแรงงานชาวเมียนมาในคดีหมิ่นประมาท คดีเบิกความเท็จ และคดีลักทรัพย์ (บัตรบันทึกเวลาเข้าออกงาน)⁸ ที่ยังไม่ยุติในปัจจุบัน (ดูรายละเอียดของคดีความเพิ่มเติมได้ในหัวข้อที่ 5 และ 8)

จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ดำเนินโครงการวิจัย “แนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: กรณีแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก” เพื่อศึกษาสภาพปัญหาสถานการณ์การใช้แรงงานข้ามชาติในกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมนี้ และการปรับตัวของอุตสาหกรรมนี้เพื่อแก้ไขปัญหาในช่วงเกือบ 4 ปีที่ผ่านมา ศึกษาเปรียบเทียบกติกาที่ใช้ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมทั้งในประเทศ และเปรียบเทียบกับระเบียบกติกาสากล รวมถึงพิจารณากรณีศึกษาของต่างประเทศ เพื่อนำมาจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงระเบียบกติกาดังกล่าว เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย ไม่ให้กลายมาเป็นปัญหาที่ต้องตามไปแก้ภายหลังในอนาคต

⁷ เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker Rights Network: MWRN) เป็นเครือข่ายของสมาชิกองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

⁸ บริษัทได้แจ้งความกลุ่มแรงงานในคดีลักทรัพย์ (บัตรบันทึกเวลาเข้าออกงาน) ใน 2 คดี ในคดีแรกซึ่งแรงงานให้การว่านำออกไปเพื่อประกอบการร้องเรียน ยุติไปแล้ว โดยศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ไม่รับฟ้อง ส่วนคดีที่สองฟ้องเรื่องการนำบัตรบันทึกเวลาไปแสดงในรายการโทรทัศน์ ซึ่งคดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของอัยการ

2. วิธีดำเนินการศึกษา

2.1 วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อศึกษาและสังเคราะห์สภาพปัญหา สถานการณ์ของการใช้แรงงานข้ามชาติ จำแนกตามขนาดของอุตสาหกรรมสี่ตัวปีก นโยบาย กฎหมาย/กฎ/ระเบียบ/ประกาศ/มาตรการ และแนวปฏิบัติ รวมถึงการดำเนินการต่างๆ ของรัฐในระหว่างการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสี่ตัวปีก ว่ามีความสอดคล้องกับสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่ดีของต่างประเทศ มากน้อยเพียงใด
- 2) เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างและข้อจำกัดในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสี่ตัวปีก อันเกิดขึ้นจากนโยบาย กฎหมาย/กฎ/ระเบียบ/ประกาศ/มาตรการ และแนวปฏิบัติต่างๆ ของรัฐที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่ดีของต่างประเทศ
- 3) เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือข้อเสนอในการปรับปรุงหรือการจัดทำกฎหมาย/กฎ/ระเบียบ/ประกาศ ให้มีความสอดคล้องกับสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่ดีของต่างประเทศที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย สำหรับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสี่ตัวปีก
- 4) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการทำงานตามกฎหมายของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน การเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน และการเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสี่ตัวปีก

2.2 ขอบเขตการศึกษา

- 1) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสี่ตัวปีก หรือ อุตสาหกรรมประเภทอื่น
- 2) ศึกษาและสังเคราะห์สภาพปัญหา สถานการณ์ นโยบาย กฎหมาย/กฎ/ระเบียบ/ประกาศ และมาตรการต่างๆ ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมสี่ตัวปีก รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐและการปฏิบัติของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสี่ตัวปีก

- 3) ศึกษาสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่ดีที่เกี่ยวข้องกันสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของประเทศต่างๆ มูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกในลำดับต้นๆ ของโลกอย่างน้อย 3 ประเทศ
- 4) วิเคราะห์ช่องว่างและข้อจำกัดในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกอันเกิดขึ้นจากนโยบาย กฎหมาย/กฎ/ระเบียบ/ประกาศ/มาตรการ และแนวปฏิบัติต่างๆ ของรัฐที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน รวมถึงข้อจำกัดอันเกิดจากกฎเกณฑ์ของประเทศผู้นำเข้าผลิตภัณฑ์สัตว์ปีกจากประเทศไทย เปรียบเทียบกับ สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่ดีของต่างประเทศ
- 5) จัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก จากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม) ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ และกลุ่มสมาคมสัตว์ปีก ในระหว่างการศึกษาวิจัยโดยวิธีการตามที่คณะผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสม โดยจะมีจำนวนผู้เข้าร่วมในกระบวนการ รวมไม่น้อยกว่า 50 คน
- 6) วิเคราะห์ข้อมูลและผลการศึกษาที่ดำเนินการกระบวนการรับฟังความคิดเห็น และจัดทำร่างรายงาน การศึกษาวิจัย (Draft Final Report) ที่บรรจุข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือข้อเสนอในการปรับปรุงหรือการจัดทำ กฎหมาย/กฎ/ระเบียบ/ประกาศ ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เนื้อหาต้องระบุรายละเอียดการวิเคราะห์ โครงสร้างของกฎหมายเพื่อการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติด้วย
- 7) จัดประชุมและ/หรือสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) และ ผู้เกี่ยวข้องต่อร่างรายงานการศึกษาวิจัย เพื่อนำข้อคิดเห็นและ/หรือข้อเสนอแนะที่ได้ มาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขรายงานการศึกษาวิจัย ให้มีความสมบูรณ์ขึ้น
- 8) จัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัย ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและข้อเสนอแนะตามขอบเขตของการศึกษาวิจัย และความเห็นของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ พร้อมจัดทำบทสรุปผู้บริหารภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และรายงานผลการศึกษาวิจัย ฉบับย่อที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาแล้ว

2.3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) เป็นหลัก โดยมีการทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากนโยบาย กฎหมาย/กฎ/ระเบียบ/ประกาศ เอกสารองค์ความรู้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเป็นรายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: กรณีแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก”

2.4 แนวทางการดำเนินการวิจัย

- 1) วิจัยเพื่อสร้างความร่วมมือทั้งภาคประชาสังคมและภาครัฐในการแก้ไขปัญหา โดยเน้นที่การพัฒนา/ยกระดับให้ได้มาตรฐาน โดยไม่เน้นที่การหาผู้ผิด แต่จะเน้นการหาช่องทางที่ฝ่ายต่างๆ จะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
- 2) สร้างความเข้าใจอุตสาหกรรมให้แก่ภาครัฐ และสร้างความเข้าใจกลไกภาครัฐให้แก่ภาคอุตสาหกรรมและแรงงาน
- 3) ผลิตผลงานที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย เพื่อเพิ่มโอกาสที่ผลงานวิจัยจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางขึ้น
- 4) การกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจะยึดหลักการว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ประกอบกับผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของฝ่ายต่างๆ และของประเทศในระยะยาว

ตารางที่ 1 แผนกำหนดการกิจกรรมต่างๆ

ช่วงเดือนที่	1				2				3				4				5				6				7				8				9			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
กำหนดการส่งมอบงาน	13 ก.พ. รายงานขั้นต้น -- แผนการดำเนินการ ภาพรวมของปัญหา																																			
	13 มิ.ย. รายงานขั้นกลาง -- ทบทวนช่องว่างทางกฎหมาย และ ภูมิศึกษาของต่างประเทศ																																			
	8 ส.ค. (กำหนดตามสัญญา คือ วันที่ 12 ส.ค.) ร่างรายงานขั้นสุดท้าย ผลการลงพื้นที่ ข้อเสนอกฎหมายและการจัดงานระดมความคิดเห็น																																			
	11 ก.ย. รายงานขั้นสุดท้ายที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจรับฯ																																			
กิจกรรม																																				
1. สรุปประเด็นปัญหาในเบื้องต้น																																				
2. ออกแบบงานศึกษาในภาพรวม																																				
3. สร้างเครือข่ายภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม																																				
4. ประมวลความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสัตว์ปีก																																				
5. ประมวลความรู้รอบที่ 1 เพื่อนำเสนอรายงานขั้นต้น	13 ก.พ. ส่ง Inception Report																																			
6. ทบทวนช่องว่าง และภูมิศึกษาของต่างประเทศ																																				
7. ระดมความคิดเห็นจากที่ปรึกษารอบที่ 1																																				
8. สำรวจสภาพปัญหาจริงในพื้นที่ และระดมความคิดเห็นรอบที่ 1	22 เม.ย. - 2 มิ.ย. ลงพื้นที่ ภาคกลางตอนล่าง																																			
9. ประมวลความรู้รอบที่ 2 เพื่อเสนอรายงานขั้นกลาง	13 มิ.ย. ส่ง Interim Report																																			
10. ระดมความคิดเห็นจากที่ปรึกษารอบที่ 2																																				
11. สำรวจสภาพปัญหาจริงในพื้นที่ และระดมความคิดเห็นรอบที่ 2	11 มิ.ย. - 21 ก.ค. ลงพื้นที่ ภาคกลางตอนบน																																			
12. ประมวลความรู้และประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น	22 - 28 ก.ค. ศูนย์ราชการ																																			
13. ประมวลความรู้รอบที่ 3 เพื่อเสนอร่างรายงานฉบับสมบูรณ์	ส่ง Final Draft ภายใน 8 ส.ค.																																			
14. ประมวลความรู้รอบที่ 4 เพื่อเสนอรายงานฉบับสมบูรณ์	19-21 ส.ค. ประชุมกรรมการตรวจรับฯ Final Draft / 29-30 ส่ง Final Report ที่แก้ไขตามความเห็นคณะกรรมการตรวจรับ																												ส่ง Final Report ภายใน 11 ก.ย.							

ที่มา: คณะผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 อุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

โจทย์หลัก: ทำไมการปกป้องสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยจึงเป็นความท้าทาย?

3. พัฒนาการและโครงสร้างอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทย

ในหัวข้อนี้ คณะผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลและบทวิเคราะห์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย โดยจะอธิบายถึงประวัติศาสตร์การพัฒนา ลักษณะโครงสร้างการผลิต และความท้าทายของอุตสาหกรรมฯ ในการปกป้องสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยมีลักษณะเฉพาะและข้อจำกัดหลายประการที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เพื่อให้ความพยายามในการขับเคลื่อนการปกป้องสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมฯ ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมประสบความสำเร็จ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายจำเป็นต้องเข้าใจลักษณะและข้อจำกัดต่างๆ ของอุตสาหกรรมนี้

3.1 การพัฒนาของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย

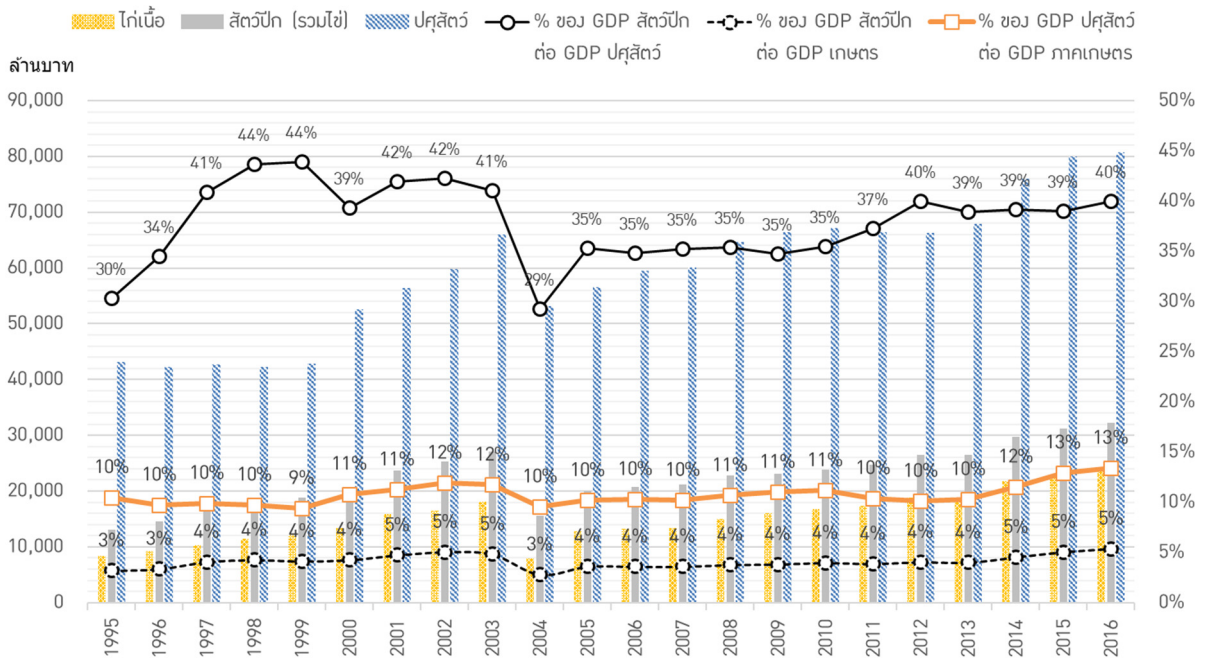
1) อุตสาหกรรมสัตว์ปีก: แหล่งรายได้สำคัญของภาคการเกษตรไทย

อุตสาหกรรมสัตว์ปีกเป็นอุตสาหกรรมอาหารที่สำคัญอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทยมาอย่างยาวนาน จากข้อมูลประมาณการผลิตทั้งหมดรวมในประเทศ (GDP) ภาคเกษตรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภพ.พัฒนาฯ หรือ สศช.) พบว่าในปี 2559 อุตสาหกรรมสัตว์ปีกก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศเป็นมูลค่าสูงถึง 40,743.8 ล้านบาท (หรือประมาณ 32,300.95 ล้านบาท หากตัดผลของเงินเฟ้อออก โดยการคำนวณมูลค่าฯ ด้วยราคา ณ ปี 2545) ทั้งนี้ อุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยเป็นอุตสาหกรรมปศุสัตว์ที่ใหญ่ที่สุด สร้างรายได้คิดเป็นประมาณร้อยละ 40 ของ GDP ภาคปศุสัตว์ (หรือประมาณร้อยละ 5.4 ของ GDP ภาคเกษตรของไทย)⁹

สินค้าหลักที่สร้างรายได้ในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกในปี 2559 มาจากผลผลิตไก่เนื้อสูงถึงร้อยละ 73.6 และ ไช้ไก่ร้อยละ 17.2 (รวมมูลค่าผลิตภัณฑ์จากไก่เนื้อและไก่ไข่ คิดเป็นร้อยละ 90.8 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์รวมในอุตสาหกรรมฯ) ขณะที่ เป็ดเนื้อ ไช้เป็ดและสัตว์ปีกชนิดอื่นๆ สร้างรายได้ให้กับอุตสาหกรรมสัตว์ปีกเพียงร้อยละ 1.5 ร้อยละ 7.4 และร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

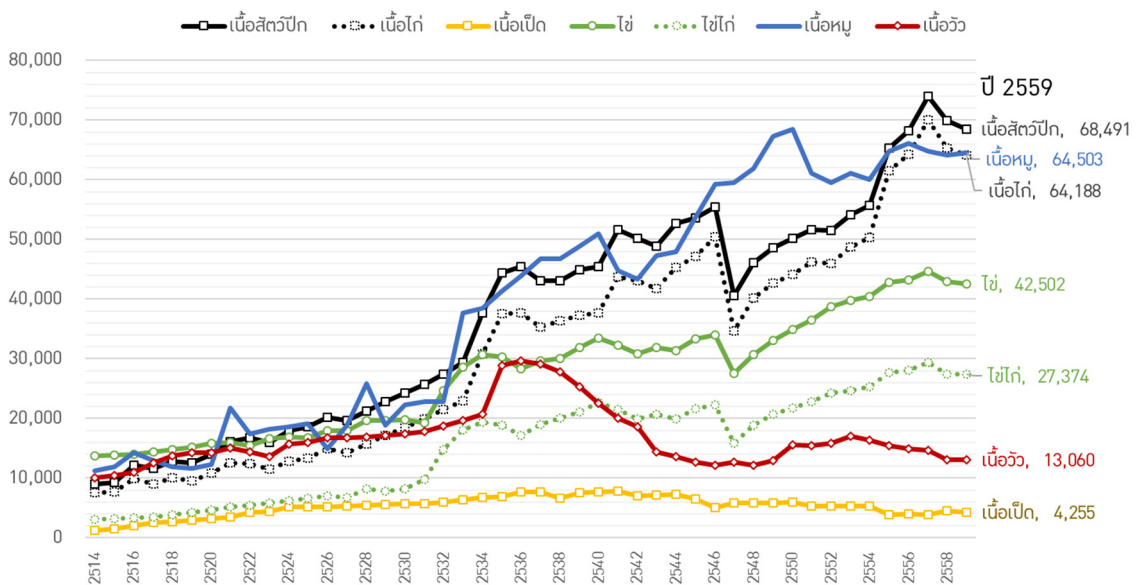
⁹ มากกว่าสุกร ที่มีมูลค่าประมาณร้อยละ 31.3 ของ GDP ภาคปศุสัตว์ และโคกระบือ ที่หากรวมมูลค่าของน้ำนม จะมีมูลค่าประมาณร้อยละ 21.4 ของ GDP ภาคปศุสัตว์

รูปที่ 1 มูลค่าส่วนเพิ่ม (Value added) ผลผลิตอุตสาหกรรมสัตว์ปีก ณ ราคาคงที่ปี 2545 (หน่วย: ล้านบาท)



ที่มา: สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558)

รูปที่ 2 มูลค่าผลิตภัณฑ์ขั้นต้นของปศุสัตว์อาหารไทย ณ ราคาคงที่ปี 2547-49 (หน่วย: ล้านบาท)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลข้อมูลจาก FAO STAT (2018)

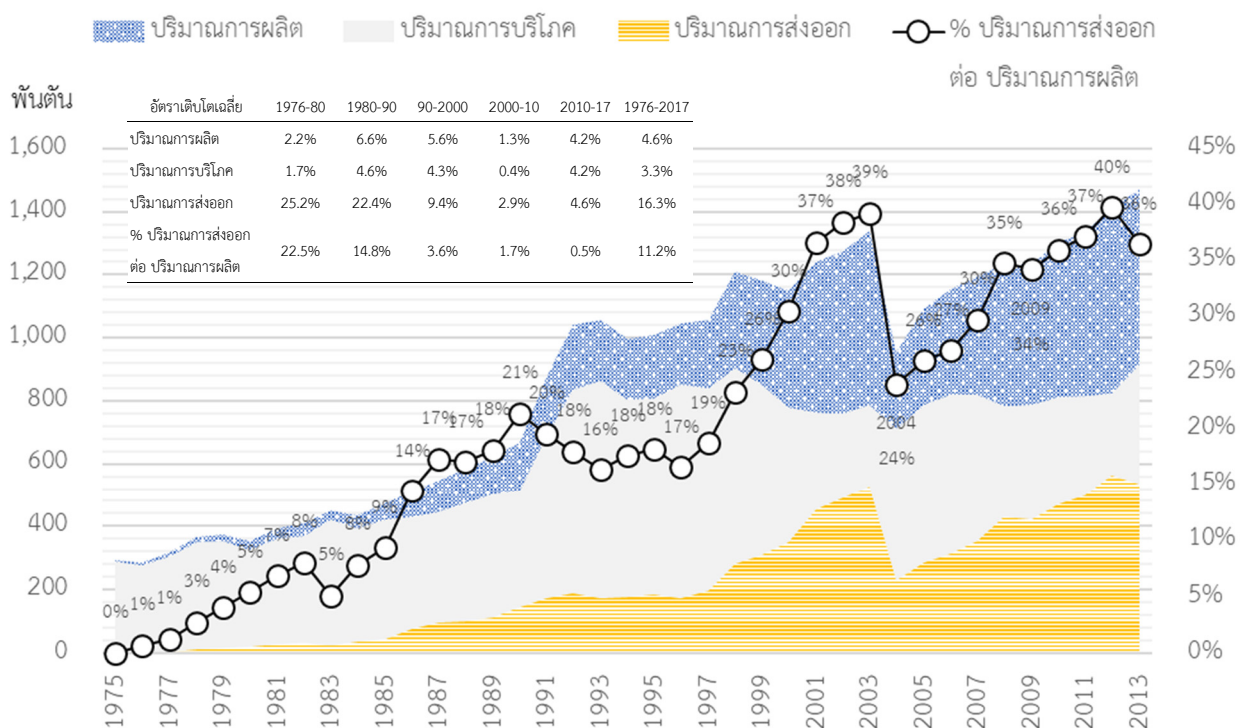
สำหรับองค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agriculture Organization of the United Nations: FAO) ได้ประมาณการมูลค่าผลิตภัณฑ์ขั้นต้นของปศุสัตว์ไทย ในรูปของอาหารพร้อมปรุง เช่น เนื้อไก่ ไข่ไก่ (ซึ่งจะทำให้มูลค่าต่อหน่วยสูงกว่าวิธีการของสภาพัฒนาฯ ที่ประมาณการจากราคาผลผลิตที่เกษตรกรได้รับ) และคาดว่าในปี 2560 ผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ปีกของไทยมีมูลค่าสูงถึง

80,219 ล้านบาท (หรือประมาณ 68,491 ล้านบาท หากตัดผลของเงินเฟ้อออก โดยการคำนวณมูลค่าฯ ด้วยราคาเฉลี่ย ช่วง ปี 2547-49) โดยไม่ว่าจะคำนวณด้วยวิธีใด จะพบว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยถือเป็นอุตสาหกรรมปศุสัตว์ที่ใหญ่ที่สุดเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมปศุสัตว์อื่นๆ และอุตสาหกรรมสัตว์ปีกมีการเติบโตขึ้นต่อเนื่อง เว้นเพียงช่วงปี 2547 ที่เกิดการระบาดของไข้หวัดนกทำให้มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของอุตสาหกรรมหดตัวลดลงมาก

นอกจากจะเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์ในระดับที่สูง อุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยยังเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่สร้างการเติบโตในภาคเกษตรของไทย โดยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา หรือตั้งแต่ปี 2540 (หลังวิกฤติเศรษฐกิจเป็นต้นมา) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรไทยมีอัตราเติบโตเฉลี่ยต่อปีเพียงร้อยละ 1.8¹⁰ ขณะที่รายได้จากอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยมีอัตราเติบโตเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 3.29 ซึ่งมีสาเหตุสำคัญสามประการ คือ

1. ปริมาณความต้องการบริโภคสัตว์ปีกของไทยและของโลกสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 2. ความสามารถในการขยายการผลิตสินค้าสัตว์ปีกของไทย
 3. ความสามารถในการส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์ปีกของไทยไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก
- ทั้งนี้ รายงานฉบับนี้จะแสดงรายละเอียดของแต่ละประเด็น ในหัวข้อต่อไป

รูปที่ 3 ปริมาณการผลิต การบริโภคภายในประเทศและการส่งออกสัตว์ปีกของไทย



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลข้อมูลจาก FAO STAT (2018)

¹⁰ คำนวณโดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยเรขาคณิต (Geometric Mean)

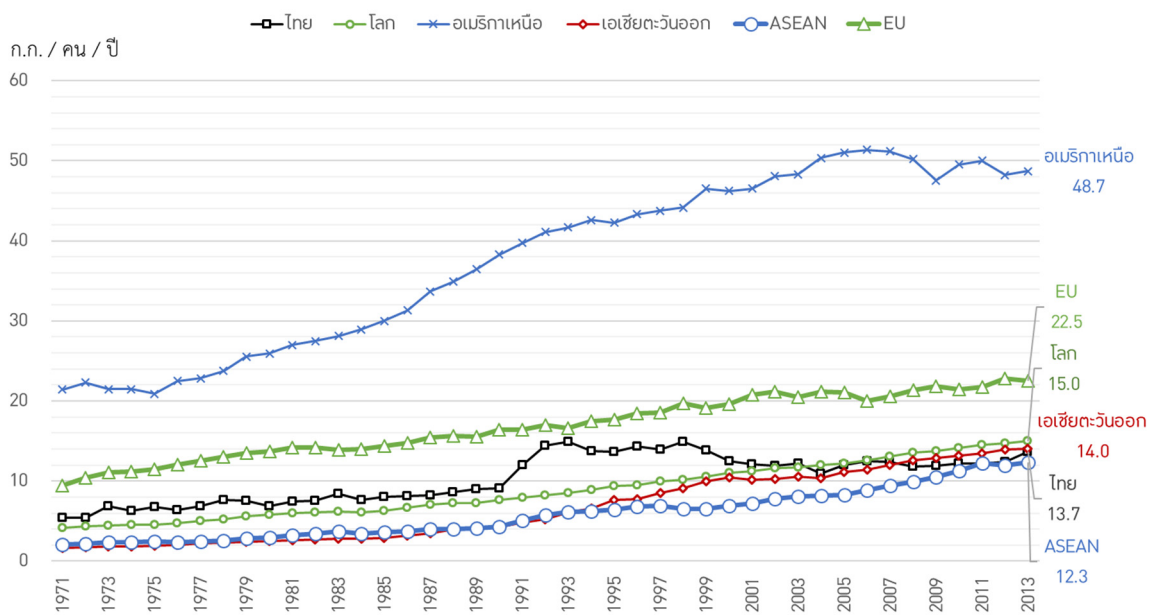
ทั้งนี้ ในเบื้องต้น หากพิจารณาข้อมูลการผลิต การบริโภค และการส่งออกเนื้อสัตว์ปีกของไทย จากข้อมูลของ FAO จะพบว่าไทยเริ่มมีการส่งออกเนื้อสัตว์ปีกไปต่างประเทศมาตั้งแต่ปี 2519 และโดยภาพรวมมีการขยายตัวของทั้งการผลิตและการส่งออกอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นในช่วงปี 2547 (ค.ศ. 2004) ที่มีการระบาดของโรคไข้หวัดนก ทำให้ความต้องการบริโภคสัตว์ปีกลดลงอย่างมาก รวมถึงมีการทำลายสัตว์ปีกจำนวนมากเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค อย่างไรก็ตาม หลังจากนั้นทั้งการผลิตและการส่งออกของไทยก็กลับมาเติบโตต่อเนื่องอีกครั้ง

ในปัจจุบัน ไทยส่งออกผลผลิตเนื้อสัตว์ปีกประมาณร้อยละ 40 ของที่ผลิตได้ แต่อัตราส่วนนี้มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดแทบทุกปี โดยตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมา ปริมาณการส่งออกสัตว์ปีกของไทยจะขึ้นลงสอดคล้องกับปริมาณการผลิตภายในประเทศ โดยมีปริมาณการบริโภคภายในประเทศค่อนข้างคงที่ที่ประมาณ 850,000 ตันต่อปี ผลผลิตที่เหลือทั้งหมดจะถูกส่งออกไปยังตลาดโลก ซึ่งโดยภาพรวมจะเห็นได้ชัดว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยได้ยกระดับจากอุตสาหกรรมเพื่อการบริโภคภายในประเทศ ไปสู่อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและมีทิศทางจะพึ่งพารายได้จากการส่งออกมากขึ้นเรื่อยๆ

2) อุตสาหกรรมสัตว์ปีก: การบริโภคและการผลิตของไทยและโลกที่เปลี่ยนแปลง

การเติบโตของอุตสาหกรรมสัตว์ปีก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการบริโภคของผู้คนทั้งภายในไทยและประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยจากข้อมูลปริมาณการบริโภคเนื้อสัตว์ของประชากรโลกโดย FAO พบว่าผู้คนทั่วโลกมีความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ปีกต่อคนต่อปีเพิ่มสูงมากขึ้น ยกเว้นประชากรในทวีปอเมริกาเหนือที่บริโภคเนื้อสัตว์ปีกต่อคนต่อปีในปริมาณที่สูงกว่าประชากรในภูมิภาคอื่นๆ หลายเท่าตัวมาอย่างยาวนานแล้ว และคาดว่าในอนาคตความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ปีกของผู้คนทั่วโลกจะเพิ่มมากขึ้น

รูปที่ 4 ปริมาณการบริโภคเนื้อสัตว์ปีกของไทยเทียบกับภูมิภาคต่างๆ (หน่วย: กก./คน-ปี)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลข้อมูลจาก FAO STAT (2018)

สอดคล้องกับการศึกษาของ FAO (2003) ที่ได้คาดการณ์ไว้ว่า ปริมาณการผลิตและการบริโภคสัตว์ปีกของโลกจะมีอัตราเพิ่มที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มผลผลิตเนื้อสัตว์อื่นๆ หรืออีกนัยหนึ่งเนื้อสัตว์ปีกจะยังมีความสำคัญในฐานะของการเป็นแหล่งโปรตีนหลักของมนุษยชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาที่ยังมีปริมาณการบริโภคเนื้อสัตว์ปีกต่อคนต่อปีน้อยกว่าในประเทศพัฒนาแล้วมาก โดยในรายงานข้างต้นได้คาดการณ์ว่าในช่วงปี 2558-2573 (ค.ศ. 2015-2030) ความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ปีกในประเทศกำลังพัฒนาจะเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยที่สูงถึงร้อยละ 3.1 ต่อปี

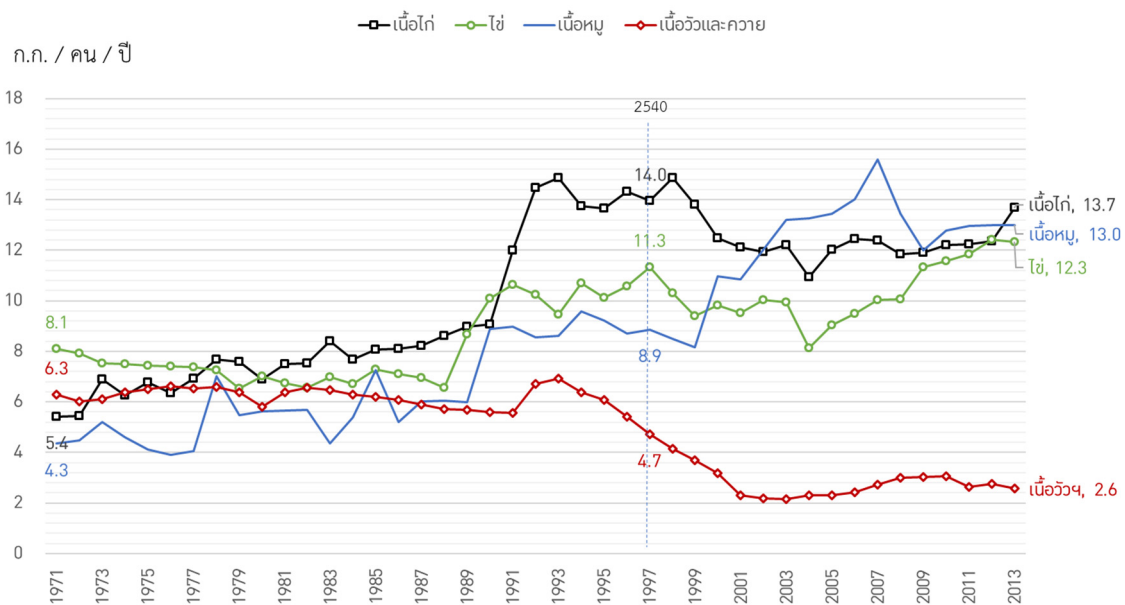
ตารางที่ 2 อัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีของปริมาณการผลิตและการบริโภคเนื้อสัตว์แต่ละประเภททั่วโลก

	การผลิต						การบริโภค					
	ปริมาณเฉลี่ย	1969	1979	1989	1997/99	2015	ปริมาณเฉลี่ย	1969	1979	1989	1997/99	2015
	ณ ปี 1997-99	-1999	-1999	-1999	-2015	-2030	ณ ปี 1997-99	-1999	-1999	-1999	-2015	-2030
	ตัน	Growth rates, %					ตัน	Growth rates, %				
ทั่วโลก												
เนื้อวัว + ควาย	58,682	1.4	1.2	0.8	1.4	1.2	57,888	1.4	1.2	0.7	1.4	1.2
เนื้อแกะ	10,825	1.9	2.2	1.4	2.1	1.8	10,706	1.9	2.2	1.4	2.1	1.8
เนื้อหมู	86,541	3.2	2.9	2.7	1.4	0.8	86,392	3.2	2.9	2.7	1.4	0.8
เนื้อสัตว์ปีก	61,849	5.2	5.1	5.4	2.9	2.4	60,809	5.2	5	5.2	2.9	2.4
เนื้อทั้งหมด	217,898	2.9	2.8	2.7	1.9	1.5	215,795	2.9	2.8	2.7	1.9	1.5
ประเทศกำลังพัฒนา												
เนื้อวัว + ควาย	27,981	3	3.4	3.8	2.3	2	28,074	3.4	3.5	4.1	2.3	2
เนื้อแกะ	7,360	3.4	3.9	3.7	2.5	2.1	7,625	3.5	3.8	3.7	2.7	2.2
เนื้อหมู	49,348	6.1	6	5.7	2	1.2	49,522	6.1	6	5.8	2.1	1.2
เนื้อสัตว์ปีก	31,250	7.9	8.3	9.4	3.8	3.1	31,920	7.8	8	9.4	3.9	3.1
เนื้อทั้งหมด	115,938	5.2	5.5	5.9	2.7	2.1	117,141	5.3	5.6	6.1	2.7	2.1

ที่มา: FAO (2003)

ในกรณีของประเทศไทย ก็พบว่าคนไทยบริโภคเนื้อสัตว์ปีกต่อคนต่อปีสูงกว่าในอดีตหลายเท่าตัว โดยในปี 2514 คนไทยบริโภคเนื้อสัตว์ปีกเฉลี่ยเพียง 5.4 ก.ก./คน-ปี แล้วเพิ่มขึ้นเป็น 13.7 ก.ก./คน-ปี ในปี 2556 หรือกว่า 2.5 เท่าตัวในช่วง 4 ทศวรรษเศษที่ผ่านมา

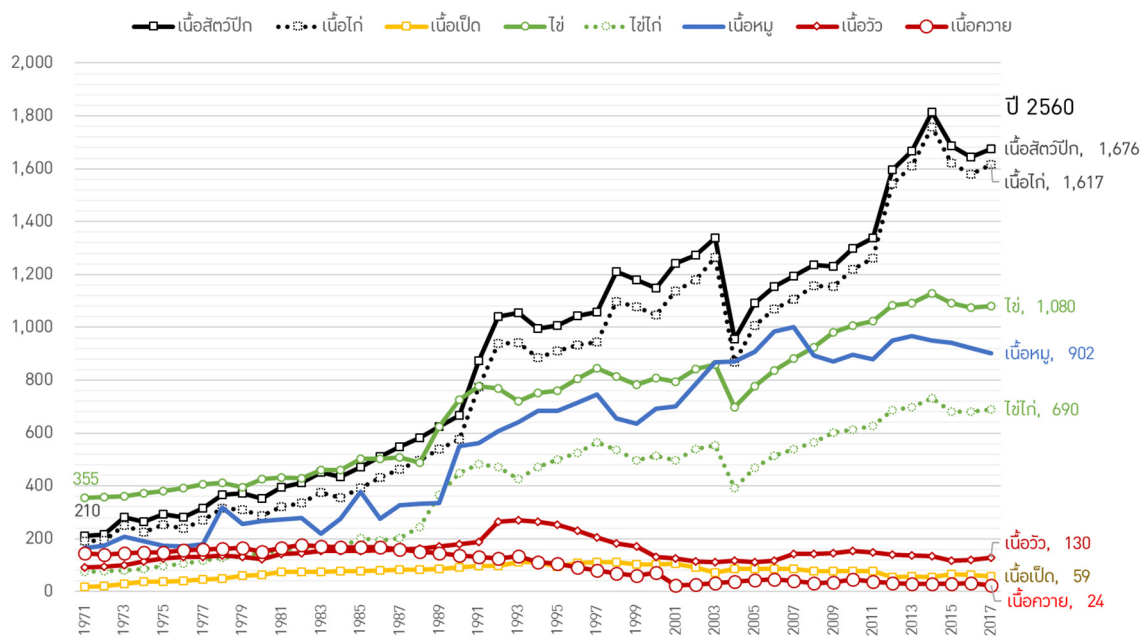
รูปที่ 5 ปริมาณการบริโภคเนื้อสัตว์และไข่ของไทย (หน่วย: ก.ก./คน/ปี)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลข้อมูลจาก FAO STAT (2018)

การเติบโตดังกล่าวสวนทางกับความนิยมในการบริโภคเนื้อวัวและควายที่ลดลงจากเดิม จากที่เคยเป็นเนื้อสัตว์บกที่คนไทยนิยมบริโภคมากที่สุดในอดีต เป็นที่น่าเสียดายที่ด้วยข้อจำกัดของข้อมูลการบริโภคข้างต้น ทำให้ไม่สามารถแยกรายละเอียดของเนื้อวัวและเนื้อควายออกจากกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถยืนยันได้ชัดว่าความนิยมในการบริโภคส่วนนี้ที่ลดลงเกิดจากเนื้อชนิดไหนเป็นหลัก แต่เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการผลิตที่มีการแยกประเภทละเอียดมากขึ้น ก็พอจะอนุมานได้ว่าคนไทยบริโภคเนื้อควายลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่บริโภคเนื้อไก่และหมูเพิ่มขึ้น

รูปที่ 6 ปริมาณการผลิตผลิตภัณฑ์ขั้นต้นของปศุสัตว์อาหารไทย (หน่วย: พันตัน)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลข้อมูลจาก FAO STAT (2018)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนไทย (รวมถึงผู้คนทั่วโลก) บริโภคสัตว์ปีกโดยเฉพาะอย่างยิ่งไก่เนื้อเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงที่ผ่านมา เกิดจากความสำเร็จในการขยายปริมาณการผลิตสัตว์ปีกจนทำให้ราคาเนื้อไก่ถูกลงโดยเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นผลจากการปรับโครงสร้างการผลิตของอุตสาหกรรมและการพัฒนาเทคโนโลยี (รายละเอียดการปรับโครงสร้างของอุตสาหกรรมจะกล่าวถึงในส่วนต่อไป) โดยในปี 2560 ไทยสามารถผลิตเนื้อสัตว์ปีกได้มากถึงกว่า 1.68 ล้านตัน เป็นผลผลิตไก่เนื้อมากถึง 1.62 ล้านตัน เติบโตจากปี 2514 ที่เคยผลิตได้เพียงประมาณ 2 แสนตัน หรือเติบโตกว่า 8 เท่าตัวในช่วง 5 ทศวรรษที่ผ่านมา

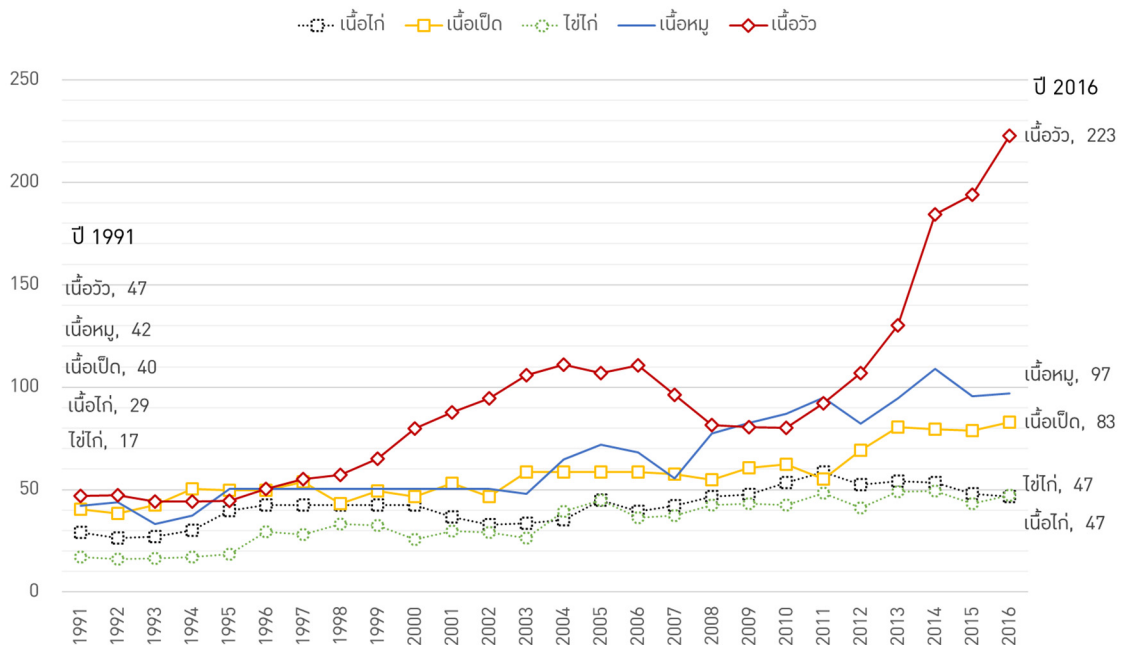
ตารางที่ 3 อัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีของปริมาณการผลิตเนื้อสัตว์แต่ละประเภทของไทย

ปี ค.ศ.	1971-76	76-81	81-86	86-91	91-96	96-2001	2001-06	2006-17	1971-2017
เนื้อสัตว์ปีก	6.2%	5.1%	6.5%	10.8%	7.7%	3.6%	0.1%	3.9%	4.6%
ไก่เนื้อ	4.8%	4.0%	7.0%	12.0%	8.4%	3.8%	0.4%	4.3%	4.8%
ไข่ไก่	7.4%	8.2%	5.0%	15.5%	2.6%	-0.1%	-0.04%	1.7%	4.9%
เป็ดเนื้อ	18.5%	12.0%	3.7%	3.8%	3.1%	1.5%	-3.1%	-3.3%	2.6%
หมู	0.6%	7.7%	0.6%	6.9%	4.4%	0.4%	6.0%	0.4%	3.8%
วัว	7.3%	2.3%	4.0%	3.4%	4.3%	-11.2%	-1.7%	-1.4%	0.8%
ควาย	1.3%	1.6%	1.6%	-3.9%	-6.6%	-21.2%	-7.2%	-4.1%	-3.8%

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลข้อมูลจาก FAO STAT (2018)

และจะพบว่าการผลิตเนื้อสัตว์ปีก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไก่เนื้อ มีอัตราการเจริญเติบโตสูงที่สุดในบรรดาการผลิตเนื้อสัตว์ทั้งหมดของไทย โดยมีอัตราเติบโตเฉลี่ยต่อปีสูงถึงร้อยละ 4.8 แม้ว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกจะมีผลผลิตที่ชะลอลดตัวลงไปบ้างในช่วงปี 2544-2549 (ค.ศ. 2001-2006) จากผลของการระบาดของไข้หวัดนก แต่ก็กลับมาเติบโตในระดับสูงได้อีกครั้งในช่วงเวลาต่อมา

รูปที่ 7 ราคาผลิตภัณฑ์ขั้นต้นของปศุสัตว์อาหารไทย (หน่วย: บาทต่อกิโลกรัม)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ FAO STAT (2018)

และด้วยความสำเร็จในการขยายกำลังการผลิต ทำให้เนื้อไก่ภายในประเทศไทยมีราคาถูกลง โดยเปรียบเทียบกับเนื้อสัตว์ชนิดอื่นๆ ยกตัวอย่างเช่น ในปี 2534 ราคาต่อกิโลกรัมของเนื้อวัว เนื้อเป็ดและเนื้อหมู เคยแพงกว่าเนื้อไก่ 1.6 1.4 และ 1.4 เท่า ตามลำดับ แต่ต่อมาในอีกเกือบ 30 ปีข้างหน้า ในปี 2560 ราคาต่อกิโลกรัมของเนื้อวัว เนื้อเป็ดและเนื้อหมู กลับแพงกว่าเนื้อไก่ มากถึง 4.8 1.8 และ 2.1 เท่า ตามลำดับ ด้วยเหตุนี้ ไก่เนื้อ จึงได้กลายมาเป็นแหล่งโปรตีนหลักที่สำคัญที่สุดของคนไทยคู่กับเนื้อหมูและไข่ไก่ ทั้งที่ก่อนหน้านี้ในปี 2514 คนไทยมีระดับการบริโภคเนื้อไก่ต่อคนต่อปีต่ำกว่าระดับการบริโภคไข่ไก่และเนื้อวัวและควายน้อยกว่ามาก

3) อุตสาหกรรมสัตว์ปีก: การปรับการผลิตสู่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่

จากหัวข้อก่อนหน้านี้ ได้แสดงให้เห็นแล้วว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยมีการเติบโตในอัตราที่สูงมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน สาเหตุสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมประสบความสำเร็จในการขยายตัว ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. มีการปรับรูปแบบไปสู่การเป็นฟาร์มขนาดใหญ่มากยิ่งขึ้น
2. มีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต และการลงทุนส่งเสริมโดยธุรกิจขนาดใหญ่
3. มีการปรับตัวเพื่อให้สินค้าของอุตสาหกรรมเป็นที่ยอมรับในระดับโลก

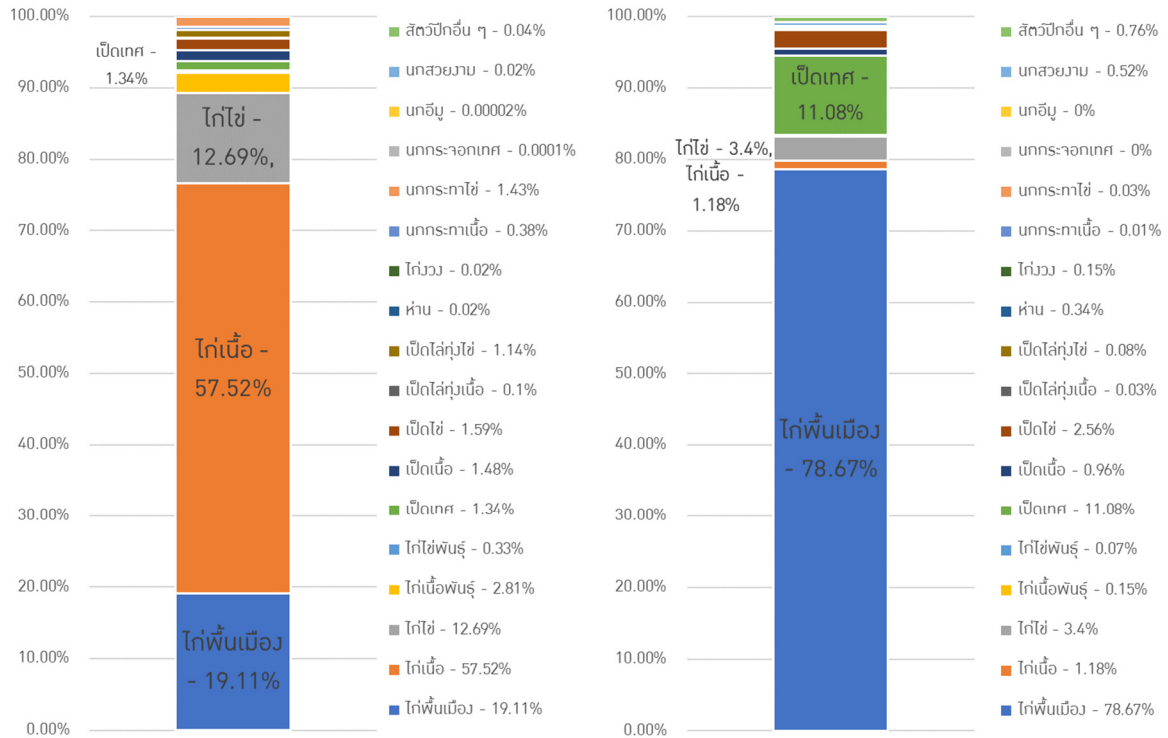
โดยในขั้นต้น ผู้อ่านจะต้องเข้าใจว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกตั้งแต่ต้นน้ำไปยังปลายน้ำ ประกอบไปด้วยการผลิตสินค้าที่หลายหลายเริ่ม ตั้งแต่ ฟาร์มพ่อพันธุ์แม่พันธุ์ (Parent) โรงฟักไข่ (Hatchery) ฟาร์มเลี้ยง โรงผลิตอาหารสัตว์ (Feed Mill) โรงเชือด (Slaughter) โรงปรุงสุก (Further) ห้องทดลอง (Lab) และหน่วยงานทดสอบความปลอดภัย (Health certificate unit) นอกจากนี้ยังรวมไปถึง หน่วยงานราชการและภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการและการค้าต่างๆ

ทั้งนี้ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยฉบับนี้ ต้องการที่จะนำเสนอแง่มุมเกี่ยวกับการยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานฯ ดังนั้น งานวิจัยจึงจะมุ่งเน้นที่จะอธิบายผลิตภัณฑ์ที่มาจากขั้นตอนการผลิตที่ใช้แรงงานข้ามชาติเป็นหลัก โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรม พบว่า หน่วยที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติเป็นหลัก คือ ฟาร์มสัตว์ปีก และ โรงงานแปรรูป ที่จะผลิตสินค้าขั้นสุดท้าย คือ เนื้อสัตว์ปีก ทั้งในรูปแบบของเนื้อสัตว์ พร้อมปรุงและเนื้อสัตว์ปรุงสำเร็จรูป

โดยจากข้อมูลของกรมปศุสัตว์ พบว่าในปี 2560 ประเทศไทยมีปริมาณสัตว์ปีกรวม 465,065,700 ตัว¹¹ และมีฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกกระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 3,089,678 ฟาร์ม (จำนวนสัตว์ปีกแต่ละชนิดในแต่ละจังหวัดจะแสดงในหัวข้อถัดไป) โดยในอุตสาหกรรมฯ มีสัตว์หลายหลายชนิด ทั้งนี้ สัตว์ปีกจำนวนร้อยละ 92.5 จะเป็นไก่ (ไก่พื้นเมือง ไก่เนื้อ ไก่พันธุ์ และไก่ไข่)

¹¹ นับเฉพาะสัตว์เลี้ยงเพื่อการพาณิชย์ของเกษตรกร ไม่รวมสัตว์ป่าหรือกลุ่มสัตว์ปีกที่ไม่มีเจ้าของ

รูปที่ 8 จำนวนและสัดส่วน สัตว์ปีก และ ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกแต่ละชนิด



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลข้อมูลจาก กรมปศุสัตว์

จากกราฟที่แสดงสัดส่วนจำนวนสัตว์ปีกและฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกแต่ละชนิด จะเห็นได้ว่า ผลผลิตไก่เนื้อ (ไก่พื้นเมืองและไก่เนื้อพันธุ์) ซึ่งเป็นสินค้าหลักของอุตสาหกรรมสัตว์ปีก ร้อยละ 19.1 เป็นไก่พื้นเมืองที่เลี้ยงโดยฟาร์มขนาดเล็กจำนวนมากถึงร้อยละ 78.7 ของจำนวนฟาร์มสัตว์ปีกทั่วประเทศ ขณะที่ไก่เนื้อพันธุ์ที่เป็นสินค้าที่มีจำนวนปริมาณมากที่สุด กลับผลิตโดยฟาร์มขนาดใหญ่จำนวนไม่มาก หรือถ้านับจำนวนฟาร์มคิดเป็นเพียงร้อยละ 1.2 ของจำนวนฟาร์มสัตว์ปีกทั่วประเทศ

ถ้าพิจารณาสถิติการผลิตของประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จะพบว่า อุตสาหกรรมสัตว์ปีกได้ปรับโครงสร้างจากฟาร์มขนาดเล็กไปสู่ฟาร์มสัตว์ปีกขนาดใหญ่มากขึ้นเรื่อยๆ โดยสำมะโนการเกษตร (และการสำรวจการเปลี่ยนแปลงทางการเกษตร) ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างสำนักงานสถิติแห่งชาติและกรมส่งเสริมการเกษตร สำรวจข้อมูลของครัวเรือนเกษตรกรไทยในทุกๆ 10 ปี ซึ่งหากแจกแจงจำนวนครัวเรือนเกษตรกรตามประเภทของสัตว์ปีกและจำนวนสัตว์ปีกเทียบระหว่างปี 2546 และ ปี 2556 จะได้ข้อมูลตามตารางต่อไป

ตารางที่ 4 จำนวนครัวเรือนและสัดส่วนเทียบระหว่างปี 2546 และ ปี 2556 ของครัวเรือนที่เลี้ยงไก่ทั้งหมด
ไก่ทั้งหมด

จำนวนต่อครัวเรือน	2546		2556	
	% ครัวเรือน	% จำนวนสัตว์	% ครัวเรือน	% จำนวนสัตว์
1 - 20 ตัว	53.0%	2.7%	50.2%	1.7%
21- 100 ตัว	42.1%	7.5%	45.5%	5.5%
101 - 500 ตัว	2.9%	2.0%	3.3%	1.5%
501 - 1000 ตัว	0.2%	0.8%	0.1%	0.1%
1,001 - 5,000 ตัว	0.8%	9.5%	0.3%	2.0%
5,001 - 10,000 ตัว	0.6%	16.3%	0.2%	5.2%
10,001 - 50,000 ตัว	0.3%	21.6%	0.3%	15.0%
50,001 - 100,000 ตัว	0.02%	5.9%	0.1%	10.6%
> 100,001 ตัว	0.02%	33.8%	0.05%	58.4%

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลจากข้อมูลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 5 จำนวนครัวเรือนและสัดส่วนเทียบระหว่างปี 2546 และ ปี 2556 ของครัวเรือนที่เลี้ยงเป็ดทั้งหมด
เป็ดทั้งหมด

จำนวนต่อครัวเรือน	2546		2556	
	% ครัวเรือน	% จำนวนสัตว์	% ครัวเรือน	% จำนวนสัตว์
1 - 20 ตัว	73.3%	12.6%	70.0%	9.7%
21- 100 ตัว	22.1%	16.2%	24.9%	15.9%
101 - 500 ตัว	3.1%	11.2%	3.2%	10.6%
501 - 1000 ตัว	0.3%	5.0%	0.3%	4.3%
1,001 - 5,000 ตัว	1.0%	39.2%	1.4%	47.5%
5,001 - 10,000 ตัว	0.1%	9.3%	0.1%	12.1%
10,001 - 50,000 ตัว	0.0%	6.6%	0.0%	0.0%
50,001 - 100,000 ตัว	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
> 100,001 ตัว	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลจากข้อมูลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประกอบกับข้อมูลการสำรวจของกรมปศุสัตว์ในระดับประเทศ จะได้ข้อมูลจำนวนสัตว์ปีก และ จำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 จำนวนสัตว์ปีกประเภทไก่และจำนวนฟาร์มเลี้ยง ปี 2547 -2560 (ค.ศ. 2004-2017)

ปี	ไก่พื้นเมือง			ไก่น้ำ			ไก่ไข่			ไก่ทั้งหมด		
	จำนวนตัว (1,000 ตัว)	จำนวนฟาร์ม (1,000 ฟาร์ม)	จำนวนตัวต่อ จำนวนฟาร์ม	จำนวนตัว (1,000 ตัว)	จำนวนฟาร์ม (1,000 ฟาร์ม)	จำนวนตัวต่อ จำนวนฟาร์ม	จำนวนตัว (1,000 ตัว)	จำนวนฟาร์ม (1,000 ฟาร์ม)	จำนวนตัวต่อ จำนวนฟาร์ม	จำนวนตัว (1,000 ตัว)	จำนวนฟาร์ม (1,000 ฟาร์ม)	จำนวนตัวต่อ จำนวนฟาร์ม
2004	56,194	1,668	34	102,680	49	2,087	20,864	27	772	179,739	1,697	106
2006	54,213	2,309	23	100,490	43	2,358	29,624	30	974	184,327	2,339	79
2008	57,017	2,248	25	137,721	36	3,864	40,861	28	1,434	235,600	2,275	104
2009	61,614	2,760	22	173,936	29	6,077	46,122	27	1,709	281,672	2,802	101
2010	71,207	2,486	29	139,590	40	3,455	41,841	43	976	266,034	2,524	105
2011	76,155	2,674	28	173,869	41	4,211	49,403	48	1,036	316,536	2,714	117
2012	82,290	2,838	29	225,931	42	5,376	51,124	56	907	384,183	2,882	133
2013	67,386			235,595			51,029			377,563	2,288	165
2014	72,617	2,345	31	228,816	32	7,159	52,951	48	1,098	380,937	2,383	160
2015	72,412	2,360	31	261,431	35	7,391	57,035	57	996	418,331	2,403	174
2017	88,858	2,431	37	267,520	37	7,320	58,997	105	562	429,979	2,470	174

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลจากข้อมูลของ กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ 7 จำนวนสัตว์ปีกประเภทเป็ดและจำนวนฟาร์มเลี้ยง ปี 2547 -2560 (ค.ศ. 2004-2017)

ปี	เป็ดเทศ			เป็ดน้ำ			เป็ดไข่			เป็ดทั้งหมด		
	จำนวนตัว (1,000 ตัว)	จำนวนฟาร์ม (1,000 ฟาร์ม)	จำนวนตัวต่อ จำนวนฟาร์ม	จำนวนตัว (1,000 ตัว)	จำนวนฟาร์ม (1,000 ฟาร์ม)	จำนวนตัวต่อ จำนวนฟาร์ม	จำนวนตัว (1,000 ตัว)	จำนวนฟาร์ม (1,000 ฟาร์ม)	จำนวนตัวต่อ จำนวนฟาร์ม	จำนวนตัว (1,000 ตัว)	จำนวนฟาร์ม (1,000 ฟาร์ม)	จำนวนตัวต่อ จำนวนฟาร์ม
2004	4,194	310	13.5	4,921	50	98.9	6,534	98	66.8	15,649	413	37.9
2006	3,230	285	11.3	6,531	44	147.1	11,082	75	148.6	20,844	374	55.7
2008	3,242	269	12.1	8,245	35	233.7	11,236	78	143.4	22,723	353	64.3
2009	3,424	310	11.0	10,541	42	249.1	13,600	82	165.8	27,565	416	66.2
2010	6,033	344	17.6	7,797	43	181.1	7,412	125	59.4	29,233	474	61.7
2011	6,092	385	15.8	8,949	48	186.6	8,175	140	58.4	32,179	531	60.6
2012	6,777	422	16.1	9,630	52	186.4	9,872	158	62.7	36,695	584	62.8
2013	5,381			8,095			6,808			28,375	446	63.6
2014	5,465	341	16.0	8,533	31	278.6	6,047	102	59.5	27,235	446	61.1
2015	5,482	329	16.7	9,235	30	308.9	6,521	91	71.5	28,762	422	68.1
2017	6,244	342	18.2	6,906	30	234.0	7,388	79	93.3	26,287	420	62.5

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลจากข้อมูลของ กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อมูลในตารางข้างต้นจะให้ข้อสรุปได้ว่า อุตสาหกรรมสัตว์ปีกมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของจำนวนสัตว์ปีก และ ครัวเรือนหรือฟาร์ม ดังต่อไปนี้

1. ในช่วงระหว่าง 2546 กับ 2556 (ค.ศ. 2003 กับ ค.ศ. 2013) **ครัวเรือนเกษตรไทยที่เลี้ยงสัตว์ปีก จะเลี้ยงในจำนวนต่อครัวเรือนที่มากขึ้น** พิจารณาได้จากสัดส่วนของครัวเรือนที่เลี้ยงสัตว์ปีกไม่ถึง 20 ตัวได้ลดลงไปมาก สวนทางกับสัดส่วนของครัวเรือนที่เลี้ยงสัตว์ปีกในจำนวนมากกว่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไก่เนื้อ ที่มีสัดส่วนครัวเรือนเกษตรที่เลี้ยงไก่เนื้อมากกว่า 50,000 ตัว/ครัวเรือน เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมถึง 4.3 เท่าตัว ในระยะเวลาห่างกันเพียง 10 ปี
2. ในช่วงระหว่าง 2546 กับ 2556 (ค.ศ. 2003 กับ ค.ศ. 2013) **ไก่พื้นเมืองส่วนใหญ่ยังคงถูกเลี้ยงโดยครัวเรือนที่มีเลี้ยงสัตว์ปีกต่อครัวเรือนจำนวนไม่มาก** หรือเรียกว่าระบบการเลี้ยงในบริเวณบ้าน (Backyard farm) แม้สัดส่วนของครัวเรือนที่เลี้ยงไก่พื้นเมืองจำนวนมากกว่า 100 ตัวจะเพิ่มสูงขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นฟาร์มขนาดใหญ่ข้างต้น ยังไม่มากเท่ากับกรณีไก่เนื้อ
3. ด้วยลักษณะของการเปลี่ยนแปลงไปสู่ฟาร์มขนาดใหญ่อย่างชัดเจนของไก่เนื้อ ทำให้ในช่วงปี 2547-2560 (ค.ศ. 2004-2017) **ปริมาณไก่เนื้อโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าสัตว์ปีกชนิดอื่นๆ** โดยปริมาณไก่เนื้อของไทยเพิ่มสูงขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 7.6 ต่อปี ขณะที่ไก่พื้นเมืองก็เพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 3.6 ต่อปี ซึ่งเป็นอัตราที่สูงมากหากพิจารณาด้วยข้อเท็จจริงที่ว่าตั้งแต่ปี 2547 (ค.ศ. 2004) ประเทศไทยก็มีจำนวนไก่เนื้อมากกว่าสัตว์ปีกชนิดอื่นๆ เป็นหลายเท่าตัวอยู่แล้ว
4. **แม้ว่าจำนวนสัตว์ปีกและจำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกทั้งเปิดและไก่** โดยภาพรวมจะมีจำนวนมากขึ้น แต่จำนวนฟาร์มเลี้ยงไก่เนื้อ ซึ่งเป็นสินค้าหลักของอุตสาหกรรมนี้ กลับมีจำนวนลดน้อยลง เป็นหลักฐานยืนยันว่ากิจการการเลี้ยงสัตว์ปีกในไทยมีการปรับตัวเป็นธุรกิจขนาดใหญ่มากยิ่งขึ้น

ด้วยการปรับโครงสร้างจากการเลี้ยงเป็นฟาร์มขนาดเล็กภายในครัวเรือนสู่การเป็นการผลิตแบบอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตครั้งละจำนวนมาก ทำให้ไทยสามารถเพิ่มปริมาณการผลิตสินค้าสัตว์ปีกได้อย่างมาก อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์ข้างต้นอาจจะยังไม่ใช่มหันตภัยของความสามารถในการขยายการผลิตของไทย ซึ่งจะอภิปรายเพิ่มเติมในหัวข้อต่อไป

4) อุตสาหกรรมสัตว์ปีก: การยกระดับเทคโนโลยีและประสิทธิภาพการผลิต

จากหัวข้อก่อนหน้า ได้แสดงให้เห็นแล้วว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยมีการเติบโตในอัตราที่สูงมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยในหัวข้อนี้จะอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้อุตสาหกรรมประสบความสำเร็จในการยกระดับการผลิต

สาเหตุที่สำคัญประการแรกคือ การเข้ามาในอุตสาหกรรมของภาคธุรกิจขนาดใหญ่และการร่วมลงทุนกับบริษัทจากต่างประเทศ โดยจากข้อมูลในหัวข้อก่อนหน้าจะพบว่าก่อนช่วงปี 2519 (ค.ศ. 1976) ประเทศไทยยังไม่มี การส่งออกสัตว์ปีกออกนอกประเทศ การผลิตสัตว์ปีกไทยยังเป็นการผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศ โดยในขณะนั้นประเทศไทยผลิตเนื้อสัตว์ปีกได้ไม่ถึง 200,000 ตัน ต่อปี (ในปี 2560 ผลิตได้ประมาณ 1.7 ล้านตัน) การบริโภคภายในประเทศยังถูกจำกัดอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร เนื่องจากราคาของเนื้อสัตว์ปีกหลัก คือ เนื้อไก่ มีราคาที่สูง (NaRanong and Chokesomritpol, 2017) และการเลี้ยงไก่ในช่วงก่อนหน้านั้นยังคงเป็นการเลี้ยงในระบบฟาร์มหลังบ้าน (Backyard farm) ของครัวเรือนเกษตรกร โดยมีพ่อค้าคนกลางชาวจีนเป็นผู้รวบรวมไก่จากจังหวัดใกล้เคียงและนำเข้ามาขายในกรุงเทพมหานคร

ด้วยราคาที่สูงนี้เองเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ภาคธุรกิจเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรม ซึ่งในขณะนั้นปัญหาสำคัญที่ทำให้ไทยยังไม่สามารถผลิตไก่เนื้อได้อย่างมีประสิทธิภาพมากมีด้วยกัน 2 ประการคือ ประการแรก ไก่เนื้อที่เลี้ยงในไทยยังมีอัตราการเติบโตที่ต่ำ ซึ่งปัญหานี้ได้รับการปรับปรุงมานานแล้วบางส่วนจากการนำเข้าไก่พันธุ์ที่เติบโตได้เร็วขึ้นในปี 2499 (ค.ศ. 1956) ปัญหาที่สอง ที่ทำให้ระบบการเลี้ยงแบบโรงงานสมัยใหม่ยังไม่เกิดขึ้น คือการที่ไก่เนื้อที่ถูกเลี้ยงในไทยในสมัยนั้นยังมีขนาดแต่ละตัวที่ไม่เท่ากัน ซึ่งส่งผลทำให้ระบบการผลิตแบบที่ละมากๆ ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมได้ยากจึงมีความจำเป็นที่จะต้องค้นหาวิธีการเลี้ยงแบบใหม่เพื่อแก้ไขปัญหานี้

ในปี 2513 (ค.ศ. 1970) เครือเจริญโภคภัณฑ์ (C.P.) กับ อาร์เบอร์ เอเคอร์ส (Arbor Acres) บริษัทซึ่งเป็นบริษัทไก่พันธุ์ที่ใหญ่ที่สุดของสหรัฐฯ (ในขณะนั้นถือหุ้นโดยตระกูล Rockefeller ซึ่งเป็นตระกูลนักธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาภาคการเกษตรไทยในหลายๆ ด้าน) ได้ลงทุนก่อตั้งบริษัทร่วมทุนทำให้เกิดการนำเข้าไก่พันธุ์ดีมาจากบริษัทของ อาร์เบอร์ เอเคอร์ส ในอินเดีย (ภรณ์ จีรวงศานนท์ และ หวง เหวย เหว่ย, 2559) ซึ่งต่อมาได้กลายมาเป็นพันธุ์ไก่เนื้อที่ชื่อว่า “พันธุ์อาเบอร์ CP707” ที่เติบโตได้เร็วกว่าและมีอัตราการตายน้อยกว่าพันธุ์ไก่เนื้อเดิมในอดีต ซึ่งเป็นพันธุ์ที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก เพราะทำให้ระยะเวลาการเลี้ยงไก่เนื้อลดลงจาก 120-180 วัน เหลือเพียง 45 วัน และเกิดระบบการผลิตไก่เนื้อที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ทั้งการปรับระบบฟาร์มเลี้ยง และการสร้างระบบที่บริษัทฯ ส่งอาหารสัตว์และยารักษาโรค ที่เหมาะสมเพียงพอให้แก่เกษตรกรที่รับเลี้ยงไก่

ต่อมา ในปี 2516 (ค.ศ. 1973) เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ก่อตั้ง โรงงานชำแหละไก่ที่ทันสมัยแห่งแรกในประเทศไทย เพื่อทำการผลิตเนื้อไก่แช่แข็งส่งออกไปยังประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นตลาดที่หารายได้และกำไรจำนวนมากให้แก่บริษัทฯ ดังนั้น ด้วยมูลค่าของอุตสาหกรรมที่สูงขึ้นและเพื่อให้สามารถที่จะแข่งขันกับเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ ภาคธุรกิจรายอื่นๆ ในอุตสาหกรรมฯ จึงเข้ามาลงทุนทำธุรกิจโดยการร่วมธุรกิจกับ

บริษัทในต่างประเทศ เช่น กลุ่มศรีไทยอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ กลุ่มบริษัทแหลมทองสหการ เซนทาโกร และ พี.เจริญภัณฑ์ ที่ต่างก็เริ่มจะมีการลงทุนร่วมรวมถึงการมีคู่ค้ากับภาคธุรกิจจากต่างประเทศ

ในปี 2524 (ค.ศ. 1981) หรือภายในระยะเวลาเพียง 10 ปีหลังจากการหลังการลงทุนร่วมของ เครือเจริญโภคภัณฑ์ (C.P.) กับ อาร์เบอร์ เอเคอร์ส (Arbor Acres) ระบบการเลี้ยงไก่ของไทยเปลี่ยนแปลงจากระบบฟาร์มหลังบ้าน (Backyard farm) มาสู่ฟาร์มภายใต้ธุรกิจขนาดใหญ่อย่างเต็มตัว จากผลของการเข้ามาลงทุนของภาคธุรกิจในอุตสาหกรรม ทำให้เกิดอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมประสบความสำเร็จในการขยายตัวอย่างมาก คือ **การยกระดับเทคโนโลยีการผลิตภายในประเทศผ่านการควบรวมกิจการในแนวดิ่ง (Vertical integration)** โดยจากการศึกษาของ นิพนธ์ พัวพงศกร (2523) (อ้างถึงใน ลินด์ซีย์ ฟาลวีย์ และคณะ, 2548) พบว่าในปี 2523-24 (ค.ศ. 1980-81) อุตสาหกรรมสัตว์ปีกทั้งระบบของไทยแทบจะถูกควบคุมโดยธุรกิจขนาดใหญ่อย่างเบ็ดเสร็จ โดยธุรกิจขนาดใหญ่ได้ถือครองส่วนแบ่งตลาดในกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรม ดังนี้

ตารางที่ 8 การรวมตัวในแนวดิ่งของอุตสาหกรรมไก่ของไทย

กิจกรรม	บริษัท	ส่วนแบ่ง (%)	ปีที่สำรวจ
โรงฟักตัวไก่อายุ 1 วัน	เครือเจริญโภคภัณฑ์	40-50	2524
	เครือเจริญโภคภัณฑ์ และอีก 6 บริษัทใหญ่	33-40	2523
อาหารสัตว์	เครือเจริญโภคภัณฑ์ และอีก 8 บริษัทใหญ่	70-80	2523
ยาและวิตามิน	เครือเจริญโภคภัณฑ์ และบริษัทอื่น ๆ	ไม่มีข้อมูล	
ฟาร์มไก่	เครือเจริญโภคภัณฑ์	26-30	2523-24
	เครือเจริญโภคภัณฑ์ และอีก 8 บริษัทใหญ่	65-70	
การค้าขายไก่ในกรุงเทพฯ (ทั้งตัวไก่และเนื้อไก่)	เครือเจริญโภคภัณฑ์	40-50	2524
	เครือเจริญโภคภัณฑ์ และอีก 5 บริษัทใหญ่	80-90	
การส่งออก	เครือเจริญโภคภัณฑ์	38.9	2523
	สหฟาร์ม	32.4	
	แหลมทอง	19.5	
	เซนทาโกร	9.2	

ที่มา: (นิพนธ์ พัวพงศกร, 2523 อ้างถึงใน ลินด์ซีย์ ฟาลวีย์ และคณะ, 2548)

จากการสำรวจในงานศึกษาข้างต้น ผลผลิตไก่เนื้อจากฟาร์มในไทยร้อยละ 65-70 เป็นผลผลิตของ 9 บริษัทใหญ่ คือ เครือเจริญโภคภัณฑ์, เบทาโกร, เซนทาโกร, ศรีไทย, แหลมทอง, เพรทฟาร์ม, พี.เจริญภัณฑ์, กรุงเทพ, และสหฟาร์ม ซึ่งร้อยละ 26-30 เป็นผลผลิตของ เครือเจริญโภคภัณฑ์และฟาร์มในสัญญาฯ

การควมรวมในแนวตั้งข้างต้นส่งผลอย่างมากต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตภายในอุตสาหกรรม ยกตัวอย่างในกรณีของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ที่จากเดิมที่ประสบปัญหาว่าอาหารสัตว์ของตนนั้นไม่เป็นที่ยอมรับในตลาดนักเพราะสูตรอาหารเดิมที่ใช้ไม่เหมาะสมกับไก่พันธุ์ใหม่ที่น่าเข้ามาในประเทศ ต่อมาเมื่อบริษัทถือครองทั้งธุรกิจอาหารสัตว์และธุรกิจฟาร์มเลี้ยงไก่ขนาดใหญ่ การรวบรวมข้อมูลการเจริญเติบโตของไก่และสูตรอาหารสัตว์ทำได้สะดวกมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาสูตรอาหารที่ดียิ่งขึ้น และส่งผลดีต่อทั้งธุรกิจอาหารสัตว์และธุรกิจฟาร์มเลี้ยงสัตว์ของตนในเวลาต่อมา

ผลจากการควมรวมฯ ข้างต้นส่งผลต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยในปี 2558 จากการศึกษาของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ม.ป.ป.)¹² พบว่าผลผลิตไก่เนื้อมากกว่าร้อยละ 90 ของปริมาณการผลิตทั้งประเทศอยู่ภายใต้การดำเนินการของบริษัทอาหารขนาดใหญ่เพียง 12 บริษัท คือ

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| 1. บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด | 7. บริษัท แกรมเบียน จำกัด |
| 2. บริษัท สหฟาร์ม จำกัด | 8. บริษัท ไทยแลนด์ฟาวทรีกรุป จำกัด |
| 3. บริษัท เบทาโกรจำกัด | 9. บริษัท ชันฟูตส์ จำกัด |
| 4. บริษัท ชัลเวลเลย์ จำกัด | 10. บริษัท ก้าวหน้าไก่สด จำกัด |
| 5. บริษัท แหลมทอง จำกัด | 11. บริษัท เซนทาโกร จำกัด |
| 6. บริษัท จีเอฟพีที จำกัด (มหาชน) | 12. บริษัท ยูสูงอุตสาหกรรม จำกัด |

อีกหนึ่งผลพวงของการปรับเข้าสู่อุตสาหกรรม คือ **การนำไปสู่การผลิตผ่านระบบเกษตรพันธสัญญา (Contract Farming)** ซึ่งเป็นระบบที่เริ่มมีมาตั้งแต่ปี 2518 (ค.ศ. 1975) ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดย บริษัท กรุงเทพค้าสัตว์ จำกัด (ศรีราชา) (เครือเจริญโภคภัณฑ์) ซึ่งทำตามแบบแผนฟาร์มของ อาร์เบอร์ เอเคอร์ส (Arbor Acres) ที่เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์จำค้ำประกันเงินกู้ให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เพื่อลงทุนระบบฟาร์มเลี้ยงไก่และมีสัญญาจ้างเลี้ยงกับเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่โดยมีการกำหนดราคาค่าจ้างเอาไว้ ซึ่งระบบดังกล่าวประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับมากขึ้นในเวลาต่อมา จนมีการขยายไปยังจังหวัดอื่นๆ เช่น ฉะเชิงเทรา นครปฐม และอำเภออื่นๆ ของชลบุรี

ระบบเกษตรพันธสัญญา (Contract Farming) แตกต่างจากระบบการทำสัญญาซื้อขายจากฟาร์มอิสระเดิม ตรงที่ บริษัทต้นสัญญาจะเข้ามามีส่วนในการควบคุมการผลิตของฟาร์มในสัญญา โดยจะเข้ามาควบคุมอย่างน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับประเภทของสัญญาที่ตกลงกัน โดยในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกจะปรากฏรูปแบบของสัญญาเป็น 3 ประเภท คือ สัญญารับจ้างเลี้ยง (Flat-fee contract) สัญญาประกันราคา (Price

¹² แม้จะไม่ทราบข้อมูลปีที่พิมพ์ที่แน่ชัด แต่ข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ในการศึกษาข้างต้น เป็นข้อมูลล่าสุดปี 2558 จึงน่าจะเป็นข้อมูลที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากนักในปัจจุบัน

guarantee contract) และสัญญาเปิดบัญชีเงินเชื่อ (Open-account contract) และเพื่อให้สามารถเห็นความแตกต่างของแต่ละประเภทการเลี้ยง คณะผู้วิจัยจึงได้สรุปลักษณะของการดำเนินกิจการฟาร์มเลี้ยงสัตว์ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ความแตกต่างระหว่างระบบฟาร์มเลี้ยงไก่ประเภทต่างๆ

ระบบ	การดำเนินการ	ข้อดี/ข้อเสีย
ระบบฟาร์มอิสระ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เกษตรกรผู้เลี้ยงฯ จะดำเนินการบริหารจัดการฟาร์มเอง ตัดสินใจทางการตลาดด้วยตัวเอง 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เกษตรกรมีอิสระในการดำเนินการ ▪ สามารถเลือกอาหาร / ช่วงเวลาดำเนินการ / ระยะเวลาการเลี้ยง ได้ตามที่เกษตรกรจะเห็นว่าเหมาะสมกับสัตว์ของตน ▪ เกษตรกรจะแบกรับความเสี่ยงด้านต่างๆ ด้วยตนเอง ดดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสี่ยงด้านการตลาด
สัญญาจ้างเลี้ยง (Flat-fee contract)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เกษตรกรผู้เลี้ยงฯ จะต้องลงทุนสร้างโรงเลี้ยงและอุปกรณ์อื่นๆ ด้วยตนเอง ▪ ค่าลูกไก่ ค่าอาหารและยา จะเป็นการจัดหาให้โดยบริษัทต้นสัญญา ▪ บริษัทต้นสัญญาจะรับผิดชอบในขั้นตอนการนำไก่ไปโรงชำแหละด้วยตัวเองเมื่อไก่โตได้ขนาดตามที่ตกลง ▪ จะได้รับค่าจ้างเลี้ยงเป็นอัตราตามที่กำหนดในสัญญา คิดตามจำนวนไก่ (โดยทั่วไปจะอยู่ที่ตัวละ 1-1.5 บาทต่อตัว) ▪ บางครั้งบริษัทจะกำหนดสัญญาให้มีเงินค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจาก ค่าเลี้ยงไก่ที่กำหนด เป็นรายตัว หากเกษตรกรสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เกษตรกรไม่ต้องแบกรับความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาไก่ ▪ เกษตรกรได้รับผลประโยชน์จากพัฒนาคุณภาพปัจจัยการผลิตและการพัฒนาสายพันธุ์ของบริษัทใหญ่ ▪ เมื่อความเสี่ยงด้านการตลาดต่ำ อัตราค่าตอบแทนจึงอาจจะไม่สูงมากเท่าวิธีการอื่น ๆ ▪ เกษตรกรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการเลี้ยง

ระบบ	การดำเนินการ	ข้อดี/ข้อเสีย
	เลี้ยงไก่ได้คุณภาพดี เพื่อจูงใจให้เกษตรกรใส่ใจกับไก่ที่เลี้ยงมากขึ้น	
สัญญาประกันราคา (Price guarantee contract)	<ul style="list-style-type: none"> ▫ เกษตรกรผู้เลี้ยงจะเป็นผู้ลงทุนในฟาร์มเองทั้งหมด ▫ จะทำสัญญาซื้อลูกไก่ อาหารและปัจจัยการผลิตอื่นๆ จากบริษัทต้นสัญญา (อาจจะทั้งหมด หรือ บางอย่าง แล้วแต่กำหนดในสัญญา) ▫ สัญญาจะกำหนดราคาประกันที่จะซื้อไก่เอาไว้ ▫ เมื่อไก่โตได้ขนาดจะต้องส่งขายให้บริษัทต้นสัญญาเท่านั้น 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ เกษตรกรมีแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการเลี้ยงของตน ▫ เกษตรกรแบกรับความเสี่ยงมากขึ้นจากการที่จะต้องรับผิดชอบต้นทุนค่าปัจจัยการผลิตด้วยตนเอง ▫ เกษตรกรได้รับผลประโยชน์จากพัฒนาคุณภาพปัจจัยการผลิตและการพัฒนาสายพันธุ์ของบริษัทใหญ่ ▫ เกษตรกรได้รับราคาที่แน่นอน ▫ จะต้องถูกบังคับซื้อปัจจัยการผลิต
สัญญาเปิดบัญชีเงินเชื่อ (Open-account contract)	<ul style="list-style-type: none"> ▫ เกษตรกรจะเปิดบัญชีเงินเชื่อเพื่อซื้อลูกไก่ และปัจจัยการผลิตกับบริษัทต้นสัญญา ▫ การขายไก่จะต้องขายกับบริษัทต้นสัญญาเท่านั้น ▫ เลือกที่จะขายไก่ได้ในราคาตลาด ▫ หักค่าลูกไก่และปัจจัยการผลิตอื่นๆ ส่วนที่เหลือจะเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ช่วยทำให้เกิดสภาพคล่องแก่เกษตรกร ▫ เกษตรกรแบกรับความเสี่ยงด้านราคา ▫ เกษตรกรได้รับผลประโยชน์จากพัฒนาคุณภาพปัจจัยการผลิตและการพัฒนาสายพันธุ์ของบริษัทใหญ่

ที่มา: สรุปโดยคณะผู้วิจัย

ระบบเกษตรกรพันธสัญญา มีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย เพราะ เป็นระบบที่ช่วยทำให้เกิด “การแพร่กระจายของเทคโนโลยีการผลิต” ที่เดิมมีมาจากต่างประเทศสู่บริษัทขนาดใหญ่ จนสามารถพัฒนาเป็นจากบริษัทขนาดใหญ่สู่ตัวเกษตรกรภายในประเทศ อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมายังมีการศึกษามากมายที่ถกเถียงถึง ความเหมาะสมและผลกระทบของระบบเกษตรกรพันธสัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเรื่องความเป็นธรรมและการมีอำนาจเหนือตลาดของบริษัทใหญ่

3.2 โครงสร้างของอุตสาหกรรมและระบบการผลิตในปัจจุบัน

1) อุตสาหกรรมสัตว์ปีก: การพัฒนาสู่การค้าในตลาดโลก

จากผลของการเข้ามาของภาคธุรกิจขนาดใหญ่ ทำให้อุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยปรับเปลี่ยนเข้าสู่การผลิตเพื่อการส่งออกอย่างเต็มรูปแบบ และการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตภายในประเทศทั้งการควบรวมกิจการในแนวดิ่ง (Vertical integration) และการแพร่ขยายของระบบเกษตรกรรมพันธสัญญา (Contract farming) ทำให้ไทยสามารถผลิตสินค้าสัตว์ปีกเพื่อป้อนสู่ตลาดผู้นำเข้าสำคัญอย่าง ญี่ปุ่น ได้ในปริมาณที่มากขึ้น ทำให้การส่งออกเติบโตจาก 2 แสนตันในปี 2519 (ค.ศ. 1976) เพิ่มขึ้นเป็น 143,000 ตัน ในปี พ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1990) หรือเพิ่มขึ้นเป็น 71.5 เท่า มีอัตราเติบโตเฉลี่ยต่อปีสูงกว่าร้อยละ 20

ตารางที่ 10 ตารางดุลปริมาณสัตว์ปีกของไทย ระหว่างปี 2519-2556 (ค.ศ. 1976-2013)¹³

อัตราเติบโตเฉลี่ย/ปี ค.ศ.	1976-80	1980-90	90-2000	2000-10	2010-13	1976-2013
ปริมาณการผลิต	2.2%	6.6%	5.6%	1.3%	4.2%	4.6%
ปริมาณการบริโภค	1.7%	4.6%	4.3%	0.4%	4.2%	3.3%
ปริมาณการส่งออก	25.2%	22.4%	9.4%	2.9%	4.6%	16.3%
% ปริมาณการส่งออก ต่อ ปริมาณการผลิต	22.5%	14.8%	3.6%	1.7%	0.5%	11.2%

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ FAO STAT (2018)

ตารางที่ 11 ตารางแสดงอัตราการเติบโตเฉลี่ยของการส่งออกสินค้าสัตว์ปีก ระหว่างปี 2534-2561 (ค.ศ. 1991-2018)

ปี	ปริมาณการส่งออก			มูลค่าการส่งออก		
	สด/แช่แข็ง	แปรรูป	รวม	สด/แช่แข็ง	แปรรูป	รวม
91-95	2.1%	76.0%	5.1%	-4.8%	68.9%	11.6%
92-96	-3.3%	53.5%	0.2%	-5.3%	51.3%	3.5%
96-2000	10.3%	30.9%	14.3%	-6.3%	13.9%	7.1%
2001-05	-53.7%	22.6%	-4.4%	-49.4%	17.1%	3.0%
2006-10	48.0%	8.9%	10.3%	15.2%	-0.4%	16.0%
2011-18	32.7%	4.8%	9.4%	28.2%	-2.8%	8.9%
91-2018	2.6%	24.6%	6.9%	-5.5%	15.3%	9.2%

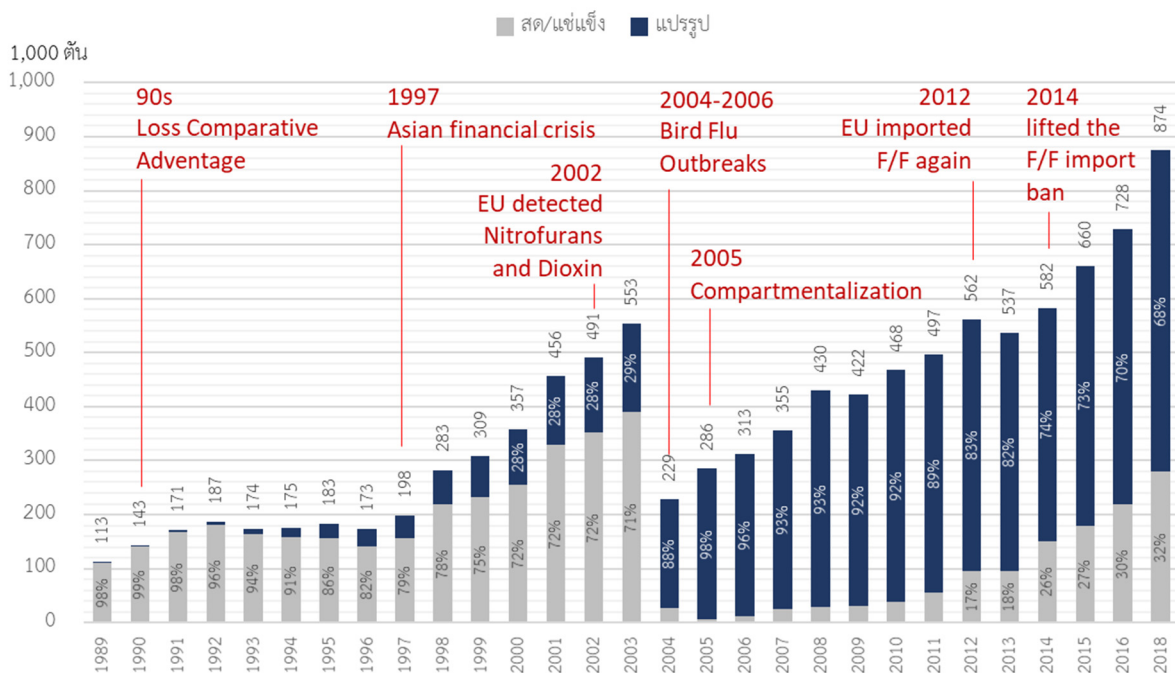
ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ United Nations Comtrade Database (2018)

¹³ ปริมาณการผลิตภายในประเทศ = ปริมาณการบริโภคภายในประเทศ + ปริมาณการส่งออก + ปริมาณการสูญเสียในขั้นตอนการผลิต - ปริมาณการนำเข้า

อย่างไรก็ตาม การเจริญเติบโตข้างต้นก็**ชะลอลงในปี 2534 (ค.ศ. 1991) เป็นต้นมา** เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุคของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ อัตราค่าจ้างแรงงานปรับเพิ่มสูงขึ้นจนทำให้ในขณะนั้น**ไทยสูญเสียความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative advantage) ด้านค่าจ้างแรงงานให้กับคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญ คือ จีน และ เวียดนาม** ในขณะนั้นอัตราการเติบโตของปริมาณส่งออกสัตว์ปีกแช่แข็งและแปรรูปที่เคยสูงถึงเฉลี่ยปีละมากกว่าร้อยละ 20 ลดลงเหลือ ร้อยละ 18 และ ร้อยละ 8 ในปี 2534 (ค.ศ. 1991) และ 2535 (ค.ศ. 1992) ตามลำดับ จากนั้น ในปี 2536-2539 (ค.ศ. 1993-1996) อัตราดังกล่าวติดลบทุกปี

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงมูลค่าการส่งออกในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้ชะลอลงเท่ากับปริมาณการส่งออก สาเหตุเนื่องจาก ในช่วงต้นยุค 90s อุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยรับมือกับสถานการณ์การสูญเสียความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบด้วยการปรับเทคโนโลยีการผลิตหันมาส่งออกสัตว์ปีกแปรรูปมากขึ้น ซึ่งเป็นสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่ม (Value added) สูงกว่าการส่งออกสัตว์ปีกสด/แช่แข็งจึงทำให้มูลค่าส่งออกสัตว์ปีกของไทยในช่วงนั้นมีอัตราเติบโตถึงเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 3.5 แม้ปริมาณการส่งออกจะชะลอลงเหลือเพียงเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 0.2

รูปที่ 9 ปริมาณการส่งออกสัตว์ปีกของไทย (หน่วย: 1,000 ตัน)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลข้อมูลจาก Trademap (2018)

ต่อมาในปี **2540 (ค.ศ. 1997) ประเทศไทย (รวมถึงประเทศอื่นๆ ในเอเชียอีกหลายประเทศ) เกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินครั้งใหญ่** (เรียกกันในชื่อ “วิกฤตต้มยำกุ้ง”) หลังจากรัฐบาลไทยประกาศลอยตัวค่าเงินบาท เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 อัตราแลกเปลี่ยนค่าเงินบาทจากเดิมที่กำหนดคงที่ที่ 25 บาท/ดอลลาร์ สรอ. ก็อ่อนตัวลงอย่างต่อเนื่อง และทำสถิติอ่อนค่าสูงสุด 56 บาท/ดอลลาร์ ในเดือน

มกราคมพ.ศ. 2541 (อ่อนตัวลงร้อยละ 55) วิกฤตเศรษฐกิจนี้แม้จะส่งผลเสียหายอย่างมากต่อธุรกิจของไทย แต่กลับก่อผลบวกบางประการแก่อุตสาหกรรมสัตว์ปีกที่พึ่งพารายได้จากการส่งออก เนื่องจากเมื่ออัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทอ่อนค่าลง ราคาสินค้าจากไทยในสกุลเงินต่างประเทศจึงมีราคาถูกลง โดยเฉพาะเนื้อไก่ซึ่งเป็นโปรตีนที่มีราคาที่ถูกที่สุดมีราคาตกลงไปอีกกว่าร้อยละ 20 ในปีนั้น (NaRanong, 2007) ทำให้สินค้าสัตว์ปีกของไทยมีราคาถูกลงโดยเปรียบเทียบกับสินค้าจากประเทศอื่นๆ

ด้วยเหตุนี้ ในปี พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1997 และ ค.ศ. 1998) ไทยสามารถส่งออกสัตว์ปีกได้เพิ่มขึ้นเป็นถึง 198,000 ตัน ในปี 2539 (ค.ศ. 1995) และ 283,000 ตันในปี พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) ตามลำดับ จากเดิมที่ ส่งออกได้เพียง 173,000 ตันในปี 2539 (ค.ศ. 1995) กล่าวคือไทยมีอัตราเพิ่มขึ้นของการส่งออกสัตว์ปีกร้อยละ 14 ในปี พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) และร้อยละ 43 ในปี พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) จากเดิมที่เคยติดลบร้อยละ 6 ในปี พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ทุกธุรกิจ ในอุตสาหกรรม จะได้รับประโยชน์จากผลของวิกฤตเศรษฐกิจในครั้งนี้ ซึ่งทำให้ธุรกิจจำนวนมากในไทยประสบปัญหาในการหาแหล่งเงินทุนทำให้ไม่สามารถขยายการผลิตเพื่อรองรับการส่งออกที่เติบโตขึ้นอย่างมากได้ รวมถึงการจำกัดงบประมาณของภาครัฐ โดยเฉพาะกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ถูกตัดงบประมาณมากถึงร้อยละ 20 ส่งผลต่อการลงทุนในการสนับสนุนภาคเกษตรในระยะยาว คือ การลดเงินงบประมาณในการทำการวิจัยภาคเกษตรที่ถูกจำกัดมากขึ้น

จากนั้น ในปี 2542 (ค.ศ. 1999) สหภาพยุโรป (the European Union: EU) ได้ประกาศข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิภาพของสัตว์เลี้ยง (the Council Directive 98/58/EC based) เพื่อส่งเสริมให้สัตว์ได้รับการเลี้ยงและดูแลให้สัตว์มีความเป็นอยู่ในสภาวะที่เหมาะสม โดยยึดหลักการ 5 ประการ (Five Freedoms) ในการเลี้ยงและปฏิบัติต่อสัตว์ ได้แก่

1. อิสระจากความหิวกระหาย (Freedom from hunger and thirst)
2. อิสระจากความไม่สบายกาย (Freedom from discomfort)
3. อิสระจากความเจ็บปวดและโรคภัย (Freedom from pain injury and disease)
4. อิสระจากความกลัวและไม่พึงพอใจ (Freedom from fear and distress)
5. อิสระในการแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติ (Freedom to express normal behavior)

ไทยสามารถรับมือกับการประกาศข้อตกลงข้างต้นได้ดี จากการที่ในปีต่อมา กรมปศุสัตว์ ได้ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานฟาร์มเลี้ยงสัตว์เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสหภาพยุโรป ทำให้ถึงแม้ว่ากฎหมายข้างต้นจะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือกีดกันทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี แต่ก็ไม่ได้ส่งผลใหญ่ต่อไทยมากนัก เพราะ ประเทศไทยก็มีการจัดการปรับตัวกับมาตรฐานการทำฟาร์มสัตว์ปีกใหม่ได้ดีกว่าประเทศคู่แข่งอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหรัฐอเมริกา

ต่อมาในปี 2545 (ค.ศ. 2002) สหภาพยุโรป ตรวจพบยาปฏิชีวนะ คือไนโตรฟูราน (nitrofurans)¹⁴ และสารไดออกซิน (Dioxins)¹⁵ ในเนื้อไก่ที่นำเข้ามาจากไทย ในเหตุการณ์ครั้งนี้ทำให้ตัวเลขการส่งออกไก่จากไทยไปสหภาพยุโรปลดลงอย่างมาก รัฐบาลไทยจัดการปัญหานี้ได้อย่างรวดเร็วในปีนั้น โดยการสั่งการให้มีการตรวจสอบและควบคุมระบบการผลิตสัตว์ปีกในไทยอย่างใกล้ชิด รวมถึงการควบคุมการนำเข้ายาปฏิชีวนะต่างๆ อย่างเข้มงวด จนทำให้สถานการณ์เริ่มคลี่คลายลง เมื่อสินค้าจากไทยที่ไปยังสหภาพยุโรปผ่านการตรวจสอบสารเคมีตกค้างได้หลังจากนั้น นอกจากนี้ จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้ผลิตสินค้าสัตว์ปีกในไทยจำนวนมากหันมาผลิตสินค้าที่รับรองว่าปลอดยาปฏิชีวนะ (Antibiotic-free) เพื่อออกขายในตลาดต่างประเทศ

วิกฤตครั้งใหญ่ที่สุดของอุตสาหกรรมสัตว์ปีก คือ **การระบาดของโรคไข้หวัดนกในปี ค.ศ. 2004-2006 (พ.ศ. 2547-49)** โดยในขณะนั้นมีการตรวจพบโรคไข้หวัดนกชนิด H5N1 ระบาดในไทยและประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง ประเทศไทยมีรายงานพบผู้ป่วยไข้หวัดนกสายพันธุ์รุนแรงชนิด H5N1 จำนวน 25 ราย เสียชีวิต 17 ราย ระหว่างปี พ.ศ. 2547 ถึงปี พ.ศ. 2549 โดยพบว่าผู้ป่วยและเสียชีวิตมากที่สุดในปี พ.ศ. 2547 คือ ป่วย 17 ราย เสียชีวิต 12 ราย ในปี พ.ศ. 2548 ป่วย 5 ราย เสียชีวิต 2 ราย ปี พ.ศ. 2549 ป่วย 3 ราย เสียชีวิต 3 ราย จากเหตุการณ์ข้างต้นส่งผลเสียหายอย่างมากต่ออุตสาหกรรม โดยประเทศคู่ค้าทั่วโลกต่างออกคำสั่งระงับการนำเข้าสัตว์ปีกสด/แช่แข็งจากไทย และมีการสั่งทำลายไก่ในพื้นที่ที่พบการระบาดของเชื้อไข้หวัดนกจำนวนมาก เฉพาะในปี 2547 มีการสั่งทำลายสัตว์ปีกรวมมากกว่า 63 ล้านตัว

ในปี 2547 ที่มีการระบาดของไข้หวัดนก รัฐบาลไทยเร่งแก้ไขสถานการณ์โดยการเร่งประกาศใช้มาตรการควบคุมโรคต่างๆ ออกมามากมาย ภาพรวมนโยบายของกรมปศุสัตว์ในขณะนั้น คือ **ต้องกำจัดโรคให้รวดเร็วที่สุด** โดยจะเร่งการตรวจสอบและหากพบจะต้องเร่งทำลายสัตว์ปีกที่ติดโรคทันที โดยมีมาตรการสำคัญคือ

1. มาตรการทำลายสัตว์และเชื้อโรค เมื่อพบโรคจะทำลายสัตว์ปีกในฟาร์มทั้งหมดในรัศมี 5 กิโลเมตรและฆ่าเชื้อ และจ่ายค่าชดเชยตามราคาตลาด (จากเดิมที่กฎหมายกำหนดให้ชดเชยเพียงร้อยละ 75 ของราคาตลาด)
2. มาตรการสำรวจและเฝ้าระวังโรคระหว่างการระบาด สำรวจและเฝ้าระวังโรคอย่างเข้มข้น
3. มาตรการควบคุมโรค ประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อการควบคุมโรค
4. มาตรการควบคุมการเคลื่อนย้ายสัตว์ ห้ามการเคลื่อนย้ายสัตว์ปีกทุกชนิดจากพื้นที่ (ในอาทิศย์แรกที่มีการระบาดรอบแรกกำหนดรัศมี 60 กิโลเมตร ต่อมาได้มีการปรับเหลือเป็น 5 กิโลเมตร เป็นระยะเวลา 21 วัน)
5. มาตรการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน

¹⁴ ยาปฏิชีวนะที่สังเคราะห์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการฆ่าเชื้อแบคทีเรีย ถูกสั่งห้ามใช้ในสินค้าโดย สหภาพยุโรปตั้งแต่ปี 1995

¹⁵ สารพิษที่มักจะปนเปื้อนในอาหารจากผลของมลภาวะ และการใช้สารเคมีในอาหารสัตว์

หลังจากทำลายสัตว์ตัวสุดท้ายที่เข้าข่ายแล้ว กรมปศุสัตว์จะดำเนินการเพิ่มเติมอีก 2 ระยะ ระยะแรก คือ การยืนยันว่าโรคได้สงบลงแล้ว ด้วยการเฝ้าระวังโรคใช้หัวदनกในพื้นที่นั้นต่อไปอีก 4 เดือน และระยะต่อมา คือ การรวบรวมข้อมูลการระบาดเพื่อการวางแผนรับมือในระยะยาว

อีกหนึ่งโครงการภาครัฐที่มีชื่อเสียง คือ “โครงการ X-ray” เป็นโครงการที่ภาครัฐระดมเจ้าหน้าที่ทำการสุ่มสำรวจฟาร์มสัตว์ปีกต่างๆ ทั่วประเทศ พื้นที่รวมถึงมีการตั้งจุดตรวจสอบตามถนน ตลอดระยะทางขนส่งสัตว์ปีกตั้งแต่ฟาร์มไปยังโรงเชือด โดยโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โดยในปัจจุบัน (พ.ศ. 2562) โครงการมีชื่อที่เป็นทางการว่า “โครงการเฝ้าระวังโรคใช้หัวदनกในไก่ไข่เชิงรุกแบบบูรณาการของประเทศไทย” โดยมีเป้าหมายในการสุ่มตรวจปีละ 2 ครั้ง นอกจากนี้ ในเดือน สิงหาคม 2548 รัฐบาลได้ประกาศ “แผนยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาโรคใช้หัวदनก (พ.ศ.2548-2550)” ซึ่งครอบคลุมการพัฒนา ระบบคอมพาร์ตเมนต์ (Compartment) ของไทยด้วย

ทั้งนี้ หลังจากที่มีการระบาดของใช้หัวदनก องค์การโรคระบาดสัตว์ระหว่างประเทศ (OIE) ได้นำเสนอหลักการใช้ระบบคอมพาร์ตเมนต์ (Compartment) เป็นระบบมาตรฐานในการจัดการด้านความปลอดภัยทางชีวภาพ (biosecurity) และการเฝ้าระวังโรค (surveillance) ซึ่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ **โดยกรมปศุสัตว์ได้นำระบบคอมพาร์ตเมนต์ (Compartment) มาใช้เป็นแนวทางในการควบคุม ป้องกัน และเฝ้าระวังโรคใช้หัวदनกในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยตั้งแต่ปี 2549** (ประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง ระบบคอมพาร์ตเมนต์ในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทย พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2549)

ระบบคอมพาร์ตเมนต์ (Compartment) คือ ระบบที่ทำให้กลุ่มฟาร์มเลี้ยงสัตว์ มีระบบแยก ส่วนการเลี้ยงชัดเจน และผู้เลี้ยงต้องทราบถึงสถานะสุขภาพสัตว์ตลอดเวลาการเลี้ยง ภายใต้หลักปฏิบัติการจัดการที่ดี (Good practice) ภายในฟาร์มและการจัดการระหว่างหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตลอดช่วงห่วงโซ่ อุปทาน องค์ประกอบสำคัญของการจัดการคอมพาร์ตเมนต์ ประกอบด้วย 4 หมวดหลัก ได้แก่

1. มาตรฐานการจัดการความปลอดภัยทางชีวภาพ (Biosecurity Management)
2. การเฝ้าระวังโรคใช้หัวदनกในฟาร์มและพื้นที่กั้นชนรัศมี 1 กิโลเมตรรอบฟาร์ม
3. การควบคุมโรคใช้หัวदनกในฟาร์มและพื้นที่กั้นชนรัศมี 1 กิโลเมตรรอบฟาร์ม
4. การตรวจสอบย้อนกลับ ซึ่งกำหนดให้สินค้าขั้นสุดท้ายที่ผลิตออกมาทุกชนิด สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ว่าตัวสินค้ามีที่มาจากแหล่งใดในทุกระดับขั้นตอนของห่วงโซ่ อุปทาน

ระบบคอมพาร์ตเมนต์ (Compartment) เป็นระบบที่เข้มงวดกว่ามาตรฐานฟาร์มโดยทั่วไป มาก ประเทศไทยถือเป็นประเทศแรกของโลกที่ประสบความสำเร็จในการนำระบบดังกล่าวมาใช้ โดยภาคเอกชนของไทยรายแรกที่นำระบบนี้มาใช้ในการผลิตคือเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งได้นำระบบนี้มาใช้ตั้งแต่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2551 (ค.ศ. 2008) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ในขณะนั้น (นายสมศักดิ์ ปริศนานันทกุล)¹⁶ ได้ให้สัมภาษณ์ว่ามีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้กับผู้ส่งออก 23 บริษัท จำนวนรวม 86 คอมพิวเตอร์ ในฟาร์มเลี้ยงไก่เนื้อและเป็ดเนื้อ โดยระบบดังกล่าวจะกำหนดเป็นมาตรฐานที่มีรายละเอียดตามที่ OIE เสนอ และให้กรมปศุสัตว์เข้ามาดำเนินการเก็บตัวอย่างเพื่อเฝ้าระวังโรคไข้หวัดนกอย่างต่อเนื่องครบ 12 เดือน จนสามารถพิสูจน์ได้ว่าฟาร์มปลอดจากโรคไข้หวัดนกอย่างเข้มงวด

ด้วยความสำเร็จของมาตรการทั้งการตรวจสอบ ควบคุมและป้องกันโรคไข้หวัดนก ทำให้การควบคุมโรคไข้หวัดนกในไทยประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยแม้ว่าปี 2550 (ค.ศ. 2007) จะปรากฏการระบาดของโรคไข้หวัดนกครั้งใหญ่อีกครั้งทั้งในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศใกล้เคียงอย่าง กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม อินโดนีเซีย และจีน รวมถึงการพบสัตว์ปีกติดเชื้อไข้หวัดนกในประเทศไทยในช่วงต้นปีที่จังหวัดพิษณุโลก หนองคาย อ่างทอง และมุกดาหาร (อุบลรัตน์ นฤพนธ์จิรกุล, 2550) แต่ตั้งแต่ปี 2550 (พ.ศ. 2007) ประเทศไทยไม่มีรายงานการพบผู้ป่วยหรือผู้เสียชีวิตจากโรคไข้หวัดนกอีกเลย¹⁷ตามรายงานขององค์การอนามัยโลก (ข้อมูลล่าสุด 10 พฤษภาคม 2562) และจากข้อมูลของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2561) พบว่าไทยยังไม่เคยมีปัญหาการระบาดของไข้หวัดนกนับตั้งแต่เมื่อมีการทำลายสัตว์ปีกครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2550 ซึ่งนับเป็นเวลานานกว่าสิบปีจนถึงปัจจุบัน

จากความสำเร็จในการควบคุมภาวะโรคไข้หวัดนก และการยกระดับการผลิตจนได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับนานาชาติ ร่วมกับความพยายามในการเจรจาทางการค้าหลายต่อหลายครั้ง ทำให้ในช่วงต่อมาหลายประเทศก็ทยอยอนุญาตให้นำเข้าไก่สด/แช่แข็งจากไทยได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอนุญาตให้นำเข้าไก่สดและแช่แข็งจากไทยอีกครั้งของสหภาพยุโรปในปี 2555 (ค.ศ. 2012) ซึ่งการอนุญาตมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ภายหลังจากการประชุมคณะกรรมการด้านห่วงโซ่อาหารและสุขภาพสัตว์ของประเทศสมาชิก EU (เมื่อวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2555) ซึ่งมีมติอนุญาตการนำเข้าสัตว์ปีก รวมถึงเนื้อไก่สดแช่แข็งจากไทย ทั้งนี้ การตัดสินใจดังกล่าวเกิดขึ้นหลังจากการเยือนประเทศไทยของคณะผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานอาหารและอนามัยสัตว์ (Food and Veterinary Office: FVO) กระทรวงสาธารณสุขและการคุ้มครองผู้บริโภค คณะกรรมาธิการยุโรป ซึ่งได้เดินทางมาตรวจสอบและประเมินการควบคุมสุขภาพสัตว์ปีกในประเทศไทยเมื่อปี 2554 (มดิชน, 2555)

อีกหนึ่งความสำเร็จของไทย ก็คือญี่ปุ่นอนุญาตให้นำเข้าไก่สดและแช่แข็งจากไทยอีกครั้งในปี 2557 (ค.ศ. 2014) ซึ่งการอนุญาตมีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนมกราคม 2557 ภายหลังจากที่ที่ประชุมด้านสุขภาพศาสตร์สัตว์ ภายใต้อาณัติการพิจารณานโยบายด้านการเกษตร ปศุสัตว์ และชุมชนเกษตรกรรมของ

¹⁶ (ประชาชาติธุรกิจ, 2551).

¹⁷ ในปี 2550 (ค.ศ. 2007) พบชาวต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในไทยเสียชีวิตด้วยโรคไข้หวัดนก โดยเป็นผู้ป่วยชาวลาว ที่ทำการรักษาที่โรงพยาบาลเซษฐาธิราช ในนครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศลาว แต่อาการไม่ดีขึ้น ภายหลังจากญาติขอนำตัวมารับการรักษาต่อที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดหนองคาย

ญี่ปุ่น (เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2556) มีมติรับรองสถานะการปลอดไข่หวัดนกของไทย (กรมเอเชียตะวันออก กระทรวงต่างประเทศ, 2557)

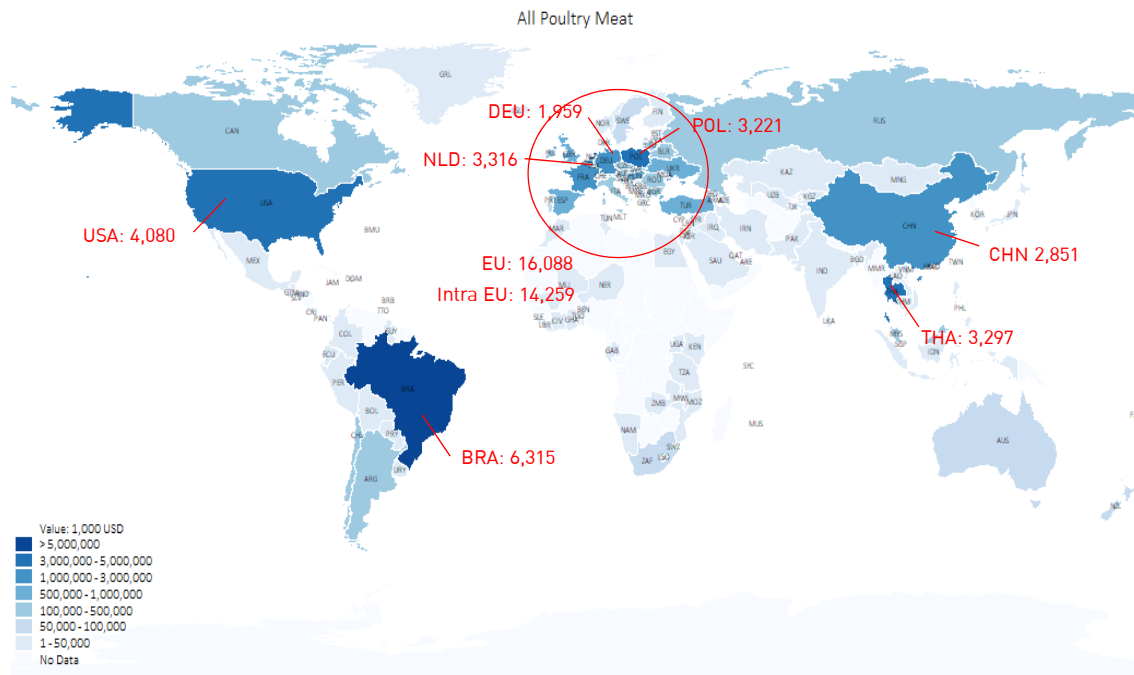
ผลจากการอนุญาตนำเข้าสัตว์ปีกสดและแช่แข็งของสองตลาดส่งออกสำคัญทำให้ปริมาณการส่งออกสัตว์ปีกสดและแช่แข็งของไทยเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 76 ในปี 2555 (ค.ศ. 2012) และร้อยละ 58 ในปี 2557 (ค.ศ. 2014) โดยทั้งสองตลาดยังเป็นตลาดส่งออกที่สำคัญที่สุดของไทยในปัจจุบัน

ข้อสังเกต อุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย ‘กึ่ง’ ถูกบังคับให้มีการปรับตัวครั้งใหญ่ 2 ครั้ง ครั้งแรก คือ การปรับเข้าสู่การผลิตเชิงอุตสาหกรรมเพื่อสร้างรายได้จากความต้องการซื้อส่วนเกินที่ยังไม่ถูกตอบสนอง (แรงจูงใจในลักษณะของรางวัล (Rewards)) และครั้งที่สอง การปรับสู่มาตรฐานด้านความปลอดภัยทางอาหารที่สูงขึ้นจากวิกฤตด้านโรคระบาด (แรงจูงใจในลักษณะของบทลงโทษ (Punishment)) และในทั้งสองทุกครั้ง การยกระดับมาตรฐานของอุตสาหกรรมก็เป็นประโยชน์ในการพัฒนานำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในระยะยาว การผลักดันนโยบายเพื่อให้เกิดการปรับตัวของอุตสาหกรรมในแง่ของการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรจะต้องแสดงภาพของ “แรงจูงใจ” ไม่ว่าจะเป็นรางวัลหรือบทลงโทษ แก่อุตสาหกรรมฯ ให้ชัดเจน

2) อุตสาหกรรมสัตว์ปีก: ก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำในตลาดโลกและคู่แข่งทางการค้า

ในปี 2561 (ค.ศ. 2018) ประเทศไทยส่งออกสัตว์ปีกแช่แข็งและแปรรูปเป็นอันดับ 9 ของโลก และส่งออกสัตว์ปีกแปรรูปเป็นอันดับ 1 ของโลก หากพิจารณารวมทั้งสองผลิตภัณฑ์ ไทยจะเป็นผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์ปีกอันดับ 4 ของโลกด้วยมูลค่าการส่งออก 3,296.8 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ. เป็นรอง บราซิล (6,315.5 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.), สหรัฐฯ (4,079.6 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.), และ เนเธอร์แลนด์ (3,315.6 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.) หาก รวมถึง อันดับ 5 ของโลกอย่างโปแลนด์ (3,221.1 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.) มูลค่ารวมของทั้ง 5 ชาติจะรวมเป็นร้อยละ 56.2 ของมูลค่าการส่งออกรวมของโลก

รูปที่ 10 แผนที่แสดงระดับมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีก “ทุกชนิด” ของประเทศต่างๆ ปี 2561 (ค.ศ. 2018)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ Trademap (2019)

ถ้าหากพิจารณาเป็นรายกลุ่มสินค้าในปี 2561 (ค.ศ. 2018) จะพบว่า ในกลุ่มสินค้าสัตว์ปีกสด และแช่แข็งประเทศไทยส่งออกสินค้ามูลค่า 697.7 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ. (ร้อยละ 21.2 ของมูลค่าการส่งออกสินค้าฯ รวม) ส่งออกสินค้าสัตว์ปีกแปรรูปเป็นมูลค่า 2,599.1 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ. (ร้อยละ 78.8 ของมูลค่าการส่งออกสินค้าฯ รวม) ข้อสังเกตหนึ่งที่น่าสนใจคือ ในบรรดาประเทศผู้ส่งออกชั้นนำของโลก ประเทศในเอเชีย อย่างไทย และ จีน มีการส่งออกสินค้าสัตว์ปีกในรูปของอาหารแปรรูปในสัดส่วนที่สูง ซึ่งเป็นผลมาจากการระบาดของโรคไข้หวัดนกในเอเชีย ตามที่ได้อธิบายในหัวข้อก่อนหน้า ขณะที่ในยุโรปประเทศที่มีสัดส่วนการส่งออกสัตว์ปีกในรูปสินค้าแปรรูปในสัดส่วนที่สูง คือ เยอรมนี (ร้อยละ 46.9 ของมูลค่าการส่งออกสินค้าฯ รวม) ในขณะที่ประเทศที่มีมูลค่าส่งออกสัตว์ปีกสูงประเทศอื่นอย่าง เนเธอร์แลนด์ กับ โปแลนด์ มักจะเน้นการส่งออกสินค้าสัตว์ปีกในรูปสดและแช่แข็งเป็นหลัก

ตารางที่ 12 ปริมาณและมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกสดและแช่แข็งของโลก

	ประเทศ	ปริมาณ (ตัน)	%	ประเทศ	มูลค่า (พันล้าน USD)	%
2544	1 บราซิล	1,316,213	23%	1 สหรัฐฯ	2,056,716	21%
	2 เนเธอร์แลนด์	798,303	14%	2 บราซิล	1,395,485	14%
	3 ฮังการี	713,989	12%	3 ฝรั่งเศส	1,118,330	12%
	4 ฝรั่งเศส	668,411	11%	4 เนเธอร์แลนด์	1,090,960	11%
	5 จีน	402,750	7%	5 จีน	596,813	6%
	7 ไทย	329,966	6%	6 ไทย	575,957	6%
	TOP5	3,899,666	67%	TOP5	6,258,304	65%
	EU	2,762,609	47%	EU	4,228,533	44%
	โลก	5,829,515	100%	โลก	9,630,200	100%
2549	1 สหรัฐฯ	2,814,156	30%	1 บราซิล	3,038,988	25%
	2 บราซิล	2,666,264	28%	2 สหรัฐฯ	2,237,961	18%
	3 เนเธอร์แลนด์	758,219	8%	3 เนเธอร์แลนด์	1,398,298	12%
	4 ฝรั่งเศส	464,650	5%	4 ฝรั่งเศส	963,528	8%
	5 เบลเยียม	369,749	4%	5 เยอรมนี	641,794	5%
	30 ไทย	11,421	0%	29 ไทย	20,433	0%
	TOP5	7,073,038	75%	TOP5	8,280,569	68%
	EU	2,999,236	32%	EU	5,733,972	47%
	โลก	9,412,412	100%	โลก	12,124,253	100%
2554	1 สหรัฐฯ	3,741,548	26%	1 บราซิล	7,242,553	27%
	2 บราซิล	3,644,070	25%	2 สหรัฐฯ	4,504,992	17%
	3 เนเธอร์แลนด์	1,359,199	10%	3 เนเธอร์แลนด์	2,771,040	11%
	4 ฮังการี	803,050	6%	4 ฝรั่งเศส	1,482,412	6%
	5 ฝรั่งเศส	547,755	4%	5 โปแลนด์	1,249,743	5%
	23 ไทย	54,620	0%	25 ไทย	115,850	0%
	TOP5	10,095,622	71%	TOP5	17,250,740	65%
	EU	4,569,149	32%	EU	10,811,062	41%
	โลก	14,298,609	100%	โลก	26,360,488	100%
2560	1 บราซิล	3,888,419	24%	1 บราซิล	6,008,518	23%
	2 สหรัฐฯ	3,528,268	22%	2 สหรัฐฯ	3,629,955	14%
	3 เนเธอร์แลนด์	1,475,735	9%	3 โปแลนด์	2,782,459	10%
	4 โปแลนด์	1,310,794	8%	4 เนเธอร์แลนด์	2,765,803	10%
	5 ฮังการี	602,649	4%	5 เยอรมนี	1,039,521	4%
	12 ไทย	280,694	2%	9 ไทย	697,699	3%
	TOP5	10,805,865	67%	TOP5	16,226,256	61%
	EU	5,847,125	36%	EU	11,855,435	45%
	โลก	16,215,851	100%	โลก	26,549,582	100%

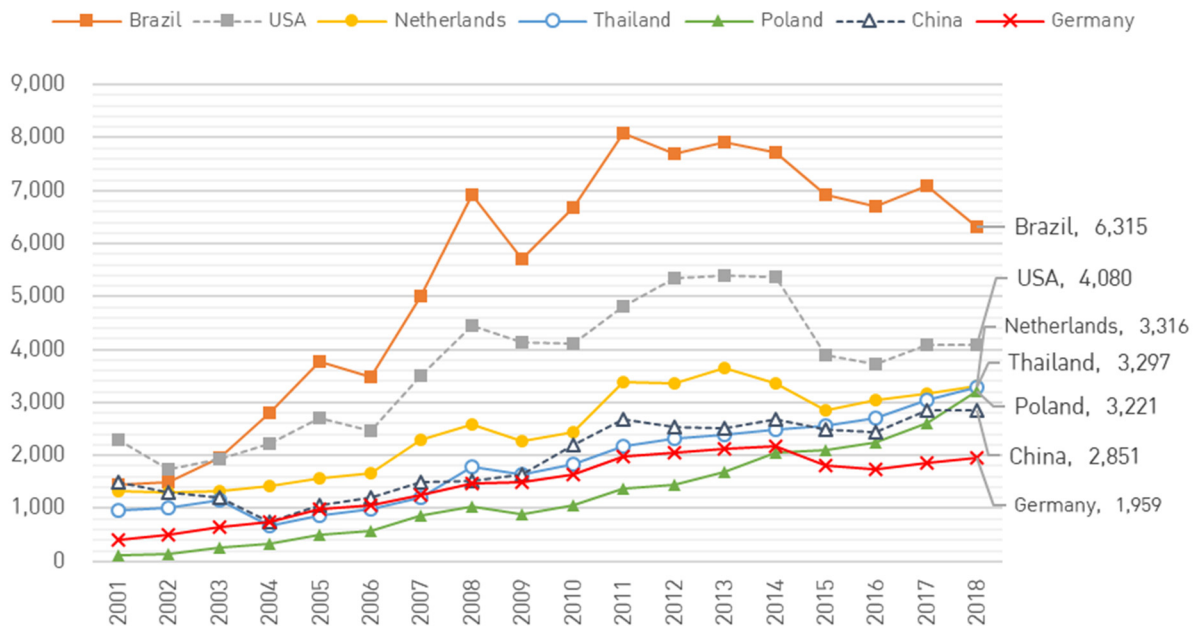
ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ Trademap (2019)

ตารางที่ 13 ปริมาณและมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกแปรรูปของโลก

	ประเทศ	ปริมาณ (ตัน)	%	ประเทศ	มูลค่า (พันล้าน USD)	%
2544	1 จีน	126,732	17%	1 จีน	391,686	16%
	2 ไทย	126,226	16%	2 ไทย	385,014	16%
	3 สหรัฐฯ	77,619	10%	3 เนเธอร์แลนด์	240,565	10%
	4 เนเธอร์แลนด์	75,236	10%	4 สหรัฐฯ	228,254	10%
	5 ฝรั่งเศส	60,092	8%	5 ฝรั่งเศส	213,511	9%
	TOP5	465,905	61%	TOP5	1,459,030	61%
	EU	344,311	45%	EU	1,195,110	50%
	โลก	766,468	100%	โลก	2,401,015	100%
2549	1 ไทย	301,289	22%	1 ไทย	965,930	21%
	2 จีน	237,547	17%	2 จีน	737,110	16%
	3 บราซิล	197,053	14%	3 บราซิล	433,021	9%
	4 เยอรมนี	100,294	7%	4 เยอรมนี	406,724	9%
	5 สหรัฐฯ	100,018	7%	5 เนเธอร์แลนด์	274,658	6%
	TOP5	936,201	67%	TOP5	2,817,443	61%
	EU	487,619	35%	EU	2,058,827	45%
	โลก	1,389,954	100%	โลก	4,620,986	100%
2554	1 ไทย	442,659	22%	1 ไทย	2,059,688	24%
	2 จีน	274,013	13%	2 จีน	1,198,007	14%
	3 บราซิล	248,617	12%	3 บราซิล	860,978	10%
	4 เยอรมนี	168,888	8%	4 เยอรมนี	831,137	10%
	5 เนเธอร์แลนด์	136,486	7%	5 เนเธอร์แลนด์	605,528	7%
	TOP5	1,270,663	62%	TOP5	5,555,338	65%
	EU	770,088	38%	EU	3,745,876	44%
	โลก	2,033,517	100%	โลก	8,589,819	100%
2560	1 ไทย	593,585	24%	1 ไทย	2,599,058	27%
	2 จีน	298,995	12%	2 จีน	1,238,208	13%
	3 สหรัฐฯ	223,986	9%	3 เยอรมนี	919,799	10%
	4 เยอรมนี	216,200	9%	4 เนเธอร์แลนด์	549,771	6%
	5 โปแลนด์	134,374	5%	5 สหรัฐฯ	449,669	5%
	TOP5	1,467,140	60%	TOP5	5,756,505	61%
	EU	1,027,348	42%	EU	4,233,014	45%
	โลก	2,452,427	100%	โลก	9,496,502	100%

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ Trademap (2019)

รูปที่ 11 มูลค่าการส่งออกของประเทศผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลก ปี 2544-2561 (ค.ศ. 2001-2018)¹⁸



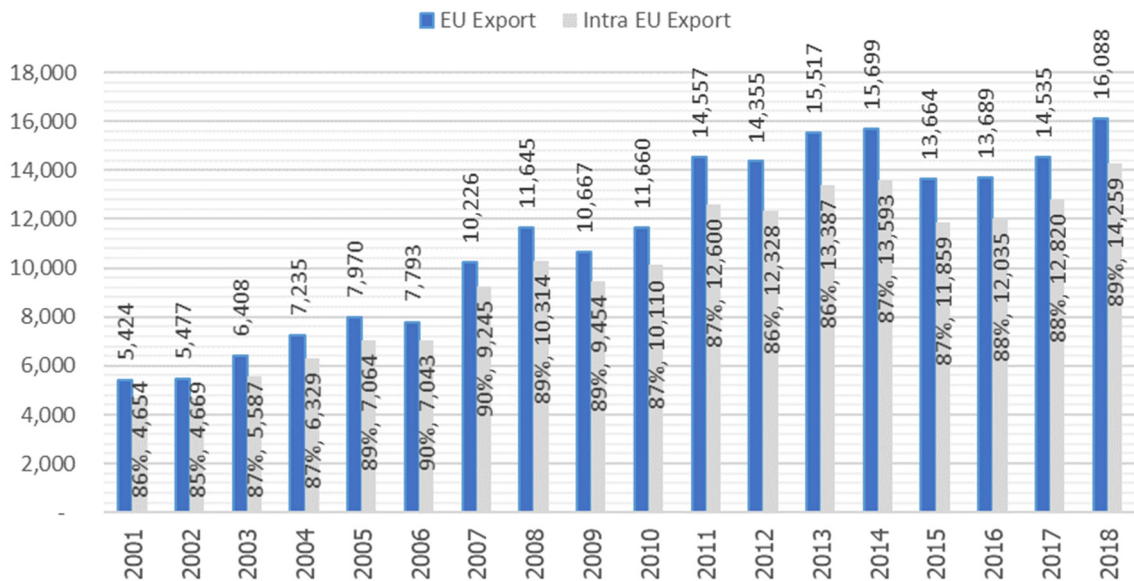
ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ Trademap (2019)

จากข้อมูลข้างต้นจะสังเกตเห็นได้ว่าตลาดการค้าสัตว์ปีกโลกเป็นตลาดที่มีคู่แข่งไม่มากรายนัก เฉพาะผู้ส่งออกรายใหญ่จาก 5 ประเทศก็มีมูลค่าการส่งออกเกินกว่าร้อยละ 50 ของมูลค่าการส่งออกรวมของโลก โดยประเทศผู้ส่งออกที่สำคัญในช่วงที่ผ่านมา คือ บราซิล, สหรัฐอเมริกา, โปแลนด์, เนเธอร์แลนด์, เยอรมนี, จีน และ ไทย และจะเห็นได้ว่ามูลค่าการค้าสัตว์ปีกโลกมีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการบริโภคสัตว์ปีกที่ประชากรโลกมีแนวโน้มที่จะบริโภคสัตว์ปีกต่อปีต่อคนเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ จะสังเกตเห็นได้จากกราฟที่ตลาดการค้าสัตว์ปีกเป็นตลาดที่สินค้ามีการทดแทนกันที่สูง มีผลให้เมื่อการส่งออกของไทยเกิดปัญหา เช่น ช่วงใช้หวัดนกระบาดในปี 2547 (ค.ศ. 2004) การส่งออกของไทยที่หดตัวลงก็จะถูกชดเชยด้วยการส่งออกที่เพิ่มขึ้นของประเทศคู่แข่งรายใหญ่อื่นๆ

ขณะที่การนำเข้าสัตว์ปีกของประเทศต่างๆ ในโลกจะมีความแตกต่างจากการส่งออกตรงที่ ผู้ซื้อสัตว์ปีกสดและแช่แข็งที่สำคัญจะมีมากกว่าผู้ส่งออก ขณะที่สัตว์ปีกแปรรูปจะมีผู้ซื้อรายสำคัญ คือ ญี่ปุ่น และประเทศในสหภาพยุโรปอย่าง สหราชอาณาจักร, เยอรมนี, เนเธอร์แลนด์ และฝรั่งเศส ซึ่งมีมูลค่าการนำเข้าเกินกว่าครึ่งหนึ่งของมูลค่ารวมในโลก ทั้งนี้ หากพิจารณาจะพบว่าในโลกมีตลาดนำเข้าที่สำคัญอยู่ 2 แห่ง คือ ตลาดยุโรป และ ตลาดเอเชียตะวันออก

¹⁸ ข้อมูลเงินในรูปนี้ รวมฮ่องกงและไต้หวันด้วย

รูปที่ 12 ระดับมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกของสหภาพยุโรป และระดับมูลค่าการส่งออกฯ ไปยังประเทศสมาชิก (หน่วย: ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ Trademap (2019)

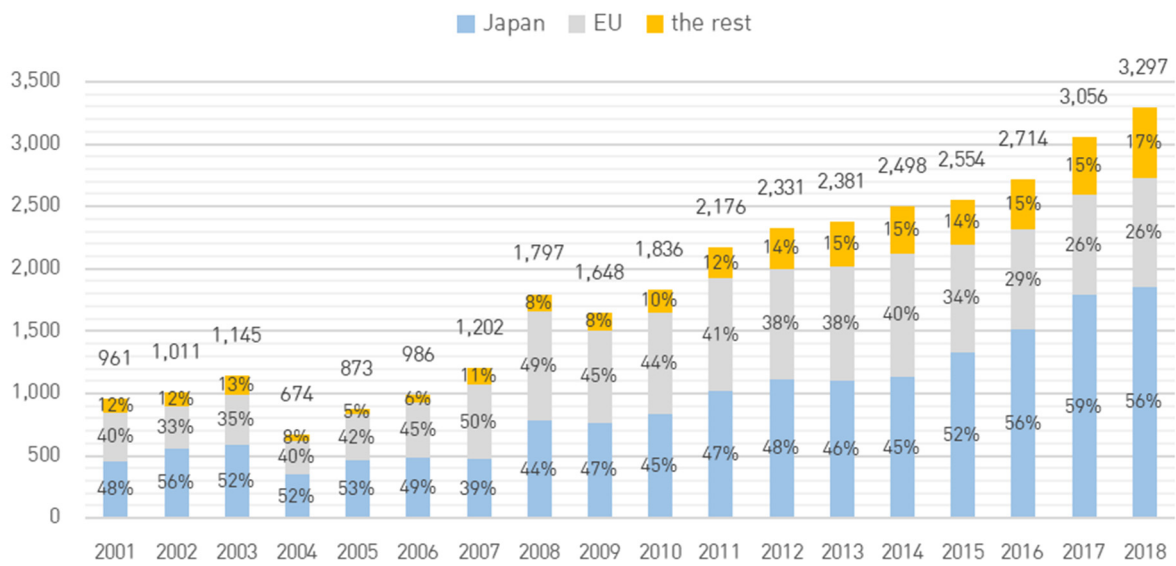
นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าสหภาพยุโรปเป็นทั้งผู้ส่งออกและผู้นำเข้ารายใหญ่ของโลก เนื่องจากประเทศสมาชิกมีการซื้อขายภายในในระดับที่สูง โดยจากสถิติการค้าที่ผ่านมาพบว่า สินค้าสัตว์ปีกของสหภาพยุโรปเกือบร้อยละ 90 เป็นการส่งออกไปยังประเทศสมาชิก และถ้าพิจารณาจากข้อมูลการส่งออกสัตว์ปีกของไทย ก็พบว่าสหภาพยุโรปเป็นตลาดที่สำคัญอันดับสองของไทยรองจากญี่ปุ่น

ตารางที่ 14 ปริมาณและมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกแปรรูปของไทย

	ประเทศ	ปริมาณ (ตัน)	%	ประเทศ	มูลค่า (พันล้าน USD)	%
2544	1 ญี่ปุ่น	55,027	44%	1 ญี่ปุ่น	177,308	46%
	2 เนเธอร์แลนด์	25,148	20%	2 สหราชอาณาจักร	73,902	19%
	3 สหราชอาณาจักร	24,539	19%	3 เนเธอร์แลนด์	69,517	18%
	4 สิงคโปร์	7,329	6%	4 เยอรมนี	19,731	5%
	5 เยอรมนี	5,255	4%	5 สิงคโปร์	18,052	5%
	TOP5	117,298	93%	TOP5	358,510	93%
	EU	56,320	45%	EU	167,741	44%
	โลก	126,226	100%	โลก	385,014	100%
2549	1 ญี่ปุ่น	148,175	49%	1 ญี่ปุ่น	474,672	49%
	2 สหราชอาณาจักร	87,159	29%	2 สหราชอาณาจักร	274,685	28%
	3 เนเธอร์แลนด์	24,802	8%	3 เนเธอร์แลนด์	78,047	8%
	4 เยอรมนี	14,121	5%	4 เยอรมนี	55,282	6%
	5 สิงคโปร์	7,319	2%	5 สิงคโปร์	21,878	2%
	TOP5	281,576	93%	TOP5	904,564	94%
	EU	136,552	45%	EU	440,195	46%
	โลก	301,289	100%	โลก	965,930	100%
2554	1 ญี่ปุ่น	205,224	46%	ญี่ปุ่น	1,022,347	50%
	2 สหราชอาณาจักร	134,939	30%	2 สหราชอาณาจักร	582,176	28%
	3 เนเธอร์แลนด์	32,206	7%	3 เนเธอร์แลนด์	147,112	7%
	4 เยอรมนี	15,482	3%	4 เยอรมนี	74,485	4%
	5 สิงคโปร์	12,659	3%	5 สิงคโปร์	54,836	3%
	TOP5	400,510	90%	TOP5	1,880,956	91%
	EU	203,552	46%	EU	896,804	44%
	โลก	442,659	100%	โลก	2,059,688	100%
2560	1 ญี่ปุ่น	306,340	52%	1 ญี่ปุ่น	1,471,708	57%
	2 สหราชอาณาจักร	159,860	27%	2 สหราชอาณาจักร	598,357	23%
	3 เนเธอร์แลนด์	35,182	6%	3 เนเธอร์แลนด์	142,179	5%
	4 เกาหลีใต้	24,527	4%	4 เกาหลีใต้	102,572	4%
	5 สิงคโปร์	17,058	3%	5 สิงคโปร์	77,244	3%
	TOP5	542,967	91%	TOP5	2,392,060	92%
	EU	220,785	37%	EU	847,394	33%
	โลก	593,585	100%	โลก	2,599,058	100%

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ Trademap (2019)

รูปที่ 13 ระดับมูลค่าการส่งออกสัตว์ปีกของไทย (หน่วย: ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.)



ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ Trademap (2019)

ทั้งนี้ จากข้อมูลการส่งออกของไทย ตลาดส่งออกที่สำคัญที่สุดของไทย คือ ญี่ปุ่น และประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป (โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเยอรมนี เนเธอร์แลนด์และสหราชอาณาจักร) มีมูลค่าการส่งออกรวมกันมากกว่าร้อยละ 70 ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา และจะสังเกตเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยได้มีการขยายไปยังตลาดใหม่ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะประเทศในทวีปเอเชียซึ่งตลาดมีการเติบโตมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งเกาหลีใต้ จีน และตลาดอาเซียน

การพึ่งพาการค้ากับประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปที่สูง ในขณะที่ประเทศในกลุ่มนี้มีมูลค่าการค้าภายในที่สูง ทำให้ไทยกลายเป็นทั้งคู่ค้าและคู่แข่งที่สำคัญของประเทศเหล่านี้ จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจที่ช่วงที่ผ่านมาไทยต้องเผชิญกับการบังคับใช้มาตรการทางการค้าต่างๆ จากประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป

ที่ผ่านมาอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยได้มีการปรับตัวและปรับปรุงกระบวนการผลิตได้อย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของมาตรฐานความปลอดภัยทางด้านอาหารของอุตสาหกรรม ซึ่งสินค้าสัตว์ปีกไทยมีมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับโลก ซึ่งเป็นผลจากการปรับตัวได้อย่างดีเยี่ยมของภาคเอกชนที่ทำงานร่วมกับภาครัฐอย่างใกล้ชิด ประเด็นใหญ่เรื่องต่อไปที่จะเข้ามาสร้างความท้าทายให้แก่อุตสาหกรรมฯ จึงเป็นประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานซึ่งไทยกำลังถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเวทีการค้าระดับโลกในช่วงหลายปีที่ผ่านมา

ข้อสังเกต อุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยพึ่งพาการค้ากับประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปในระดับที่สูง ที่ผ่านมามีอุตสาหกรรมอาหารอื่นของไทยอย่างอุตสาหกรรมประมง ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการใช้มาตรการทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี โดยมีประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นหนึ่งในมูลเหตุของการใช้มาตรการ

3) อุตสาหกรรมสัตว์ปีก: รายละเอียดระบบการผลิตในปัจจุบัน

ในส่วนนี้ จะรายงานถึงระบบการผลิตสัตว์ปีกของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยจะแจกแจงรายละเอียดพื้นที่การผลิตของสินค้าแต่ละชนิด โครงสร้างห่วงโซ่อุปทานในปัจจุบัน ระบบโรงเลี้ยงที่ถูกพัฒนาขึ้นมาก่อนที่ในบทต่อไปจะได้กล่าวถึงระบบการใช้แรงงานในปัจจุบัน

รูปต่อไปนี้จะแสดงรายละเอียดของจำนวนสัตว์ปีกและจำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกแต่ละชนิดในแต่ละเขตพื้นที่ปศุสัตว์ และรายชื่อจังหวัดที่เป็นแหล่งผลิตสินค้าที่สำคัญ ซึ่งกรมปศุสัตว์ได้แบ่งพื้นที่ออกเป็น 9 เขตพื้นที่

ตารางที่ 15 ปริมาณสัตว์และจำนวนฟาร์มของสัตว์ปีกประเภท “ไก่ทั้งหมด”

เขตปศุสัตว์	จำนวนสัตว์		จำนวนฟาร์ม	
ประเทศ	429,979,458	100%	2,470,427	100%
เขต 1 ภาคกลาง	101,490,579	24%	106,835	4%
เขต 2 ภาคตะวันออก	79,467,050	18%	99,130	4%
เขต 3 ภาคอีสานใต้	70,267,665	16%	592,051	24%
เขต 4 ภาคอีสานเหนือ	24,480,114	6%	562,983	23%
เขต 5 ภาคเหนือ	24,068,545	6%	348,389	14%
เขต 6 ภาคกลางตอนบน	32,056,995	7%	282,280	11%
เขต 7 ภาคตะวันตก	66,296,209	15%	112,550	5%
เขต 8 ภาคใต้ตอนบน	23,336,923	5%	216,275	9%
เขต 9 ภาคใต้ตอนล่าง	8,515,378	2%	149,934	6%
พื้นที่การผลิตที่สำคัญ	ลพบุรี, นครราชสีมา, ชลบุรี, กาญจนบุรี, สระบุรี ปราจีนบุรี, สุพรรณบุรี, บุรีรัมย์, ฉะเชิงเทรา, นครปฐม			

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ กรมปศุสัตว์

ตารางที่ 16 ปริมาณสัตว์และจำนวนฟาร์มของสัตว์ปีกประเภท “เปิดทั้งหมด”

เขตปศุสัตว์	จำนวนสัตว์		จำนวนฟาร์ม	
ประเทศ	26,287,094	100%	420,410	100%
เขต 1 ภาคกลาง	5,121,622	19%	13,560	3%
เขต 2 ภาคตะวันออก	3,193,269	12%	10,984	3%
เขต 3 ภาคอีสานใต้	3,277,000	12%	118,041	28%
เขต 4 ภาคอีสานเหนือ	2,665,301	10%	131,429	31%
เขต 5 ภาคเหนือ	380,429	1%	15,774	4%
เขต 6 ภาคกลางตอนบน	2,732,002	10%	21,772	5%
เขต 7 ภาคตะวันตก	5,507,885	21%	10,791	3%
เขต 8 ภาคใต้ตอนบน	1,726,356	7%	34,305	8%
เขต 9 ภาคใต้ตอนล่าง	1,683,230	6%	63,754	15%
พื้นที่การผลิตที่สำคัญ	สุพรรณบุรี, นครปฐม, อ่างทอง, ฉะเชิงเทรา, ลพบุรี สระบุรี, นครราชสีมา, สงขลา, ชัยภูมิ, นครศรีธรรมราช			

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ กรมปศุสัตว์

จากข้อมูลการผลิตและจำนวนฟาร์มข้างต้น พอจะได้ข้อสรุปที่สำคัญ ดังนี้

- สัตว์ปีกที่สำคัญที่สุดทั้งในด้านปริมาณที่เลี้ยงและการส่งออกคือไก่เนื้อ ซึ่งเป็นสัตว์ปีกที่เลี้ยงโดยฟาร์มขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสัตว์ปีกชนิดอื่นๆ โดยเฉลี่ยในประเทศไทยโดยจะเลี้ยงกันในขนาดประมาณ 7,000 ตัวต่อฟาร์ม ขณะที่ไก่พื้นเมือง ซึ่งเป็นอีกสัตว์ปีกที่แปรรูปเป็นเนื้อไก่ (มักจะไว้ขายในประเทศ) จะเลี้ยงในฟาร์มขนาดเล็กที่มีปริมาณไก่เฉลี่ยเพียง 37 ตัวต่อฟาร์ม
- สัตว์ปีกชนิดอื่นๆ ไม่ได้ถูกเลี้ยงในปริมาณที่มากนัก โดยสัตว์ปีกชนิดที่ผลิตมาครองลงมาคือเป็ด มีจำนวนฟาร์มเลี้ยงเป็ดทั่วประเทศทั่วประเทศเพียง 420,000 ฟาร์ม (ขณะที่มีจำนวนฟาร์มไก่รวมประมาณ 2.5 ล้านฟาร์ม) ส่วนมากจะเป็นเป็ดไข่ที่เลี้ยงในฟาร์มขนาดไม่ถึง 100 ตัวต่อฟาร์ม ถึงแม้ฟาร์มเลี้ยงเป็ดได้ทุ่่งจำนวนไม่น้อยจะมีเป็ดหลายพันหรือมากถึงหลายหมื่นตัวก็ตาม
- การเลี้ยงไก่เนื้อในประเทศไทยมีการผลิตจะกระจุกตัวบริเวณตอนกลางของประเทศ ทั้งในเขตภาคกลาง ภาคอีสานตอนใต้และภาคตะวันออก โดยมีจังหวัดที่มีปริมาณการผลิตสูง คือ ลพบุรี, นครราชสีมา, ชลบุรี, กาญจนบุรี, สระบุรี, ปราจีนบุรี, สุพรรณบุรี, บุรีรัมย์, ฉะเชิงเทรา และ นครปฐม

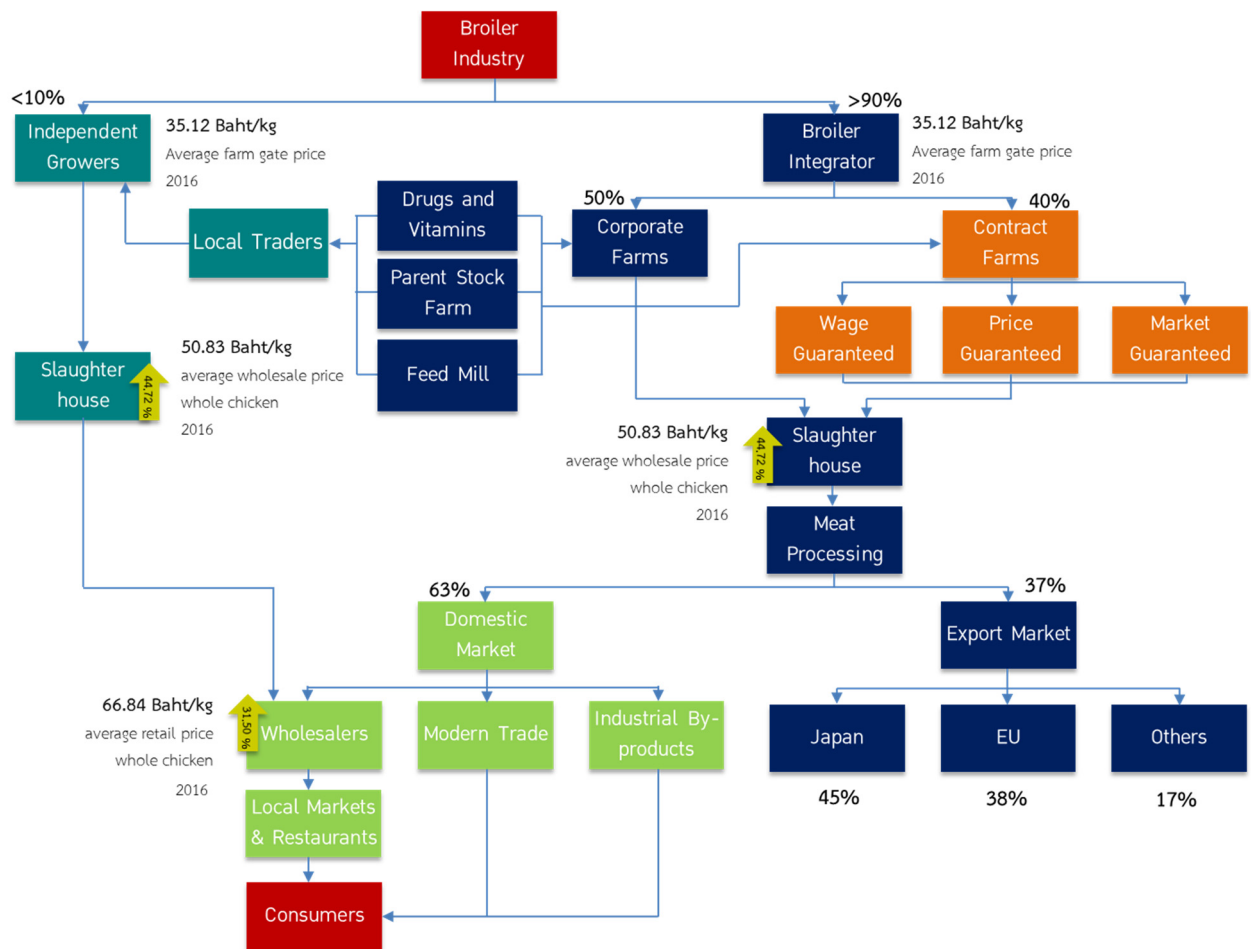
การพิจารณาห่วงโซ่อุปทานในงานวิจัยนี้จะพิจารณาใน 2 แนวทาง แนวทางแรกคือ การศึกษาเส้นทางการเติบโตของตัวสัตว์ปีกตั้งแต่การเกิดไปจนถึงผู้บริโภค และอีกเส้นทาง ซึ่งเป็นแนวทางที่งานศึกษาให้ความสำคัญ คือการศึกษาในมุมมองของตลาด กล่าวคือศึกษาระบบห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรม ตั้งแต่ระบบอุตสาหกรรมต้นน้ำ กลางน้ำ ไปยังปลายน้ำ ด้วยวิธีการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาและสำรวจในพื้นที่ และตรวจทานความถูกต้องของข้อมูลโดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ การศึกษาห่วงโซ่อุปทานในรายงานนี้จะจำกัดไว้ที่สัตว์ปีกจำพวกไก่เนื้อเป็นหลัก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนการผลิตในฟาร์มขนาดใหญ่ที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติมาช่วยในการผลิต

การศึกษาเริ่มจากการศึกษาเส้นทางการเติบโตของตัวสัตว์ปีกตั้งแต่การเกิดไปจนถึงการส่งออก ในกรณีนี้เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ศึกษาให้เห็นภาพสถานที่ต่างๆ ที่สัตว์ปีกและระยะเวลาในการผลิตในแต่ละขั้นตอน โดยคณะผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากงานวิจัยของ ผศ.สพญ.สุวิชา เกษมสุวรรณ (2549) เป็นพื้นฐาน¹⁹ และจากการไปศึกษาภาคสนามในพื้นที่และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าระบบข้างต้นยังไม่มีเปลี่ยนแปลงไปมากนักในปัจจุบัน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าอุตสาหกรรมการผลิตไก่เนื้อของไทยมีการใช้แรงงานข้ามชาติในทุกระดับของห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งสามารถสรุปภาพเส้นทางของสินค้าในอุตสาหกรรมได้ตามภาพต่อไปนี้

¹⁹ งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ซึ่งปัจจุบันปรับหน่วยงานเป็น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

รูปที่ 14 ภาพโครงสร้างห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมไก่เนื้อ



ที่มา: Viroj NaRanong and Phunjasit Chokesomritpol (2017)

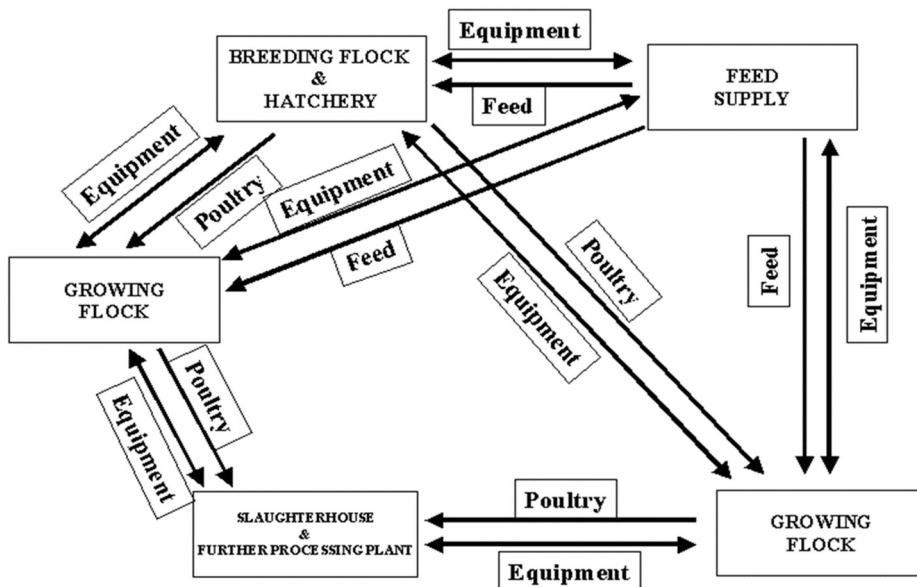
ห่วงโซ่อุปทานต้นน้ำเริ่มจาก “ธุรกิจสัตว์ปีกขนาดใหญ่” ที่เป็นเจ้าของเทคโนโลยีในการผลิตอาหารสัตว์ ยาสัตว์และพันธุ์สัตว์ จะเป็นทั้งผู้เลี้ยงเอง (ซึ่งมีผลผลิตประมาณร้อยละ 50 ของผลผลิตรวมของทั้งประเทศ) และเป็นผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิตส่วนใหญ่ให้กับ “ฟาร์มเกษตรกร” ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ “ฟาร์มของเกษตรกรพันธสัญญา” (ประมาณร้อยละ 40 ของผลผลิตรวมในอุตสาหกรรม) (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อระบบเกษตรกรพันธสัญญาในบทก่อนหน้า) และกลุ่ม “ฟาร์มอิสระ” ที่มีผลผลิตประมาณร้อยละ 10 ของผลผลิตทั้งหมด โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของอุตสาหกรรมนี้ คือ การที่ฟาร์มบริษัทมีขนาดใหญ่ขึ้นมาก ในขณะที่ฟาร์มอิสระมีแนวโน้มที่จะลดลงเนื่องจากการผลิตในธุรกิจขนาดเล็กจะเสียเปรียบด้านประสิทธิภาพและต้นทุน ทำให้ในปัจจุบันกลุ่ม “ฟาร์มภายใต้การกำกับของธุรกิจขนาดใหญ่” (ฟาร์มบริษัทร่วมกับฟาร์มเกษตรกรพันธสัญญา) มีสัดส่วนการผลิตสูงถึงประมาณร้อยละ 90

ในชั้นกลางน้ำ คือโรงฆ่าสัตว์ที่กระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ จะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ “โรงฆ่าสัตว์ท้องถิ่น” ที่จะรับไก่จากฟาร์มอิสระ และ “โรงฆ่าสัตว์ของธุรกิจขนาดใหญ่” ซึ่งจะมีมาตรฐานการผลิตในด้านต่างๆ ที่สูงกว่า ที่จะรับไก่จากฟาร์มภายใต้การกำกับของธุรกิจขนาดใหญ่ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของ

อุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมาในส่วนนี้ คือ การหดตัวของโรงฆ่าสัตว์ท้องถิ่น จากความเข้มงวดทางมาตรฐานการผลิตที่สูงขึ้นและประสิทธิภาพการผลิตที่ไม่สามารถสู้การผลิตของธุรกิจขนาดใหญ่ได้

ท้ายสุดในชั้นปลายน้ำ ซึ่งก็คือธุรกิจอาหาร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ “ธุรกิจภายในประเทศ” และ “ธุรกิจส่งออก” ในส่วนของไก่เนื้อที่ฆ่าในโรงฆ่าสัตว์ท้องถิ่นทั้งหมด จะถูกจำหน่ายภายในประเทศเพราะมาตรฐานสินค้าอาหารที่ต่ำกว่ามาตรฐานของสินค้าอาหารส่งออก ขณะที่โรงฆ่าสัตว์ที่มีมาตรฐานของธุรกิจขนาดใหญ่จะผลิตเพื่อป้อนตลาดภายในประเทศประมาณร้อยละ 63 และ ที่เหลือร้อยละ 37 จะถูกส่งออก จากข้อมูลการบริโภคภายในประเทศที่ผ่านมาพบว่าสัดส่วนของเนื้อไก่ที่จะส่งออกมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากระดับการบริโภคภายในประเทศไทยเริ่มจะทรงตัว โดยถึงแม้ว่าคนไทยมีแนวโน้มจะบริโภคไก่ต่อคนต่อปีในปริมาณที่สูงขึ้น แต่ประเทศไทยกำลังจะเริ่มเข้าสู่ช่วงของการหดตัวของประชากรทำให้ระดับการบริโภคโดยรวมไม่ได้เพิ่มมากนัก

รูปที่ 15 ภาพโครงสร้างห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมไก่เนื้อภายใต้ระบบคอมพาร์ตเมนต์ (Compartment)



ที่มา: (Clements, 2015; อ้างถึงใน กิตติ ทรัพย์ชุกกุล, 2560)

นอกจากนี้ ระบบห่วงโซ่อุปทานไก่เนื้อตั้งแต่ยุคของการเข้ามาของภาคธุรกิจใหญ่ จนก่อให้เกิดการรวมตัวในแนวตั้งของอุตสาหกรรม การขยายตัวของฟาร์มขนาดใหญ่ และที่สำคัญที่สุดคือการปรับตัวด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการผลิตอาหารภายหลังเหตุการณ์การระบาดของโรคไข้หวัดนก จนเกิดระบบการผลิตคอมพาร์ตเมนต์ (Compartment) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ โครงสร้างห่วงโซ่อุปทานการผลิตไปสู่การควบคุมของธุรกิจขนาดใหญ่มากขึ้น เนื่องจากระบบใหม่ที่เป็นที่ยอมรับในมาตรฐานสากล เป็นระบบที่ต้องการความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับของสินค้าในทุกะดับของห่วงโซ่การผลิต ซึ่งทำได้ยากยิ่งในระบบฟาร์มเลี้ยงอิสระ

ระบบการผลิตไก่เนื้อในปัจจุบัน นอกเหนือจากการประหยัดต่อขนาดจากการกลายเป็น **ฟาร์มขนาดใหญ่** หากพิจารณาถึงระบบการผลิตโดยละเอียด จะพบอีกสาเหตุสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยประสบความสำเร็จนั้น คือ การยกระดับเทคโนโลยีการผลิต ซึ่ง **2 เทคโนโลยีที่มีบทบาทโดดเด่นในอุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมา คือ 1. ระบบการพัฒนาพันธุ์ไก่ และ 2. ระบบการพัฒนาโรงเลี้ยง**

โดยในช่วงต้นคริสต์ทศวรรษ 1990 หรือประมาณปี 2533 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมไก่เนื้อทั่วโลกประสบความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิตต่อหน่วย กล่าวคือ มีการพัฒนาระบบการคัดเลือกสายพันธุ์ (Selective breeding) ไก่เนื้อ ที่ทำให้ไก่เนื้อในโรงเลี้ยงเป็นสายพันธุ์ที่สามารถเติบโตได้อย่างรวดเร็วเป็นทวีคูณเมื่อเทียบกับไก่เนื้อในรุ่นก่อนหน้า โดยจากการศึกษาของ Zuidhof et al. (2014) พบว่า ด้วยระบบการคัดเลือกสายพันธุ์ ทำให้ไก่เนื้ออายุ 56 วันในแต่ละรุ่นที่เลี้ยงมีน้ำหนักตัวมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้ ในปี 2518 (ค.ศ. 1975) ไก่เนื้ออายุ 56 วันจะมีน้ำหนักเฉลี่ยเพียงแค่ 0.9 ก.ก. ขณะที่ ในปี 2521 และ 2548 (ค.ศ. 1978 และ 2005) จะมีน้ำหนักเฉลี่ยมากถึง 1.8 และ 4.2 ก.ก.

ในประเทศไทย การศึกษาของ ประภากร ธารฉาย (2560) จากคณะสัตวศาสตร์มหาลัยแม่โจ้ พบว่าในปัจจุบันไก่เนื้อของไทยสามารถนำมาบริโภคได้ตั้งแต่อายุ **28-60 วัน** ระยะเวลาในการเลี้ยงไก่เนื้อจะขึ้นอยู่กับขนาดของไก่ที่ตลาดต้องการซึ่งจะมีน้ำหนักตั้งแต่ 1.3-2.8 กิโลกรัม ระบบที่ใช้เลี้ยง คือ ระบบการเลี้ยงแบบเข้าออกพร้อมกันหมด (All in – all out) กล่าวคือ จะเลี้ยงไก่เป็นรุ่นๆ เมื่อขายจะขายพร้อมกันทั้งรุ่น โดยไก่ที่มีน้ำหนักน้อยมักจะขายทั้งตัว ส่วนไก่ที่มีน้ำหนักมากส่วนใหญ่จะนำไปขายเป็นไก่แยกชิ้นส่วนหรือแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อื่น

อีกองค์ประกอบการเลี้ยงที่กำลังเติบโตในประเทศไทยคือ ระบบโรงเรือนแบบควบคุมความเย็นด้วยการระเหยน้ำ (Evaporative cooling system) หรือเรียกกันในอุตสาหกรรมว่าโรงเรือนแบบ EVAP ซึ่งเป็นระบบการสร้างโรงเรือนแบบปิดที่ป้องกันการเข้าออกของนก แมลง และสัตว์ชนิดอื่นๆ มีการสร้างระบบการระบายความเย็นด้วยระบบอุโมงค์ลม ให้อากาศไหลผ่านอุปกรณ์ที่เรียกว่า “รวงผึ้ง” และการควบคุมความชื้นสัมพัทธ์ภายในโรงเรือนเพื่อควบคุมสภาพอากาศในโรงเรือนให้เหมาะสมกับสัตว์แต่ละชนิด

โรงเลี้ยงแบบนี้จะช่วยทำให้ไก่เจริญเติบโตได้ดีขึ้น ลดการใช้ยาในสัตว์เนื่องจากเป็นโรงเรือนแบบปิด ประหยัดค่าไฟฟ้ามากกว่าระบบทำความเย็นอื่นๆ แต่ข้อดีที่สำคัญที่สุดคือการช่วยลดความเสี่ยงจากโรคระบาดที่มากับสัตว์ย้ายถิ่น เช่น นกน้ำที่บินอพยพตามฤดูกาล ซึ่งอาจจะนำโรค เช่น ไข้หวัดนกมาในระบบในฟาร์มได้ แต่มีต้นทุนในการสร้างที่สูง รวมถึงการต้องเผื่อระบบไฟต่างๆ ให้ทำงานตลอดเวลา เนื่องจากเป็นโรงเรือนที่อากาศไม่ได้ถ่ายเทโดยธรรมชาติ

4. การศึกษาในอดีต: รายงานปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก

4.1 สรุปผลการศึกษาเรื่อง “Trapped in the kitchen of the world. The situation for migrant workers in Thailand Poultry industry.”

เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 (ค.ศ.2015) องค์กร Swedwatch (องค์กรเอกชนจากประเทศสวีเดน ที่ขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม) ซึ่งร่วมมือกับ Finnwatch (องค์กรเอกชนจากประเทศฟินแลนด์ ที่ขับเคลื่อนด้านการสร้างความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในโลก) ได้เผยแพร่รายงานการศึกษาเรื่อง “Trapped in the Kitchen of the World - the situation for migrant workers in Thailand's poultry industry” ซึ่งเป็นการศึกษาที่รายการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย และเรียกร้องให้หน่วยงานและภาคธุรกิจในประเทศสวีเดนเข้ามามีส่วนร่วมในการต่อต้านการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ ในฐานะที่สวีเดนเป็นประเทศผู้นำเข้าสินค้าสัตว์ปีกรายใหญ่ของไทย โดยการศึกษา **นี้ได้รับทุนสนับสนุนโดยตรงจากรัฐบาลประเทศสวีเดน**

แม้ว่าภาครัฐของประเทศต่างๆ ในยุโรปจะยังไม่ได้มีมาตรการกีดกันสินค้าสัตว์ปีกของไทย แต่รายงานข้างต้นส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในวงกว้าง เนื่องจากมีการเผยแพร่ผลการศึกษาออกไปผ่านสื่อทั้งบทความข่าวและรายการโทรทัศน์ในระดับประเทศสวีเดน เช่น Dagens Nyheter (2015)²⁰, SVT Nyheter (2015)²¹, Tv4play (2016)²², Lantbruksnytt (2015)²³, Upphandling24, (2015)²⁴ มีการเผยแพร่บทความหน้าเว็บไซต์ของ United Nations Action for Cooperation Against Trafficking in Persons (UN-ACT)²⁵ รวมไปถึงมีการรายงานข่าวในประเทศต้นทางของแรงงานอย่างในกัมพูชา เช่น Khmer Times (2015)²⁶ และ The Phnom Penh Post (2015)²⁷

รายงานดังกล่าวระบุว่า ตั้งแต่ช่วงต้นทศวรรษที่ 20 ภายหลังเหตุการณ์ระบอบของใช้หัวตลก ประเทศไทยกลายเป็นผู้ส่งออกสัตว์ปีกรายสำคัญของโลก โดยมีตลาดส่งออกสำคัญ คือ กลุ่มประเทศสหภาพยุโรป (EU) และประเทศญี่ปุ่น โดยในปี 2557 ประเทศสหภาพยุโรปนำเข้าเนื้อไก่จากไทยมากถึง 270,000 ตัน หรือร้อยละ 50.94 (ในปี 2557 ไทยส่งออกสัตว์ปีกรวม 530,000 ตัน) โดยเป็นการส่งออกสัตว์ปีกแปรรูปไปยังสวีเดน 3,542 ตัน ซึ่งร้อยละ 55 ของสัตว์ปีกในตลาดสวีเดนมาจากการนำเข้า โดยมีการนำเข้า

²⁰ <https://www.dn.se/nyheter/varlden/svensk-mat-produceras-under-usla-forhallanden-i-thailand/>

²¹ <https://www.svt.se/nyheter/utrikes/usla-villkor-for-billig-kyckling>

²² <https://www.tv4play.se/program/nyhetsmorgon/3290622>

²³ <https://lantbruksnytt.com/daliga-arbetsforhallanden/>

²⁴ <https://upphandling24.se/revision-av-livsmedelsupphandlingar-efter-larm-om-missforhallanden/>

²⁵ <http://un-act.org/publication/trapped-in-the-kitchen-of-the-world-the-situation-of-migrant-workers-in-thailands-poultry-industry/>

²⁶ https://www.khmertimeskh.com/news/18119/cambodians----trapped----in-thai----kitchen-of-the-world---

²⁷ <https://www.phnompenhpost.com/national/migrants-abused-thai-poultry-industry>

จากไทยคิดเป็นร้อยละ 13 ของมูลค่าการนำเข้าสัตว์ปีกแปรรูปทั้งหมดของสวีเดน (เป็นอันดับ 2 รองจากเดนมาร์ก)

การศึกษาข้างต้นคาดว่ามูลค่าการนำเข้าสัตว์ปีกจากไทยมายังสวีเดนที่แท้จริงมีมูลค่าสูงมากกว่าที่รายงานในย่อหน้าก่อน เพราะสวีเดนนำเข้าสัตว์ปีกแปรรูปจากประเทศสมาชิกในสหภาพยุโรปเป็นจำนวนมาก (โดยเฉพาะจากประเทศเยอรมันและเนเธอร์แลนด์ ซึ่งทั้งสองประเทศเป็นผู้นำนำเข้าสัตว์ปีกรายใหญ่ของไทย) โดยสัตว์ปีกแปรรูปที่นำเข้าจากประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป สวีเดนจะไม่สามารถตรวจสอบต้นทางของวัตถุดิบได้ (แตกต่างจากการนำเข้าสัตว์ปีกสดและแช่แข็งที่ต้องมีการรายงานต้นทางของวัตถุดิบ) แม้ว่าการแปรรูปส่วนใหญ่จะเป็นเพียงการเติมเกลือก็ตาม

การศึกษาข้างต้นได้สรุปผลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติจำนวนรวม 98 คน ที่มีสัญชาติเมียนมาและกัมพูชา จาก 6 โรงงานอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของ 4 บริษัทส่งออก โดยสัมภาษณ์แรงงานอย่างน้อย 10 คนต่อ 1 โรงงาน ซึ่งกลุ่ม Migrant Worker Rights Network (MWRN) เป็นผู้จัดหาสถานที่ที่มีความปลอดภัยในการให้สัมภาษณ์ และมีการสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสวีเดน เช่น The Swedish National Food Agency และบริษัทของสวีเดนที่นำเข้าสัตว์ปีกจากไทยอีก 5 บริษัท ผลจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ สรุปไว้ในตามตารางที่ 3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 สรุปผลการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกในรายงาน “Trapped in the Kitchen of the World - the situation for migrant workers in Thailand's poultry industry”²⁸

ลักษณะการจ้างงาน/ การละเมิดสิทธิแรงงาน	บริษัทที่ไปสัมภาษณ์					
	Centago/ Skyfood ²⁹	SahaFarms/ GoldenLine ³⁰	Laemthong, นครราชสีมา ³¹	Laemthong, นครปฐม	CP Foods, มินบุรี ³²	CP Food, สระบุรี
1. จ้างงานผ่านบริษัทภายนอก หรือเป็นลูกจ้างบริษัท	บริษัทภายนอก	ลูกจ้างบริษัท				
2. การยึดเอกสารส่วนตัว	ใบอนุญาต ทำงาน และ เอกสารอื่นๆ ถือโดยบริษัท นายหน้า	หนังสือเดินทาง ใบอนุญาต ทำงาน และ สัญญาการจ้าง งาน ถือโดย บริษัท	สัญญาการจ้าง งาน ถือโดย บริษัท	ใบอนุญาต ทำงาน และ สัญญาการจ้าง งาน ถือโดย บริษัท	ใบอนุญาต ทำงาน และ สัญญาการจ้าง งาน ถือโดย บริษัท	สัญญาการจ้าง งาน ถือโดย บริษัท
3. ลักษณะบ่งชี้ถึงการมีแรงงาน ขัดหนี้	ปรากฏ (มีการรายงานว่าแรงงานฯ มีค่านายหน้าสูงจนต้องมีการทำงานใช้หนี้)					
4. แรงงานเด็ก	มีแรงงานอายุ ต่ำกว่า 14 ปี	มีแรงงานอายุ ต่ำกว่า 15 ปี	มีแรงงานอายุ ต่ำกว่า 14 ปี	มีแรงงานอายุ ต่ำกว่า 14 ปี	ไม่มี	ไม่มี
5. การหักค่าจ้างที่ผิดกฎหมาย	ปรากฏ					
6. การทำร้ายร่างกายโดย นายจ้าง/หัวหน้างาน	ปรากฏ (ทุบตี)	ปรากฏ (ด่าทอ ทุบตี และตบหน้า)	ปรากฏ (ด่าทอ และทุบ ตี)	ปรากฏ (ด่าทอ และทุบ ตี)	ไม่มี	ไม่มี
7. ปัญหาจากการทำงาน ล่วงเวลา/ค่าทำงานในวันหยุด	ไม่จ่ายค่า ทำงานล่วงเวลา ในช่วง 3 เดือน หลังสุด แม้ว่าจะปรากฏ รายการในใบ จ่ายค่าจ้าง	ไม่ได้จ่ายค่าจ้าง เป็น 2 เท่า ใน การทำงานวัน อาทิตย์ตามที่ กฎหมาย กำหนด	ไม่ได้จ่ายค่าจ้าง เป็น 2 เท่า ใน การทำงานวัน อาทิตย์ตามที่ กฎหมาย กำหนด	บางครั้งไม่ได้รับ ค่าจ้างจากการ ทำงานล่วงเวลา	ไม่มี	ไม่มี
8. ประกันสังคม	ไม่มี			แรงงานบางส่วนแจ้งว่าไม่มี		

²⁸ ในการศึกษาฉบับดังกล่าว มีการระบุในรายงานว่า แรงงานที่สัมภาษณ์มี 2 คนที่ลึกลับเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย (ไม่ได้มี
รายละเอียดว่าถูกปฏิบัติแตกต่างจากแรงงานรายอื่นหรือไม่อย่างไร)

²⁹ บริษัท สกายฟู้ด จำกัด เป็นบริษัทผลิตอาหาร ในเครือเซนต์ทาคอ

³⁰ บริษัท โกลเด้นไลน์ บิสซิเนส จำกัด เป็นบริษัทในเครือของ บริษัท สหฟาร์ม จำกัด

³¹ บริษัท แผลมทองอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีเจ้าของกิจการคือ บริษัท สหฟาร์ม จำกัด และ เครือเซนต์ทาคอ

³² บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์

	บริษัทที่ไปสัมภาษณ์					
ลักษณะการจ้างงาน/ การละเมิดสิทธิแรงงาน	Centago/ Skyfood ²⁹	SahaFarms/ GoldenLine ³⁰	Laemthong, นครราชสีมา ³¹	Laemthong, นครปฐม	CP Foods, มีนบุรี ³²	CP Food, สระบุรี
	แม้ว่าจะมีการหักค่าจ้างไปแล้ว 5%			แม้ว่าจะมีการหักค่าจ้าง		
9. ใบแจ้งค่าจ้างที่แสดงเป็นภาษา ที่แรงงานเข้าใจ	ไม่มี (ภาษาไทยเท่านั้น)				มี	มี
10. การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน	หัวหน้าดูค่าให้ ทำงานหนักขึ้น	แรงงานไทยได้ เงินเดือน มากกว่า มีชุด เครื่องแบบ และเงื่อนไขการ จ้างงานที่ดีกว่า	การใช้ถ้อยคำ รุนแรง และ การกดดันให้ ทำงานหนัก	หัวหน้าดูค่า เข้มงวดเรื่อง การใช้ห้องน้ำ กับแรงงานไทย น้อยกว่า	หัวหน้าดูค่า และมีการ กดดันให้ทำงาน หนัก	หัวหน้าดูค่า และมีการ กดดันให้ทำงาน หนัก
11. การกลบเกลื่อนปัญหา ขณะ มีการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่	ลดความเร็วใน การทำงานลง และ หัวหน้าใจ ดีมากขึ้น	ปรับลด ความเร็วของ เครื่องจักรลง	หัวหน้าใจดีมาก ขึ้น และมีการ บังคับใส่ชุด ทำงาน	ปรับลด ความเร็วของ เครื่องจักรลง หัวหน้าใจดีมาก ขึ้น และมีการ แจกถุงมือ ป้องกัน	ไม่มี	ไม่มี
12. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	ปรากฏ				ไม่มี	ไม่มี
13. การควบคุมการใช้ห้องน้ำ	หักค่าจ้าง ถ้าเข้าห้องน้ำนานเกิน 15 นาที				มีการตรวจสอบเวลาการใช้ห้องน้ำ แต่ไม่มีบทลงโทษถ้าเข้าห้องน้ำ นานเกิน 15 นาที	
14. กรรมการด้านสวัสดิการ แรงงาน หรือกลุ่มสหภาพแรงงาน	กรรมการด้านสวัสดิการแรงงานของบริษัทไม่มีการเคลื่อนไหว ไม่มีตัวแทนของแรงงานข้ามชาติในคณะกรรมการฯ ไม่มีสหภาพแรงงาน					

ที่มา: Bergbom (2015) โดย Swedwatch and Finnwatch

ตามนิยามของ ILO³³ การดำเนินการบางอย่างในตารางข้างต้น ถือเป็น**พฤติกรรมการค้าที่แสวงหาประโยชน์จากแรงงานอย่างไม่ชอบธรรม (Trafficking of Adults for Labour Exploitation) ทั้งการยึดเอกสาร** เช่น ใบอนุญาตการทำงาน หนังสือเดินทางและสัญญาการจ้างงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการเดินทางและเปลี่ยนงานของแรงงานข้ามชาติ ลูกจ้างชาวเมียนมาที่ให้สัมภาษณ์ระบุว่าตนต้องจ่ายเงินให้กับ

³³ ILO (2009) Operational indicators of trafficking in human beings. Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission.

ตำรวจในท้องที่บ่อยครั้งเป็นเงินจำนวน 1,000-2,000 บาท/ครั้ง เนื่องจากไม่สามารถแสดงเอกสารหนังสือเดินทางให้กับเจ้าหน้าที่ได้

การบังคับแรงงานขัดหนี้ ถือเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการใช้แรงงานบังคับ (Forced Labour) โดยปรากฏการเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดหางานกับลูกจ้างในอัตราที่สูง โดยพบว่าแรงงานชาวเมียนมาต้องจ่าย**ให้กับบริษัทนายหน้า**มากถึง 130-470 ยูโร (ประมาณ 4,700-20,000 บาท) ซึ่งรายงานของ ILO ที่เคยศึกษาเรื่องนี้ในปีเดียวกันระบุว่าบริษัทหรือบริษัทนายหน้าไม่ควรเรียกเก็บค่าใช้จ่ายส่วนนี้จากแรงงานชาวเมียนมาเกิน 105 ยูโร³⁴ (ประมาณ 4,000 บาท) นอกจากนี้ ลูกจ้างที่ทำงานให้กับ CP Food สระบุรี (กลุ่มตัวอย่างชาว กัมพูชา) ต้องมีหนี้ก่อนเริ่มทำงานกับบริษัทเริ่มต้นที่ 12,000 บาท โดยบริษัทจะหักลบกลบหนี้จากค่าจ้าง 3 เดือนแรกของแรงงานฯ (CP Foods ได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่าได้มีการแก้ไขปัญหาในส่วนนี้แล้ว โดยการจ้างงานของบริษัทจะไม่มีการให้ทำงานขัดหนี้ ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติได้รายงานว่าจะเพื่อที่จะได้มาทำงานที่ไทย ตนเองจะต้องมีค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งให้กับนายหน้าในประเทศต้นทาง ทำให้ไม่สามารถมาเริ่มทำงานที่ไทยได้โดยไม่มีหนี้ ซึ่งภาระหนี้ส่วนนี้ไม่ได้อยู่ในการควบคุมของ CP Foods) นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าต่ออายุใบอนุญาตการทำงาน หนังสือเดินทาง ซึ่งบริษัทอาจจะจ่ายให้ก่อน แล้วหักจากเงินค่าจ้างของคนงาน

จากการสัมภาษณ์ในทุกโรงงานปรากฏพฤติกรรมการหักค่าจ้างที่ขัดต่อกฎหมาย โดยแม้ว่าใบแจ้งเงินเดือนระบุค่าจ้างที่ 300 บาทต่อวัน และ 56 บาทต่อชั่วโมงการล่วงเวลาทำงาน ตามกฎหมายไทย แต่**ลูกจ้างหลายรายระบุว่าไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราดังกล่าว และลูกจ้างจำนวนมากไม่เข้าใจว่าตนเองถูกลดค่าจ้างหรือไม่จ่ายตามที่ระบุในใบแจ้งเงินเดือนเนื่องจากใบแจ้งค่าจ้างระบุเป็นภาษาไทย** ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่เข้าใจรายละเอียดทั้งหมด นอกจากนี้ ยังปรากฏกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานในวันอาทิตย์ (ซึ่งเป็นวันหยุด) หรือทำงานติดกัน 7 วันต่อสัปดาห์ โดยไม่ได้รับการจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นสองเท่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้³⁵

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์พบว่า**มีเพียงลูกจ้างบางรายเท่านั้นที่มีบัตรประกันสังคม** ในขณะที่ใบแจ้งเงินเดือนของลูกจ้างมีการหักค่าประกันสังคมไปแล้วร้อยละ 5 ซึ่งทำให้แรงงานที่มีสิทธิ์จะไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์เมื่อเจ็บป่วยหรือไม่ได้รับเงินช่วยเหลือกรณีตั้งครุฑ และลูกจ้างบางรายไม่ได้รับค่าจ้างหากลาป่วย 1-2 วันโดยไม่มีใบรับรองแพทย์ ทั้งที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ลูกจ้างมีสิทธิ์ลาป่วยโดยไม่ถูกหักค่าจ้างและไม่ต้องแสดงใบรับรองแพทย์ ในกรณีที่ลาป่วยไม่เกิน 2 วันทำงาน

³⁴ ILO (2015) Review of the effectiveness of the MOUs in managing labour migration between Thailand and neighbouring countries.

³⁵ พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ม. 62 โดยสรุปได้ว่า ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

แรงงานข้ามชาติที่ให้สัมภาษณ์บางรายได้กล่าวถึงเงื่อนไขการทำงานที่เลวร้าย การถูกทำร้ายทางร่างกายและดูค่าด้วยวาจาจากนายจ้างและ/หรือหัวหน้างาน การเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติกับลูกจ้างชาวไทย ทั้งเงื่อนไขค่าจ้างและภาระงาน รวมทั้งมีการตรวจสอบระยะเวลาในการใช้ห้องน้ำของแรงงาน โดยระบุว่าบางบริษัทหักค่าจ้างหากแรงงานเข้าห้องน้ำนานเกิน 15 นาที

นอกจากนี้ ยังมีการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี โดยแรงงานกลุ่มนี้มักจะแจ้งข้อมูลเท็จในเอกสารประจำตัวของตนว่ามีอายุเกิน 18 ปี การจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายในไทย และการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้องมีเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างจากผู้ใหญ่³⁶ เช่น ต้องมีการแจ้งตรวจสอบกับพนักงานตรวจแรงงาน มีการห้ามทำงานในช่วงเวลาหลัง 22.00 น. และก่อน 6.00 น. ห้ามการทำงานล่วงเวลา และห้ามทำงานในโรงฆ่าสัตว์ เป็นต้น ซึ่งทางฝ่ายนายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ต่างก็ยืนยันว่าบริษัทไม่มีนโยบายจ้างลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 18 ปี แต่มีปัญหาที่เกิดจากระบบราชการของประเทศต้นทาง ทำให้ผู้ว่าจ้างไม่สามารถตรวจสอบอายุที่แท้จริงของแรงงานได้ว่าถูกต้องตามที่ระบุในหนังสือเดินทางหรือไม่

จากรายงาน Swedwatch and Finnwatch ระบุว่าปัญหาทั้งหมดข้างต้นแก้ไขได้ยาก สาเหตุประการแรกคือ ถึงแม้ว่าจะมีบริษัทผู้ซื้อและหน่วยงานต่างๆ เข้ามาตรวจสอบ แต่ก็มักจะไม่พบปัญหา โดยนายจ้างอาจมีการกลบเกลื่อนปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ ขณะที่รับการตรวจสอบ เช่น การแจกอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ หัวหน้างานก็อาจจะปฏิบัติตนต่อแรงงานดีขึ้นต่อหน้าผู้ตรวจสอบ และอาจมีการลดความเร็วของเครื่องจักรลงจากระดับปกติ สาเหตุประการที่สอง คือ แรงงานข้ามชาติไม่มีสิทธิไม่มีเสียงในการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการของบริษัท ทั้งจากการที่ไม่มีตัวแทนของแรงงานข้ามชาติในคณะกรรมการที่มีอำนาจดูแลด้านสิทธิแรงงาน รวมถึงการไม่มีสหภาพแรงงาน ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่มีพลังในการเรียกร้องปัญหาต่างๆ กับทางบริษัท และการเพิกเฉยของฝ่ายบริหารต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ในการศึกษาข้างต้นได้มีการชี้แจงจากฝ่ายโรงงานสัตว์ปีกของไทย ดังนี้

เครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้มีการออกนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติใหม่ในปี 2558 โดยยืนยันว่าแรงงานข้ามชาติทั้งหมดจะได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานของบริษัทโดยตรง แรงงานข้ามชาติของบริษัทจะไม่ต้องมีหนี้สินกับบริษัทจากกระบวนการจัดจ้าง รวมถึงขจัดการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานข้ามชาติกับแรงงานไทย ทั้งนี้ เนื่องจากนโยบายข้างต้นเพิ่งถูกนำมาใช้ (ในปี 2558 ซึ่งเป็นปีที่เผยแพร่การศึกษานี้) จึงอาจจะยังนำมาใช้ในทางปฏิบัติกับฟาร์มในเครือได้ไม่ทั่วถึงนัก แต่บริษัทจะเร่งดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายข้างต้น บริษัทจะตรวจสอบการทำงานของล้ามนในบริษัทให้ทำงานอย่างเหมาะสม ในส่วนของแรงงานที่ไม่มีบัตรประกันสังคม แรงงานจะต้องทำงานและส่งเงินเข้ากองทุนเป็นเวลา 90 วันก่อนที่จะได้บัตร ซึ่งในช่วงต้น แรงงานจะได้สิทธิประกันสุขภาพตามสิทธิในใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู ซึ่งประกันกรณี

³⁶ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ม. 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง
มาตรา 45-52 ระบุเงื่อนไขการทำงานลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี

การป่วยและอุบัติเหตุในระดับหนึ่ง โดยแรงงานข้ามชาติอาจจะยังไม่รับรู้สิทธิส่วนนี้ ขณะที่เอกสารส่วนตัวของแรงงาน บริษัทดำเนินการกระบวนการทางเอกสารกับทางราชการให้ฟรีกับแรงงานทุกคน แต่ขั้นตอนการทำเอกสารของราชการต้องใช้เวลาพอควรทำให้แรงงานได้รับเอกสารล่าช้า สำหรับตัวสัญญาการจ้างงานได้มีการแจกสำเนาให้แก่แรงงานทุกคนแล้ว บริษัทก็ยังยืนยันด้วยว่ามีการให้เวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลา และปฏิบัติตามกฎหมายในการจ่ายค่าล่วงเวลา ในส่วนของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานของบริษัท คณะกรรมการฯ จะมาจากการเลือกตั้งของแรงงาน ซึ่งที่ผ่านมาผู้สมัครที่เป็นแรงงานข้ามชาติยังไม่ได้รับเลือก แต่ทางบริษัทก็ยังคงให้สิทธิตัวแทนแรงงานข้ามชาติในการเข้าร่วมประชุม

เครือข่ายทาโก ยืนยันว่าบริษัทไม่ได้เก็บค่าจัดหาแรงงานใดๆ จากแรงงานข้ามชาติ และมีการตรวจสอบอัตราการลาออกของแรงงานที่ได้รับการจัดจ้างจากผู้รับเหมาช่วงทุกราย เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทเลือกทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงที่ดูแลแรงงานได้ดี และหากพบพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือการกระทำรุนแรงใดๆ ในกระบวนการจัดหาแรงงาน บริษัทจะดำเนินการกับผู้รับเหมาช่วงโดยทันที ส่วนเรื่องของประกันสังคมเป็นหน้าที่ของผู้รับเหมาช่วง ทางบริษัทได้แจ้งเตือนผู้รับเหมาช่วงทุกรายแล้วให้ดำเนินการส่วนนี้ให้ถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทไม่เคยเรียกเก็บเงินประกันการทำงาน (แรงงานรายงานว่า 10 วันแรกของการทำงานจะไม่ได้รับค่าจ้าง เพื่อเก็บไว้เป็นเงินประกันการทำงาน) และห้ามผู้รับเหมาช่วงทุกรายเก็บเงินส่วนนี้ ซึ่งแรงงานอาจจะเข้าใจผิดกับการหักเงินตามรอบของเงินเดือนแรกที่แรงงานทำงานไม่เต็มเดือน บริษัทมีนโยบายไม่จ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 และถ้าตรวจสอบพบว่ามีแรงงานแจ้งข้อมูลเท็จจะทำการลงโทษผู้รับเหมาช่วงโดยทันที ขณะที่การจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลา บริษัทจ่ายให้แก่ผู้รับเหมาช่วงในอัตราที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด การหักค่าจ้างอย่างผิดกฎหมายเป็นสิ่งต้องห้ามตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญากับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งบริษัทจะเร่งตรวจสอบทั้งเรื่องของการหักเงินค่าจ้างและข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการที่ผู้รับเหมาช่วงยึดสมุดธนาคารของแรงงานเอาไว้ บริษัทยืนยันว่าไม่ได้มีการหักเงินกรณีแรงงานเข้าห้องนํ้านานเกิน 15 นาที โดยอาจจะเป็นการสื่อสารที่ผิดพลาดของหัวหน้างาน ซึ่งทางบริษัทจะอบรมหัวหน้างานอีกครั้ง รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมต่อลูกจ้างของหัวหน้างาน ในส่วนของเอกสารส่วนตัวของแรงงาน บริษัทจะตรวจสอบต้นฉบับและคืนให้แก่ผู้รับเหมาช่วง ไม่มีการเก็บเอกสารไว้ และบริษัทเห็นด้วยที่จะต้องทำใบแจ้งเงินเดือนเป็นภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจ (ปัจจุบันยังเป็นภาษาไทยเท่านั้น) บริษัทยืนยันว่าไม่อนุญาตให้แรงงานที่ตั้งครรภ์ทำงานหลัง 22.00 น. และจะตรวจสอบกับผู้รับเหมาช่วงเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานมีวันหยุดประจำปี ได้รับสิทธิวันลาป่วยโดยไม่ถูกหักเงินเดือน นอกจากนี้จะเร่งปรับปรุงระบบแสงสว่างและระบบรักษาความปลอดภัยเพื่อให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยมากขึ้น

เครือข่ายฟาร์ม ชี้แจงว่าเอกสารส่วนตัวของแรงงานจำเป็นที่จะต้องใช้ในกระบวนการต่างๆ ทางราชการซึ่งเมื่อเสร็จกระบวนการบริษัทจะคืนให้แก่แรงงานภายหลัง ขณะที่สัญญาการจ้างงานพร้อมการลงนามรับรองจะไม่ถูกมอบให้แก่แรงงานเนื่องจากไม่ได้ถูกบังคับด้วยกฎหมาย (ต่างจากกรณีเครือข่ายทาโกและเจริญโภคภัณฑ์) บริษัทจ่ายเงินค่าจัดหาแรงงานให้แก่บริษัทนายหน้าโดยไม่ได้เรียกเก็บเงินส่วนนี้จากแรงงาน แรงงานทุกคนมีอายุเกิน 18 ปียืนยันตามหนังสือเดินทางของแรงงาน กรณีใบแจ้งเงินเดือนที่เป็นภาษาไทย

ทางบริษัทได้อบรมรายละเอียดทั้งหมดในใบแจ้งให้แก่แรงงานใหม่ทุกคนโดยมีล่ามคอยช่วยแปล ซึ่งหากมีส่วนใดที่ไม่เข้าใจแรงงานมีสิทธิที่จะสอบถามได้ (ไม่มีการแจ้งว่าจะจัดทำเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติเหมือนกับกรณีเครื่องเซนต์โท) แรงงานข้ามชาติจะต้องส่งเอกสารรายงานตัวที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุกๆ 90 วัน โดยหากแรงงานต้องการให้บริษัทดำเนินการแทนให้จะต้องมีค่าใช้จ่าย 200 บาท ซึ่งแรงงานมีสิทธิเลือกว่าจะดำเนินการส่วนนี้ด้วยตัวเองหรือไม่ก็ได้ (ต่างจาก CP ที่ดำเนินการส่วนนี้ให้ฟรี) บริษัทไม่เคยเลิกจ้างแรงงานที่ตั้งครรภ์ตามที่มีการให้สัมภาษณ์จากแรงงาน แต่จะมอบหมายงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขทางสุขภาพ บริษัทยืนยันว่าได้มีการทำประกันสังคมให้แก่แรงงานทุกคน โดยในช่วง 90 วันแรกที่แรงงานยังไม่มีสิทธิ หากเกิดการเจ็บป่วยบริษัทจะรับผิดชอบดูแลจ่ายให้กับโรงพยาบาลโดยตรง แรงงานมีสิทธิเลือกวันหยุดวันไหนก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า (มีการให้สัมภาษณ์จากคนงานว่ามีการห้ามลาวันเสาร์) ไม่มีการบังคับให้ทำงานล่วงเวลา ไม่มีการปรับลดความเร็วของเครื่องจักรขณะที่มีการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ มีการตรวจสอบการทำงานของล่าม มีเวลาพัก 20 นาทีขณะทำงานล่วงเวลาติดต่อกัน 2 ชั่วโมง บริษัทปฏิบัติและจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงงานอย่างเท่าเทียมไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ไม่มีการเรียกเก็บเงินใดๆ หากต้องการย้ายแผนก ไม่มีการหักเงินหากเข้าห้องนํ้านานเกิน 15 นาที แต่จะมีการสั่งการให้ทำงานตามที่มอบหมายให้ลุล่วง บริษัทไม่อนุญาตให้หัวหน้างานกระทำการรุนแรงต่อลูกน้อง บริษัทให้แรงงานลาป่วยได้ 30 วันต่อปี แต่จะต้องแจ้งฝ่ายบุคคลก่อน มิฉะนั้นจะไม่ได้รับค่าจ้าง ขณะที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานของบริษัทจะมีการเลือกตั้งทุกๆ 2 ปี ซึ่งแรงงานทุกสัญชาติสามารถลงเลือกตั้งได้

เครื่องແຫລມທອງ ได้ชี้แจงว่าแรงงานทุกคนมีสิทธิปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา โดยหัวหน้างานจะพิจารณาชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตามความเหมาะสม ไม่ได้บังคับทุกคน มีการหักเงินเดือนเพื่อสมทบประกันสังคมอย่างถูกต้อง ไม่มีการจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี มีการจัดชั่วโมงการพักผ่อนตามความเหมาะสม มีการอนุญาตลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงมีวันลาประจำปีตามกฎหมายไทย ทุกคนสามารถใช้ห้องน้ำได้ตามความจำเป็นของแต่ละคน ขณะที่ปัญหาน้ำดื่มที่ไม่สะอาดตามที่แรงงานให้สัมภาษณ์ไม่เป็นจริง เพราะเครื่องกต้มน้ำดื่มได้รับการเติมและการกรองที่มีมาตรฐาน และมีการจ้างบริษัทผู้เชี่ยวชาญเข้ามาดูแลทุกเดือน

ผลการสัมภาษณ์บริษัทนำเข้าของสวีเดน และหน่วยงานภาครัฐสวีเดนที่เกี่ยวข้อง พบว่าการประมาณปริมาณและมูลค่าของสัตว์ปีกจากไทยมายังสวีเดนนั้นทำได้ยาก จากการที่สวีเดนการนำเข้าสัตว์ปีกจากไทย ทั้งผ่านการนำเข้าโดยตรง และการนำเข้าเป็นสินค้าแปรรูปจากประเทศอื่นๆ ซึ่งในส่วนหลังนี้ทำให้ภาครัฐไม่สามารถตรวจสอบที่มาของวัตถุดิบได้ อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในสินค้าอาหารแปรรูปยังคงสามารถทำได้ผ่านกลไกด้านข้อตกลงทางการค้าในระดับเอชชน โดยเฉพาะห้างสรรพสินค้าในสวีเดนที่มีการกำหนดเงื่อนไขการค้ากับผู้ขายสินค้าที่แตกต่างกัน เช่น City-Gross, Coop และ Lidl ที่มีเงื่อนไขว่าผู้จัดหาสินค้าจะต้องระบุที่มาของวัตถุดิบของสินค้าที่จะนำมาขายในห้างของตน

รายงานการศึกษาข้างต้นเสนอให้ผู้นำเข้าของสวีเดนตรวจสอบสินค้าจากไทยว่าไม่ได้มีการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ หรืออย่างน้อยต้องมีสิทธิพื้นฐานของแรงงานตาม ILO Core Conventions

(เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง เสรีภาพจากการใช้แรงงานบังคับ สิทธิในการจัดการใช้แรงงานเด็ก และเสรีภาพจากการถูกเลือกปฏิบัติ) และเรียกร้องให้ส่วนราชการของสวีเดนบรรจุอาหารเป็นสินค้าที่มีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มีการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐที่เข้มข้นขึ้น ให้นำเอา Sweden’s National Action Plan for Business and Human Rights มาบังคับใช้กับการค้าที่มีต่อไทย รวมทั้งสนับสนุนประเทศสมาชิก EU ให้รายงานต้นทางของวัตถุดิบของสินค้าเพื่อความโปร่งใสในการค้าระหว่างกัน

4.2 ข้อคิดเห็นของคณะผู้วิจัยต่อผลการศึกษาเรื่อง “Trapped in the kitchen of the world. The situation for migrant workers in Thailand Poultry industry.”

- นอกเหนือจากการพิจารณาในมุมมองด้านการสร้างมาตรฐานสิทธิแรงงานในการค้าระหว่างประเทศ หากพิจารณาในมุมมองของการมีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรม จะพบว่าผลการศึกษารายงานการศึกษาข้างต้น (ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลสวีเดน) สามารถนำมาใช้เป็นข้ออ้างในการกำหนดเครื่องมือในการกีดกันการค้าที่ไม่ใช่ภาษี (Non-tariff measures: NTMs) ระหว่างไทยกับประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป ซึ่งจากที่แสดงไว้ในกรอบที่ 3 จะพบว่าประเทศสมาชิกในสหภาพยุโรปก็เป็นผู้ส่งออกสัตว์ปีกรายใหญ่ของโลก และมีการทำการค้ากันเองภายในภูมิภาคในระดับที่สูง
- แม้ว่าสวีเดนจะยังไม่มีการกำหนดมาตรการกีดกันทางการค้าใดๆ ต่อสินค้าสัตว์ปีกของไทย แต่ผลการศึกษาของรายงานข้างต้นได้มีการเผยแพร่ไปยังสื่อต่างๆ ทั้งรายการโทรทัศน์ วิทยุ และบทความข่าว รวมถึงการนำเสนอในเว็บไซต์ขององค์กรระดับโลก ทำให้ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของสินค้าสัตว์ปีกจากไทย รวมถึงประเทศไทยในภาพรวม ซึ่งอาจมีผลทำให้ผู้นำสินค้าไทยเข้าไปจำหน่าย ผู้บริโภคจำนวนหนึ่งหยุดหรือล้งเลที่จะซื้อสินค้าไทย
- หากเกิดความเคลื่อนไหวในการผลักดันนโยบายเกี่ยวกับการยกระดับการตรวจสอบมาตรฐานสิทธิแรงงานของสินค้าไทยในสวีเดน ก็มีความเป็นไปได้สูงที่ประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรป จะประยุกต์ใช้มาตรฐานเดียวกันนี้กับการค้ากับไทย ซึ่งจะทำให้อุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยเดือดร้อนเพราะสหภาพยุโรปถือเป็นตลาดส่งออกที่สำคัญของไทย
- การจัดเก็บข้อมูลของการศึกษาเป็นการจัดเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 3 ฝ่าย โดยที่ยังไม่มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงของบทสัมภาษณ์ (แม้ว่าจะมีการขออนุญาตเอกสารต่างๆ ในเบื้องต้น) ซึ่งจากบทสัมภาษณ์ของฝ่ายธุรกิจ ได้มีการชี้แจงว่าหลายๆ ปัญหาอาจจะเกิดจากความเข้าใจผิดของฝ่ายแรงงาน ซึ่งทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า การสร้างความเข้าใจในสิทธิของแรงงานให้กับแรงงานข้ามชาติ น่าจะยังเป็นช่องว่างที่ควรต้องปรับปรุงเพื่อที่จะช่วยยกระดับมาตรฐานสิทธิแรงงาน รวมไปถึงการสร้างความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียกร้อง และการเก็บข้อมูลหลักฐานเพื่อสิทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ

- หากแบ่งมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิแรงงานออกเป็น 3 ระดับ (ตาม สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2557) คือ

 - 1) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
 - 2) มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายในประเทศไทย และ
 - 3) มาตรฐานแรงงานของเอกชน

จากการศึกษาข้างต้น จะพบว่าการคาดหวังว่าจะสามารถยกระดับมาตรฐานสิทธิแรงงานในอุตสาหกรรม โดยอาศัยกลไกตลาดหรือมาตรฐานแรงงานเอกชนแต่อย่างเดียว ไม่น่าจะเพียงพอสำหรับอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย โดยจากการสัมภาษณ์ฝ่ายธุรกิจพบว่าในหลายกรณี บริษัทจะดำเนินมาตรการในระดับที่กฎหมายบังคับเท่านั้น การศึกษาช่องว่างทางมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและการผลักดันให้เกิดข้อเสนอทางกฎหมายที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญเช่นกัน
- การชี้แจงของภาคธุรกิจ เป็นเพียงการชี้แจงของตัวแทนของบริษัท ซึ่งอาจจะไม่ใช่เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ จึงทำให้ไม่ได้มีการระบุรายละเอียดถึงสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหาในหลายประเด็น เช่น ปัญหาการใช้ความรุนแรงหรือถ้อยคำที่รุนแรง การตัดสินใจเรื่องการทำงานนอกเวลา ซึ่งการสัมภาษณ์หัวหน้างานที่เป็นผู้ปฏิบัติการจะช่วยสร้างความเข้าใจต้นตอปัญหาได้มากขึ้น และทำให้สามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การศึกษายังมุ่งเน้นการเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายโดยอ้างอิงจากกฎหมายและมาตรฐานสิทธิแรงงานสากล โดยไม่ได้มีการคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะของภาคอุตสาหกรรม เช่น ความจำเป็นในการจำกัดอาณาเขตของแรงงานเพื่อป้องกันการติดเชื้อหรือการระบาดของโรคโดยเฉพาะใช้หัวหน้าก ซึ่งหากพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรมเพิ่มเติมก็จะช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง และส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมมากขึ้น

4.3 ความท้าทายของอุตสาหกรรมในการปกป้องสิทธิแรงงาน: การจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย และการติดตามสถิติแรงงาน

ในอดีต ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างไม่ถูกกฎหมาย ซึ่งนอกจากอาจจะเป็นหรือเกิดปัญหาในด้านอื่นแล้ว ก็ยังเป็นอุปสรรคในการคุ้มครองสิทธิแรงงานๆ ที่มีจำนวนมากกลุ่มนี้ เพราะการคุ้มครองหรือช่วยเหลือย่อมทำได้ยากเมื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถระบุตัวตนของตัวแรงงานๆ ได้

เพื่อแก้ไขปัญหาลูกจ้างข้ามชาติที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายในไทย รัฐบาลในแต่ละยุคสมัยได้มีการกำหนดนโยบายต่างๆ ออกมา โดยสามารถสรุปนโยบายที่สำคัญในยุครัฐบาลภายใต้การนำของ พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 สรุปนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ปี (พ.ศ.)	นายกรัฐมนตรี	นโยบายสำคัญ
2557	พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 17 มิถุนายน 2557 ข้อสั่งการของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่องการแต่งตั้งคณะ กรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว เพื่อทำหน้าที่จัดระเบียบและแก้ไขปัญหาแรงงานทั้งระบบด้วยการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ ▪ 22 มิถุนายน 2557 ข้อสั่งการของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ให้มีนโยบายเปิดศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามจังหวัดต่างๆ ▪ 29 มิถุนายน 2557 ขยายระยะเวลาการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวเพื่อเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ ▪ 28 ตุลาคม 2557 เห็นชอบแนวทางการตรวจสัญชาติแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวจากศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ▪ 25 พฤศจิกายน 2557 ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ให้ขยายการดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าว สัญชาติเวียดนาม ▪ 16 ธันวาคม 2557 ข้อสั่งการของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติและนายกรัฐมนตรี ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ขยายการดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวสัญชาติเวียดนาม
2558		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 มกราคม 2558 ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี เรื่องให้กระทรวงแรงงาน พิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาเรื่องการครบกำหนดเวลาที่ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จออก

ปี (พ.ศ.)	นายกรัฐมนตรี	นโยบายสำคัญ
		<p>ให้แก่แรงงานต่างด้าวจะหมดอายุ แต่กระบวนการตรวจสุขภาพอาจไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทันภายในวันที่ 31 มีนาคม 2558</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 กุมภาพันธ์ 2558 เห็นชอบในหลักการแนวทางการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเวียดนาม ▪ 3 มีนาคม 2558 เห็นชอบการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา หลังวันที่ 31 มีนาคม 2558
2559		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 23 กุมภาพันธ์ 2559 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลังวันที่ 31 มีนาคม 2559 กำหนดให้สิ้นสุดการทำงานในวันที่ 31 มีนาคม 2561 และเร่งรัดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้ระบบการนำเข้าภายใต้ข้อตกลง (MOU) รวมทั้งให้ยกระดับสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงาน ▪ 26 กรกฎาคม 2559 ปรับปรุงขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) คณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดเงื่อนไขการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ (2) คณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาผู้ติดตามของแรงงานต่างด้าวและบุตรของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย และ (3) คณะอนุกรรมการพิจารณาการให้สัตยาบันสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 และคณะอนุกรรมการร่างกฎหมาย ▪ 11 ตุลาคม 2559 ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี เรื่องการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น ระนอง สมุทรสาคร เป็นต้น โดยอาจพิจารณาจัด Zoning พื้นที่ที่พักอาศัย ▪ 25 ตุลาคม 2559 เห็นชอบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลังสิ้นสุดการจดทะเบียน โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมอำนวยความสะดวกการตรวจสุขภาพแรงงาน และเห็นชอบยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวปี 2560-2564
2560		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 17 มกราคม 2560 ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี เรื่องเร่งรัดการจัด Zoning พื้นที่ที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าว³⁷

³⁷ วันที่ 17 มกราคม 2560 นายกรัฐมนตรีได้มีข้อสั่งการ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น ระนอง สมุทรสาคร โดยอาจพิจารณาจัด Zoning พื้นที่ที่พักอาศัย รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและจำเป็นต่อไป โดยมาตรการจะเป็นการพัฒนาเขตที่พักอาศัยและระบบสาธารณสุขในเขตใกล้ศูนย์อุตสาหกรรมเพื่อจัดระเบียบและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

ปี (พ.ศ.)	นายกรัฐมนตรี	นโยบายสำคัญ
		<ul style="list-style-type: none"> ▫ 6 มิถุนายน 2560 ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี เรื่องปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตามแนวชายแดนที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว และการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวตั้งแต่ต้นทางที่เป็นสาเหตุ ▫ 23 มิถุนายน 2560 เริ่มบังคับใช้ พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดบทลงโทษแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายรุนแรงมาก
2561-62		<ul style="list-style-type: none"> ▫ วันที่ 16 มกราคม 2561 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกลุ่ม 3 สัญชาติ โดยมีเนื้อหาสำคัญดังนี้ ▫ แบ่งแรงงานฯ 3 สัญชาติ เป็น 3 กลุ่ม <ul style="list-style-type: none"> • กลุ่มแรงงานฯ 3 สัญชาติในอุตสาหกรรมประมง ใบอนุญาตจะหมดอายุวันที่ 1 พ.ย. 61 • กลุ่มแรงงานฯ 3 สัญชาติที่มี “ใบจับคู่” ตามมติ คสช. ที่ต้องพิสูจน์สัญชาติภายใน 30 มิ.ย. 61 • กลุ่มแรงงานฯ 3 สัญชาติที่มี “บัตรชมพู” ใบอนุญาตจะหมดอายุวันที่ 31 มี.ค. 61 ▫ ให้ทั้ง 3 กลุ่มมาจัดทำทะเบียนประวัติ หรือปรับปรุงทะเบียนประวัติ ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ซึ่งจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ภายในวันที่ 31 มี.ค. 61 ▫ และจะอนุญาตให้ทำงานในไทย ได้จนถึง 31 มี.ค. 63 ยกเว้นกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมประมง ที่จะอนุญาตให้ทำงานในไทยได้ถึง 1 พ.ย. 62 (ดูรายละเอียดของการจดทะเบียนและการวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นในส่วนถัดไป)

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข่าว และจากการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาของ พรรษา ศิริมาจันทร์ (ม.ป.ป.) และ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2560)

ทั้งนี้ **อัตราโทษตาม พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ได้กำหนดอัตราโทษที่รุนแรงกว่า พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เป็นอย่างมาก** โดยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ต้องการจัดการปัญหาด้านแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายโดยเด็ดขาด อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากการบังคับใช้ พ.ร.ก. ฉบับดังกล่าว ก็เกิดปรากฏการณ์ที่แรงงานข้ามชาติหนีกลับประเทศเป็นจำนวนมาก

และมุ่งใจให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาพักอาศัยอยู่ในเขตที่จัดไว้ รวมถึงการขอความร่วมมือสถานประกอบการในพื้นที่ (ในปัจจุบันผู้วิจัยไม่พบรายงานว่ามีกำหนดมาตรการบังคับจำกัดเขตพื้นที่อาศัยของแรงงาน)

มาก จนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่นายจ้างในหลายอุตสาหกรรม จนทำให้รัฐบาลต้องใช้มาตรา 44 มาออกกฎหมายปรับลดโทษที่กำหนดไว้ลง

ข้อสังเกต แนวทางการแก้ไขปัญหายโดยใช้มาตรการทางกฎหมายที่รุนแรง ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหนีกลับประเทศ และส่งผลเสียต่อภาคอุตสาหกรรมของไทย

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบโทษทางกฎหมายที่สำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

ลักษณะความผิด	พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว 2551	พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2560 (บังคับใช้ 23 มิ.ย. 2560)	พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2560 (ภายหลังปรับลดโทษตามมติ ครม. 6 มี.ค. 61)
โทษต่อนายจ้าง			
รับแรงงานฯ ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน	ปรับตั้งแต่ 10,000 ถึง 100,000 บาท ต่อแรงงานฯ ที่จ้าง 1 คน	ปรับตั้งแต่ 400,000 ถึง 800,000 บาท ต่อแรงงานฯ ที่จ้าง 1 คน	ปรับตั้งแต่ 10,000 ถึง 100,000 บาท ต่อแรงงานฯ ที่จ้าง 1 คน หากพบการทำผิดซ้ำอีก จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับตั้งแต่ 50,000 ถึง 200,000 บาทต่อแรงงานฯ ที่จ้าง 1 หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามไม่ให้จ้างคนงานอีกเป็นเวลา 3 ปี
โทษต่อลูกจ้าง			
ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต	จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 ถึง 100,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ	จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 ถึง 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ปรับตั้งแต่ 5,000 ถึง 50,000 บาท
ไม่ทำงานตามประเภท หรือลักษณะงาน และกีดกันนายจ้าง ณ ท้องที่ และตามที่ได้รับอนุญาต	ปรับไม่เกิน 20,000 บาท	ปรับไม่เกิน 100,000 บาท	ปรับตั้งแต่ 5,000 ถึง 50,000 บาท

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ กระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย รัฐบาลได้จัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service Center: OSS) ซึ่งมีการปรับปรุงรูปแบบกระบวนการจดทะเบียนขอใบอนุญาตฯ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ให้เข้ามาลงทะเบียนในระบบมากขึ้น โดยมีศูนย์บริการหลายจุดที่เปิดบริการ 24 ชั่วโมง และกำหนดให้แรงงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานฯ 3 สัญชาติในอุตสาหกรรมประมง ที่ใบอนุญาตจะหมดอายุวันที่ 1 พ.ย. 61, กลุ่มแรงงานฯ 3 สัญชาติที่ผ่านการคัดกรองความสัมพันธ์นายจ้าง-ลูกจ้าง ตามมติ คสช. ที่ต้องพิสูจน์สัญชาติภายใน 30 มิ.ย. 61 และ กลุ่มแรงงานฯ 3 สัญชาติที่ถือบัตรประจำตัวคนที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ที่ใบอนุญาตจะหมดอายุวันที่ 31 มี.ค. 61 เข้ามาลงทะเบียนภายในวันที่ 31 มีนาคม 2561 (ต่อมามีการขยายระยะเวลาออกไปเพื่อรองรับปริมาณแรงงานฯ จำนวนมากที่เข้ามาจดทะเบียน) การดำเนินการดังกล่าวถือเป็นการ “นิรโทษกรรม” นายจ้างกลุ่มที่พาแรงงานฯ เข้ามาจดทะเบียน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2561 แต่หลักฐานไม่ตรงและ/หรือไม่มีหลักฐานเอกสารใดๆ ให้สามารถจดทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติแรงงานฯ ให้เรียบร้อยภายใน 30 มิถุนายน 2561 (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2561)

ผลจากการดำเนินนโยบายข้างต้น ทั้งการประกาศ พ.ร.ก. ฉบับใหม่ และการจัดทำระบบจดทะเบียนแบบใหม่ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่เคยทำงานในไทยอย่างผิดกฎหมายจำนวนมากสามารถทำงานในไทยได้อย่างถูกกฎหมาย โดยจากการศึกษาของ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2561) พบว่า ไทยมีแรงงานที่เพิ่งจะพิสูจน์สัญชาติในช่วงมีนาคม-มิถุนายน 2561 จำนวน 1,170,000 คน เมื่อรวมกับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไทยอย่างถูกกฎหมายอยู่แล้วจำนวน 2,189,868 คน จะทำให้ไทยมีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายจำนวน 3,359,868 คน (ข้อมูลรวบรวมโดย รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ณ กรกฎาคม 2561) ซึ่งคาดว่ามาตรการเหล่านี้ที่กล่าวมาจะทำให้ไทยสามารถจัดการให้แรงงานข้ามชาติในไทยเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายมากกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มี

ข้อสังเกต ประเทศไทยมีความคืบหน้าอย่างมากกับการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย นโยบายต่อจากนี้ของรัฐอาจหันไปเน้นการจับกุมแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายที่ยังหลงเหลืออยู่ ซึ่งควรต้องคำนึงด้วยว่า ถึงแม้แรงงานเหล่านี้จะเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย แต่พวกเขาก็ยังมีสิทธิและสมควรได้รับการคุ้มครองในด้านสิทธิมนุษยชน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบโครงสร้างแรงงานข้ามชาติตามลักษณะการอนุญาตเข้าทำงานในไทย ก.พ. 61 และ ก.พ. 62³⁸

	ก.พ. 61	ก.พ. 62
1. แรงงานต่างด้าว (2.+5.+6.+7.+14.)	2,196,536	3,293,819
2. แรงงานฝีมือ (3.+4.)	153,532	163,644
3. ทัวไป (มาตรา 59)	108,719	118,234
4. BOI (มาตรา 62)	44,813	45,410
5. ตลอดชีพ (มาตรา 59)	241	241
6. ชนกลุ่มน้อย (มาตรา 63)	60,606	65,480
7. แรงงานทัวไป (8.+11.)	1,936,223	3,028,405
8. ได้รับอนุญาตให้ทำงาน (9.+10.)	1,936,223	1,830,136
9. แรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ	1,320,280	907,967
10. ขออนุญาตตาม MOU	615,943	922,169
11. ได้รับการผ่อนผัน (12.+13.)	N/A	1,198,269
12. ผ่อนผัน OSS (มติ ครม. 16 ม.ค. 61 และ อื่น ๆ)		1,187,803
13. ผ่อนผัน ประมง (มติ ครม. 6 พ.ย. 61 และ อื่น ๆ)		10,466
14. ไปกลับตามฤดูกาล (มาตรา 64)	45,934	36,049

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากข้อมูลของ กระทรวงแรงงาน

จากตารางสถิติข้างต้นจะเห็นได้ว่าในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 พบแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตเข้าทำงานในไทย (ไม่รวมกรณีผ่อนผัน) เท่ากับ 2,095,550 ซึ่งใกล้เคียงกับปีก่อนหน้า (2,196,536 คน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561) มาตรการผ่อนผันจากนโยบายการตั้งศูนย์และปรับปรุงระบบจดทะเบียนตามมติ ครม. ณ วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2561 จึงมีส่วนช่วยให้แรงงานที่ไม่เคยถูกบันทึกข้อมูลสถิติจำนวนเกือบ 1.2 ล้านคน ได้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยพบว่าในการรายงานสถิติแรงงานข้ามชาติจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 ของกระทรวงแรงงาน **ยังไม่มีรายงานรายละเอียดประเภทกิจการและอาชีพของแรงงานกลุ่มที่เพิ่งจดทะเบียนผ่านช่องทาง OSS ในช่วงปีที่มา** จึงยังไม่สามารถประมาณการจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้าสู่อุตสาหกรรมสัตว์ปีกได้

³⁸ “แรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ” คือ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ จากการทบทวนรายงานสถิติที่ผ่านมาของกระทรวงแรงงาน พบว่า **ไม่มีรายละเอียดของประเภทกิจการและอาชีพเฉพาะในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก** โดยจากสถิติของกระทรวงแรงงานมีการบันทึกกิจการที่แรงงานฯ เข้าทำงานเป็น “กิจกรรมเกษตรและปศุสัตว์” และ “กิจกรรมต่อเนื่องของปศุสัตว์” ที่พอจะอนุมานได้ว่าเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสัตว์ปีก อย่างไรก็ตาม ด้วยขนาดของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกเป็นอุตสาหกรรมปศุสัตว์ที่ใหญ่ที่สุดในบรรดาอุตสาหกรรมปศุสัตว์อื่นๆ ของไทยและข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า อุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยมีการใช้แรงงานข้ามชาติในอัตราสูง จึงพอจะอนุมานได้ว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนมากหรือส่วนใหญ่ใน “กิจกรรมเกษตรและปศุสัตว์” และ “กิจกรรมต่อเนื่องของปศุสัตว์” เป็นแรงงานในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก

ปัญหาข้างต้นเกิดจากกระบวนการจดทะเบียนประเภทกิจกรรมที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำได้กำหนดรหัสกิจกรรมไว้เพียง 26 รหัสเท่านั้น ทำให้การรวมข้อมูลในระดับอุตสาหกรรมไม่สามารถระบุรายละเอียดของจำนวนแรงงานต่างด้าวของอุตสาหกรรมที่มีนิยามที่เฉพาะเจาะจงมากได้ เช่น ระบุจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมเกษตรและปศุสัตว์ได้ แต่ไม่สามารถระบุจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก (ซึ่งมีนิยามแคบกว่าอุตสาหกรรมเกษตรและปศุสัตว์) เนื่องจากข้อมูลที่ประกาศโดยกระทรวงแรงงานข้างต้น ไม่สามารถบอกจำนวนแรงงานรวมในระดับอุตสาหกรรม/กิจการได้ เนื่องจากไม่มีข้อมูลอุตสาหกรรม/กิจการของแรงงานบางกลุ่ม คณะผู้วิจัยจึงขอเสนอ ผลการประมาณการจำนวนแรงงานข้ามชาติในแต่ละอุตสาหกรรมจากการศึกษาของ Chalamwong, Paitoonpong, & et al. (2019)³⁹

โดยข้อมูลในตารางข้างท้าย กำหนดให้การจำแนกกิจการแรงงานจดทะเบียนคำนวณโดยสมมติให้แรงงานประเภทนี้กระจายตัวเหมือนกรณีพิสูจน์สัญชาติ เนื่องจากแรงงานพิสูจน์สัญชาตินั้นมาจากแรงงานที่เคยจดทะเบียนมาก่อน จึงน่าจะมีโครงสร้างกิจการที่ทำงานคล้ายกัน สำหรับกิจการต่อเนื่องประมงทะเลได้รวมแรงงานที่จดทะเบียนประมงทะเลจำนวน 7,365 คนเอาไว้ด้วย

ข้อสังเกต ระบบการบันทึกข้อมูลแรงงานข้ามชาติ น่าจะยังคงมีปัญหาที่การบันทึกไม่ได้ลงรายละเอียดมากพอที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการวางนโยบายในบางอุตสาหกรรม

³⁹ โครงการ Project on a study on migration employment and labour market integration policies in Thailand: research on Asia regional migrant people โดย ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ และคณะ ซึ่งเป็นโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาเพื่อนำเสนอต่อ International Organization for Migration

ตารางที่ 21 ประมาณการแรงงานฯ จากเมียนมา ลาวและกัมพูชา แยกตามประเภทกิจการ ณ ธ.ค. 61

ลำดับ	ประเภทกิจการ	รวม		พิสูจน์สัญชาติ		MOU		จดทะเบียน	
		จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
	รวม	3,048,771	100%	941,372	100%	912,231	100%	1,195,168	100%
1	ประมง	40,468	1%	25,935	3%	6,313	1%	8,220	1%
2	เกษตรและปศุสัตว์	188,106	6%	88,479	9%	43,277	5%	56,350	5%
3	ก่อสร้าง	578,017	19%	178,313	19%	173,627	19%	226,077	19%
4	ต่อเนื่องประมงทะเล	66,404	2%	17,238	2%	18,158	2%	31,008	3%
5	ต่อเนื่องเกษตร	400,708	13%	71,061	8%	143,195	16%	186,452	16%
6	ต่อเนื่องปศุสัตว์	101,039	3%	13,470	1%	38,039	4%	49,530	4%
7	รีไซเคิล รับผิดชอบต่อค่า คัดแยกขยะ	50,767	2%	16,300	2%	14,972	2%	19,495	2%
8	เหมืองแร่และเหมืองหิน	2,034	0%	934	0%	478	0%	622	0%
9	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ	115,121	4%	35,747	4%	34,479	4%	44,895	4%
10	ผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	236,674	8%	81,939	9%	67,215	7%	87,520	7%
11	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	9,612	0%	4,805	1%	2,088	0%	2,719	0%
12	ผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	56,577	2%	18,977	2%	16,333	2%	21,267	2%
13	แปรรูปหิน	7,073	0%	1,256	0%	2,527	0%	3,290	0%
14	ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป	198,528	7%	63,920	7%	58,472	6%	76,136	6%
15	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก	177,036	6%	42,394	5%	58,487	6%	76,155	6%
16	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	29,750	1%	11,154	1%	8,078	1%	10,518	1%
17	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	91,481	3%	16,873	2%	32,409	4%	42,199	4%
18	ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	19,860	1%	6,149	1%	5,956	1%	7,755	1%
19	ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด	96,130	3%	40,592	4%	24,125	3%	31,413	3%
20	ผู้ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	30,515	1%	11,693	1%	8,176	1%	10,646	1%
21	สถานบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	24,606	1%	9,177	1%	6,702	1%	8,727	1%
22	สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล	6,561	0%	3,527	0%	1,318	0%	1,716	0%
23	ให้บริการต่างๆ วันรับเหมา	303,387	10%	90,002	10%	92,692	10%	120,693	10%
24	แปรรูปสัตว์น้ำ	111,564	4%	37,126	4%	32,335	4%	42,103	4%
25	ผู้ใช้ในบ้าน	106,753	4%	54,311	6%	22,780	2%	29,662	2%

หมายเหตุ:

- พิสูจน์สัญชาติ คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ลงทะเบียน และผ่านขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติอย่างถูกกฎหมายแล้ว
- MOU คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่นำเข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี
- จดทะเบียน คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ลงทะเบียนแล้ว แต่ยังไม่ผ่านขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติของแรงงาน โดยอยู่ระหว่างการผ่อนผันให้สามารถทำงานในไทยได้

ที่มา: (Chalamwong et al., 2019)⁴⁰

⁴⁰ รายละเอียดขั้นตอนการจดทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติขึ้นกับกรณีของสัญชาติแรงงานและเอกสารที่แรงงานนำมาใช้ในการยื่นจดทะเบียนได้จาก “คู่มือแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561” ของกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ 3 ช่องว่างทางกติกาในการกำกับดูแลอุตสาหกรรม
สัตว์ปีกของไทย

โจทย์หลัก: กติกาที่ยังขาดหายไปและกติกาที่ไม่สามารถบังคับใช้ได้ทางปฏิบัติ มีอะไรบ้าง?

5. การวิเคราะห์ช่องว่างทางกฎหมาย/ระเบียบ/มาตรการของไทยเทียบกับสากล

ในหัวข้อนี้ คณะผู้วิจัยจะนำเสนอข้อสรุปสำคัญและบทวิเคราะห์เกี่ยวกับช่องว่างทางกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ หรือมาตรการต่างๆ ที่ใช้ในการปกป้องสิทธิมนุษยชนแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยเทียบกับมาตรฐานในระดับสากล และเทียบกับมาตรฐานการปกป้องสิทธิฯ ในกรณีศึกษาของต่างประเทศ

5.1 สรุปกติกาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของไทย

1) หลักการที่เป็น “มาตรฐานพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน” ในการดำเนินธุรกิจในระดับสากล

ในหัวข้อนี้ จะกล่าวถึงข้อสรุปสำคัญของ “หลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน” ซึ่งมีอยู่หลายหลักการ ที่มีเนื้อหารายละเอียดที่สำคัญแตกต่างกัน แต่**หลักการที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ ถือได้ว่าเป็น “มาตรฐานโดยสมัครใจ” ที่แม้จะถูกกำหนดไว้และได้รับการยอมรับในระดับสากล แต่ตัวหลักการจะไม่มีอำนาจบังคับโดยตัวเอง**

แต่แม้ว่าตัวหลักการทั้งหลายจะไม่ได้มีสภาพเป็นข้อบังคับหรือมีการกำหนดโทษผิด แต่ภาคธุรกิจทั่วโลกมักจะยอมรับและปฏิบัติตามมาตรฐานพื้นฐานเหล่านี้ ซึ่งในปัจจุบัน การทำธุรกิจที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนถือได้ว่าเป็นการรักษากติกาเพื่อให้ได้รับการยอมรับในเวทีการค้าระดับนานาชาติ

โดยในการศึกษานี้ ได้ทำการศึกษารายละเอียดของ หลักการสิทธิมนุษยชนสากลดังต่อไปนี้

1. ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact: UNGC)
2. หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)
3. หลักการการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)
4. หลักการกำกับกิจการที่ดีขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Principles of Corporate Governance)
5. แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
6. มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลของ Global Reporting Initiative (GRI)

7. มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability) ของ IFC
8. ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business: DIHR)
9. มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW)

2) สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ไทยลงนามสัญญา/ร่วมเป็นภาคี

สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ไทยลงนามสัญญารวมถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การที่ไทยเป็นประเทศสมาชิก ประกอบด้วย สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติที่ไทยเป็นภาคีและมีผลบังคับใช้กับไทยแล้วในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 จำนวน 7 ฉบับ หลักการสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงาน (Core Labor Standards) จำนวน 4 ประเภท (ต้องปฏิบัติตามในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) และสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน 19 ฉบับ ประกอบด้วย

1. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR)
2. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR)
3. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW)
4. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child: CRC)
5. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: CERD) ไทยเข้า
6. อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมาน และการกระทำอื่นๆ ที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention Against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment: CAT)
7. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of the Persons with Disabilities: CRPD)
8. อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance: CED)

9. อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว
(Convention on the Protection of the Rights of Migrants Workers and Member of
their Families: CMW)

ในปัจจุบัน (2562) ไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศจำนวน
19 ฉบับจากอนุสัญญาฯ จำนวนทั้งสิ้น 189 ฉบับตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 22 สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน

สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน	วันที่มีผลบังคับ	ผลบังคับ
อนุสัญญาขั้นพื้นฐาน		
อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	26 ก.พ. 2512	✓
อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	8 ก.พ. 2542	✓
อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการบังคับใช้แรงงาน C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	2 ธ.ค. 2512	✓
อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติด้านการจ้างงานและอาชีพ C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	13 มิ.ย. 2560	✓
อนุสัญญาว่าด้วยอายุแรงงานขั้นต่ำ C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) กำหนดอายุขั้น ต่ำ 15 ปี	11 พ.ค. 2547	✓
อนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุด C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	16 ก.พ. 2544	✓
อนุสัญญาขั้นการกำกับดูแล		
อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)	26 ก.พ. 2512	✓
อนุสัญญาขั้นเฉพาะ		
อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (ภาคอุตสาหกรรม) C014 - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)	5 เม.ย. 2511	✓
อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุ) C019 - Equality of Treatment (Accident Compensation)	5 เม.ย. 2511	✓

สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน	วันที่มีผลบังคับ	ผลบังคับ
Convention, 1925 (No. 19) อนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท C080 - Final Articles Revision Convention, 1946 (No. 80)	5 ธ.ค. 2490	✓
อนุสัญญาว่าด้วยบริการจัดหางาน C088 - Employment Service Convention, 1948 (No. 88)	26 ก.พ. 2512	✓
อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการลงโทษ (แรงงานพื้นเมือง) C104 - Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955 (No. 104) ▪ ILO ประกาศยกเลิก	29 ก.ค. 2507	x
อนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบทท้าย C116 - Final Articles Revision Convention, 1961 (No. 116)	24 ก.ย. 2505	✓
อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (แรงงานใต้ดิน) C123 - Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No. 123) ▪ ถูกแทนที่ด้วย C138	5 เม.ย. 2511	x
อนุสัญญาว่าด้วยน้ำหนักสูงสุด C127 - Maximum Weight Convention, 1967 (No. 127)	26 ก.พ. 2512	✓
อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการจ้างงานคนพิการ C159 - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)	11 ต.ค. 2550	✓
อนุสัญญาว่าด้วยการส่งเสริมกรอบเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและ สุขภาพ C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)	23 มี.ค. 2559	✓
อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานภาคประมง C188 - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) ▪ จะมีผลบังคับใช้ วันที่ 30 ม.ค. 2563	30 ม.ค. 2562	x

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลจาก การศึกษาของ International Labour Organization (2019)

5.2 โครงสร้างกฎระเบียบ/มาตรฐานของไทยเพื่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติใน อุตสาหกรรมสัตว์ปีก

1) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

ประเทศไทยควบคุมการเข้ามาทำงานและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติด้วยกฎหมายหลักคือ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (มีเนื้อหายกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และ พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559) โดยแรงงานที่ข้ามชาติที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองสิทธิต่างๆ อย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย (เว้นแต่การสั่งห้ามทำงานบางอาชีพ) ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชกำหนดพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

นอกจากนี้ อุตสาหกรรมสัตว์ปีกยังมีมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน โดยในการศึกษาฉบับนี้ ได้ทำการศึกษารายละเอียดของ มาตรฐานอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW)
2. มาตรฐานกรมปศุสัตว์
 - ปกติการผลิตสินค้าปศุสัตว์ จะต้องการการรับรองโดยรัฐบาลของประเทศนั้นๆ ซึ่งในไทย กรมปศุสัตว์จะทำหน้าที่ออกรับรองมาตรฐานสำคัญ ดังนี้
 - ระบบ GFM (ระบบ Good Farming Management) ฟาร์มที่มีระบบการป้องกันโรคและการเลี้ยงสัตว์ที่เหมาะสม (สำหรับฟาร์มปศุสัตว์)
 - ระบบ GAP (ระบบ Good Agricultural Practice) การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีด้านปศุสัตว์ (สำหรับฟาร์มปศุสัตว์)
 - ระบบ GMP (ระบบ Good Manufacturing Practices) หมายความว่า ระบบการปฏิบัติที่ดี ในสถานประกอบการ เพื่อให้มีความปลอดภัยต่อการบริโภค (สำหรับโรงงาน)
 - ระบบ HACCP (ระบบ Hazard Analysis and Critical Control Points) หมายความว่า ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤติที่ต้องควบคุมในการผลิต (สำหรับโรงงาน)
 - ระบบ Compartment ระบบคอมพาร์ตเมนต์อุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทย ซึ่งต้องผ่านการรับรอง GMP และ HACCP (สำหรับโรงงาน)
 - แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกในประเทศไทย (GLP Poultry 2559) มาเป็นแนวทาง

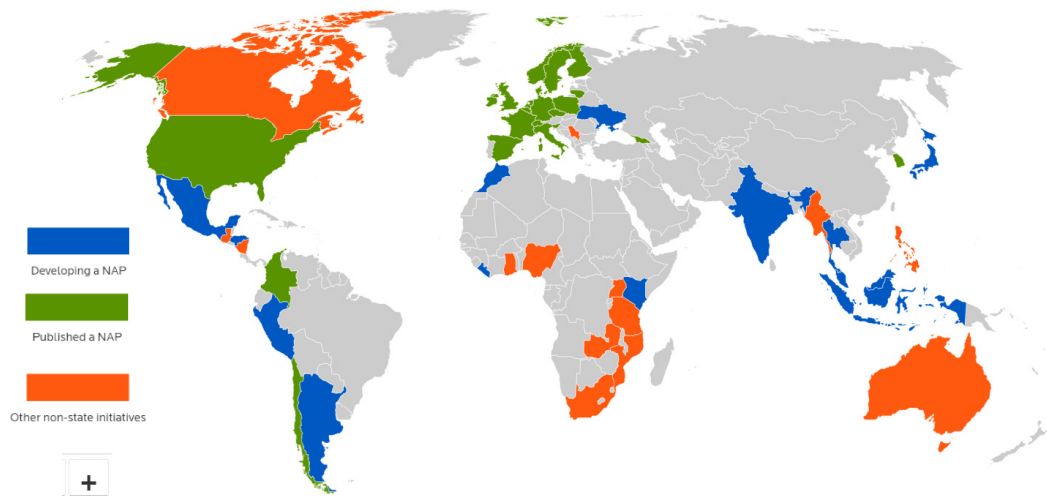
3. มาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standards: TLS)

โครงการแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:
กรณีแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก

- 5.3 ช่องว่างในการคุ้มครองสิทธิฯ ของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยเมื่อ เทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในระดับนานาชาติ
- 1) ช่องว่างระหว่าง มาตรฐานสากล/สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน กับเครื่องมือทางกฎหมาย/มาตรการของไทย ในการคุ้มครองสิทธิฯ แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก

1. ประเทศไทยยังไม่สามารถออกแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP)

- แผน NAP จะมีประโยชน์ต่อประเทศในการขับเคลื่อนนโยบายโดยภาพรวมของประเทศให้ชัดเจนและป้องกันการเกิดปัญหาการละเมิดหลักการสิทธิมนุษยชนสากล และข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนได้
- ตอนนี้ไทยยังอยู่ระหว่างขั้นตอนการผลักดันให้เกิดแผน NAP ของประเทศ (คาดว่าภายในปี 2562)
- รูปที่ 16 ระดับความก้าวหน้าในการผลักดันแผน NAP ของแต่ละประเทศ



2. ร่างกฎกระทรวงกำหนดงานที่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ พ.ศ. กรณีของสัตว์ปีก ยังคงเป็นแค่ร่างกฎหมาย และยังมีข้อถกเถียงเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ร่างกฎกระทรวงข้างต้นเป็นกฎหมายเพื่อปรับเงื่อนไขการจ้างงานในกิจการฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพการทำงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกที่มีลักษณะแตกต่างจากงานทั่วไป และมีข้อกำหนดที่ต้องเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยทางชีวภาพสำหรับฟาร์มสัตว์ปีก

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ทั้งนี้ ร่างกฎกระทรวงข้างต้น ยังปรากฏข้อถกเถียงจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกลุ่มองค์กรที่เกี่ยวข้อง
<p>3. ไทยมีกฎหมายห้ามเรียกเก็บค่าบริการจากแรงงาน (ห้ามใช้แรงงานขัดหนี้) แต่ไม่มีกฎหมายห้ามบริษัทจัดหาแรงงานในต่างประเทศเก็บค่าบริการจากแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ การเก็บค่าบริการจากแรงงานอาจเข้าข่ายการเป็นแรงงานบังคับ⁴¹ (**ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะถูกนำมาขยายเป็นส่วนหนึ่งของข้อหาค้ามนุษย์**) ▪ ไทยมีกฎหมายห้ามเรียกเก็บค่าบริการจากแรงงาน ตาม “ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดรายการและอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่าย และแบบใบรับค่าบริการและค่าใช้จ่าย ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559” ▪ นายจ้าง จะต้องจ่าย <ul style="list-style-type: none"> - ค่าบริการ (กำหนดแปรผันตามค่าจ้างและจำนวนแรงงาน) - ค่าใช้จ่ายตามกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบหรือที่นายจ้างแสดงเจตนาในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศว่าจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายนั้นให้แก่คนต่างด้าว - ค่าจัดเตรียมเอกสาร เช่น ค่าจัดทำเอกสาร ค่ารับรองเอกสาร ค่าจัดทำคำแปลเอกสาร - ค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร และค่าที่พัก ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ▪ ลูกจ้าง จะจ่าย/ถูกเรียกเก็บเงินได้เพียงแค่ว่า <ul style="list-style-type: none"> - ค่าใช้จ่ายตามกฎหมายที่กำหนดให้คนต่างด้าวเป็นผู้รับผิดชอบ เช่น ค่าตรวจสุขภาพ - ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่ประเทศต้นทาง (ไม่มีกฎหมายบังคับห้ามว่า ประเทศต้นทางห้ามเก็บค่าอะไรจากแรงงานบ้าง)
<p>4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกในประเทศไทย (GLP Poultry 2559) มีการชี้แจงความเชื่อมโยงกับหลักการสิทธิมนุษยชนที่ไทยเป็นภาคี/ลงสัตยาบันเพียงบางหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกในประเทศไทย (GLP Poultry 2559) มีเนื้อหาชี้แจงเพียงการกำหนดให้ครอบคลุมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

⁴¹ เพิ่มเติม <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

<ul style="list-style-type: none"> ▫ หากพิจารณาเนื้อหาของแนวปฏิบัติการฯ จะพบว่า มีความสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนที่ไทยเป็นภาคี/ลงสัตยาบันหลายหลักการ เช่น หากพิจารณาเทียบเคียงกับหลักการว่าด้วยการลดการใช้แรงงานบังคับ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะพบว่า แนวปฏิบัติการฯ มีความครอบคลุมทุกตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดแรงงานบังคับ ▫ ฉะนั้น เพื่อให้อุตสาหกรรมฯ ตระหนักถึงความสำคัญของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานฯ ข้างต้นมากขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรชี้แจงกับภาคเอกชนถึงความสอดคล้องของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานฯ กับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลต่างๆ เพิ่มมากขึ้น
<p>5. มาตรฐานสินค้าเกษตร มกษ. 6901-2560 การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีสำหรับฟาร์มไก่เนื้อ (GAP Broiler 2560) ยังมีมาตรฐานแรงงานที่ไม่ครอบคลุมเท่าที่กำหนดในแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกในประเทศไทย (GLP Poultry 2559)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ จากการพิจารณาพบว่า ข้อชี้แนะเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ และข้อชี้แนะเกี่ยวกับการไม่ใช้แรงงานบังคับ ยังไม่ถูกนำไปเป็นตัวชี้วัดเพื่อรับรอง มาตรฐานสินค้าเกษตรว่าด้วยการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีสำหรับฟาร์มไก่เนื้อ (GAP Broiler 2560)
<p>6. นอกจาก GAP ไก่เนื้อ แล้ว GAP ของสัตว์ปีกอื่นๆ ไม่มีการระบุเรื่องของการคุ้มครองแรงงานนอกเหนือจากด้านชีวอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ ทั้งนี้ ยังต้องพิจารณาความเหมาะสมของการระบุมาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานการผลิตสินค้าปศุสัตว์แต่ละชนิดเพิ่มเติม เนื่องจากสินค้าสัตว์ปีกชนิดอื่นๆ ไม่ได้มีมูลค่าส่งออกมากเท่ากรณีไก่เนื้อ

2) ความเสี่ยงการละเมิดหลักการสิทธิมนุษยชนสากล และ สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้ ที่ปรากฏในอุตสาหกรรม และเครื่องมือทางกฎหมายฯ ที่มี

ในหัวข้อนี้ คณะผู้วิจัยจะแสดงตัวอย่างความเสี่ยงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ถูกกล่าวถึงในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกอดีตที่ผ่านมา เพื่อให้สามารถพิจารณาช่องว่างทางกฎหมาย/มาตรการของไทย ที่มีอยู่ ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น (การศึกษานี้ไม่อาจจะชี้แจงได้ว่า กรณีที่ถูกอ้างถึงในการศึกษาในอดีต เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือไม่ เนื่องจากไม่มีหลักฐานอื่นยืนยันนอกจากข้อมูลที่ถูกระบุในการศึกษาดังกล่าว⁴² การศึกษานี้จึงระบุกรณีที่ถูกอ้างถึงทั้งหมดเป็น “ความเสี่ยง” การละเมิดสิทธิฯ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรม)

ตารางที่ 23 ความเสี่ยงการละเมิดหลักการสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกที่เคยถูกอ้างถึงในการศึกษาในอดีต^{43,44} เครื่องมือทางกฎหมาย/มาตรการที่ใช้จัดการปัญหา

ลักษณะการละเมิดสิทธิ/อุปสรรคในการปกป้องสิทธิที่ถูกอ้างถึงจากงานศึกษาในอดีต	เครื่องมือทางกฎหมาย/มาตรการในปัจจุบัน	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี/มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนสากล ⁴⁵
1) แรงงานฯ ถูกยึดเอกสารส่วนบุคคล	พ.ร.ก. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (แก้ไขล่าสุด ฉบับ 2 พ.ศ. 2561) (มาตรา 131)	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 029, 105 (ไทยให้สัตยาบัน)

⁴² ลักษณะการละเมิดสิทธิ/อุปสรรคในการปกป้องสิทธิที่ถูกอ้างถึงจากงานศึกษาในอดีต โดยพิจารณาจากการศึกษาของ Bergbom, K (2015), การรายงานข่าวการประท้วงโรงงานไก่เนื้อที่จังหวัดนครราชสีมาปี พ.ศ. 2558 จาก ผู้จัดการออนไลน์ (2558) และ รายงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2559) รายงานที่ 114/2559 เรื่อง สิทธิแรงงาน กรณีกล่าวอ้างว่า บริษัท ธ. จังหวัดลพบุรี ละเมิดสิทธิแรงงานฯ

⁴³ การศึกษานี้ไม่ได้มีเจตนาเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงของการละเมิดที่ถูกอ้างถึงในการศึกษาในอดีต โดยผู้แทนฝ่ายผู้ผลิตได้มีการตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการศึกษาในอดีตว่าอาจไม่ได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และหลาย ๆ เหตุการณ์ก็ได้มีการปรับปรุงแก้ไขไปแล้ว ซึ่งการศึกษานี้จะสรุปผลการระดมความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ ในหัวข้อถัดไป

⁴⁴ ลักษณะการละเมิดสิทธิ/อุปสรรคในการปกป้องสิทธิที่ถูกอ้างถึงจากงานศึกษาในอดีต โดยพิจารณาจากการศึกษาของ Bergbom, K (2015), การรายงานข่าวการประท้วงโรงงานไก่เนื้อที่จังหวัดนครราชสีมาปี พ.ศ. 2558 จาก ผู้จัดการออนไลน์ (2558) และ รายงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2559) รายงานที่ 114/2559 เรื่อง สิทธิแรงงาน กรณีกล่าวอ้างว่า บริษัท ธ. จังหวัดลพบุรี ละเมิดสิทธิแรงงานฯ

⁴⁵ ละส่วนของ UNGP ซึ่งกำหนดหลักการกว้าง ๆ ให้แต่ละภาคธุรกิจไปดำเนินการกำหนดรายละเอียดในทางปฏิบัติเพื่อการทำธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง ทำให้ UNGP ครอบคลุมทุกประเด็นในตารางโดยปริยาย

ลักษณะการละเมิดสิทธิ/ อุปสรรคในการปกป้องสิทธิ ที่ถูกอ้างถึงจากงานศึกษา ในอดีต	เครื่องมือทางกฎหมาย/ มาตรการในปัจจุบัน	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี/ มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน สากล ⁴⁵
	พ.ร.บ. การป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (แก้ไข ผ่าน พ.ร.ก. แก้ไขปี 2562) (มาตรา 6)	<ul style="list-style-type: none"> - ICESCR อนุสัญญา UN ว่า ด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ 6-8 (ไทย ให้สัตยาบัน) <p>หลักการสิทธิมนุษยชนสากล</p> <ul style="list-style-type: none"> - UNGC ข้อ 4 - IFC หลักการที่ 2 - DIHR ประเด็นที่ 2.2 - GRI ข้อ G4 HR6 - CSR-IDW ประเด็นที่ 8
2) การใช้แรงงานขัด หนี่	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขล่าสุด ฉบับ 7 พ.ศ. 2562) (มาตรา 10) พ.ร.ก. บริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (แก้ไขล่าสุด ฉบับ 2 พ.ศ. 2561) (มาตรา 49)	<p>สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 181 (ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน) - ICESCR อนุสัญญา UN ว่า ด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ 6-8 (ไทย ให้สัตยาบัน) <p>หลักการสิทธิมนุษยชนสากล</p> <ul style="list-style-type: none"> - UNGC ข้อ 4 - IFC หลักการที่ 2 - DIHR ประเด็นที่ 2.2 - GRI ข้อ G4 HR6 - CSR-IDW ประเด็นที่ 8
3) แรงงานฯ ถูกหัก เงินเดือนอย่างไม่ เป็นธรรม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขล่าสุด ฉบับ 7 พ.ศ. 2562) (มาตรา 76)	<p>สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 181 (ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน) - ICESCR อนุสัญญา UN ว่า ด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม

ลักษณะการละเมิดสิทธิ/ อุปสรรคในการปกป้องสิทธิ ที่ถูกอ้างถึงจากงานศึกษา ในอดีต	เครื่องมือทางกฎหมาย/ มาตรการในปัจจุบัน	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี/ มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน สากล ⁴⁵
		และวัฒนธรรม ข้อ 6-8 (ไทย ให้สัตยาบัน)
4) แรงงานฯ ไม่ได้รับ วันหยุดตามที่ กฎหมายกำหนด	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขล่าสุด ฉบับ 7 พ.ศ. 2562) (มาตรา 25, มาตรา 28-30)	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 029, 105 (ไทยให้สัตยาบัน) - ICESCR อนุสัญญา UN ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ 6-8 (ไทยให้สัตยาบัน) หลักการสิทธิมนุษยชนสากล <ul style="list-style-type: none"> - UNGC ข้อ 4 - IFC หลักการที่ 2 - DIHR ประเด็นที่ 2.2 - GRI ข้อ G4 HR6 - CSR-IDW ประเด็นที่ 8
5) แรงงานฯ ถูกบังคับ ทำงานล่วงเวลา	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขล่าสุด ฉบับ 7 พ.ศ. 2562) (มาตรา 24, มาตรา 26)	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 029, 105 (ไทยให้สัตยาบัน) - ICESCR อนุสัญญา UN ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ 6-8 (ไทยให้สัตยาบัน) หลักการสิทธิมนุษยชนสากล <ul style="list-style-type: none"> - UNGC ข้อ 4 - IFC หลักการที่ 2 - DIHR ประเด็นที่ 2.2 - GRI ข้อ G4 HR6 - CSR-IDW ประเด็นที่ 8

ลักษณะการละเมิดสิทธิ/ อุปสรรคในการปกป้องสิทธิ ที่ถูกอ้างถึงจากงานศึกษา ในอดีต	เครื่องมือทางกฎหมาย/ มาตรการในปัจจุบัน	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี/ มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน สากล ⁴⁵
6) แรงงานฯ ไม่ได้รับ ค่าล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมาย กำหนด	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขล่าสุด ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562) (มาตรา 61-63)	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 029, 105 (ไทยให้สัตยาบัน) - ICESCR อนุสัญญา UN ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ 6-8 (ไทยให้สัตยาบัน) หลักการสิทธิมนุษยชนสากล <ul style="list-style-type: none"> - UNGC ข้อ 4 - IFC หลักการที่ 2 - DIHR ประเด็นที่ 2.2 - GRI ข้อ G4 HR6 - CSR-IDW ประเด็นที่ 8
7) แรงงานฯ ไม่ได้รับ สิทธิตาม ประกันสังคม	พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 (แก้ไขล่าสุด ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561) (ต้องพิจารณาเงื่อนไขในหลายมาตรา ประกอบเป็นรายกรณี)	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 181 (ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน) - ICESCR อนุสัญญา UN ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ 9 (ไทยให้สัตยาบัน)
8) แรงงานฯ ถูกเลือก ปฏิบัติจากการเชื้อ ชาติ	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 (ไทยให้สัตยาบัน) - CERD อนุสัญญา UN ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ หลักการสิทธิมนุษยชนสากล <ul style="list-style-type: none"> - UNGC ข้อ 6

ลักษณะการละเมิดสิทธิ/อุปสรรคในการปกป้องสิทธิที่ถูกอ้างถึงจากงานศึกษาในอดีต	เครื่องมือทางกฎหมาย/มาตรการในปัจจุบัน	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี/มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนสากล ⁴⁵
		<ul style="list-style-type: none"> - IFC หลักการที่ 2 - DIHR ประเด็นที่ 2.7 - GRI ข้อ G4 HR3 - CSR-IDW ประเด็นที่ 5
9) แรงงานฯ ถูกทุบตี/ด่าทอโดยหัวหน้างาน	พ.ร.บ. การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (แก้ไข ผ่าน พ.ร.ก. แก้ไขปี 2562) (มาตรา 6)	<p>สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 029, 105 (ไทยให้สัตยาบัน) - ICESCR อนุสัญญา UN ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ 6-8 (ไทยให้สัตยาบัน) <p>หลักการสิทธิมนุษยชนสากล</p> <ul style="list-style-type: none"> - UNGC ข้อ 4 - IFC หลักการที่ 2 - DIHR ประเด็นที่ 2.2 - GRI ข้อ G4 HR6 - CSR-IDW ประเด็นที่ 8
10) แรงงานฯ ไม่ได้รับการเอกสารแสดงเงินเดือนในภาษาที่ตนเข้าใจ (ไม่ได้เป็นลักษณะการละเมิดโดยตรง แต่เป็นช่องว่างที่ทำให้แรงงานไม่เข้าใจสิทธิของตน)	แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการกิจการทั่วไป และ GLP Poultry 2559 (บังคับเฉพาะกิจการที่ต้องการการรับรอง GAP ซึ่งในทางปฏิบัติฟาร์มที่ต้องการส่งออกจะต้องขอรับรอง GAP)	<p>หลักการสิทธิมนุษยชนสากล</p> <ul style="list-style-type: none"> - UNGP ส่วน HRDD ข้อที่ 17 (ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักสิทธิในการป้องกันและลดความสูญเสีย)

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ช่องว่างทางกฎกติกาของไทยเมื่อเทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในระดับนานาชาติ ในกรณีของอุตสาหกรรมสัตว์ปีก พบว่าโดยภาพรวมประเทศไทยมีการกำหนดเครื่องมือทางกฎหมาย (กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับ/มาตรการ) ที่สอดคล้องกับหลักการว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสากลและสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน มีเพียงบางกรณีที่ขาดหรือจำเป็นต้องปรับปรุงเครื่องมือทางกฎหมายเพิ่มเติม เช่น การส่งเสริมการประยุกต์ใช้ GLP ในมาตรฐานสินค้าของอุตสาหกรรมสัตว์ปีก ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติลงได้มาก

6. การวิเคราะห์ช่องว่างของมาตรการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในไทยเทียบกับประเทศ

ผู้นำในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก: บราซิล เยอรมนี และสวีเดน

จากข้อมูลในบทที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า ในปี 2561 (ค.ศ. 2018) บราซิล เยอรมนี และสวีเดน เป็นประเทศที่มีมูลค่าการส่งออกสินค้าสัตว์ปีกสูงเป็นอันดับ 1, 7 และ 34 ของโลก ตามลำดับ (ขณะที่ไทยมีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับที่ 5 ของโลก) ซึ่งถือได้ว่าทั้ง บราซิล เยอรมนี และไทย เป็นกลุ่มประเทศผู้นำในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของโลก ขณะที่สวีเดนนั้น ถึงแม้จะไม่ได้มีขนาดของอุตสาหกรรมที่ใหญ่เท่า แต่ก็ยังเป็นประเทศที่นำเข้าสัตว์ปีกจากไทยในสัดส่วนที่สูง และที่ผ่านมาก็มีรายงานการศึกษาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของสินค้าสัตว์ปีกไทยที่ส่งออกไปยังสวีเดน ดังนั้น สวีเดนจึงเป็นกรณีที่ควรสนใจเช่นกัน

6.1 ภาพรวมผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน

ในส่วนนี้เป็นการรวบรวมผลการศึกษาดูชี้วัดด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชนของแต่ละประเทศเพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นภาพรวมระดับความสามารถในการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน ก่อนที่ส่วนต่อไปจะเป็นการศึกษารายละเอียดของแต่ละประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความหลากหลายในตัวเองและการประเมินในหลายประเด็นอาจจะต้องขึ้นอยู่กับวิจารณ์ของผู้นประเมิน คณะผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการประเมินจากหลายแหล่งและชี้แจงข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละตัวชี้วัดในแต่ละแหล่งเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้อ่านได้พิจารณาประกอบ

จากการประเมินผลคะแนนด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Scores: HRI) ในปี 2560 (ค.ศ. 2017) ถูกจัดทำโดย Christopher Fariss (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านรัฐศาสตร์ประจำ University of Michigan) โดยใช้เกณฑ์จากการศึกษาของ Keith Schnakenberg และ Christopher Fariss (2014) ซึ่งมุ่งเน้นการวัดระดับความสามารถของประเทศในการปกป้อง “สิทธิในการมีความชอบธรรมในร่างกายของตน” (Physical Integrity Rights) ของพลเมือง โดยรวมไปถึงประเด็นเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรง การถูกทำให้เสียชีวิตโดยรัฐ การถูกกักขังจากเหตุผลทางการเมือง การสังหารหมู่ และการถูกทำให้สูญหาย ซึ่ง Human Rights Scores ถูกออกแบบให้สามารถเปรียบเทียบระหว่างประเทศและระหว่างช่วงเวลาได้

ผลการประเมินพบว่าไทยได้รับคะแนนที่ต่ำเมื่อเทียบกับอีก 3 ประเทศ (คะแนนยิ่งสูงยิ่งดี) โดยไทยได้รับการประเมินที่ -1.21 คะแนน (อันดับ 166/195) ขณะที่บราซิลได้ -1.17 คะแนน (อันดับ 163/195) เยอรมนีได้ 2.93 (อันดับ 20/195) คะแนน สวีเดนได้ 2.84 คะแนน (อันดับ 21/195) ซึ่งบ่งชี้ว่าประชาชนในประเทศไทยจะมีความเสี่ยงที่จะถูกละเมิดสิทธิในร่างกายของตน--ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์--จากความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ มากกว่าใน 3 ประเทศข้างต้น ทั้งนี้ จากฐานข้อมูลของ Fariss (2019) พบว่าประเทศไทยเคยมีระดับคะแนนที่สูงกว่าบราซิลมาก แต่คะแนนของไทยลดลงอย่างมากในช่วงปี พ.ศ. 2547 (ค.ศ. 2004) ซึ่งเป็นช่วงที่ไทยเกิดวิกฤตการณ์ทางการเมือง

นอกจากนี้ ข้อมูลจากดัชนีความเปราะบางของประเทศ (Fragile States Index: FSI) ปี 2562 (ค.ศ. 2019) ซึ่งจัดทำโดย The Fund for Peace (2019)⁴⁶ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเปราะบางในการเกิดความขัดแย้งและความรุนแรงภายในแต่ละประเทศรวม 178 ประเทศ ประเมินผ่าน 12 ตัวชี้วัด แต่ละตัวชี้วัดจะมีคะแนนตั้งแต่ 0-10 คะแนน คะแนนรวมมากที่สุด 120 คะแนน โดยคะแนนแต่ละด้านหากยิ่งสูงจะหมายถึงประเทศนั้นจะมีความเสี่ยงที่จะเกิดความขัดแย้งและความรุนแรงใดด้านนั้นมาก ซึ่งมีประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความเปราะบางของประเทศ

ผลการประเมินพบว่า ไทยเป็นประเทศที่ถูกจัดอันดับให้มีความเปราะบางต่อความขัดแย้งและความรุนแรงภายในสังคมเป็นอันดับที่ 77 จาก 178 ประเทศทั่วโลก ด้วยคะแนน FSI 73.1 คะแนน สูงกว่าบราซิล (อันดับ 83 FSI = 71.8) เยอรมนี (อันดับ 167 FSI = 24.7) และสวีเดน (อันดับ 170 FSI = 20.3) โดยมีปัจจัยหลักคือคะแนนตัวชี้วัดด้านความขัดแย้งภายในสังคม และคะแนนตัวชี้วัดด้านความเปราะบางทางการเมืองที่สูง

ผลการประเมินความเปราะบางทางการเมือง พบว่าปัจจัยทางด้านสิทธิมนุษยชน เป็นปัจจัยที่ไทยถูกประเมินให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดความรุนแรงและความขัดแย้งในระดับสูง โดยมีคะแนนความเปราะบางทางด้านนี้สูงถึง 8.1 คะแนน สูงกว่า บราซิล (6.9 คะแนน) เยอรมนี (0.8 คะแนน) และสวีเดน (0.9 คะแนน) โดยการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายในรายงานประเมินจากการปกป้องสิทธิในด้านต่างๆ ความเท่าเทียมในการปกป้องสิทธิของกลุ่มคนต่างๆ เสรีภาพทางสังคมและการเมือง เสรีภาพในการพูด เสรีภาพในการเคลื่อนที่ เสรีภาพในการเลือกศาสนา การละเมิดสิทธิโดยรัฐ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึง ประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรม

สุดท้ายคือผลการประเมินจากรายงานเสรีภาพโลก (Freedom in the World: FIW) ปี 2562 (ค.ศ. 2019) โดย Freedom House (2019)⁴⁷ ซึ่งประเมินระดับเสรีภาพของ 195 ประเทศทั่วโลก เป็นคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยยิ่งได้คะแนนมากหมายถึงได้รับการประเมินว่ามีเสรีภาพภายในประเทศมาก ซึ่งการวัดจะวัดจาก 25 ตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัดจะมีคะแนนตั้งแต่ 0-4 โดยพัฒนาตัวชี้วัดจาก Universal Declaration of Human Rights ของ UN ซึ่งคำถามที่ใช้ในการประเมินตัวชี้วัดจะเป็นการประเมินสิทธิมนุษยชนในหลากหลายแง่มุม

ผลการประเมินพบว่า ไทยเป็นประเทศที่ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่ม “ไม่มีสิทธิเสรีภาพ” ได้คะแนนประเมิน FIW ที่ 30 เต็ม 100 คะแนน เป็นอันดับ 117 จาก 195 ประเทศ ต่ำกว่าบราซิล (FIW = 75 อันดับ 48/195) เยอรมนี (FIW = 94 อันดับ 18/195) และสวีเดน (FIW = 100 อันดับ 1/195) โดยมีปัจจัยหลัก คือ ด้านเสรีภาพทางการเมือง (ได้คะแนนส่วนนี้ 5 เต็ม 40) และ สิทธิขั้นพื้นฐานของพลเมือง (ได้คะแนน 25 เต็ม 60) โดยในรายงานมีการระบุถึงจุดอ่อนด้านสิทธิและเสรีภาพหลายประการ รวมถึงมีการระบุว่ายังมีการ

⁴⁶ องค์กรไม่แสวงหากำไรในสหรัฐอเมริกา ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานด้านการวิจัยและการศึกษา

⁴⁷ องค์กรเอกชนในสหรัฐอเมริกา ทำหน้าที่ในการส่งเสริมเสรีภาพและประชาธิปไตยทั่วโลก

แสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมและการค้ามนุษย์ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการใช้แรงงานเด็ก และการค้าประเวณี ถึงแม้ว่ารัฐบาลไทยกำลังดำเนินการแก้ไขอยู่ก็ตาม

จากการพิจารณาผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรต่างๆ ทั้ง HRI FSI และ FIW จะพบว่าไทยได้รับการประเมินในระดับที่ต่ำกว่าบราซิล เยอรมนี และสวีเดนในทั้ง 3 การประเมิน จึงพอจะสะท้อนภาพรวมได้ว่าไทยยังมีระดับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่ยังต่ำกว่าทั้ง 3 ประเทศคู่แข่ง และเพื่อให้สามารถเข้าใจและเปรียบเทียบของประเทศที่กล่าวมา ทั้งนี้ในหัวข้อต่อไป คณะผู้วิจัยจะได้จัดทำตารางแสดงรายละเอียดของการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติของแต่ละประเทศในประเด็นต่างๆ

6.2 ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละประเทศ

ในหัวข้อนี้คณะผู้วิจัยจะสรุปข้อมูลพื้นฐานของแต่ละประเทศเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้อ่าน เข้าใจบริบทที่แตกต่างกันไปของแต่ละประเทศที่กล่าวมา โดยมีรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 24 ข้อมูลพื้นฐานของไทย บราซิล เยอรมนีและสวีเดน

ประเทศ	ไทย	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
มูลค่าส่งออกสัตว์ปีก 2561				
- ส่งออกสด/แช่แข็ง (ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.)	698	6,009	1,039	45
- ส่งออกแปรรูป (ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.)	2,599	306	920	21
- ส่งออกสัตว์ปีกรวม (ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.)	3,297	6,315	1,959	66
ด้านการพัฒนาและเศรษฐกิจ				
HDI 2560 ⁴⁸ (Rank) สูง = ดี	0.755 (83/189)	0.759 (79/189)	0.936 (5/189)	0.933 (7/189)
GDP Per Cap. 2561 (ดอลลาร์ สหรัฐ.)	7,273.6	8,920.8	48,195.6	54,112.0
อัตราการว่างงาน 2561 (%)	1.30%	12%	3.70%	6.30%
โครงสร้าง GDP 2561				
- GDP ภาคเกษตร (%)	8.1	4.4	0.68	1.05
- GDP ภาคอุตสาหกรรม (%)	35.0	18.4	28.0	22.6
- GDP ภาคบริการและอื่นๆ (%)	56.9	77.2	71.32	76.35
โครงสร้างแรงงาน 2561				
- แรงงานภาคเกษตร (%)	31	9	1	2
- แรงงานภาคอุตสาหกรรม (%)	24	20	27	18

⁴⁸ Human Development Index

ประเทศ		ไทย	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
- แรงงานภาคบริการและอื่นๆ	(%)	45	71	72	80
ด้านสิทธิและเสรีภาพ					
HRI 2560	สูง = ดี	-1.21	-1.17	2.93	2.84
(Rank)		(166/195)	(163/195)	(20/195)	(21/195)
FSI 2562	ต่ำ = ดี	73.1	71.8	24.7	20.3
(Rank)		(77/178)	(83/178)	(167/178)	(170/178)
FIW 2562	สูง = ดี	30	75	94	100
(Rank)		(117/195)	(48/195)	(18/195)	(1/195)
ด้านประชากร 2560					
จำนวนประชากร	ล้านคน	69.2	207.8	82.7	10.1
จำนวนประชากรข้ามชาติ	ล้านคน	3.6	0.736	11.2	1.7
ร้อยละ	(%)	5.2	0.4	13.5	16.8
จำนวนประชากรใน ตปท.	ล้านคน	0.9	1.6	4.2	0.348
ร้อยละ	(%)	1.3	0.7	5.1	3.4

ที่มา: รวบรวมโดยคณะผู้วิจัย

ตารางต่อไปนี้เป็นทำให้ข้อมูลว่าแต่ละประเทศนำเข้าแรงงานจากประเทศใดบ้าง และแรงงานของแต่ละประเทศไปทำงานต่างประเทศที่ประเทศไหนบ้าง

ตารางที่ 25 ประเทศต้นทางของประชากรข้ามชาติภายในประเทศ และประเทศปลายทางของประชากร

ประเทศ	ประเทศต้นทางที่สำคัญของประชากรข้ามชาติภายในประเทศ (Top source countries of Migrants)	ประเทศปลายทางที่สำคัญของประชากร (Top Destination of Emigrants)
ไทย	เมียนมา ลาว กัมพูชา จีน	สหรัฐอเมริกา เยอรมนี มาเลเซีย ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร สวีเดน
บราซิล	โปรตุเกส ญี่ปุ่น ปารากวัย โปลิเวีย	สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น โปรตุเกส สเปน
เยอรมนี	ตุรกี โปแลนด์ รัสเซีย คาซัคสถาน	สหรัฐอเมริกา ตุรกี สวิสเซอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร
สวีเดน	ฟินแลนด์ อิรัก โปแลนด์ อิหร่าน	สหรัฐอเมริกา นอร์เวย์ ฟินแลนด์ สหราชอาณาจักร

ที่มา: (The Global Knowledge Partnership on Migration and Development, 2019)

จากตารางข้างต้น จะพบว่าทั้ง 4 ประเทศมีปัจจัยพื้นฐานที่แตกต่างกันอย่างมาก โดยเยอรมนีและสวีเดนเป็นประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่าบราซิลและไทยมาก โดยมีระดับรายได้ต่อหัวที่สูงกว่ามาก และพึ่งพารายได้จากภาคเกษตรและมีแรงงานในภาคเกษตรในระดับที่ต่ำ

ไทยและบราซิลมีปัญหาด้านจำนวนแรงงานที่ตรงข้ามกัน คือไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน แต่บราซิลประสบปัญหาการว่างงาน ทั้งนี้ บราซิลเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรมากและประชากรกว่าร้อยละ 12 มีปัญหาไม่มีงานทำ ซึ่งต่างจากไทยที่มีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 1.3 ส่งผลให้ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่บราซิลเป็นประเทศที่ส่งออกแรงงานมากกว่านำเข้าแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าไทยมีแรงงานอยู่ในภาคเกษตรสูงถึงร้อยละ 31 ของจำนวนแรงงานรวม แต่มีรายได้จากภาคเกษตรเพียงร้อยละ 8.1 ของรายได้รวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานในภาคเกษตรไทยมีรายได้เฉลี่ยที่ต่ำกว่าแรงงานนอกภาคเกษตรมาก และความแตกต่างของรายได้ระหว่างแรงงานในและนอกภาคเกษตรของไทยเป็นปัญหาใหญ่ที่ไทยแตกต่างจากอีก 3 ประเทศ เพราะโดยภาพรวมทั้ง 3 ประเทศมีสัดส่วนรายได้ของแต่ละภาคการผลิตสอดคล้องกันกับสัดส่วนของกำลังแรงงานที่อยู่ในแต่ละภาคการผลิตนั้นๆ

นอกจากนี้ แม้ว่าไทยจะมีอัตราการว่างงานต่ำกว่าทั้ง 3 ประเทศ โดยเฉพาะบราซิลที่มีอัตราการว่างงานที่สูงมาก แต่ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่แรงงานจำนวนมากประกอบอาชีพชานา (จากข้อมูลสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติในปี 2561 ไตรมาส 3 ซึ่งเป็นไตรมาสที่ตรงกับฤดูกาลทำนา พบว่าแรงงานไทยประกอบอาชีพทำนาคำนับเป็นประมาณร้อยละ 13.95 ของกำลังแรงงานรวม) ซึ่งเมื่อนอกฤดูทำนาแรงงานกลุ่มนี้จะหันไปประกอบอาชีพอื่น และถึงแม้ในกรณีที่ไม่ทำงานอื่นใด แรงงานกลุ่มนี้ก็จะไม่ถูกนับว่าเป็นกลุ่มคนที่ว่างงาน เพราะจะถูกนับเป็น “แรงงานรอฤดูกาล” ตามนิยามของกระทรวงแรงงาน

6.3 ภาพรวมนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติ⁴⁹

ในส่วนนี้จะเป็นการสรุปภาพรวมด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศต่างๆ โดยแบ่งออกเป็นนโยบายด้านสิทธิแรงงาน นโยบายองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง นโยบายด้านการร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ นโยบายด้านสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ นโยบายการจัดการเหตุวิกฤติ และนโยบายด้านการควบคุมการเข้าออกของแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 26 สรุปแนวปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของบราซิล

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
1. สิทธิแรงงานข้ามชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ▫ สิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข สิทธิการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา และสิทธิประกันสังคม เป็นสิทธิแบบถ้วนหน้า (Universal) ซึ่งครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติฯ โดยไม่สนสถานะการเข้าเมืองของแรงงาน ▫ บราซิลการันตีให้แรงงานทุกคนมีสิทธิได้รับผลตอบแทนจากประกันสังคม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงมีระบบบำนาญเมื่อชราภาพ ▫ แรงงานข้ามชาติสามารถขอสัญชาติหลังจากพักอาศัยในบราซิลนาน 4 ปี โดยมีเงื่อนไข เช่น มีคุณสมบัติพลเมืองที่ดี ความรู้ทางภาษาโปรตุเกส และไม่มีประวัติอาชญากรรม ▫ แรงงานข้ามชาติไม่มีสิทธิเลือกตั้งท้องถิ่น ยกเว้นชาวโปรตุเกสที่อยู่ในบราซิลนาน 5 ปีจะมีสิทธิทางการเมืองเทียบเท่าชาวบราซิล ▫ บริการภาครัฐส่วนใหญ่จะใช้ภาษาโปรตุเกสเท่านั้น ▫ การจ้างแรงงานข้ามชาติฯ โดยหน่วยงานรัฐ ไม่มีกฎหมายรองรับ ยกเว้น มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัย
2. ภาพรวมของการดำเนินการของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> ▫ กฎหมายแรงงานข้ามชาติฉบับใหม่ (No 13,445/2017) มีการพัฒนาที่เปิดกว้างแก่แรงงานข้ามชาติมากขึ้น (rights-based perspective) ▫ กฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าวกำหนดขั้นตอนการเข้าเมือง การอยู่ และการออกจากเมืองของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงมีการระบุ สิทธิแรงงานข้ามชาติ ประเภทของ VISA และประเภทการขออนุญาตเข้าเมือง

⁴⁹ สิทธิฯ ตามตารางในหัวข้อนี้ เป็นสิทธิที่ควรรวมไปถึง ผู้ย้ายถิ่น ทั้งที่เป็นและไม่ใช่แรงงานข้ามชาติ

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
	<ul style="list-style-type: none"> ▫ The National Immigration Council (CNIg) เป็นสมาคมที่รวมเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้างและสหภาพแรงงาน เข้ามาตัดสินใจดำเนินนโยบายแรงงาน โดยการทำงานจะมุ่งองค์กรไม่แสวงหากำไรอย่าง Academia เป็นผู้สังเกตการณ์ ▫ จะมีการก่อตั้งองค์กรใหม่ คือ National Policy on Migration, Asylum and Statelessness เข้ามาช่วยยกระดับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ▫ มีการเก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติในหลายองค์กร แต่ยังไม่ได้มีระบบที่รวมข้อมูลไว้ด้วยกัน
<p>3. ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ในสังคมเมืองของบราซิล ภาคเอกชนและกลุ่มคนพลัดถิ่นมีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ▫ บราซิลเป็นสมาชิกองค์กร South American Conference on Migration and of the Mercado Común del Sur (MERCOSUR) ซึ่งมีการร่วมมือกับประเทศต่างๆ ในทวีปอเมริกาใต้ในด้านการบริหารแรงงานข้ามชาติ ▫ มีการเจรจาจัดตั้งกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างประเทศที่รวมถึงประเด็นเรื่องแรงงานข้ามชาติ กับหลายประเทศทั่วโลก เช่น แองโกล่า แคนาดา ชิลี ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น เม็กซิโก และสหรัฐอเมริกา ▫ ความร่วมมือของภาคเอกชนในแต่ละพื้นที่มีศักยภาพอย่างมากในการยกระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติ
<p>4. สวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ บราซิลมีข้อตกลงความร่วมมือกับหลายประเทศทั่วโลกเกี่ยวกับการดูแลแรงงานข้ามชาติ ▫ นักเรียนต่างชาติไม่มีข้อจำกัดที่แตกต่างจากนักเรียนบราซิล สามารถลงทะเบียนในระดับหลังมัธยมศึกษาได้ จ่ายค่าเล่าเรียนเท่ากับนักเรียนบราซิล สามารถทำงานได้ และขอเปลี่ยน VISA จากของนักเรียนเป็นผู้เข้าเมืองปกติได้หลังจากเรียนจบ ▫ มีกฎหมายที่กำหนดมาตรการช่วยเหลือผู้ที่อยากย้ายออกนอกประเทศ (Decree No 7,214/2010) ▫ บราซิลยังไม่ได้กำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสำหรับแรงงานข้ามชาติ

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
	<ul style="list-style-type: none"> ▫ บราซิลยังไม่มีนโยบายเชิงรุกในการส่งเสริมการนำเข้าแรงงานอย่างเป็นธรรม
<p>5. การบริหารจัดการ วิกฤต</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ กระทรวง The Ministry of National Integration พัฒนาแผนการจัดการภัยพิบัติและการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีแผนรองรับสถานการณ์ เช่น กรณีการย้ายถิ่นครั้งใหญ่จากภัยพิบัติ ▫ กฎหมายแรงงานข้ามชาติฯ ฉบับใหม่ กำหนด VISA แบบพิเศษกรณีเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เพื่อเปิดรับความช่วยเหลือทางมนุษยธรรม ▫ มีมาตรการหลายมาตรการที่ช่วยให้บราซิล สามารถปรับตัวตามสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น กรณีการอพยพครั้งใหญ่ของประชาชนชาวเวเนซุเอลา ขณะที่กระทรวงสิทธิมนุษยชนของบราซิลมีศูนย์บริการ 24 ชั่วโมงเพื่อรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน ▫ สถานกงสุลบราซิลทั่วโลกมีระบบผู้ช่วยยามฉุกเฉิน 24 ชั่วโมง เพื่อคอยช่วยเหลือชาวบราซิลที่อยู่ต่างประเทศ ▫ แม้ว่าจะมีกลไกการช่วยเหลือด้านสิทธิมนุษยชนหลายประกาศ แต่การนำไปใช้จริงยังคงมีปัญหาจากอุปสรรคทางด้านภาษา
<p>6. การควบคุมการเข้า ออกของแรงงานข้าม ชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ The Brazilian Federal Police มีหน้าที่ในการควบคุมการเข้าเมืองและรักษาความปลอดภัย โดยเจ้าหน้าที่มีความรู้ทั้งกระบวนการย้ายถิ่นและภาษาต่างประเทศ ▫ สถานกงสุลของบราซิลมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ และวิธีการในการเดินทางให้แก่ประชาชนในทุกประเทศสมาชิก MERCOSUR ▫ กระทรวงยุติธรรมตีพิมพ์รายงานประจำปีเกี่ยวกับสถิติคนเข้าเมือง รวมถึงไปถึงข้อมูลการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ▫ นโยบาย VISA สำหรับการช่วยเหลือทางมนุษยธรรมช่วยให้เกิดความปลอดภัย ความเป็นระเบียบและให้เกียรติผู้ย้ายถิ่น ▫ บราซิลไม่มีมาตรการดึงดูดคนบราซิลที่ออกนอกประเทศกลับประเทศ ทั้งนี้ สถานกงสุล ของบราซิลได้ให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์แก่ชาวบราซิลในต่างประเทศที่อยากจะย้ายกลับ

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากงานศึกษาของ (International Organization for Migration, 2018c)

ตารางที่ 27 สรุปแนวปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของเยอรมนี

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
1. สิทธิแรงงานข้ามชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานข้ามชาติฯ มีสิทธิได้รับเงินกองทุนภาครัฐเพื่อการศึกษาทั้งระดับประถมและมัธยมศึกษา เทียบเท่าประชาชนชาวเยอรมนี ▫ ประกันสังคมสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ แต่การรับสิทธิประกันยังคงทำได้จำกัดในกรณีของแรงงานที่ไม่มีสัญญาจ้างระยะยาว และแรงงานที่เข้าเมืองมาด้วยใบอนุญาตชั่วคราว ▫ แรงงานข้ามชาติ จาก EU สามารถโหวตในการเลือกตั้งชุมชนได้ ▫ การเข้าถึงสิทธิรักษาพยาบาลของแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารอย่างถูกต้องจะถูกจำกัด
2. ภาพรวมของการดำเนินการของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> ▫ การบริหารแรงงานข้ามชาติฯ โดยส่วนมากจะดำเนินโดยกระทรวงมหาดไทยของเยอรมนี และ เจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงมีหน่วยงานตำรวจเพื่อผู้ย้ายถิ่นและผู้อพยพ ▫ The Commissary for Migration, Refugees and Integration เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนรัฐบาลในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ▫ กระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ดูแลด้านการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ▫ เยอรมนี มีกฎหมายที่ชัดเจนและโปร่งใสในการจัดการแรงงานข้ามชาติ ▫ ข้อมูลการไหลเข้าออกของแรงงานได้รับการเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ ▫ ยังไม่มีการกำหนดแผนบูรณาการการจัดการแรงงานข้ามชาติ แม้ว่าจะมีกฎหมายบางประการมีปัญหาในการนำมาใช้จัดการบริหารแรงงานข้ามชาติ ▫ เยอรมนี มีโครงการจะช่วยเหลือผู้ที่ต้องการจะย้ายออกนอกประเทศ แต่ไม่ปรากฏมาตรการอย่างเป็นทางการใด ๆ
3. ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> ▫ เยอรมนี เป็นสมาชิกที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับ IOM และทำงานร่วมกันกับ UNHCR อย่างใกล้ชิด ▫ มีการตกลงข้อสัญญาพหุภาคีร่วมกับประเทศต่างๆ หลายประเทศ เกี่ยวกับการจ้างงานในหลากหลายอาชีพ

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
	<ul style="list-style-type: none"> ▫ รัฐบาลเยอรมนีทำงานด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างใกล้ชิดร่วมกับ Civil Society Organisations (CSOs)
<p>4. สวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ทุกๆ 6 เดือน หน่วยงานการจ้างงานของรัฐจะตีพิมพ์บทความวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน ซึ่งจะระบุข้อมูลความต้องการแรงงานฝีมือในเยอรมนี ▫ ชาวต่างชาติและชาวเยอรมนี สามารถยื่นขอการรับรองคุณสมบัติผ่านระบบ "Gleichwertigkeitsprüfung" (Equivalence Assessment) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการและการวิจัยเป็นเจ้าของเว็บไซต์ ซึ่งจะสร้างโปรไฟล์ที่ได้รับการรับรองของผู้สมัครทุกคนไว้ในระบบ ▫ นักศึกษาต่างชาติสามารถทำงานได้ แต่จะถูกจำกัดเวลาทำงาน และเมื่อเรียนจบจะสามารถอยู่ในเยอรมนีต่อได้อีก 18 เดือน เพื่อหางานที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนจบมา ▫ ต้นทุนในการส่งเงินกลับบ้านจากเยอรมนี จะสูงกว่าการส่งจากประเทศ G20 อื่นๆ
<p>5. การบริหารจัดการวิกฤต</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ รัฐบาลมีแผนการลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ โดยมีการระบุแผนเฉพาะในด้านต่างๆ ▫ เยอรมนีมีกฎหมายที่รองรับกรณีเกิดเหตุการณ์การย้ายถิ่นครั้งใหญ่ ▫ เยอรมนีเข้าร่วมกระบวนการสากลเพื่อรองรับการย้ายถิ่นฐานและการถูกบังคับย้ายถิ่นฐาน (Global Compact on Migration and the Global Compact on Refugees) ▫ ยังไม่มีแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานครั้งใหญ่ กรณีเกิดภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมทางธรรมชาติ ▫ ภาษาที่ใช้ในระบบการแจ้งเตือนภัยพิบัติยังคงจำกัดอยู่แค่ไม่กี่ภาษา
<p>6. การควบคุมการเข้าออกของแรงงานข้ามชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ เจ้าหน้าที่ตำรวจรับหน้าที่ควบคุมด่านชายแดน และมีเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติจะได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็น รวมถึงการฝึกอบรมด้านภาษา ▫ เว็บไซต์ของ The Foreign Office มีโครงสร้างที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ▫ มีศูนย์ให้คำปรึกษาแรงงานฯ ทั้งในประเทศ ในแถบคาบสมุทรบอลข่าน ตะวันตก แอฟริกาเหนือ อเมริกาเหนือและตะวันออกกลาง ที่ให้

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
	<p>คำปรึกษาแรงงานและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการไ้ทำงานในเยอรมนี</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ นโยบายภาครัฐโดยรวมจะตั้งเป้าหมายเพื่อการส่งแรงงานกลับประเทศต้นทาง ▪ กองปราบปรามอาชญากรรมจำเป็นหน่วยงานหลักในการติดตามปัญหาการค้ามนุษย์ในเยอรมนี ▪ แม้ว่าจะมีระบบที่สมัคร VISA ล่วงหน้าก่อนถึงเยอรมนี แต่การสมัครทั้งหมดยังเป็นกระบวนการแบบ Paper-based ▪ ไม่มีโครงการอย่างเป็นทางการที่จะจูงใจให้ชาวเยอรมันที่อยู่ต่างประเทศกลับมาอยู่เยอรมัน

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากงานศึกษาของ (International Organization for Migration, 2018b)

ตารางที่ 28 สรุปแนวปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของสวีเดน

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
1. สิทธิแรงงานข้ามชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เด็กทุกคนในสวีเดนมีสิทธิที่จะเข้าโรงเรียน รวมถึงเด็กที่เป็นผู้ลี้ภัย ▪ ทุกคนที่อยู่ในสวีเดนอย่างถูกกฎหมายและทุกคนที่คาดว่าจะอยู่ต่อ นานกว่า 1 จะมีสิทธิเทียบเท่าพลเมืองสวีเดน ▪ กลุ่มคนที่ไม่ได้มีสัญชาติจากประเทศ EU แต่มีใบอนุญาตการทำงาน หรือกลุ่มคนใดก็ตามที่ได้รับการยกเว้น จะมีสิทธิในการหางานได้ อย่างเสรี ▪ แรงงานข้ามชาติที่มีสิทธิประกันสังคมของสวีเดน สามารถใช้สิทธินอกประเทศสวีเดนได้ นอกจากนี้ แรงงานฯ มีสิทธิในเงินบำนาญแม้จะไม่ใช่พลเมืองสวีเดน ▪ สวีเดนยังไม่ได้ให้สัตยาบันในข้อตกลง ICRMW และสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ILO ว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติ.
2. ภาพรวมของการดำเนินการของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กระทรวงยุติธรรม มี 3 กรมที่ดูแลนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติฯ ประกอบด้วย กรมกฎหมายคนต่างถิ่น กรมบริหารความสัมพันธ์คนต่างถิ่น และกรมนโยบายการย้ายถิ่นและการหลบภัย ▪ การลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติในสวีเดนจะถูกจัดการภายใต้กรอบกฎหมาย Swedish Aliens Act (2005:716) และ the Aliens Ordinance (2006:97).

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
	<ul style="list-style-type: none"> ▫ The Swedish Migration Agency ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์กฎ กติกาเกี่ยวกับย้ายถิ่นฐานในเว็บไซต์ของตน ▫ Statistics Sweden เป็นหน่วยงานรัฐที่รายงานข้อมูลจำนวนแรงงานข้ามชาติ ที่เข้าออกประเทศเป็นรายปี ▫ ไม่มีองค์กรภาครัฐใดที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลคนสวีเดนที่ต้องการ ออกจากประเทศ
<p>3. ความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐส่วนต่างๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ภาครัฐสวีเดนร่วมกับภาคเอกชนในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง กับแรงงานข้ามชาติ ▫ สวีเดนเข้าร่วมเป็นสมาชิก องค์กรระหว่างประเทศในการบริหาร ประเด็นเรื่องแรงงานข้ามชาติ เช่น IOM OECD และ UNHCR
<p>4. สวัสดิการของแรงงาน ข้ามชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ในปี 2551 (ค.ศ. 2008) Sweden’s Labour Immigration Rules กำหนดให้การตัดสินใจรับแรงงานข้ามชาติ เปลี่ยนแปลงจากการนำ โดยรัฐ ไปยังการนำโดยนายจ้างทำให้กระบวนการจ้างงานมีความ ยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ▫ ชาวต่างชาติที่ต้องการจะเรียนในสวีเดน ต้องมีบัตรอนุญาตพำนัก อาศัยก่อน ▫ มาตรการด้านการจัดจ้างที่เป็นธรรมได้ถูกนำมาใช้กับแรงงานข้าม ชาติในสวีเดน ▫ แม้ว่าสวีเดนจะมีการศึกษาความต้องการแรงงานอยู่เป็นประจำ แต่ ข้อมูลข้างต้นยังไม่ปรากฏการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายโดยตรง
<p>5. การบริหารจัดการ วิกฤต</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ The Swedish Civil Contingencies Agency (MSB) เป็น หน่วยงานที่คอยประสานงานกรณีเกิดภัยพิบัติต่างๆ รวมถึงให้ข้อมูล รายการ Checklist สิ่งจำเป็นสำหรับการเตรียมความพร้อมเผื่อกรณี เกิดภัยพิบัติ ▫ กรณีเกิดภัยพิบัติจริงจะมีระบบการสื่อสารจากภาครัฐเพื่อให้แน่ใจได้ ว่าประชาชนมีข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ▫ ระบบการเตือนภัยพิบัติถูกจัดทำในหลากหลายภาษา ▫ สวีเดนมีมาตรการในการรองรับผู้ย้ายถิ่นในกรณีที่ประเทศต้นทางเกิด ภัยพิบัติ

ประเด็น	ข้อสรุปสำคัญของแนวปฏิบัติของประเทศ
<p>6. การควบคุมการเข้าออกของแรงงานข้ามชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ข้อตกลง EU ทำให้แรงงานฯ สามารถเดินทางข้ามประเทศได้ในหลายประเทศ ▫ หน้าเว็บไซต์ของ The Swedish Migration Agency มีโครงสร้างที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้ที่ต้องการจะทำ VISA สามารถใช้บริการได้โดยง่าย ▫ กระบวนการทำ VISA มีระบบที่ทำออนไลน์ 100% ได้ ▫ ตำรวจสวีเดนจะต้องติดตามปัญหาการค้ามนุษย์ทั้งในระดับประเทศและระดับ EU ▫ ปี 2561 (ค.ศ. 2018) มีการออกแผนปฏิบัติการแห่งชาติในการต่อต้านการค้าประเวณี ▫ ไม่มีโครงการอย่างเป็นทางการที่จะจูงใจให้ชาวสวีเดนที่อยู่ต่างประเทศกลับมาอยู่สวีเดน

ที่มา: คณะผู้วิจัยประมวลผลจากงานศึกษาของ International Organization for Migration, 2018a

6.4 การให้สัตยาบันสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

ในส่วนนี้จะเป็นการเปรียบเทียบการให้สัตยาบันสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานของไทย บราซิล เยอรมนีและสวีเดน ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการพิจารณาว่ามีประเด็นด้านสิทธิใดบ้างที่ประเทศคู่แข่งในอุตสาหกรรมได้รับรองมาตรฐานของตนแต่ไทยยังไม่ได้ให้การรับรอง โดยพิจารณาจากรายชื่อสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนของ UN และ ILO

ตารางที่ 29 สรุปการให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานของ UN (ปีในตาราง คือ ปี ค.ศ.)

code	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน	ไทย		บราซิล		เยอรมนี		สวีเดน	
		สัตยาบัน	ปฎิญา	สัตยาบัน	ปฎิญา	สัตยาบัน	ปฎิญา	สัตยาบัน	ปฎิญา
CERD	อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุก รูปแบบ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination :1969	2003	✓	1968	✓	1969	✓	1971	✓
ICCPR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง International Covenant on Civil and Political Rights :1976	1996	✓	1992		1973	✓	1971	✓
	พิธีสารเลือกรับของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights :1976	NA		2009		1993	✓	1971	✓

code	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน	ไทย	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
		สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา
	พิธีสารเลือกรับของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง ฉบับที่ 2 เพื่อการกำจัดการประหารชีวิต Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty :1991	NA	2009 ✓	1992	1990
ICESCR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights :1976	1999 ✓	1992	1973	1971 ✓
	พิธีสารเลือกรับระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights :2013	NA	NA	NA	NA
CEDAW	อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุก รูปแบบ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women :1981	1985 ✓	1984 ✓	1985 ✓	1980

code	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน	ไทย	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
		สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา
	พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women :2000	2000	2002	2002	2003
CAT	อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมาน และการกระทำอื่นๆ ที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment :1987	2007 ✓	1989 ✓	1990 ✓	1986 ✓
	พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมาน และการกระทำอื่นๆ ที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี Optional Protocol to the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment :2006	NA	2007	2008 ✓	2005
CRC	อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก Convention on the Rights of the Child :1990	1992 ✓	1990	1992	1990 ✓

code	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน	ไทย		บราซิล		เยอรมนี		สวีเดน	
		สัตยาบัน	ปฎิญา	สัตยาบัน	ปฎิญา	สัตยาบัน	ปฎิญา	สัตยาบัน	ปฎิญา
	พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เรื่อง ความ เกี่ยวพันของเด็กในความขัดแย้งกันด้วยกำลังอาวุธ Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict :2002	2006	✓	2004	✓	2004	✓	2003	✓
	พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เรื่อง การขาย เด็ก การค้าประเวณี และสื่อลามกเกี่ยวกับเด็ก Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography :2002	2006		2004		2009		2007	✓
	พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เรื่อง กระบวนการติดต่อร้องเรียน Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on a communications procedure :2014	2012		2017		2013	✓	NA	
CMW	อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน และสมาชิกในครอบครัว International Convention on the Protection of the	NA		NA		NA		NA	

code	สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน	ไทย	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
		สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา	สัตยาบัน ปฏิญญา
	Rights of All Migrant Workers and Members of their Families :2003				
CED	อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ International Convention for the Protection of all Persons from Enforced Disappearance :2010	NA	2010	2009 ✓	NA
CRPD	อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ Convention on the Rights of Persons with Disabilities :2008	2008 ✓	2008	2009	2008
	พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities :2008	2016	2008	2009	2008

ที่มา: (OHCHR, 2019)

ตารางที่ 30 สรุปการให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของ ILO (ปีในตาราง คือ ปี ค.ศ.)

	อนุสัญญา	ไทย	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
อนุสัญญาว่าด้วยอิสระในการรวมกลุ่ม	C087			1957	1949
	C098		1952	1956	1950
อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ	C029	1969	1957	1956	1931
	C105	1969	1965	1959	1958
อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ	C100	1999	1957	1956	1962
	C111	2017	1965	1961	1962
อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานเด็ก	C138	2004	2001	1976	1990
	C182	2001	2000	2002	2001

ที่มา: (ILO, 2017)

หากพิจารณาจากสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนของ UN จะพบว่าไทยได้ลงนามให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนจำนวนเกือบทุกประเด็นเทียบเท่าคู่แข่งในอุตสาหกรรม ยกเว้นสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยการบังคับสูญหาย (CED) ที่บราซิลและเยอรมนีได้ให้สัตยาบันไว้แล้ว ขณะที่อีกสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่มีประเทศใดใน 4 ประเทศให้สัตยาบันเลย คือ สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยการปกป้องสิทธิของประชากรข้ามชาติและครอบครัว (CMW)

ขณะที่หากพิจารณาสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของ ILO พบว่าไทยได้ให้สัตยาบันเกือบครบทุกประเด็น ยกเว้นอนุสัญญาว่าด้วยอิสระในการรวมกลุ่ม (C087 และ C098) ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของรัฐบาลไทย

6.5 เปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของแต่ละประเทศ

ในหัวข้อนี้จะเป็นการแสดงรายละเอียดกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของแต่ละประเทศ โดยผู้วิจัยได้สรุปจากงานศึกษาจากรายงานของบริษัทในเครือ L&E Global⁵⁰ ซึ่งได้ทำการศึกษากฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ โดยสรุปเป็นหัวข้อในประเด็นต่างๆ ทำให้การเปรียบเทียบลักษณะรายละเอียดของกฎหมายที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศทำได้โดยสะดวกมากขึ้น รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของแต่ละประเทศ

ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
เงินเดือนค่าจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ค่าจ้างต้องจ่ายในสกุลเงินของบราซิล ▪ นายจ้างห้ามลดค่าตอบแทน (ทั้งค่าจ้าง ค่า Commission เงินโบนัส ค่าสวัสดิการทั้งหมด) ของลูกจ้าง ยกเว้นแต่จะได้รับการยินยอมจากการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ▪ ค่าตอบแทนต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ยกเว้นส่วนที่ได้รับอนุญาต ▪ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินโบนัสคริสมาสต์ เป็นเงินอย่างน้อย 1 เดือนของเงินเดือน และเงินส่วนนี้นายจ้างต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ค่าจ้างขั้นต่ำ 9.19 ยูโรต่อชั่วโมง (316.44 บาท) สำหรับแรงงานทุกคนทุกอุตสาหกรรม ทุกประเภทธุรกิจ ยกเว้นกลุ่มแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี และกลุ่มฝึกงาน ▪ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ธุรกิจที่จ้างแรงงานมากกว่า 200 คน ต้องรายงานค่าตอบแทนเฉลี่ยของแรงงานชายและหญิง ที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน ▪ แรงงานมีสิทธิที่จะรับรู้ เงินไขการประเมินค่าตอบแทนของตน เงินไข 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ไม่มีกฎหมายกำหนดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ แต่กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำข้อตกลงเรื่องนี้ระหว่างกันได้

⁵⁰ ผู้ให้บริการด้านกฎหมายแรงงานข้ามชาติและกฎหมายการจ้างงาน โดยมีบริษัทในเครือซึ่งดำเนินการอยู่ทั่วโลก

ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
	<p>จ่ายอย่างน้อยครึ่งหนึ่งก่อนวันที่ 30 พฤศจิกายนของทุกปี</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ ค่าแรงขั้นต่ำ 954 BRL (ประมาณ 7,300 บาท) ต่อเดือน กลุ่มแรงงานบางกลุ่มอาจจะมีค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่านี้ 	<p>การประเมินค่าตอบแทนของแรงงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน ค่ามัธยฐาน (Median) ของเงินเดือนของคนทำงานในลักษณะเดียวกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานมีสิทธิรายงานการเลือกปฏิบัติ และนายจ้างต้องสามารถพิสูจน์ได้ว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติ ▫ ทั้งนี้ นายจ้างมีสิทธิที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานในอัตราที่ต่างกันได้แต่ต้องมีการชี้แจงเหตุผล 	
<p>เวลาการทำงานสูงสุด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ชั่วโมงการทำงานปกติมากที่สุด 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำงานล่วงเวลาได้มากที่สุด 2 ชม./วัน ▫ ใน 1 วันถ้าแรงงานมีชั่วโมงการทำงาน 6 ชั่วโมงขึ้นไป ต้องจัดเวลาพักสำหรับทานอาหารและพักผ่อนอย่างน้อย 1 ชั่วโมง 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ชั่วโมงการทำงานปกติมากที่สุด 8 ชั่วโมงต่อวัน ในวันจันทร์ถึงเสาร์ ▫ การทำงานในวันอาทิตย์จะต้องขออนุญาตตามขั้นตอนทางกฎหมายก่อน ▫ ชั่วโมงการทำงานรวมมากที่สุด 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมล่วงเวลา และเฉพาะ จ.-ส. เท่านั้น) ▫ ชั่วโมงการทำงานใน 1 วัน ขยายได้มากที่สุด 10 ชั่วโมงต่อวัน แต่ค่าเฉลี่ย 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ชั่วโมงการทำงานปกติรวมต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ▫ เว้นแต่มีความจำเป็นจากเงื่อนไขจากงาน ชั่วโมงการทำงานปกติ “เฉลี่ย” รวมภายในไม่เกิน 4 อาทิตย์ ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ▫ สวีเดน ชั่วโมงการทำงานรวมล่วงเวลาไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานมีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ▫ บางกลุ่มถูกกำหนดเงื่อนไขพิเศษ เช่น พนักงานธนาคาร พนักงานรับสาย โทรศัพท์ ห้ามทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน นักวารสาร และ นักดนตรี ห้ามทำงานเกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ภายใน 6 เดือนหรือ 24 สัปดาห์ ต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ▫ ชั่วโมงการพักผ่อนของแรงงาน 11 ชั่วโมงหลังการทำงานในแต่ละวันต้องได้รับการการันตีว่าแรงงานจะไม่มีการถูกรบกวน ▫ รายการข้างต้น ไม่มีการยกเว้น (There are no option-out provision.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ถ้าแรงงานจะต้องอยู่ที่สถานประกอบการ ชั่วโมงที่พร้อมทำงาน (On-call hour) ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงภายใน 4 อาทิตย์ หรือไม่เกิน 50 ชั่วโมงภายใน 1 เดือนปฏิทินและต้องไม่เกิน 200 ชั่วโมงใน 1 ปี
การทำงานล่วงเวลา	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ต้องมากกว่าค่าตอบแทนในชั่วโมงการทำงานปกติอย่างน้อยร้อยละ 50 ▫ แรงงานกลุ่มต่อไปนี้ไม่ได้รับการรับรองสิทธิค่าทำงานล่วงเวลา และไม่ได้มีการระบุจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุด <ul style="list-style-type: none"> - แรงงานที่ทำงานนอกสถานประกอบการและกิจกรรมที่ทำไม่สามารถนับเป็นชั่วโมงการทำงานได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ค่าทำงานล่วงเวลาไม่มีกำหนดว่าต้องจ่ายอย่างไร แต่เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ค่าทำงานล่วงเวลาไม่มีกำหนดว่าต้องจ่ายอย่างไร แต่เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ▫ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาเว้นแต่จะมีการตกลงร่วมกันกับนายจ้าง

ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
	<ul style="list-style-type: none"> - แรงงานที่รับบทบาทประเภทหัวหน้างาน “position of trust” - แรงงานที่ทำงานที่บ้าน (Home office system) 		
การใช้อินเทอร์เน็ตในที่ทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ไม่มีกฎหมายเฉพาะ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ นายจ้างมีสิทธิจำกัดการใช้อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์และระบบอีเมลที่เป็นของ <u>บริษัท</u> ของลูกจ้าง ▪ ลูกจ้างห้ามใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวในชั่วโมงการทำงาน หากไม่ได้รับการยินยอมจากนายจ้าง ▪ ถ้าการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวเป็นสิ่งที่ถูกห้ามในที่ทำงาน นายจ้างมีสิทธิสำรวจการใช้อินเทอร์เน็ตของลูกจ้างได้ แต่ห้ามสำรวจการสื่อสารของลูกจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ นายจ้างมีสิทธิจำกัดการใช้อินเทอร์เน็ตของลูกจ้างในชั่วโมงการทำงาน ▪ นายจ้างมีสิทธิสำรวจการใช้อินเทอร์เน็ตของลูกจ้างได้ตราบเท่าที่มีการแจ้งกับลูกจ้าง และการตรวจสอบต้องอยู่ในระดับเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง
การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การเข้าเมืองต้องขออนุญาตล่วงหน้าทั้งแรงงานและครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ต้องมี Work Permit หรือ Residence Titles ก่อนเข้าประเทศ เว้นแต่ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ แรงงานที่ไม่ได้ถือสัญชาติประเทศสมาชิก EU ทุกคนต้องมี Work Permit

ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
	<ul style="list-style-type: none"> ▫ การเข้ามาทำงานต้องขอ Work Permit หรือเอกสารที่เทียบเท่า รวมถึงเอกสารที่ภาครัฐเรียกร้องเพิ่มเติมตามแต่กรณี 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ประชากรชาว EU EEA และชาว สวิตเซอร์แลนด์ ▫ ระยะเวลาการขออนุญาตจะแตกต่างกันตามการเข้าเมืองและงานที่จัดทำ ▫ กลุ่มแรงงานคุณสมบัติสูง เช่น นักวิทยาศาสตร์ กลุ่มผู้บริหาร และ แรงงานระยะสั้น (ทำงานมากกว่า 90 วัน แต่ไม่เกิน 180 วัน) จะมีระยะเวลาการขออนุญาตที่สั้นกว่า ▫ แรงงานที่ได้ European Blue Card สามารถอยู่และทำงานในประเทศได้มากถึง 4 ปี โดยแรงงานที่จะขอ European Blue Card ต้องจบปริญญาตรี (หรือเทียบเท่า) เป็นขั้นต่ำ และต้องได้รับการเสนองานที่มีเงินเดือนขั้นต่ำ 52,000 ยูโร (ประมาณ 1.8 ล้านบาท) หรือขั้นต่ำ 40,560 ยูโร (ประมาณ 1.4 ล้านบาท) กรณีเป็นแรงงานที่มีความต้องการสูงเช่น 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ก่อนจะจ้างงานแรงงานที่ไม่ได้ถือสัญชาติประเทศสมาชิก EU นายจ้างต้องประกาศหาแรงงานในประเทศและแรงงานใน EU ก่อน เป็นเวลา 10 วัน ▫ เงื่อนไขการจ้างงานต้องอย่างน้อยเทียบเท่า เงื่อนไขที่มีการตกลงกันในตลาดแรงงานสวีเดน ▫ ค่าตอบแทนต้องเพียงพอให้แรงงานสามารถเลี้ยงชีพของตนได้ คือ เงินเดือนขั้นต่ำ 13,000 Kronor (ประมาณ 40,000 บาท) ▫ ประชากร EU และ EEA (EU + Iceland, Liechtenstein and Norway) รวมถึงประชากรกลุ่มอื่นที่มี Residence Permit ไม่ต้องขอวีซ่าเพื่อมาทำงานในสวีเดน

ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
		นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร นักคณิตศาสตร์	
ประกันสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ▫ นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ▫ คุ้มครองกรณีเจ็บป่วยและเกษียณ ▫ นายจ้างจ่ายเงินประกันสังคมโดยเฉลี่ยร้อยละ 27 ของเงินเดือนเฉลี่ยลูกจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ นายจ้างและลูกจ้างในต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ▫ คุ้มครองทั้งการเจ็บป่วย การถูกเลิกจ้าง เงินบำนาญ และอุบัติเหตุ ▫ โดยเฉลี่ยลูกจ้างจ่ายสมทบเท่ากับนายจ้าง ▫ แรงงานกลุ่มที่มีเงินเดือนเกิน 53,100 สามารถใช้ประกันสุขภาพของเอกชนได้โดยนายจ้างกับลูกจ้างต้องจ่ายสมทบในอัตราที่เท่ากัน 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ▫ นายจ้างจ่ายโดยเฉลี่ยร้อยละ 31.42 ของเงินเดือนลูกจ้าง
วันหยุดพักผ่อน/วันลาประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ▫ หลังจากการทำงานทุก 12 เดือน ในช่วง 12 เดือนถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันลาพักผ่อนและได้รับการจ่ายเงิน 30 วัน ▫ ช่วงวันลาพักผ่อน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วงใน 1 ปี โดยหนึ่งในนั้นต้องไม่ต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานลาหยุดพักผ่อนได้ 20 วันต่อปี โดยได้รับการจ่ายเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานลาหยุดพักผ่อนได้ 25 วันต่อปี โดยได้รับการจ่ายเงิน ▫ แรงงานมีสิทธิขอลาติดต่อกันได้ 4 อาทิตย์ ในช่วงมิถุนายนถึงสิงหาคม ▫ นายจ้างห้ามร้องขอให้แรงงานใช้สิทธิวันลา กับลูกจ้างที่ได้รับการแจ้งเดือนการยกเลิกสัญญาจ้างภายในไม่ถึง 6

ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
	<p>กว่า 14 วัน และอีกหนึ่งในนั้นต้องไม่ต่ำกว่า 5 วัน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ ช่วงวันลาพักผ่อนห้ามเริ่มก่อนวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 วัน ▫ แรงงานสามารถ “ขาย” วันหยุดพักผ่อนของตนได้ไม่เกิน 1 ใน 3 ▫ ช่วงวันหยุดพักผ่อนแรงงานจะได้เงินเดือน และได้เงินเพิ่มอีก 1 ใน 3 ของเงินเดือน เรียกว่า Vacation Bonus 		<p>เดือน เว้นแต่จะได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานขอสะสมสิทธิวันลาหยุดโดยได้รับการจ่ายไปใช้ในปีหน้าได้ แต่แรงงานต้องใช้สิทธิในปีนี้น้อยอย่างน้อย 20 วัน และสิทธิที่ขอสะสมต้องไม่เกิน 20 วัน
วันหยุดราชการ	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในวันหยุดราชการที่ประกาศโดยรัฐ ▫ รวมถึงมีวันหยุดราชการของแต่ละท้องถิ่น ที่จะต่างกันในแต่ละพื้นที่ ▫ นายจ้างต้องจ่ายอย่างน้อย 2 เท่าหากจะให้แรงงานทำงานในวันหยุดราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ วันหยุดราชการแตกต่างกันตามรัฐ น้อยสุด 9 วัน บางรัฐมากที่สุด คือ 12 วัน 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ วันหยุดราชการตามประกาศของรัฐ
วันลาดูแลบุตร	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานผู้หญิงมีสิทธิลาดูแลบุตร (รวมถึงบุตรบุญธรรม) และได้รับการ 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานผู้หญิงได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างในช่วงตั้งครรภ์และช่วง 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานสามารถลาดูแลบุตรได้จนบุตรมีอายุถึง 18 เดือน แต่แรงงานที่จะลา

ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
	<p>จ่ายในระยะเวลา 120 วัน โดยสำนักงานประกันสังคมของบราซิล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ ในทางปฏิบัติ นายจ้างจะจ่ายเงินส่วนนี้ให้ลูกจ้าง แล้วไปหักจากเงินที่จ่ายให้กับสำนักงานประกันสังคม ▫ แรงงานผู้ชายมีสิทธิลาดูแลบุตรได้ 5 วันโดยได้รับค่าจ้าง ▫ หากบริษัทสมัครเข้าโปรแกรมประกันสังคมพิเศษที่ชื่อว่า “Empresa Cidadã” สิทธิลาคลอดจะขยายเป็น 180 วัน และสิทธิลาดูแลบุตรจะขยายเป็น 20 วัน 	<p>4 เดือนหลังจากการคลอด รวมถึงแรงงานที่แท้งลูกหลังจากตั้งครรภ์ได้ 12 สัปดาห์ การบอกเลิกสัญญาในช่วงที่ได้รับการคุ้มครองนี้ ต้องได้รับการอนุญาตจากทางการก่อนเป็นรายกรณี</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานผู้หญิงมีสิทธิลาดูแลบุตร (รวมถึงบุตรบุญธรรม) และได้รับการจ่ายในระยะเวลา 6 อาทิตย์ก่อนคลอดและ 8 อาทิตย์หลังคลอด และขยายเป็น 12 อาทิตย์หากคลอดลูกมากกว่า 1 คนในครั้งนั้น หรือคลอดก่อนกำหนดหรือบุตรพิการ โดยค่าจ้างในช่วงนี้จะจ่ายโดยนายจ้างร่วมกับสำนักงานประกันสังคม ▫ ทั้งแรงงานชายและหญิง สามารถลาดูแลบุตรได้มากที่สุด 3 ปีต่อบุตร 1 คน (นายจ้างไม่ถูกบังคับว่าต้องจ่ายเงิน) 	<p>ได้ ต้องเป็นแรงงานที่ได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานหญิงลาได้ตั้งแต่ 60 วันก่อนกำหนดคลอด ▫ แรงงานชายลาได้ตั้งแต่ 10 วันในระหว่างช่วงกำหนดคลอด ▫ รัฐจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้ 480 วันต่อบุตร 1 คน ▫ แรงงานมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือจนกว่าบุตรจะอายุ 12 ปี ▫ สิทธิลาดูแลบุตรจะแบ่งให้กับพ่อและแม่ของบุตรอย่างละครึ่ง โดยโอนให้แก่กันได้ ยกเว้นช่วง 90 วันที่ห้ามโอน ฉะนั้น พ่อหรือแม่ 1 คนมีสิทธิลาดูแลบุตรได้สูงสุด 390 วัน ▫ ในช่วง 390 วัน แรงงานจะได้รับเงินเดือนร้อยละ 80 ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 942 SEK ต่อวัน (ประมาณ 3,000 บาท) ขณะที่ช่วง 90 ที่เหลือจะ

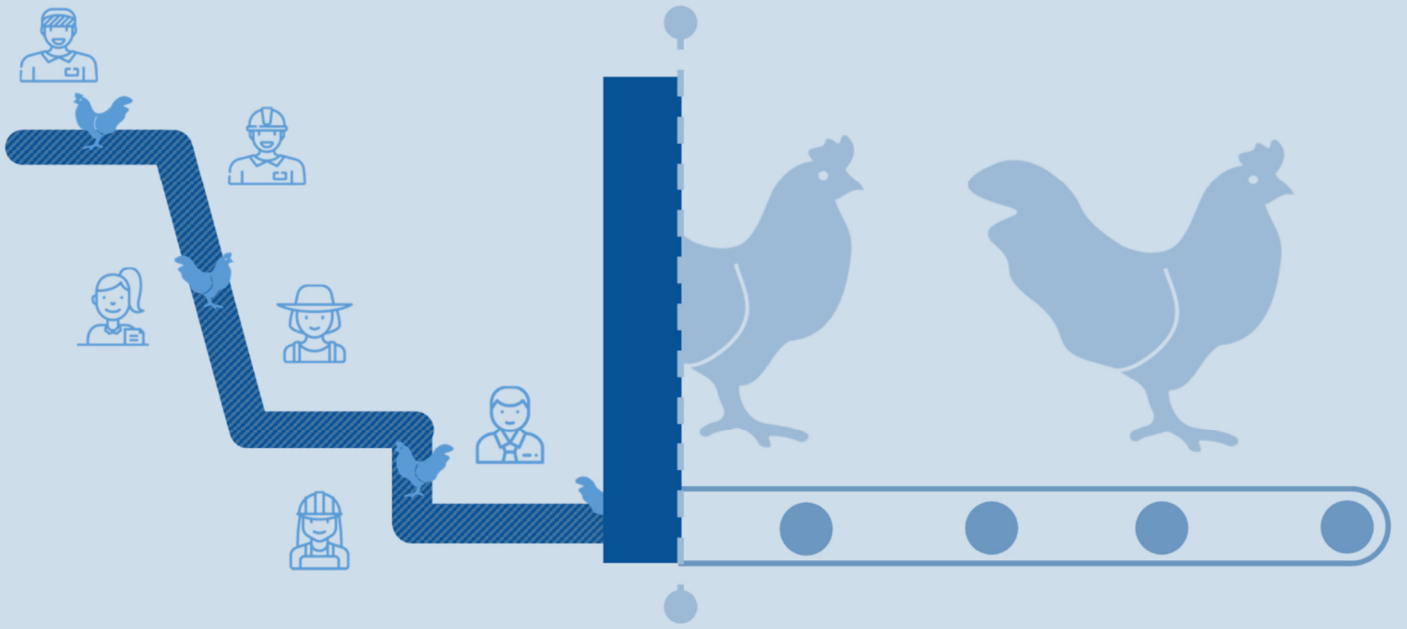
ประเด็นการจ้างงาน	บราซิล	เยอรมนี	สวีเดน
		<ul style="list-style-type: none"> ลูกจ้างมีสิทธิขอทำงานเป็น Part time (ทำงานอาทิตย์ละ 15-30 ชั่วโมง) ในช่วงได้สิทธิลาดูแลบุตร 	<p>ได้รับเงินช่วยเหลือ 180 SEK ต่อวัน (ประมาณ 570 บาท)</p>
ลาป่วย	<ul style="list-style-type: none"> การลาป่วย 15 วันแรก แรงงานจะได้รับค่าจ้างปกติ การลาป่วยหลังจาก 15 วัน แรงงานจะได้รับเงินชดเชยจากประกันสังคม (ไม่เท่าค่าจ้าง) แรงงานสามารถ ลาเนื่องจากอุบัติเหตุได้ 15 วัน (Disability Leave) โดยได้รับค่าจ้าง หากได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> หลังจากทำงานได้ 4 อาทิตย์แรงงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับการจ่ายได้ 6 อาทิตย์ในรอบ 12 เดือน โดยนายจ้างเป็นผู้จ่าย หลังจากทำงานได้ 6 เดือน แรงงานสามารถลาเนื่องจากอุบัติเหตุ ได้ 5 วัน 	<ul style="list-style-type: none"> แรงงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับการจ่ายโดยนายจ้างเป็นผู้จ่าย แต่การจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานที่คาดว่าจะต่อเนื่องไปไม่ต่ำกว่า 1 เดือน หรือ 14 วันต่อเนื่องกัน วันป่วยที่ 1-14 นายจ้างจ่ายร้อยละ 80 ของค่าจ้าง ถ้าแรงงานป่วยอีกครั้งหลังจาก 5 วัน ให้นับระยะเวลาการป่วยต่อเนื่องจากครั้งก่อนหน้า วันป่วยที่ 15 ลูกจ้างขอรับเงินช่วยเหลือจากรัฐได้ การลาเนื่องจากอุบัติเหตุไม่ได้ถูกระบุไว้ว่าเป็นการลาที่ต่างจากลาป่วย

ที่มา: (Advokatfirman Cederquist KB, 2019; Pusch Wahlig Workplace Law, 2019; TozziniFreire Advogados, 2019)

6.6 สรุปช่องว่างทางกติกา/มาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิฯ เทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของประเทศผู้นำอื่นในอุตสาหกรรม

จากข้อมูลภาพรวมผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละประเทศ ภาพรวมนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติ การให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน การเปรียบเทียบกฎหมายการจ้างงานของไทย บราซิล เยอรมนี และสวีเดน พบประเด็นสำคัญ ดังนี้

- ไทยได้รับการประเมินความสามารถด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับที่ต่ำเมื่อเทียบกับอีก 3 ประเทศ โดยมีสาเหตุสำคัญจากการใช้ความรุนแรงโดยรัฐ การจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชากร ความขัดแย้งภายในสังคม ปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ และประสิทธิภาพการจัดการปัญหาการละเมิดสิทธิของภาครัฐ
- กระบวนการขอเอกสารเพื่อเข้าเมืองของไทย ยังเป็น Paper-based เป็นหลัก ขณะที่สวีเดนจัดรูปแบบให้สามารถทำออนไลน์ได้ 100%
- องค์การความร่วมมือในภูมิภาคอย่าง ASEAN มีความชัดเจนและความเข้มแข็งในการจัดการปัญหาประชากรข้ามชาติไม่เทียบเท่า South American Conference on Migration and of the Mercado Común del Sur (MERCOSUR) และ EU
- ไทยยังไม่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการป้องกันการบังคับสูญหาย (OP-CRC-IC) ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมิน Human Rights Scores (HRI) ที่มุ่งเน้นการวัดระดับความสามารถของประเทศในการปกป้อง “สิทธิในการมีความชอบธรรมในร่างกายของตน” (Physical Integrity Rights) ที่ไทยได้ระดับการประเมินที่ต่ำเมื่อเทียบกับอีก 3 ประเทศ
- ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันขึ้นพื้นฐานด้านแรงงานของ ILO ในกลุ่มอนุสัญญาว่าด้วยอิสระการรวมกลุ่ม ขณะที่อีก 3 ประเทศได้ให้สัตยาบันนี้ไว้แล้ว
- ไทยมีการประกาศห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศไว้ในกฎหมาย แต่ขาดกลไกการป้องกันที่เป็นรูปธรรมอย่างไรในประเทศเยอรมนี
- ชั่วโมงการเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน (On-calling hour) ยังเป็นสิ่งที่ไม่มีการระบุในกฎหมายไทย แต่สวีเดนมีการกำหนดเงื่อนไขลักษณะชั่วโมงการทำงานเช่นนี้ไว้ชัดเจน
- กฎหมายไทยไม่ได้มีการระบุความแตกต่างระหว่างการลาป่วย (Sick leave) กับการลาเนื่องจากอุบัติเหตุ (Disability Leave) ซึ่งทำให้แรงงานในไทยที่ต้องลาเนื่องจากได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ต้องใช้สิทธิลาป่วย



ส่วนที่ 4 การกำกับดูแลในทางปฏิบัติ บทเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรม

โจทย์หลัก: ข้อเท็จจริงจากและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย?

7. กระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) รวมถึงได้มีการออกแบบแบบสำรวจรายการตรวจสอบประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับอุตสาหกรรมสัตว์ปีก เพื่อใช้เป็นแบบสำรวจกลุ่มแรงงานข้ามชาติและผู้ผลิตในอุตสาหกรรม โดยมีผู้ที่มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกที่ให้ความคิดเห็น/ข้อมูลจำนวนมากกว่า 62 ท่าน ซึ่งรวมถึง

- 1) องค์กรภาครัฐด้านนโยบายแรงงาน จำนวน 3 ท่าน
 - (1) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - (2) ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน
 - (3) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ขอข้อมูลสถิติการตรวจแรงงานในอุตสาหกรรมฯ)
- 2) องค์กรภาครัฐด้านนโยบายและมาตรฐานการปศุสัตว์และโรงงาน จำนวน 5 ท่าน
 - (1) ผู้อำนวยการ กลุ่มรับรองด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์
 - (2) นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์
 - (3) ผู้บริหารกลุ่มงานประมง สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
 - (4) นักวิชาการเผยแพร่ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
 - (5) เจ้าหน้าที่ศูนย์สารสนเทศการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
- 3) องค์กรภาครัฐด้านนโยบายส่งเสริมการลงทุนจำนวน 2 ท่าน
 - (1) ผู้อำนวยการกองบริหารการลงทุน 1 และคณะ รวม 2 ท่าน
- 4) องค์กรภาคเอกชนในอุตสาหกรรมจำนวน 15 ท่าน
 - (1) ผู้จัดการสมาคมผู้ผลิตไก่เพื่อส่งออกไทยและคณะ รวม 3 ท่าน
 - (2) ผู้จัดการสหกรณ์ผู้ผลิตไก่ไข่อายหนึ่ง และสมาชิก รวม 2 ท่าน (ไม่เปิดเผยนาม)
 - (3) ผู้บริหารธุรกิจการผลิตไก่เนื้อ จำนวน 4 ท่าน (ขอข้อมูลและความเห็นผ่านแบบสอบถาม)⁵¹
 - (4) เจ้าของธุรกิจฟาร์มไก่เนื้อ จำนวน 4 ท่าน⁵² (ไม่เปิดเผยนาม)

⁵¹ ได้มีการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นและตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิฯ ไปยังทุกบริษัทที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไก่เพื่อการส่งออก

⁵² ทั้ง 4 รายเป็นเกษตรกรพันธสัญญากับบริษัทผู้ผลิตสินค้าไก่เนื้อขนาดใหญ่

- (5) เจ้าของธุรกิจฟาร์มไก่ไข่ จำนวน 1 ท่าน (ไม่เปิดเผยนาม)
- (6) สัตว์แพทย์ควบคุมฟาร์มสัตว์ปีก ในสถานประกอบการเอกชนแห่งหนึ่ง (ไม่เปิดเผยนาม)
- 5) องค์กรขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชน จำนวน 3 ท่าน
 - (1) ผู้จัดการเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group Thailand: MWG)
 - (2) ผู้ประสานงานเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers Rights Network: MWRN)
 - (3) ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network: LPN)
- 6) แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก จำนวน 30 ท่าน
 - (1) แรงงานข้ามชาติในฟาร์มไก่เนื้อ จำนวน 5 ท่าน⁵³ จาก 2 เขตพื้นที่ปศุสัตว์ (ไม่เปิดเผยนาม)
 - (2) แรงงานข้ามชาติในโรงงานแปรรูปไก่เนื้อ/แป๊ะเนื้อ⁵⁴ จำนวน 25 ท่าน จาก 3 เขตพื้นที่ปศุสัตว์ (ไม่เปิดเผยนาม)
- 7) ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 ท่าน
 - (1) ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
 - (2) ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ นักวิชาการอาวุโส (ด้านแรงงาน) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
 - (3) น.สพ. กิตติ ทรัพย์ชุกุล บริษัท เกรนาเดส ไปโอเทค จำกัด
 - (4) นักการสื่อสารมวลชน ในสาขาสหิทธิมนุษยชน 1 ท่าน (ไม่เปิดเผยนาม)

นอกจากรายชื่อข้างต้น คณะผู้วิจัยได้ติดต่อไปยังแรงงานและผู้ประกอบการในธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องอื่นอีกหลายที่ แต่ถูกปฏิเสธการให้ข้อมูล และ/หรือ ผู้ให้สัมภาษณ์แจ้งว่าไม่ได้มีการใช้แรงงานข้ามชาติ เช่น ฟาร์มเลี้ยงเป็ดไข่/เป็ดเนื้อ ฟาร์มเลี้ยงไก่พื้นเมือง โรงฆ่าสัตว์ท้องถิ่น (ที่ไม่ใช่โรงฆ่าสัตว์ของบริษัทรายใหญ่ที่ผลิตสินค้าสัตว์ปีกเพื่อการส่งออก) ทั้งนี้ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล นอกเหนือจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ประสานงานเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติมจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพิ่มเติม

หลังจากที่ได้ส่งมอบรายงานขั้นกลางให้ทาง กสม. แล้ว ก็ได้จัดประชุมนำเสนอผลงานและรับฟังความคิดเห็นเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2562 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมอย่างน้อย 65 ท่าน โดยเป็นกลุ่มวิทยากรและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กลุ่มองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง กลุ่มองค์กรสัตวแพทย์และสัตว

⁵³ แรงงานที่สัมภาษณ์เป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา 4 คน และ สัญชาติลาว 1 คน

⁵⁴ แรงงานที่สัมภาษณ์เป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา 23 คน และ สัญชาติกัมพูชา 7 คน

บาล กลุ่มองค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาควิชาการ และ กลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่องค์กรภาครัฐด้านแรงงาน (รายชื่อในภาคผนวก) ซึ่งผู้เข้าร่วมงานมาจากหลายหลายองค์กร และรวมแล้วมีหลากหลายบทบาทในทุกด้านของอุตสาหกรรม และหลังจากการประชุมดังกล่าว ก็ได้รับเชิญจากสมาคมผู้ผลิตไก่เพื่อส่งออกไทยขอให้คณะผู้วิจัยไปรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมที่สมาคม เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2562 ที่ผ่านมา ซึ่งนอกจากเจ้าหน้าที่สมาคมฯ แล้ว ก็ยังมีตัวแทนจาก 3 บริษัทใหญ่ (CP Betagro และ GFPT) มาให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นด้วย

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้ประสานไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน เพื่อขอข้อมูลการตรวจแรงงานในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกมาใช้เพื่อประกอบการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากขึ้นและเพื่อให้มีแหล่งข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

ข้อมูลที่ได้รับจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน เป็นข้อมูลการตรวจแรงงานในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกทั่วประเทศ พ.ศ. 2556-2561 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ระบุว่า การตรวจแรงงานจะเป็นการสุ่มตรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ (ในปี พ.ศ. 2560 มีการสุ่มตรวจสถานประกอบการ 41,847 แห่ง) การตรวจแรงงานในแต่ละครั้งจะใช้เจ้าหน้าที่จาก 5 หน่วยงานประกอบด้วย

1. สำนักงานแรงงานจังหวัด
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัด กรมการจัดหางาน
3. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานประกันสังคม
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่ได้รับการอนุเคราะห์ส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลของโรงงานซึ่งประกอบธุรกิจการฆ่าสัตว์ ธุรกิจการตกแต่งการบรรจุเนื้อสัตว์ และธุรกิจการเก็บถนอมและปรุงแต่งเนื้อสัตว์ *โดยไม่ได้มีการแบ่งแยกเป็นประเภทธุรกิจสัตว์ปีกและไม่ใช้สัตว์ปีก* โดยจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจ ในอุตสาหกรรม ผู้บริหารจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมปศุสัตว์ พบว่ามาตรฐานด้านแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสัตว์ปีกซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่พึ่งพาการส่งออกเป็นหลักมีมาตรฐานที่สูงกว่าอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่สัตว์ปีกมากและมีการควบคุมอย่างเข้มงวดทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและผู้ซื้อจากต่างประเทศ รวมถึงในการศึกษานี้ได้มีการสัมภาษณ์แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสัตว์ปีกมากอยู่แล้วถึง 30 คน เพื่อป้องกันการเข้าใจข้อมูลที่ผิดพลาดคณะผู้วิจัยจึงตัดสินใจไม่นำข้อมูลส่วนนี้มานำเสนอในการศึกษานี้

ทั้งนี้ ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งที่มีอยู่ คือ ข้อมูลการตรวจแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนที่ การศึกษามีกลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์เพียง 5 ราย ทำให้ข้อมูลการตรวจแรงงานส่วนนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการศึกษา อย่างไรก็ตามข้อมูลแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีกส่วนนี้ไม่ได้ถูกแยกเป็นชนิดของสัตว์ปีก โดยพบรายละเอียดสำคัญตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 32 ผลการตรวจแรงงานทั่วไปในฟาร์มสัตว์ปีก (จำนวนสถานประกอบการที่พบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง)

ปี	เขตปศุสัตว์	ที่ตรวจ		ที่พบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง	
		สถานประกอบการ	แรงงาน	สถานประกอบการ	แรงงาน
2561	1	129	6,067	1	117
	2	21	520	1	27
	3	72	1,890	1	31
	4	14	141	0	0
	5	8	113	2	13
	6	61	1,126	4	12
	7	104	1,430	0	0
	8	10	304	0	0
	9	13	285	0	0
	รวม	432	11,876	9	200

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 33 ผลการตรวจการใช้แรงงานข้ามชาติในฟาร์มสัตว์ปีก

ปี	เขตปศุสัตว์	ที่ผ่านการตรวจ		แรงงานข้ามชาติ					
		สถานประกอบการ	แรงงาน	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่นๆ	รวม	% แรงงานที่ตรวจ
2561	1	29	670	181	44	15	5	245	37%
	2	7	205	29	1	149	0	179	87%
	3	5	181	84	17	24	0	125	69%
	5	1	12	6	0	0	0	6	50%
	6	9	151	21	15	2	0	38	25%
	7	30	702	421	26	21	2	470	67%
	8	2	97	88	1	0	0	89	92%
	รวม	83	2018	830	104	211	7	1152	57%

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 34 ผลการตรวจแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก (ประเด็นที่ตรวจพบว่าทำไม่ถูกต้อง)

ประเด็นที่ตรวจพบว่าทำไม่ถูกต้อง	ปี	จังหวัด	สถานประกอบการ
การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์	2561	แพร่	1
การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประเพณี	2559	นครพนม	2
	2560	ชัยภูมิ	1
	2561	ปราจีนบุรี	1
		แพร่	2
ค่าจ้าง	2560	ราชบุรี	1
	2561	พิจิตร	2
การจัดทำข้อบังคับ	2558	ลพบุรี	1
	2559	นครราชสีมา	1
		บุรีรัมย์	6
การประกาศข้อบังคับ	2559	นครราชสีมา	1
		บุรีรัมย์	6
	2560	ราชบุรี	1
		ลพบุรี	8
		สงขลา	1
		เพชรบุรี	1
	2561	กำแพงเพชร	1
		นครนายก	1
		นครราชสีมา	2
		ลพบุรี	4
การให้สำเนาข้อบังคับ	2559	นครราชสีมา	1
		บุรีรัมย์	6
ทะเบียนลูกจ้าง	2558	ลพบุรี	1
ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง	2558	ลพบุรี	1
ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง	2556	ลพบุรี	5
วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์	2561	พิจิตร	2
		แพร่	1
วันหยุดพักผ่อนตามประเพณี	2558	ลพบุรี	16
	2559	นครพนม	2
	2561	บุรีรัมย์	1

ประเด็นที่ตรวจพบว่าทำไม่ถูกต้อง	ปี	จังหวัด	สถานประกอบการ
		ปราจีนบุรี	1
		พิจิตร	1
		แพร่	2
ห้องสัมมนา	2560	พิจิตร	1
คณะกรรมการสวัสดิการฯ	2557	กำแพงเพชร	1
		ชัยภูมิ	1
	2558	ขอนแก่น	1
		ชัยภูมิ	1
	2559	นครราชสีมา	3
		ร้อยเอ็ด	1
		ลพบุรี	3
		ลำพูน	3
	2560	นครสวรรค์	1
		พิจิตร	0
		ราชบุรี	1
		ลพบุรี	8
		สงขลา	1
		เพชรบุรี	1
	2561	กำแพงเพชร	1
		นครนายก	1
		นครราชสีมา	2
ลพบุรี		4	

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การจัดงานสัมมนาระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรม

คณะผู้วิจัยได้จัดการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาที่ได้ในบทก่อนหน้านี้ และระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียในอุตสาหกรรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายชื่อวิทยากร หัวข้อบรรยายและกำหนดการนำเสนอและระดมความคิดเห็น ดังนี้

กำหนดการรายงานผลการศึกษาและระดมความคิดเห็น

“อุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยกับแรงงานข้ามชาติ”

โครงการวิจัย “แนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:

กรณีแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก”

ณ โรงแรม เคยู โฮม (KU Home) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2562 เวลา 13.30 น. – 16.30 น.

กำหนดการ

1. 13.30 น. – 14.00 น. **หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ**
(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
บรรยายโดย คุณประกายรัตน์ ต้นธีรวงศ์
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
 - บทบาทของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกและการถูกจับตาคู่ค้า/คู่แข่ง
 - สิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องกับความยั่งยืนของอุตสาหกรรมนี้อย่างไร?
2. 14.00 น. – 14.30 น. **พัฒนาการของอุตสาหกรรม “จากไก่หลังบ้านสู่ฟาร์มคอมพาร์ทเมนต์”**
บรรยายโดย น.สพ. กิตติ ทรัพย์ชุกกุล บริษัท เกรนาเดส ไบโอเทค จำกัด
 - แนวโน้มการพัฒนาของอุตสาหกรรมฯ จากอดีตถึงปัจจุบัน
 - ระบบฟาร์มคอมพาร์ทเมนต์ปลอดโรคของไทย และทางเลือกของฟาร์มอิสระ
3. 14.30 น. – 15.00 น. **นำเสนอร่างรายงานผลการวิจัย รวมทั้งการวิจัยในพื้นที่ โดย ดร.วิโรจน์ ฌ ระนอง และ นายวุฒิพงษ์ ตุ่นฤทธิ์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)**
 - บทบาทและความสำคัญของแรงงานข้ามชาติ: จากฟาร์มถึงโรงงานแปรรูป
 - ความสำคัญและความเสี่ยงของปัญหาสิทธิแรงงานต่อความยั่งยืนและอนาคตของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยและการส่งออก
 - ปัญหา/การจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมนี้

- กฎหมายและมาตรการภาครัฐที่สำคัญ/จำเป็น : อะไรบ้างที่ไทยมีอยู่แล้ว? อะไรบ้างที่ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ? และอะไรบ้างที่สำคัญที่ไทยยังขาดอยู่?

4. 15.00 น. – 16.30 น. ระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียในอุตสาหกรรมและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปประกอบการกำหนดนโยบายเพื่ออุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยที่ยั่งยืน

ตัวอย่างประเด็น:

- ผู้ประกอบธุรกิจต้องการแรงงานแบบไหน และประสบปัญหาอะไรบ้าง
- มาตรฐานฟาร์ม/โรงงาน ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ใช้แรงงานข้ามชาติเป็นหลัก
- อะไรบ้างที่เป็นหรืออาจเป็นปัญหาที่ควรต้องหาข้อยุติ หรือควรแก้ไข/ผ่อนปรน (เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานและวันหยุดของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก ปัญหาความเสี่ยงของแรงงานในการเดินทางออกจากฟาร์ม)
- ช่องทางที่แรงงานควรมีในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างก่อนขอความช่วยเหลือจากภายนอกหรือรัฐ และการจัดการด้านปัญหาภาษาในช่องทางที่แรงงานจะเข้าถึงรัฐได้

โดยในงานสัมมนาดังกล่าวได้มีผู้เข้าร่วมงานสัมมนาทั้งสิ้นจำนวน 65 ท่าน โดยเป็นกลุ่มวิทยากรและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจำนวน 7 ท่าน กลุ่มองค์กรภาครัฐจำนวน 21 ท่าน กลุ่มองค์กรสัตวแพทย์และสัตวบาลจำนวน 4 ท่าน กลุ่มองค์กรภาคธุรกิจจำนวน 19 ท่าน และเป็นองค์กรภาควิชาการ และ กลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่องค์กรภาครัฐด้านแรงงาน จำนวน 14 ท่าน ซึ่งผู้เข้าร่วมงานมาจากหลายหลายองค์กร และรวมแล้วมีหลากหลายบทบาทในทุกด้านของอุตสาหกรรม

8. สรุปช่องว่างทางกติกา/มาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิฯ แรงงานข้ามชาติใน อุตสาหกรรมสัตว์ปีก และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอเพื่อการปรับแก้ กฎหมาย

จากข้อมูลทั้งหมดในบทก่อนหน้า ในบทนี้คณะผู้วิจัยจะสรุปผลการศึกษา โดยสรุปเป็นแต่ละหัวข้อ ด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นช่องว่างทางกติกา/มาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิฯ แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรม สัตว์ปีก โดยแต่ละหัวข้อจะมีเนื้อหาประกอบด้วย Sector ที่พบว่ามีความเสี่ยง (ในอุตสาหกรรมนี้) เหตุการณ์ ในอดีต ผลการสัมภาษณ์ ผลการตรวจสอบในอดีต กฎหมายไทยและสากล และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย

โดยในการศึกษานี้จะแบ่งเป็นกลุ่มประเด็นที่มีความอ่อนไหว (Sensitive Issues: S) ในอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นทั้งเหตุการณ์ที่เคยเกิดในอดีต และ/หรือ เคยถูกอ้างว่าเกิดขึ้น จำนวน 7 ประเด็น และเป็นประเด็นโดย ภาพรวม (Macro Issues: M) จำนวน 4 หัวข้อ ตามประเด็นต่อไปนี้

Sensitive Issues: S	Macro Issues: M
S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มฯ	M1 การยกระดับสู่ NAP
S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตาม ประเพณีในฟาร์มสัตว์ปีก	M2 จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรม
S3 การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน	M3 สิทธิในการลาจากการบาดเจ็บ
S4 การเรียกรับหลักประกันการทำงาน	M4 ข้อจำกัดในสิทธิด้านการรวมกลุ่ม
S5 ค่าใช้จ่ายในการการนำเข้าแรงงานที่สูง	
S6 การไม่รู้สิทธิของแรงงาน และ การเข้าถึง ช่องทางการร้องเรียน	
S7 มาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานฟาร์ม	

8.1 S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก

ตารางที่ 35 สรุประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก

S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ประเด็นอ่อนไหว/ เหตุการณ์ในอดีต	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก ? ▫ แรงงานทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานกว่าที่ควรหรือไม่ ? (กฎหมาย/มาตรฐานสากล?) ▫ ผู้ผลิตไก่เนื้อหลายรายหันมาใช้ระบบกะ และ/หรือ เทคโนโลยีในการติดตามคูไกในเล้า ซึ่งแก้ปัญหานี้ได้โดยไม่ต้องมีคนนอนเฝ้าทุกเล้า ▫ ผู้ผลิตไก่เนื้อเสนอให้แก้กฎหมายสามารถขยายเวลาพักในระหว่างวันทำงานจากไม่เกิน 2 ชั่วโมงเป็นไม่เกิน 4 ชั่วโมง
2.	Sector ที่พบว่ามี ความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ฟาร์มไก่เนื้อ
3.	ผลการสัมภาษณ์/ผล การตรวจแรงงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ▫ มีการกล่าวหาในปี 2559 กรณีฟาร์มไก่ในลพบุรีว่าแรงงานต้องทำงานในช่วงเวลา 19.00-5.00 น. โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา (ศาลฯ ได้ตัดสินแล้วว่าช่วงเวลาดังกล่าวแรงงานไม่ได้ทำงาน⁵⁵) อดีตเจ้าของฟาร์มไก่ในลพบุรีแจ้งว่าแรงงานฯ นอนพักในบริเวณห้องควบคุมข้างโรงเรือนในตอนกลางคืนในช่วงที่มีไก่จริง แต่ไม่ได้ถือเป็นการทำงานล่วงเวลา และเป็นความสมัครใจของแรงงาน ซึ่งมีแรงจูงใจในการเฝ้าไก่จากการที่แรงงานจะได้รับเงินตอบแทนเพิ่มเติมหากไก่ในโรงเรือนที่รับผิดชอบมีน้ำหนักเฉลี่ยสูงกว่าที่กำหนด ▫ เจ้าของฟาร์มไก่เนื้ออีกรายหนึ่งระบุว่า แรงงานของตนมีการเข้ามาในบริเวณโรงเรือนตอนกลางคืนเพื่อสำรวจความเรียบร้อย แต่ไม่ได้เป็นการบังคับหรือขอร้องจากตน ▫ เจ้าของฟาร์มไก่เนื้ออีก 2 รายที่สัมภาษณ์ ยืนยันว่าไม่ได้มีการให้แรงงานทำงานในตอนกลางคืน 1 ในนั้นแจ้งว่าตนมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคอยดูแลความเรียบร้อยในบริเวณโรงเรือนอยู่แล้ว

⁵⁵ ในคดีความนี้ ศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาคัดสินยืนตามคำสั่งพนักงานสอบสวน โดยให้นายจ้างจ่ายชดเชยค่าจ้างค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาและดอกเบี้ย รวมเป็นเงินประมาณ 1.7 ล้านบาท (ไม่ได้มีการแจกแจงในคำสั่งฯ ว่าแต่ละรายการมีมูลค่าเท่าไร) และศาลฯ ได้มีคำวินิจฉัยชี้ว่าแรงงานไม่ได้ทำงานในช่วงเวลาที่กล่าวอ้าง

S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> ▫ สมาคมผู้ผลิตไก่เนื้อเพื่อการส่งออก ได้ให้ข้อมูลชั่วโมงการทำงานของคณงานในฟาร์มของบริษัทใหญ่แห่งหนึ่งว่า แรงงานจะทำงาน 2 กะ โดยปกติ (ปรับเปลี่ยนแล้วแต่ฟาร์ม) <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าเป็นฟาร์มขนาดใหญ่ กะเช้า 5.00-14.00 น. พัก 9.00-10.00 น. กะกลางคืน 15.00-24.00 น. พัก 19.00-20.00 น. - ถ้าเป็นฟาร์มขนาดเล็ก กะเช้า 7.00-16.00 น. พัก 12.00-13.00 น. กะกลางคืน 23.00-8.00 น. พัก 3.00-4.00 น. ▫ ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม แจ้งว่าฟาร์มขนาดใหญ่จะมีการทำงานเป็น 2 กะ ขณะที่ฟาร์มขนาดเล็กจะมีการจัด ปรก. เข้าดูแลความเรียบร้อย ▫ โดยรวมผู้ผลิตระบุว่าการผลิตไก่เนื้อ มีการใช้ระบบอัตโนมัติจำนวนมาก ขึ้นเรื่อยๆ ทำให้เริ่มหมดความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานเฝ้าตอนกลางคืน ▫ แรงงาน 2 ใน 5 คน แจ้งว่าการเฝ้าโรงเรือนไก่ในตอนกลางคืนเป็นหน้าที่ของตน โดยตนจะต้องคอยเวียนดูความเรียบร้อย ▫ ทางผู้ผลิตขอขยายเวลาพักด้วยเหตุผล คือ <ul style="list-style-type: none"> - ไก่เนื้อในช่วงเวลาที่ต้องปิดแสงให้มืดอย่างน้อย 4 ชั่วโมงต่อวัน - ไม่ได้เพิ่มชั่วโมงการทำงานแต่เพิ่มชั่วโมงพัก - งานฟาร์มเป็นงานเบา ทำงานเป็นช่วงๆ ไม่ต้องทำตลอดเวลา - แรงงานจะได้มีเวลาพักผ่อนยาวขึ้น
4.	กฎหมาย/มาตรฐานของไทย	<ul style="list-style-type: none"> ▫ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <ul style="list-style-type: none"> ▫ 1. เวลาทำงานปกติ <ul style="list-style-type: none"> - งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์ (มาตรา 23) ▫ 2. เวลาพัก (มาตรา 27) <ul style="list-style-type: none"> - ระหว่างการทำงานปกติเวลาพักไม่ น้อยกว่า 1 ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน

S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> - งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ ละวันไม่ติดต่อกัน อาจพักเกิน 2 ชม./วันก็ได้ - มาตรา 27 วรรค 3 “.....เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ” - กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า 20 นาที - ไม่พบข้อยกเว้นพิเศษในกรณีฟาร์มสัตว์ปีก <ul style="list-style-type: none"> ▪ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด (มาตรา 25) <ul style="list-style-type: none"> - อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน เป็นคราว ๆ ไป - อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน - ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์ - ไม่พบข้อยกเว้นพิเศษในกรณีฟาร์มสัตว์ปีก ▪ ค่าตอบแทนในการทำงาน (หมวด 4) <ul style="list-style-type: none"> - ค่าจ้างจ่ายเป็นเงินเท่านั้น (มาตรา 54) - จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน 9 ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน สำหรับการทำงานที่เกิน 9 ชม. ขึ้นไปไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน และใน

S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<p>อัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด (มาตรา 61)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน ราย ชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (มาตรา 56) - จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี (มาตรา 57 วรรค 1) - จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน (มาตรา 57 วรรค 2) - จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ไม่เกิน 60 วัน/ปี (มาตรา 58) - จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่เกิน 45 วัน/ครรภ์ (มาตรา 59)
5.	กฎหมาย/มาตรฐานของประเทศคู่แข่ง	<ul style="list-style-type: none"> ▫ บราซิล ชั่วโมงทำงานปกติมากที่สุด 8 ชม./วัน ชั่วโมง ไม่เกิน 44 ชม./สัปดาห์ ทำงานล่วงเวลาได้มากที่สุด 2 ชม./วัน ▫ เยอรมนี ห้ามทำงานวันอาทิตย์ ยกเว้นแต่จะได้รับอนุญาตก่อน ฉะนั้นข้อกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อไปนี้จะหมายถึงชั่วโมงการทำงานในวันจ.-ส. เท่านั้น ▫ เยอรมนี ชั่วโมงทำงานปกติมากที่สุด 8 ชม./วัน ชั่วโมงการทำงานรวม (รวมล่วงเวลา) ไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์ (จ.-ส. เท่านั้น) ▫ เยอรมนี ขยายชั่วโมงทำงานต่อวัน (รวมล่วงเวลา) ขยายเป็น 10 ชม./วันได้ (ทำให้ 1 เดือนเป็น 60 ชม./สัปดาห์ได้) แต่ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานรวมภายใน 6 เดือนหรือ 24 สัปดาห์ที่ผ่านมา ต้องไม่เกิน 8 ชม./วัน ▫ สวีเดน ตามกฎหมาย นับ On-call Hours เป็นการทำงานล่วงเวลาด้วย ▫ สวีเดน ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นมีความจำเป็นพิเศษสามารถทำเกินได้ แต่เฉลี่ย 4 อาทิตย์ห้ามเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ▫ สวีเดน ชั่วโมงการทำงานรวมล่วงเวลาไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> สวีเดน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงภายใน 4 อาทิตย์ หรือไม่เกิน 50 ชั่วโมงภายใน 1 เดือนปฏิทิน และต้องไม่เกิน 200 ชั่วโมงใน 1 ปี
6.	กติกามาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> โดยทั่วไป ILO กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ 8 ชม./วัน สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชม. (Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), Article 2; and Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30) , Article 3.) และมีการระบุให้ชั่วโมงการทำงานสูงสุด 10 ชม./วัน และไม่เกิน 56 ชม./สัปดาห์ ทั้งนี้ ข้อกำหนดดังกล่าวเป็นข้อกำหนดของงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์ ในขณะที่งานในฟาร์มเลี้ยงไก่ถือเป็นงานเกษตรกรรม งานในส่วนเกษตรกรรม⁵⁶ ขึ้นกับ The Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184) ซึ่งไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตายตัว โดยใน Article 20 ระบุให้ชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงพัก สามารถกำหนดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และการเจรจาตกลงร่วมกัน แต่ ILO ก็มี ILO Code of practice on safety and health in agriculture ได้มีการระบุในข้อ 19.2 ภาพรวมคือการกำหนดชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงพักโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของแรงงาน และมีการระบุชัดในข้อ 19.2.3 “Extended workdays (over eight hours) should be contemplated only if: (a) the nature of the work and the workload allow work to be carried out without increased risk to safety and health; (b) the shift system is designed to minimize the accumulation of fatigue” ซึ่งหมายถึงการทำงานที่เกิน 8 ชั่วโมงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของแรงงาน และระบบกะของแรงงานต้องออกแบบเพื่อทำให้ความเหนื่อยล้าสะสมของแรงงานมีน้อยที่สุด

⁵⁶ งานฟาร์มสัตว์ปีก เป็นงานเกษตรตามนิยามใน กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก						
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด				
7.	ข้อสังเกต	<ul style="list-style-type: none"> ▫ การขยายระยะเวลาพักจะส่งผลต่อฟาร์มที่มีขนาดเล็กที่ไม่สามารถแบ่งแรงงานเป็นกะหรือจ้างเงินเพิ่มเติมได้ ▫ การขยายเวลาพัก จะทำให้ “ชั่วโมงการทำงานรวมเวลาพัก” ในแต่ละวันของแรงงานยาวนานขึ้น ▫ ในปัจจุบัน ในกรณีที่ฟาร์มใดมีความจำเป็นในการใช้แรงงานในระยะเวลาที่ยาวนานกว่าที่กฎหมายกำหนด และไม่สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการอื่น เช่น การจัดกะหรือการจ้างแรงงานเพิ่มได้ ฟาร์มเหล่านี้มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานของตนอยู่แล้วโดยปริยาย การขยายเวลาพักและทำให้ชั่วโมงการทำงานรวมเวลาพักในแต่ละวันเพิ่มมากขึ้น จะทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาแม้ในกรณีที่แรงงานต้องอยู่ในฟาร์มหรือที่ทำงานถึงวันละ 12 ชั่วโมง แม้ว่ามาตรฐานด้านชั่วโมงการทำงานของ ILO จะระบุชัดเจนเฉพาะในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมและพาณิชย์ แต่คำถามที่จะต้องได้รับการถกเถียงต่อคือ ข้อเสนอในการแก้กฎหมายเรื่องชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงพักเป็นการทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมได้รับเงื่อนไขที่แย่กว่าแรงงานในภาคการผลิตอื่นหรือไม่ ถึงแม้ว่าผู้ผลิตหลายรายอาจจะมองว่างานในฟาร์มมักเป็นงานเบาที่ไม่ต้องทำต่อเนื่อง เหมือนกับงานในโรงงาน 				
8.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อเสนอ</th> <th>หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งออกมาตรการในการสร้างความรู้ในเรื่องของการทำงานล่วงเวลาและสิทธิจากการทำงานล่วงเวลาให้กับนายจ้างและแรงงานในอุตสาหกรรม โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ กรณีที่คนงานเข้าไปในบริเวณโรงเลี้ยงในช่วงกลางคืน มีเงื่อนไขใดบ้างที่จะถือว่าเป็นหรือไม่เป็นการทำงานล่วงเวลา เช่น หากการเฝ้าและดูแลความเรียบร้อยของโรงเรือนเป็นการร้องขอโดยนายจ้าง ลูกจ้างควรได้รับทราบว่ามีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา</td> <td>กระทรวงแรงงาน, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ภาคเอกชน</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งออกมาตรการในการสร้างความรู้ในเรื่องของการทำงานล่วงเวลาและสิทธิจากการทำงานล่วงเวลาให้กับนายจ้างและแรงงานในอุตสาหกรรม โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ กรณีที่คนงานเข้าไปในบริเวณโรงเลี้ยงในช่วงกลางคืน มีเงื่อนไขใดบ้างที่จะถือว่าเป็นหรือไม่เป็นการทำงานล่วงเวลา เช่น หากการเฝ้าและดูแลความเรียบร้อยของโรงเรือนเป็นการร้องขอโดยนายจ้าง ลูกจ้างควรได้รับทราบว่ามีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา	กระทรวงแรงงาน, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ภาคเอกชน
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ					
1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งออกมาตรการในการสร้างความรู้ในเรื่องของการทำงานล่วงเวลาและสิทธิจากการทำงานล่วงเวลาให้กับนายจ้างและแรงงานในอุตสาหกรรม โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ กรณีที่คนงานเข้าไปในบริเวณโรงเลี้ยงในช่วงกลางคืน มีเงื่อนไขใดบ้างที่จะถือว่าเป็นหรือไม่เป็นการทำงานล่วงเวลา เช่น หากการเฝ้าและดูแลความเรียบร้อยของโรงเรือนเป็นการร้องขอโดยนายจ้าง ลูกจ้างควรได้รับทราบว่ามีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา	กระทรวงแรงงาน, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ภาคเอกชน					

S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าเปิดโอกาสให้มีการขยายเวลาพัก ที่ส่งผลให้มีชั่วโมงการทำงานรวมเวลาพักในแต่ละวันยาวนานขึ้น ก็ควรมีการคิดค่าตอบแทนเพิ่มให้แรงงานในช่วงเวลาพักที่เพิ่มขึ้น เช่น ในอัตราที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50-75 ของค่าจ้างต่อชั่วโมงของการทำงานปกติ สำหรับชั่วโมงพักที่จะเพิ่มเข้ามา

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

8.2 S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ในฟาร์มสัตว์ปีก

ตารางที่ 36 สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตามประเพณีในฟาร์มสัตว์ปีก

S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตามประเพณีในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ประเด็นอ่อนไหว/ เหตุการณ์ในอดีต	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานในฟาร์มสัตว์ปีกได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ตามกฎหมายหรือไม่ ? ▫ กลุ่มผู้ผลิตไก่เนื้อเสนอให้ มีการสะสมวันหยุดให้แรงงานในฟาร์มสัตว์ปีกสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นเวลา 4 อาทิตย์ และค่อยไปหยุดในช่วงที่ไม่มีไก่ในโรงเรือน (เคยมีการนำเสนอขอเป็น 8 อาทิตย์แต่ถูกปฏิเสธ) ▫ ปี 2559 ฟาร์มสัตว์ปีกในจังหวัดลพบุรีเคยถูกร้องเรียนเรื่องการไม่ให้งานหยุดในช่วงที่มีไก่ในโรงเรือนแต่สะสมวันหยุดไปหยุดช่วงที่ไม่มีไก่ในโรงเรือนแทน
2.	Sector ที่พบว่ามี ความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ฟาร์มไก่เนื้อ
3.	ผลการสัมภาษณ์/ผล การตรวจแรงงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานบางรายแจ้งว่า ปกติไม่ได้หยุดงานในช่วงที่มีไก่ในแล้ว เพราะไม่มีคนงานทำงานแทน โดยได้ไปหยุดยาวในช่วงหลังจากล้างโรงเรือนแทน ▫ เมื่อสอบถามถึงข้อกำหนดที่คิดว่าอยากจะให้แก้ไข รวมถึงสอบถามถึงความพอใจหากจะให้มีการสะสมวันหยุดไปหยุดช่วงไม่มีไก่ แรงงานทั้ง 5 คนให้คำตอบว่าไม่แน่ใจว่าจะดีกว่าหรือไม่ ▫ ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มเจ้าของธุรกิจทุกราย สมาคมผู้ค้าสัตว์ปีก ผู้บริหารจากกรมปศุสัตว์และสัตวแพทย์ผู้ควบคุมฟาร์มสัตว์ปีกรายหนึ่ง ต่างเห็นพ้องตรงกันว่าควรจัดให้มีการออกกฎหมายเพื่ออนุญาตให้แรงงานสะสมวันหยุดและทำงานต่อเนื่องในช่วงที่มีไก่ในโรงเรือน และค่อยหยุดยาวขึ้นในช่วงที่ไม่มีไก่ในโรงเรือน ขณะที่แรงงานยังได้สิทธิวันหยุดตามประเพณีคงเดิม โดยให้เหตุผลด้านความปลอดภัยทางชีวอนามัย การที่ฟาร์มตั้งอยู่ห่างไกลชุมชนหรือถิ่นพำนักเดิมของแรงงานการมีวันหยุดที่ยาวขึ้นทำให้แรงงานได้กลับไปอยู่กับครอบครัวได้มากขึ้นโดยไม่ต้องใช้สิทธิวันลา ▫ ขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์จากกระทรวงแรงงาน และกลุ่มองค์กรเอกชน/มูลนิธิด้านแรงงาน ต่างไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอการสะสมวันหยุด โดยให้เหตุผลว่าฟาร์มควรมีวิธีการในการบริหารจัดการแรงงานให้มีแรงงานเพียงพอต่อ

S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตามประเพณีในฟาร์มสัตว์ปีก																						
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด																				
		<p>การดูแลสัตว์ปีกของตนตลอดช่วงเวลาที่มีสัตว์ปีกในฟาร์ม โดยแรงงานควรได้วันพักผ่อนประจำสัปดาห์ในทุกสัปดาห์เพื่อพักผ่อนจากความเหนื่อยล้าในการทำงาน ศึกษาหาความรู้ ขณะที่แรงงานในฟาร์มอีกจำนวนไม่น้อยที่เป็นแรงงานชาวไทย จะต้องมีช่วงเวลา 1 วันใน 1 อาทิตย์ที่ได้อยู่ดูแลครอบครัว</p> <ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลจากการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่ามีสถานประกอบการ (สปก.) ฟาร์มสัตว์ปีก (ไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นสัตว์ปีกชนิดใด) ที่ไม่ได้จัดวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีอย่างถูกต้องตามกฎหมาย <table border="1"> <thead> <tr> <th>ประเด็นที่ตรวจพบว่าทำไม่ถูกต้อง</th> <th>ปี</th> <th>จังหวัด</th> <th>สปก.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์</td> <td rowspan="2">2561</td> <td>พิจิตร</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>แพร่</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">วันหยุดพักผ่อนตามประเพณี</td> <td>2558</td> <td>ลพบุรี</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>2559</td> <td>นครพนม</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2561</td> <td>บุรีรัมย์</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	ประเด็นที่ตรวจพบว่าทำไม่ถูกต้อง	ปี	จังหวัด	สปก.	วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์	2561	พิจิตร	2	แพร่	1	วันหยุดพักผ่อนตามประเพณี	2558	ลพบุรี	16	2559	นครพนม	2	2561	บุรีรัมย์	1
ประเด็นที่ตรวจพบว่าทำไม่ถูกต้อง	ปี	จังหวัด	สปก.																			
วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์	2561	พิจิตร	2																			
		แพร่	1																			
วันหยุดพักผ่อนตามประเพณี	2558	ลพบุรี	16																			
	2559	นครพนม	2																			
	2561	บุรีรัมย์	1																			
4.	กฎหมาย/มาตรฐานของไทย	<ul style="list-style-type: none"> พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <ul style="list-style-type: none"> 1. วันหยุด <ul style="list-style-type: none"> - วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน (มาตรา 28) - ตามกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับงานโรงแรม งานขนส่งงานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำ สัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (งานฟาร์มสัตว์ปีกยังไม่ได้รับการยกเว้นเป็นพิเศษ) 																				

S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตามประเพณีในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> - วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตาม ประเพณีในวันทำงานถัดไป (มาตรา 29) - ตามกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (งานฟาร์มสัตว์ปีกยังไม่ได้รับยกเว้นเป็นพิเศษ) - วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี อาจตกลงกันล่วงหน้า สละและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อๆ ไปได้ (มาตรา 30) <p>2. ค่าตอบแทนในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (มาตรา 56) - ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 61-62)

S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตามประเพณีในฟาร์มสัตว์ปีก		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 3 เท่าของอัตรา ค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 61-62) ▪ มาตรา 22 “งานเกษตรกรรม.....และงานอื่นตามกำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้” <i>(ยังไม่มีข้อกำหนดเป็นพิเศษในกรณีเวลาทำงานของฟาร์มสัตว์ปีก)</i>
5.	กฎหมาย/มาตรฐานของประเทศคู่แข่ง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ บราซิล แรงงานมีสิทธิได้รับเวลาพัก 24 ชั่วโมงต่อเนื่องในสัปดาห์ ▪ เยอรมนี การทำงานในวันอาทิตย์จะต้องได้รับอนุญาตจากทางการก่อน ▪ สวีเดน⁵⁷ แรงงานมีสิทธิได้รับช่วงเวลาพักผ่อนต่อเนื่องอย่างน้อย 36 ชั่วโมงต่อช่วงเวลา 7 วัน (วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์) ซึ่งต้องไม่รวมช่วงเวลาที่ไม่อยู่ที่ทำงานแต่ต้อง เตรียมพร้อม (Stand by) รอการเรียกใช้งานของนายจ้าง และถ้าเป็นไปได้ โดยจะไม่ทำตามนี้ได้ก็ต่อเมื่อเกิดเหตุไม่คาดฝัน และลูกจ้างต้องได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับการทำงานในวันหยุด
6.	กติกามาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ILO Convention 14 on Weekly Rest (Industry) 1921 Article 2 and Convention 106 on Weekly Rest (Commerce and Offices) 1957 Article 6 ระบุว่าแรงงานทุกคนควรได้รับชั่วโมงพักผ่อนต่อเนื่อง

⁵⁷ Working Hours Act (1982:673) : Act (2005:165). Section 14 Employees are entitled to a minimum uninterrupted rest period of thirty-six hours per every seven day period (weekly rest). Weekly rest does not include periods spent on stand-by when an employee is permitted to stay away from the workplace but must remain at the employer’s disposal in order to carry out work when the need arises. As far as possible, weekly rest shall be scheduled for weekends.

Derogations from the first paragraph may be made on a temporary basis if this is caused by a special circumstance that the employer could not have foreseen. A derogation of this kind may only be made provided that the employee is given a corresponding compensatory rest period.

S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดตามประเพณีในฟาร์มสัตว์ปีก						
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด				
		<p>อย่างน้อย 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ก็มีบทที่ระบุให้นายจ้างสามารถเจรจาต่อรองกับกลุ่มแรงงานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ILO Code of practice on safety and health in agriculture ได้มีการระบุในข้อ 19.2.2. ได้ระบุว่าชั่วโมงการทำงานใน 1 วัน และ 1 สัปดาห์ควรเป็นไปตามที่กฎหมายประเทศนั้นๆ กำหนด แต่มีคำแนะนำในข้อย่อย d ว่าควรมีเวลาพักประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน ((d) weekly rest of at least a full calendar day.) 				
7.	ข้อสังเกต	<ul style="list-style-type: none"> ▪ จากการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทางด้านแรงงานได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การปรับแก้กฎหมายสะสมวันหยุด 4 สัปดาห์แม้ว่าแรงงานจะได้ประโยชน์จากการสามารถมีเวลาวันหยุดที่ต่อเนื่องยาวนานขึ้นได้ แต่อาจมีแรงงานส่วนหนึ่งที่เสียประโยชน์ คือ แรงงานที่ปกติเลือกที่จะทำงานต่อเนื่องในระยะเวลาสูงสุดเท่าที่กฎหมายกำหนด คือ ต่อเนื่อง 13 วัน แรงงานกลุ่มนี้ โดยปกติในช่วง 2 อาทิตย์ (14 วัน) จะยอมทำงานในวันหยุด 1 วัน เพื่อให้ตนได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าในการทำงานในวันหยุดนั้น <p>การอนุญาตสะสมวันหยุดและกำหนดเงื่อนไขให้แรงงานทำงานต่อเนื่องได้ 4 สัปดาห์ จะทำให้การทำงานต่อเนื่องในช่วง 4 สัปดาห์นี้ แรงงานจะไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มนอกจากค่าจ้างรายวันปกติ เพราะไม่ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุด</p>				
8.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อเสนอ</th> <th>หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) ข้อเสนอแก้กฎหมาย (หรือกฎกระทรวง) เรื่องการสะสมวันหยุดเป็นการลดทางเลือกของแรงงาน และอาจทำให้แรงงานที่เคยได้ค่าแรงเพิ่มในวันหยุดเสียสิทธิ์นั้น ซึ่งถ้ามีการแก้กฎหมาย ก็ควรต้องมีการชดเชยที่เหมาะสมให้แรงงาน</td> <td>หน่วยงานภาครัฐ ด้านแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ด้านการปศุสัตว์ ภาคเอกชน และ องค์กรวิชาการและ ความร่วมมือใน หลากหลายสาขา</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) ข้อเสนอแก้กฎหมาย (หรือกฎกระทรวง) เรื่องการสะสมวันหยุดเป็นการลดทางเลือกของแรงงาน และอาจทำให้แรงงานที่เคยได้ค่าแรงเพิ่มในวันหยุดเสียสิทธิ์นั้น ซึ่งถ้ามีการแก้กฎหมาย ก็ควรต้องมีการชดเชยที่เหมาะสมให้แรงงาน	หน่วยงานภาครัฐ ด้านแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ด้านการปศุสัตว์ ภาคเอกชน และ องค์กรวิชาการและ ความร่วมมือใน หลากหลายสาขา
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ					
1) ข้อเสนอแก้กฎหมาย (หรือกฎกระทรวง) เรื่องการสะสมวันหยุดเป็นการลดทางเลือกของแรงงาน และอาจทำให้แรงงานที่เคยได้ค่าแรงเพิ่มในวันหยุดเสียสิทธิ์นั้น ซึ่งถ้ามีการแก้กฎหมาย ก็ควรต้องมีการชดเชยที่เหมาะสมให้แรงงาน	หน่วยงานภาครัฐ ด้านแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ด้านการปศุสัตว์ ภาคเอกชน และ องค์กรวิชาการและ ความร่วมมือใน หลากหลายสาขา					

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

8.3 S3 การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน

ตารางที่ 37 สรุประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน

S3 การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ประเด็นอ่อนไหว/ เหตุการณ์ในอดีต	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานในโรงงานแปรรูปสัตว์ปีกไม่สามารถเลือกที่จะไม่ทำโอทีได้?
2.	Sector ที่พบว่ามีความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> ▫ โรงงานแปรรูปไก่เนื้อ/เป็ดเนื้อ
3.	ผลการสัมภาษณ์	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานในโรงงานแปรรูปเกือบทุกคนในทุกแห่งที่ไปสัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่าตนไม่สามารถเลือกที่จะทำหรือไม่ทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันได้ ▫ แรงงานบางส่วนให้ข้อมูลว่าบางครั้งตนไม่ยอมทำงานล่วงเวลา (ด้วยเหตุผลแล้วแต่บุคคลที่ให้สัมภาษณ์) แต่ก็ไม่สามารถเลือกได้ ▫ แรงงานบางส่วนยินดีที่จะมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่เพิ่มขึ้นเพราะจะได้รายได้เพิ่มมากขึ้น ▫ ไม่พบกรณีที่แรงงานทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ▫ บริษัทขนาดใหญ่ทั้ง 4 รายให้ข้อมูลว่าแรงงานทำงานไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
4.	กฎหมาย/มาตรฐานของไทย	<ul style="list-style-type: none"> ▫ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <ul style="list-style-type: none"> - มาตรา 24 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป.....” - ตามกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีกิจการที่ได้รับการยกเว้น เช่น โรงแรม ร้านอาหาร แต่โรงงานแปรรูปสัตว์ปีกไม่ได้รับการยกเว้น - ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์ ▫ มาตรฐานแรงงานไทย (TLS) ประเด็นการทำงานล่วงเวลา เป็นเกณฑ์ในการได้รับการรับรอง TLS 3 ระดับ <ul style="list-style-type: none"> - TLS ขั้นสูงสุด ทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ชั่วโมง/สัปดาห์อายุการรับรอง 3 ปี - TLS ขั้นก้าวหน้า ทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 18 ชั่วโมง/สัปดาห์อายุการรับรอง 1ปี

S3 การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> - TLS ขั้นพัฒนา ทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 24 ชั่วโมง/สัปดาห์อายุการรับรอง 1ปี - TLS ขั้นริเริ่ม ทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 36 ชั่วโมง/สัปดาห์อายุการรับรอง 1ปี ▫ พ.ร.บ. การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (แก้ไข พ.ศ. 2562) <ul style="list-style-type: none"> - มาตรา 6/1 ของ พ.ร.บ. นี้ ระบุว่า ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> ▪ ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น ▪ ชูเชื้อด้วยประการใด ๆ ▪ ใช้กำลังประทุษร้าย ▪ ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ ▪ นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ - ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้ที่กระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ - มาตรา 52/1 ได้ระบุโทษไว้ว่า ผู้ใดกระทำความผิดตามมาตรา 6/1 ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 6 เดือนถึง 4 ปี หรือปรับตั้งแต่ 50,000 บาท ถึง 400,000 บาทต่อผู้เสียหายหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ - ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำได้รับอันตรายสาหัสหรือเป็นโรคร้ายแรงซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อชีวิต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 8 ปี ถึง 20 ปี และปรับตั้งแต่ 800,000 บาท ถึง 2 ล้านบาท หรือจำคุกตลอดชีวิต - ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกตลอดชีวิต หรือประหารชีวิต
5.	กฎหมาย/มาตรฐานของประเทศคู่แข่ง	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ไทย บราซิล เยอรมนีและสวีเดนได้ให้สัตยาบันสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ILO ว่าด้วยแรงงานบังคับทั้ง 2 ฉบับ คือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ (C029), อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการบังคับใช้แรงงาน (C105)

S3 การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน						
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด				
6.	กติกามาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ยอมรับวิธีปฏิบัติดังกล่าวที่ไม่ได้บังคับโดยการใช้ความรุนแรง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรเพิ่มการตรวจสอบแรงงานในโรงงาน เพื่อยืนยันข้อเท็จจริงที่ว่าแรงงานมีการถูกบังคับทำงานล่วงเวลา โดยปรากฏลักษณะของการใช้แรงงานบังคับหรือไม่ 				
7.	ข้อสังเกต	<ul style="list-style-type: none"> สามารถตีความกฎหมายไทยได้ด้วยว่า การกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในระยะเวลาที่ไม่เกินกฎหมายกำหนด โดยไม่มีการกระทำตามมาตรา 6/1 พ.ร.บ. การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (แก้ไข พ.ศ. 2562) ไม่ถือว่าเป็นการใช้แรงงานบังคับ จากกรณีแรงงานในโรงงานฯ ที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ยังไม่พบกรณีใดที่ระบุได้อย่างชัดเจนว่าเป็นการละเมิดใช้แรงงานบังคับ 				
8.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อเสนอ</th> <th>หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) ควรมีการผลิตคู่มือ/สื่อ/การอบรม เพื่อแจกแจงลักษณะการกระทำที่เข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ (ตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562) เพื่อเป็นคู่มือให้กับแรงงานและหัวหน้างาน โดยควรจัดทำเป็นทั้งภาษาไทยและภาษาถิ่นแรงงาน</td> <td>กสม. กระทรวงแรงงาน กลุ่มองค์กรธุรกิจ องค์กรด้านแรงงาน</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) ควรมีการผลิตคู่มือ/สื่อ/การอบรม เพื่อแจกแจงลักษณะการกระทำที่เข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ (ตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562) เพื่อเป็นคู่มือให้กับแรงงานและหัวหน้างาน โดยควรจัดทำเป็นทั้งภาษาไทยและภาษาถิ่นแรงงาน	กสม. กระทรวงแรงงาน กลุ่มองค์กรธุรกิจ องค์กรด้านแรงงาน
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ					
1) ควรมีการผลิตคู่มือ/สื่อ/การอบรม เพื่อแจกแจงลักษณะการกระทำที่เข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ (ตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562) เพื่อเป็นคู่มือให้กับแรงงานและหัวหน้างาน โดยควรจัดทำเป็นทั้งภาษาไทยและภาษาถิ่นแรงงาน	กสม. กระทรวงแรงงาน กลุ่มองค์กรธุรกิจ องค์กรด้านแรงงาน					

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

8.4 S4 การเรียกรับหลักประกันการทำงาน

ตารางที่ 38 สรุประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การเรียกรับหลักประกันการทำงาน

S4 การเรียกรับหลักประกันการทำงาน		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ประเด็นอ่อนไหว/ เหตุการณ์ในอดีต	<ul style="list-style-type: none"> ▪ แรงงานถูกเรียกรับหลักประกันในการทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่?
2.	Sector ที่พบว่ามี ความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ฟาร์มไก่ไข่
3.	ผลการสัมภาษณ์	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เจ้าของฟาร์มไก่ไข่บางรายหักเงินค่าจ้าง 15 วันแรกของการทำงาน ไว้เป็นเงินค่าประกันการทำงาน โดยจะคืนให้เมื่อลูกจ้างออกจากงานโดยแจ้งนายจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ▪ ประธานสหกรณ์ผู้เลี้ยงไก่ไข่แห่งหนึ่ง และเจ้าของฟาร์มไก่ไข่รายหนึ่ง ให้ข้อมูลว่า ธุรกิจฟาร์มไก่ไข่ขนาดเล็ก ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก เนื่องจากแรงงานนิยมไปทำงานในโรงงานมากกว่า และฟาร์มไก่ไข่ที่ไม่ได้เป็นของธุรกิจขนาดใหญ่แต่ละฟาร์มต้องการแรงงานไม่กี่ราย ทำให้มักจะถูกปฏิเสธการให้บริการจากบริษัทนำเข้าแรงงาน จนต้องหาวิธีการต่างๆ ในการป้องกันการทิ้งงานของแรงงาน ทั้งการจัดที่พักสวัสดิการ การเรียกเงินประกันการทำงาน ▪ นอกเหนือจากฟาร์มไก่ไข่ ปัญหาเรื่องการที่แรงงานข้ามชาติทำงานไม่ครบตามสัญญาโดยไม่แจ้งล่วงหน้า เป็นปัญหาที่นายจ้างหลายรายบ่นว่า ทำให้มีต้นทุนที่สูงในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ
4.	กฎหมาย/มาตรฐาน ของไทย	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การเรียกเงินประกันการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 10 (แก้ไข พ.ศ.2551) กำหนดห้ามการเรียกรับหรือรับหลักประกันว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล จากลูกจ้าง ทั้งนี้ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกันและวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด”

S4 การเรียกรับหลักประกันการทำงาน								
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด						
		<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกเก็บหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551 ได้ระบุลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างจะเรียกเก็บหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้ ได้แก่ 1. งานสมุห์บัญชี 2. งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน 3. งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่า คือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาว และไข่มุก 4. งานฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง 5. งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน 6. งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ และ 7. งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สินให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ▪ การหักค่าจ้าง <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 ห้ามการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา..... เว้นแต่หักเพื่อชำระภาษี บำรุงสหภาพแรงงาน ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ เงินประกันตาม มาตรา 10.....แต่แต่ละรายการห้ามไม่ให้เกินร้อยละ 10 และรวมกันห้ามเกิน 1 ใน 5 ของรายได้ที่แรงงานควรได้รับตามกำหนดเวลาจ่าย 						
5.	ข้อสังเกต	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การเรียกรับหลักประกันการทำงานจากแรงงานที่ทำหน้าที่คนเลี้ยงไก่ไข่และเก็บไข่ เป็นสิ่งที่ผิดต่อกฎหมายแรงงาน 						
6.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อเสนอ</th> <th>หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) ควรปรับมาตรฐานด้านแรงงานของฟาร์มไก่ไข่อย่างเป็นขั้นตอน ให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมากขึ้นในระยะยาว</td> <td>กระทรวงแรงงาน</td> </tr> <tr> <td>2) พัฒนาระบบข้อมูลประวัติการทำตามสัญญาจ้างงานของแรงงาน เพื่อให้นายจ้างสามารถเรียกดูข้อมูลได้ว่าคนงานข้ามชาติที่จะนำเข้า</td> <td>กระทรวงแรงงาน</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) ควรปรับมาตรฐานด้านแรงงานของฟาร์มไก่ไข่อย่างเป็นขั้นตอน ให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมากขึ้นในระยะยาว	กระทรวงแรงงาน	2) พัฒนาระบบข้อมูลประวัติการทำตามสัญญาจ้างงานของแรงงาน เพื่อให้นายจ้างสามารถเรียกดูข้อมูลได้ว่าคนงานข้ามชาติที่จะนำเข้า	กระทรวงแรงงาน
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ							
1) ควรปรับมาตรฐานด้านแรงงานของฟาร์มไก่ไข่อย่างเป็นขั้นตอน ให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมากขึ้นในระยะยาว	กระทรวงแรงงาน							
2) พัฒนาระบบข้อมูลประวัติการทำตามสัญญาจ้างงานของแรงงาน เพื่อให้นายจ้างสามารถเรียกดูข้อมูลได้ว่าคนงานข้ามชาติที่จะนำเข้า	กระทรวงแรงงาน							

S4 การเรียกรับหลักประกันการทำงาน		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<p>มา มีประวัติการออกจากงานก่อนหมดสัญญา หรือไม่ ด้วยเหตุใด</p>

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

8.5 S5 ค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานที่สูง

ตารางที่ 39 สรุประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การนำเข้าแรงงานที่ไม่มีความเป็นธรรม/แรงงาน
ขัดหนี้

S5 ค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานที่สูง		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ประเด็นอ่อนไหว/ เหตุการณ์ในอดีต	<ul style="list-style-type: none"> ▪ แรงงานถูกเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานอย่างไม่เป็นธรรมหรือไม่?
2.	Sector ที่พบว่ามีความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ฟาร์มไก่เนื้อ
3.	ผลการสัมภาษณ์	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ฟาร์มแห่งหนึ่งจ่ายให้บริษัทจัดหาแรงงาน 26,000 บาท ฟาร์มเรียกเก็บจากลูกจ้าง 20,000 บาท โดยหักจากเงินเดือน เดือนละ 2,000 บาท 10 เดือน เฉพาะรายการที่กฎหมายอนุญาต ซึ่งบริษัทนำเข้าแรงงานฯ เป็นผู้คำนวณและออกเอกสารให้ ▪ แรงงาน 3 ราย แจ้งว่าตนจ่ายให้บริษัทจัดหาแรงงานในเมียนมา 15,000 บาท นายจ้างไม่ได้ช่วยออกค่าใช้จ่าย และไม่ทราบว่าเงินทั้งหมดถูกใช้เพื่อค่าใช้จ่ายใดบ้าง ▪ บริษัทขนาดใหญ่รายหนึ่งให้ความเห็นว่าปัจจุบันมีหลายหน่วยงานเข้ามาตรวจสอบเรื่องค่าใช้จ่ายในการจ้างงานต่างด้าว โดยแต่ละหน่วยงานก็พยายามหาคำจำกัดความของค่าใช้จ่ายของแรงงานที่แตกต่างกันไป ควรมีการศึกษาค่าใช้จ่ายของแรงงานที่แท้จริงคืออะไร แรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายใดบ้าง และกำหนดเป็นค่ามาตรฐานกลางเพื่อให้ผู้นำเข้าแรงงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ ▪ ผู้บริหารสำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ ได้ให้ความเห็นว่า การที่ไทยไม่สามารถกำหนดมาตรการไม่ให้แรงงานข้ามชาติถูกเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทจัดหาแรงงานในประเทศต้นทาง (ในประเทศไทย ห้ามบริษัทนำเข้าแรงงานฯ รวมถึงบริษัทส่งออกแรงงานฯ ของไทย เรียกเก็บค่าบริการจากแรงงานอยู่แล้ว) เป็นปัญหาที่มีความท้าทายเพราะเกี่ยวข้องกับกฎหมายของต่างประเทศ และเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไทยยังไม่สามารถยกระดับสู่การเป็นกลุ่ม Tier 1 ของรายงาน TIP Report

S5 ค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานที่สูง		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
4.	กฎหมาย/มาตรฐาน ของไทย	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดรายการและอัตราค่าบริการ และค่าใช้จ่าย และแบบใบรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 - ข้อ 3 ผู้รับอนุญาตจะเรียกหรือรับค่าบริการจากนายจ้างได้ไม่เกิน ร้อยละยี่สิบห้าของค่าจ้างรายเดือนที่คนต่างด้าวได้รับเดือนแรก หรือระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนต่างด้าวเข้าทำงาน อัตราค่าบริการที่เรียกหรือรับจากนายจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตาม สัดส่วนการนำคนต่างด้าว มาทำงาน ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> ▪ (1) ค่าบริการ ร้อยละ 25 ต่อคนต่างด้าว ไม่เกิน 12 คน ▪ (2) ค่าบริการ ร้อยละ 20 ต่อคนต่างด้าว ตั้งแต่ 13 - 45 คน ▪ (3) ค่าบริการ ร้อยละ 15 ต่อคนต่างด้าว ตั้งแต่ 46 - 90 คน ▪ (4) ค่าบริการ ร้อยละ 10 ต่อคนต่างด้าว ตั้งแต่ 91 คนขึ้นไป - ข้อ 4 ผู้รับอนุญาตจะเรียกหรือรับค่าใช้จ่ายจากนายจ้างได้เท่าที่จ่ายจริง เพื่อการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ▪ (1) ค่าใช้จ่ายตามกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบหรือที่นายจ้างแสดงเจตนาในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศว่าจะเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายนั้นให้แก่คนต่างด้าว ▪ (2) ค่าจัดเตรียมเอกสาร เช่น ค่าจัดทำเอกสาร ค่ารับรองเอกสาร ค่าจัดทำคำแปลเอกสาร ▪ (3) ค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร และค่าที่พัก ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ - ข้อ 5 ค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนต่างด้าว <ul style="list-style-type: none"> ▪ (1) ค่าใช้จ่ายตามกฎหมายที่กำหนดให้คนต่างด้าวเป็นผู้รับผิดชอบ เช่น ค่าตรวจสุขภาพ ▪ (2) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่ประเทศต้นทาง
5.	กติกามาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ILO ได้ออกรายงาน General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs

S5 ค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานที่สูง		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> - โดยมีหลักการเบื้องต้นว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ควรถูกเรียกเก็บจากแรงงาน (No recruitment fees or related costs should be charged to, or otherwise borne by, workers or jobseekers.) - หากเทียบกับกฎหมายไทยจะพบว่ามีความแตกต่างตรงที่ในรายงานต้นทุนค่าตรวจสุขภาพ⁵⁸ และ ต้นทุนค่าลงทะเบียนต่าง ๆ⁵⁹ ILO กำหนดให้เป็น “ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน” ซึ่งไม่ควรเรียกเก็บจากแรงงาน - หลักการข้างต้นถูกกำหนดใน <ul style="list-style-type: none"> - Migration for Employment Convention C97 Art. 7(2) และ Art. 4 of Annex I and Annex II - Private Employment Agencies Convention C181, Art. 7 - ทั้ง 2 Convention ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน
6.	ข้อสังเกต	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานมักจะไม่มีความรู้และข้อมูลว่าค่าใช้จ่ายที่ตนเคยจ่ายไปมีรายละเอียดอะไรบ้าง ▫ บริษัทนำเข้าแรงงานช่วยให้การดำเนินการของนายจ้างเป็นไปอย่างถูกกฎหมาย ▫ ทั้งนี้ กฎหมายไทยยังเปิดช่องให้ค่าใช้จ่ายในการจัดหางานจำนวนมากสามารถถูกเรียกเก็บจากแรงงานข้ามชาติ โดยกำหนดเป็น “ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่ประเทศต้นทาง”

⁵⁸ Medical costs: payments for medical examinations, tests or vaccinations.

⁵⁹ Administrative costs: application and service fees that are required for the sole purpose of fulfilling the recruitment process. These could include fees for representation and services aimed at preparing, obtaining or legalizing workers’ employment contracts, identity documents, passports, visas, background checks, security and exit clearances, banking services, and work and residence permits.

S5 ค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานที่สูง			
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด	
7.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
		1) ควรปรับแก้ ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องกำหนดรายการและอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่าย และแบบไปรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยควรมีการกำหนดนิยาม “ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่ประเทศต้นทาง” ให้ชัดเจนมากขึ้นว่าหมายถึงค่าใช้จ่ายรายการใดบ้าง	กระทรวงแรงงาน
		2) ควรทบทวนหลักเกณฑ์การรายงานตัวทุก 90 วันของแรงงานต่างด้าว เช่น เพิ่มเป็นทุก 180 วัน หรือปีละครั้ง เพื่อลดระยะเวลาการเดินทางมารายงานตัว ลดเวลาการหยุดงานของแรงงาน และนายจ้างก็ได้ผลผลิตในวันที่ไม่หยุดงานเพิ่มขึ้น	กระทรวงแรงงาน

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

8.6 S6 การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน

ตารางที่ 40 สรุประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน

S6 การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ประเด็นอ่อนไหว/ เหตุการณ์ในอดีต	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานมีความรู้ด้านสิทธิของตน หรือไม่ ?
2.	Sector ที่พบว่ามี ความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ฟาร์มไก่เนื้อ โรงงานแปรรูปไก่เนื้อ/เปิดเนื้อ
3.	ผลการสัมภาษณ์	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ขณะที่สัมภาษณ์แรงงานโดยใช้แบบสอบถามตามภาคผนวกของรายงาน ในหลายประเด็นที่แรงงานไม่ทราบว่าตนมีสิทธิในประเด็นนั้นๆ หรือไม่ โดยแรงงานมักจะรู้สิทธิเฉพาะในประเด็นที่ตนมีประสบการณ์ ▫ แรงงานที่สัมภาษณ์เกือบทุกรายที่ให้สัมภาษณ์ไม่มีเอกสารคู่มือการทำงาน ที่เป็นภาษาที่ตนเข้าใจ มีแต่สัญญาจ้างงานซึ่งแรงงานมักจะจำข้อมูลไม่ได้ขณะสัมภาษณ์ ▫ แรงงานในโรงงานจำนวนหลายรายให้ข้อมูลว่าสัญญาจ้างที่ตนได้รับเป็น ภาษาที่ตนเข้าใจ ขณะที่แรงงานในฟาร์มเลี้ยงไก่ มีเพียง 2 จาก 5 คนที่ สัมภาษณ์ที่ระบุว่าสัญญาจ้างที่ตนได้รับเป็นภาษาที่ตนเข้าใจ ขณะที่ที่ เหลืออีก 3 คน ระบุว่าไม่เคยได้รับเอกสารใดๆ จากนายจ้าง ▫ แรงงานที่สัมภาษณ์หลายรายรายงานว่าตนไม่เคยได้รับการอบรมใด ๆ ทั้งสิ้น ก่อนเข้ามาทำงานกับนายจ้าง ยกเว้นกลุ่มที่นำเข้ามาตาม MOU ▫ จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติทั้งในฟาร์มและโรงงาน พบว่าแรงงาน ไม่ทราบว่าหากเกิดปัญหาการละเมิดสิทธิจะต้องร้องเรียนทางช่องทางใด ได้บ้าง ยกเว้นสายด่วน 191 ▫ แรงงานจำนวนมากไม่ประสงค์ที่จะติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ถึงแม้แรงงานทุกคนที่สัมภาษณ์ยืนยันว่าตนเข้าใจ เมืองถูกกฎหมาย) ▫ เมื่อสอบถามถึงความรู้เกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน (สอบถามถึงการรับรู้การมีอยู่ของ กสม. และบทบาท) <ul style="list-style-type: none"> - แรงงานเกือบทุกคนที่สัมภาษณ์ไม่รู้จัก กสม.

S6 การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าของฟาร์มสัตว์ปีก 3 ใน 5 ราย ตอบว่าตนเองไม่รู้จัก กสม. และมีเพียง 1 รายที่ทราบบทบาทของ กสม.
4.	ข้อสังเกต	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานจำนวนมากไม่มีความรู้ด้านสิทธิของตน แม้กระทั่งกลุ่มที่ได้รับการอบรมความรู้ส่วนนี้มาก่อน ก็ไม่สามารถทำได้ ▫ คณะผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการเผยแพร่ข้อมูลภาครัฐ พบว่ามีการจัดทำคู่มือการทำงาน สิทธิแรงงาน และช่องทางการร้องเรียนในไทย เป็นภาษาถิ่นของแรงงาน (ไทย เมียนมา กัมพูชา ลาวและอังกฤษ) เป็นไฟล์ดิจิทัล และมีการเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ แต่เว็บไซต์ของหน่วยงานมีแต่เพจที่เป็น version ภาษาไทยและอังกฤษเท่านั้น ▫ คณะผู้วิจัยได้ทำการทดสอบติดต่อไปยังสายด่วนที่รับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า <ul style="list-style-type: none"> - สายด่วนกรมการจัดหางาน 1694 ให้บริการตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการจัดหางานในประเทศ ต่างประเทศ การคุ้มครองคนหางาน การแนะแนวอาชีพ การให้บริการอาชีพอิสระ การทำงานของคนต่างด้าว และการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ โดยมีล่ามภาษาอังกฤษ เมียนมา และกัมพูชา ให้บริการตั้งแต่เวลา 07.30 – 18.30 น. - สายด่วนคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ 1377 หรือ 0-2141-3978-83 ไม่มีเจ้าหน้าที่พูดภาษาถิ่นแรงงาน และให้บริการตามเวลาราชการ ▫ กรมการจัดหางาน ได้จัดทำช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวผ่านระบบ "DoE Help Me" ทางเว็บไซต์ www.doe.go.th/helpme ซึ่งให้บริการ 6 ภาษา คือ ไทย อังกฤษ กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งเป็นระบบฝากข้อความร้องเรียน และช่องทางติดต่อกลับไว้

S6 การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน			
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด	
5.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
		1) ควรมีการจัดทำเอกสารคู่มือด้านสิทธิของแรงงานที่ระบุข้อมูลเป็นประเด็นการละเมิดสิทธิและตัวอย่างประกอบที่เข้าใจได้ง่าย รวมถึงวิธีปฏิบัติหากเกิดการละเมิดสิทธิ โดยจัดทำเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจ ให้กับแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในไทยทุกคน ตั้งแต่วันที่ลงทะเบียนเข้าทำงาน (การอบรมเป็นมาตรการที่ยังไม่เพียงพอ)	กระทรวงแรงงาน และ กสม.
		2) ควรมีการตรวจสอบและร้องขอไปยังหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานของประเทศต้นทางของแรงงาน ให้เผยแพร่คู่มือการทำงานสิทธิแรงงานและช่องทางการร้องเรียนในไทยบนเว็บไซต์ของตนเพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงคู่มือผ่านอุปกรณ์ของตนได้	กระทรวงแรงงาน และ กสม.
		3) จัดให้มีระบบรับเรื่องร้องเรียนที่ทำให้แรงงานสามารถแจ้งร้องเรียนได้สะดวกมากขึ้น เช่น ควรมีสายด่วน 1 เบอร์ ที่รับเรื่องร้องเรียน โดยให้บริการ 24 ชั่วโมงต่อวัน 7 วันต่อสัปดาห์ โดยอย่างน้อยให้มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารภาษาไทย เมียนมาและกัมพูชาได้	กระทรวงแรงงาน กสม. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
4) ร่วมมือกับองค์กรเอกชนจัดให้มีระบบรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะที่คล้ายกับที่ มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network: LPN) ทำศูนย์ Labour Voices Hotline ซึ่งเป็นศูนย์ที่ทาง LPN ทำหน้าที่รับ	ภาคเอกชน องค์กรเอกชน/มูลนิธิ ด้านแรงงาน		

S6 การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		เรื่องร้องเรียนจากพนักงานของบริษัทเจริญ โภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (CPF) แทนบริษัทฯ

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

8.7 S7 มาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานฟาร์ม

ตารางที่ 41 สรุปประเด็นที่มีความอ่อนไหวในอุตสาหกรรม: มาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานฟาร์ม

S7 มาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานฟาร์ม		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ประเด็นอ่อนไหว/ เหตุการณ์ในอดีต	<ul style="list-style-type: none"> ควรมีการเพิ่ม/ปรับปรุงมาตรฐานด้านแรงงาน ลงในมาตรฐานการผลิตสินค้าปศุสัตว์หรือไม่?
2.	Sector ที่พบว่ามี ความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> ภาพรวมอุตสาหกรรม
3.	ผลการสัมภาษณ์/ผล การตรวจแรงงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารจาก มกอช. และ กรมปศุสัตว์ ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า มาตรฐานสินค้า มาตรฐานฟาร์มและมาตรฐานโรงงาน ที่มีในปัจจุบันได้มีการกำหนดมาตรฐานด้านแรงงานในระดับที่เหมาะสมแล้วโดยมีการเพิ่มมาตรฐานด้านสิทธิแรงงานเฉพาะในสินค้าและเฉพาะในประเด็นที่มีความจำเป็นต้องการการรับรอง ขณะที่มาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน ควรเป็นการระบุในมาตรฐานที่แยกออกไป เช่น TLS หรือ ISO เพราะการตรวจมาตรฐานแรงงานจำเป็นที่จะต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงานเป็นการเฉพาะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์อาจมีข้อจำกัดในการตรวจสอบมาตรฐานในด้านนี้ การกำหนดมาตรฐานด้านแรงงานในหลายประเด็นจำเป็นต้องคำนึงถึงต้นทุนที่จะเกิดขึ้นกับผู้ผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ผลิตรายย่อย
4.	กฎหมาย/มาตรฐาน ของไทย	<ul style="list-style-type: none"> รายละเอียดในบทก่อนหน้า
5.	ข้อสังเกต	<ul style="list-style-type: none"> ใน GAP ฟาร์มสัตว์ปีก รวมทั้ง GAP ฟาร์มไก่เนื้อ ไม่มีการระบุประเด็นเรื่องแรงงานบังคับและสิทธิการรวมกลุ่ม

S7 มาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานฟาร์ม						
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด				
		<ul style="list-style-type: none"> ▫ ไทยได้ให้สัตยาบันกับสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ILO ด้านแรงงาน บังคับ 2 ฉบับ ซึ่งถือเป็นสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานแล้ว ▫ ในประเด็นด้านแรงงานบังคับ ฟาร์มสัตว์ปีกส่งออกมีมาตรฐาน GLP ขณะที่โรงงานแปรรูปจะมีมาตรฐาน TLS ▫ เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้แรงงานของกระทรวงแรงงานมีจำนวนจำกัดกว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบฟาร์มและโรงงานของกรมปศุสัตว์ 				
6.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อเสนอ</th> <th>หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) ขอให้พิจารณาเพิ่มข้อกำหนดมาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน รวมถึงประเด็นด้านการป้องกันการใช้แรงงานบังคับใน GAP ฟาร์มสัตว์ปีกทุกชนิด โดยจัดทำเป็นรายการตรวจสอบ (Checklist) ที่เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์สามารถตรวจสอบได้</td> <td>มกอช. (ซึ่งมีคณะทำงานจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง⁶⁰) และกรมปศุสัตว์</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) ขอให้พิจารณาเพิ่มข้อกำหนดมาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน รวมถึงประเด็นด้านการป้องกันการใช้แรงงานบังคับใน GAP ฟาร์มสัตว์ปีกทุกชนิด โดยจัดทำเป็นรายการตรวจสอบ (Checklist) ที่เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์สามารถตรวจสอบได้	มกอช. (ซึ่งมีคณะทำงานจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ⁶⁰) และกรมปศุสัตว์
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ					
1) ขอให้พิจารณาเพิ่มข้อกำหนดมาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน รวมถึงประเด็นด้านการป้องกันการใช้แรงงานบังคับใน GAP ฟาร์มสัตว์ปีกทุกชนิด โดยจัดทำเป็นรายการตรวจสอบ (Checklist) ที่เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์สามารถตรวจสอบได้	มกอช. (ซึ่งมีคณะทำงานจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ⁶⁰) และกรมปศุสัตว์					

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

⁶⁰ การพิจารณาว่ามาตรฐานใดจะบังคับหรือสมัครใจ รวมถึงการกำหนดรายละเอียดในมาตรฐานสินค้า จะถูกพิจารณาโดย “คณะกรรมการวิชาการพิจารณามาตรฐานสินค้าเกษตร” ของสินค้าชนิดนั้นๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงผู้ประกอบการในกิจการสินค้าชนิดนั้นๆ

8.8 การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเด็นโดยภาพรวม (Macro Issues: M)

ตารางที่ 42 สรุปประเด็นช่องว่างด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเด็นโดยภาพรวม (Macro Issues: M 1-4)

M1 การยกระดับสู่ NAP						
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด				
1.	ข้อสรุป	<ul style="list-style-type: none"> ▫ ไทยยังไม่สามารถประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ได้ ขณะที่เยอรมนีและสวีเดนมีการประกาศใช้ไปแล้ว ▫ NAP จะมีประโยชน์ในการนำหลักการชี้แนะเรื่อง “สิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ (UNGPs)” ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการยกระดับด้านสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ ▫ เนื้อหา NAP ครอบคลุมการจัดทำนโยบายว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยคำนึงถึงปัญหาอุปสรรคและข้อท้าทาย การกำหนดให้รัฐวิสาหกิจเป็นผู้นำในการส่งเสริมการทำธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงแนวทางมาตรการแก้ไขปัญหช่องว่างทางกฎหมายและกระบวนการทางการปกครองที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม การมีกลไกเยียวยาและร้องทุกข์นอกกระบวนการยุติธรรมของรัฐที่มีประสิทธิภาพ ▫ ปัจจุบันร่าง NAP จัดทำโดย กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ได้มีการระบุประเด็นต่างๆ หน่วยงานรับผิดชอบ (ซึ่งรวมถึงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ตัวชี้วัด และความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ/SDGs/UNGPs อย่างชัดเจนและรอบด้าน ▫ หากพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน จัดทำโดย กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม (2562) ส่วนของการกำหนดหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครอง ในประเด็นด้านแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ จะมีการกำหนดตัวชี้วัดเพียงแค่ “จำนวนสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการตรวจ” 				
2.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">ข้อเสนอ</th> <th style="width: 50%;">หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) ปรับแก้ร่างแผน NAP ในประเด็นด้าน “การค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ” ซึ่งในปัจจุบันตัวชี้วัดที่กำหนดมีเพียงแค่เรื่องของ</td> <td>ทุกหน่วยงานตามที่ระบุใน NAP</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) ปรับแก้ร่างแผน NAP ในประเด็นด้าน “การค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ” ซึ่งในปัจจุบันตัวชี้วัดที่กำหนดมีเพียงแค่เรื่องของ	ทุกหน่วยงานตามที่ระบุใน NAP
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ					
1) ปรับแก้ร่างแผน NAP ในประเด็นด้าน “การค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ” ซึ่งในปัจจุบันตัวชี้วัดที่กำหนดมีเพียงแค่เรื่องของ	ทุกหน่วยงานตามที่ระบุใน NAP					

M1 การยกระดับสู่ NAP		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		การรายงานจำนวนสถานประกอบการที่มีความเสี่ยง โดยขอให้มีการเพิ่มตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาช่องทางการร้องเรียน/ตรวจสอบ มาตรฐานระยะเวลาในการช่วยเหลือเยียวยา และมาตรการเพื่อการป้องกันที่เป็นรูปธรรม ลงในตัวชี้วัดในประเด็นนี้
		2) เร่งรัดกระบวนการประกาศใช้แผน NAP ในไทย และขอให้มีการออกรายงานประจำไตรมาสในการติดตามและประเมินผลการใช้แผน NAP ตามตัวชี้วัดที่ระบุในแผน โดยให้มีคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลที่มีองค์ประกอบจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคเอกชน และองค์กรด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
		ทุกหน่วยงานภาครัฐ

M2 จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรม		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ข้อสรุป	<ul style="list-style-type: none"> ▫ แรงงานข้ามชาติฯ ทุกคนที่ขึ้นทะเบียนทำงานในไทยจะต้องมีการแจ้งอุตสาหกรรม และประเภทกิจการ ที่ตนจะทำงาน โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลจำนวนแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม (18 อุตสาหกรรม) และ แต่ละประเภทกิจการ (26 ประเภท) ▫ การจดทะเบียนแรงงานมีการใช้ “รหัสประเภทกิจการย่อย” ซึ่งมีการแบ่งย่อยมากกว่า 26 ประเภท (คณะผู้วิจัยไม่มีข้อมูลว่ามีการจัดทำฐานข้อมูลที่บันทึกรหัสประเภทกิจการย่อยหรือไม่) ▫ การจดทะเบียนแรงงานจะผ่านหลายองค์กร โดยแต่ละองค์กรไม่ได้ใช้ฐานข้อมูลร่วมกัน ทำให้สำนักบริหารแรงงานข้ามชาติจะต้องทำการประสานงานขอข้อมูลสถิติแรงงานจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อสรุปเป็นรายงานสถิติจำนวนแรงงานข้ามชาติรายไตรมาส

M2 จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรม								
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด						
		<ul style="list-style-type: none"> ▫ ในรายงานสถิติจำนวนแรงงานข้ามชาติรายไตรมาส มีแรงงานบางกลุ่ม เช่น กลุ่มที่นำเข้าผ่านการผ่อนผัน OSS ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติกลุ่มใหญ่ ไม่มีการระบุว่าทำงานในอุตสาหกรรมและกิจการประเภทใด ▫ ในปัจจุบัน มีความเป็นไปได้สูงที่สถิติจำนวนแรงงานข้ามชาติจะมากกว่าจำนวนแรงงานข้ามชาติจริง จากการที่แรงงานมีการขึ้นทะเบียนตนเองในหลายช่องทาง เช่น การลงทะเบียนตามระบบ MOU ระหว่างประเทศซึ่งเก็บสถิติโดยกระทรวงแรงงาน การลงทะเบียนผ่านศูนย์ OSS ซึ่งเก็บสถิติโดยกระทรวงมหาดไทย ซึ่งข้อมูลไม่ได้ถูกบันทึกในฐานข้อมูลเดียว 						
2.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อเสนอ</th> <th>หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติในไทยร่วมกันเป็น 1 ฐานข้อมูล โดยกำหนดรหัสประจำตัว 1 รหัสให้กับแรงงานข้ามชาติทุกคน</td> <td>กระทรวงแรงงาน กรมการปกครอง และหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ</td> </tr> <tr> <td>2) ควรมีการนำประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) (TSIC) และประเภทมาตรฐานอาชีพสากล (ISCO) เข้ามาใช้ในการจดทะเบียนแรงงาน เพื่อให้ข้อมูลสถิติแรงงานข้ามชาติมีความสอดคล้องและเปรียบเทียบได้กับข้อมูลสถิติแรงงานไทย ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนจัดการแรงงานโดยภาพรวมในประเทศไทย</td> <td>กระทรวงแรงงาน กรมการปกครอง และหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติในไทยร่วมกันเป็น 1 ฐานข้อมูล โดยกำหนดรหัสประจำตัว 1 รหัสให้กับแรงงานข้ามชาติทุกคน	กระทรวงแรงงาน กรมการปกครอง และหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	2) ควรมีการนำประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) (TSIC) และประเภทมาตรฐานอาชีพสากล (ISCO) เข้ามาใช้ในการจดทะเบียนแรงงาน เพื่อให้ข้อมูลสถิติแรงงานข้ามชาติมีความสอดคล้องและเปรียบเทียบได้กับข้อมูลสถิติแรงงานไทย ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนจัดการแรงงานโดยภาพรวมในประเทศไทย	กระทรวงแรงงาน กรมการปกครอง และหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ							
1) ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติในไทยร่วมกันเป็น 1 ฐานข้อมูล โดยกำหนดรหัสประจำตัว 1 รหัสให้กับแรงงานข้ามชาติทุกคน	กระทรวงแรงงาน กรมการปกครอง และหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ							
2) ควรมีการนำประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) (TSIC) และประเภทมาตรฐานอาชีพสากล (ISCO) เข้ามาใช้ในการจดทะเบียนแรงงาน เพื่อให้ข้อมูลสถิติแรงงานข้ามชาติมีความสอดคล้องและเปรียบเทียบได้กับข้อมูลสถิติแรงงานไทย ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนจัดการแรงงานโดยภาพรวมในประเทศไทย	กระทรวงแรงงาน กรมการปกครอง และหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ							

M3 สิทธิในการลาจากการบาดเจ็บ						
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด				
1.	ข้อสรุป	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ตามกฎหมายแรงงานไทย แรงงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง 1 ปีไม่เกิน 30 วัน (ลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่/เกิน 3 วันต้องมีเอกสารใบรับรองแพทย์) ▪ กรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน แรงงานมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามสิทธิประโยชน์ประกันสังคม (กองทุนเงินทดแทน) หรือประกันสุขภาพ แล้วแต่กรณีของแรงงาน ▪ ทั้งนี้ การหยุดงานที่เกิดจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน แรงงานต้องใช้สิทธิตามสิทธิวันลาป่วยทำให้เสียสิทธิวันลาป่วยไป ▪ ประเทศคู่แข่งในอุตสาหกรรมอย่าง บราซิล และ เยอรมนี มีกำหนดสิทธิวันลาป่วยเนื่องจากบาดเจ็บจากการทำงานแยกจากวันลาป่วย โดยบราซิลกำหนดให้แรงงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างจากการบาดเจ็บในการทำงานได้ 15 วัน/ปี ขณะที่เยอรมนีกำหนดให้แรงงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างจากการบาดเจ็บในการทำงานได้ 5 วัน/ปี หลังจากทำงานได้ 6 เดือน 				
2.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อเสนอ</th> <th>หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) ควรมีการพิจารณาความเหมาะสมของการแก้ไข พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ในประเด็นการเพิ่มสิทธิการลาป่วยเนื่องจากการทำงานแยกจากสิทธิการลาป่วยโดยปกติ</td> <td>กระทรวงแรงงาน</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) ควรมีการพิจารณาความเหมาะสมของการแก้ไข พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ในประเด็นการเพิ่มสิทธิการลาป่วยเนื่องจากการทำงานแยกจากสิทธิการลาป่วยโดยปกติ	กระทรวงแรงงาน
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ					
1) ควรมีการพิจารณาความเหมาะสมของการแก้ไข พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ในประเด็นการเพิ่มสิทธิการลาป่วยเนื่องจากการทำงานแยกจากสิทธิการลาป่วยโดยปกติ	กระทรวงแรงงาน					

M4 ข้อจำกัดในสิทธิด้านการเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง		
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1.	ข้อสรุป	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ไทยได้ให้สัตยาบันเกือบครบทุกประเด็นในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของ ILO ยกเว้นอนุสัญญาว่าด้วยอิสระในการรวมกลุ่ม (C087 และ C098) ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของรัฐบาลไทย ▪ ขณะที่ประเทศคู่แข่งและคู่ค้าที่เลือกมาศึกษาเปรียบเทียบ ได้แก่ บราซิล เยอรมนีและสวีเดน ต่างก็ได้ให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิ

M4 ข้อจำกัดในสิทธิด้านการเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
		<p>มนุษยชน ILO ว่าด้วยอิสระในการรวมกลุ่มไปแล้วอย่างน้อยประเทศละ 1 ฉบับ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ ตามกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 “มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้าง คนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย” ▫ “มาตรา 100 ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้” ▫ มาตรา 101 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น - (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด - (3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี ▫ กล่าวคือ ตามกฎหมายปัจจุบันแรงงานข้ามชาติสามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ แต่ไม่มีสิทธิเป็นสมาชิกจัดตั้งสหภาพแรงงาน และไม่มีสิทธิเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงาน ▫ ทั้งนี้ ภาครัฐไทยกำลังอยู่ระหว่างพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ซึ่งมีเนื้อหาในร่างกฎหมายข้างต้น ตาม มาตรา 99 วรรค 2 กำหนดให้ “...กรณีสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทยรวมอยู่ด้วย อาจมีกรรมการ สหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างไม่มีสัญชาติไทยจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของกรรมการทั้งหมด” ขณะที่ มาตรา 89 (เนื้อหาตาม มาตรา 88 ของ พ.ร.บ. ฯ ฉบับปัจจุบัน) ยังคงไม่ให้สิทธิแรงงานข้ามชาติเป็นสมาชิกจัดตั้งสหภาพแรงงาน ▫ จากการสัมภาษณ์แรงงานในฟาร์มสัตว์ปีกมักจะไม่มีปัญหาในประเด็นนี้ เนื่องจากฟาร์มสัตว์ปีกใช้แรงงานต่อฟาร์มจำนวนไม่มาก และมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันเป็นเสมือนครอบครัว

M4 ข้อจำกัดในสิทธิด้านการเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง										
ที่	หัวข้อ	รายละเอียด								
		<ul style="list-style-type: none"> ▫ จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในโรงงานแปรรูปฯ พบว่าทุกโรงงานที่แรงงานในกลุ่มที่สัมภาษณ์ทำงาน มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ มีสหภาพแรงงานฯ แต่ในกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์ไม่พบแรงงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ หรือเป็นสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการฯ ▫ ไม่พบกรณีการถูกขัดขวาง ลงโทษหรือดุด่าจากการรวมกลุ่ม ▫ อุปสรรคจากการรวมกลุ่มที่แรงงานให้ข้อมูล พบกรณีเดียวคือ แรงงานชาวเมียนมาที่มาจากรัฐยะไข่ และแรงงานชาวเมียนมากลุ่มอื่น มักจะไม่ประสงค์ที่จะรวมกลุ่มกัน 								
2.	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมาย	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อเสนอ</th> <th>หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) รัฐบาลไทยควรพิจารณาให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองของแรงงาน ซึ่ง ILO กำหนดเป็นสิทธิพื้นฐานของแรงงาน</td> <td>กระทรวงแรงงาน</td> </tr> <tr> <td>2) ควรเพิ่มมาตรการคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่มของแรงงานในมาตรฐาน GAP สำหรับฟาร์มสัตว์ปีก (ปัจจุบันมีกำหนดไว้อยู่แล้วใน GLP Poultry และ TLS)</td> <td>มกอช., กรมปศุสัตว์</td> </tr> <tr> <td>3) ให้สิทธิแรงงานข้ามชาติในการเป็นสมาชิกจัดตั้งสหภาพแรงงาน และ แก้ไขกฎหมายตาม ร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา 99 ให้แรงงานข้ามชาติสามารถเป็นกรรมการและอนุกรรมการสหภาพแรงงานได้</td> <td>กระทรวงแรงงาน</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ	1) รัฐบาลไทยควรพิจารณาให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองของแรงงาน ซึ่ง ILO กำหนดเป็นสิทธิพื้นฐานของแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	2) ควรเพิ่มมาตรการคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่มของแรงงานในมาตรฐาน GAP สำหรับฟาร์มสัตว์ปีก (ปัจจุบันมีกำหนดไว้อยู่แล้วใน GLP Poultry และ TLS)	มกอช., กรมปศุสัตว์	3) ให้สิทธิแรงงานข้ามชาติในการเป็นสมาชิกจัดตั้งสหภาพแรงงาน และ แก้ไขกฎหมายตาม ร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา 99 ให้แรงงานข้ามชาติสามารถเป็นกรรมการและอนุกรรมการสหภาพแรงงานได้	กระทรวงแรงงาน
ข้อเสนอ	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ									
1) รัฐบาลไทยควรพิจารณาให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองของแรงงาน ซึ่ง ILO กำหนดเป็นสิทธิพื้นฐานของแรงงาน	กระทรวงแรงงาน									
2) ควรเพิ่มมาตรการคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่มของแรงงานในมาตรฐาน GAP สำหรับฟาร์มสัตว์ปีก (ปัจจุบันมีกำหนดไว้อยู่แล้วใน GLP Poultry และ TLS)	มกอช., กรมปศุสัตว์									
3) ให้สิทธิแรงงานข้ามชาติในการเป็นสมาชิกจัดตั้งสหภาพแรงงาน และ แก้ไขกฎหมายตาม ร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา 99 ให้แรงงานข้ามชาติสามารถเป็นกรรมการและอนุกรรมการสหภาพแรงงานได้	กระทรวงแรงงาน									

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

9. สรุปผลการศึกษา

ที่มา ความสำคัญของปัญหา และเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอเพื่อการปรับแก้กฎหมายรวมถึงมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับการปกป้องสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก เนื่องจากที่ผ่านมาอุตสาหกรรมสัตว์ปีกเป็นอุตสาหกรรมที่เคยถูกกล่าวหา—โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากต่างประเทศ—ว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานในหลายรูปแบบที่ผิดต่อกฎหมายของไทย และ/หรือ หลักการสิทธิมนุษยชนสากลที่ไทยได้เคยรับรองหรือให้สัตยาบันไว้ ซึ่งถ้าปล่อยไว้จนเป็นปัญหาของอุตสาหกรรม ก็อาจจะทำให้บางประเทศคู่ค้าหันมาใช้มาตรการทางการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลเสียหายต่ออุตสาหกรรมและประเทศในระยะยาว

ทั้งนี้ อุตสาหกรรมสัตว์ปีกเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของไทยที่สร้างรายได้จากการส่งออกในปี 2560 สูงถึงกว่า 105,637 ล้านบาท เป็นเกือบร้อยละ 20 ของมูลค่าการส่งออกอาหารของไทย เป็นอุตสาหกรรมปศุสัตว์ที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ (GDP อุตสาหกรรมสัตว์ปีกคิดเป็นประมาณ ร้อยละ 40 ของ GDP ภาคปศุสัตว์ หรือประมาณร้อยละ 5.4 ของ GDP ภาคเกษตรของไทย) ซึ่งฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรต้องเฝ้าระวังไม่ให้มีปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรม ซึ่งน่าจะเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดขึ้นได้

ในเดือน พ.ย. 2558 องค์กร Swedwatch ภายใต้ความร่วมมือกับ Finnwatch ได้ออกรายงานชื่อ “Trapped in the Kitchen of the World: The situation of migrant workers in Thailand's poultry industry.” ซึ่งมีการกล่าวอ้างว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติในหลายรูปแบบ เช่น การใช้แรงงานบังคับ/แรงงานขูดรีด การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงาน การยึดเอกสารส่วนบุคคลของแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน โดยเป็นการรายงานผลการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมจำนวน 98 คนจาก 6 โรงงานของ 4 บริษัทใหญ่ และมีการเสนอให้รัฐบาลสวีเดนควบคุมการนำเข้าสินค้าสัตว์ปีกจากไทย

แม้ว่าในรายงานจะมีการระบุคำชี้แจงของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตของไทยไว้ในภาคผนวก แต่ผลการศึกษารายงานชิ้นต้นได้ถูกเผยแพร่ไปยังสื่อต่างๆ ทั้งในและนอกประเทศสวีเดน รวมถึงได้มีการเผยแพร่ผ่านสื่อขององค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศ จนทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่เสียหายต่ออุตสาหกรรมและประเทศไทย และเกิดกระแสต่อต้านสินค้าสัตว์ปีกจากไทยในสวีเดน

ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน (คือเดือนตุลาคม 2558) ได้เกิดเหตุการณ์ประท้วงโดยแรงงานชาวเมียนมากกว่า 400 คนของบริษัทแหลมทองโพลทรี จำกัด ที่ อ.สูงเนิน จ.นครราชสีมา โดยมีข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการทำบัตรประกันสังคม การจ่ายเงินในวันหยุดโรงงานที่ไม่เกี่ยวกับพนักงาน การยกเลิกการห้ามทาแป้งทานาคา การขอให้มีการเตือนผ่านเอกสารก่อนการหักค่าจ้างจากการกระทำความผิด การขอผ่อนปรนการกำหนดระยะเวลาในการเข้าห้องน้ำ การขอความช่วยเหลือต่ออายุหนังสือเดินทาง การขอลำมในการไปโรงพยาบาล

การขอที่พักสำหรับแรงงาน และการขอเจรจากับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต่อมาได้มีการเจรจาตกลงและปรับปรุง ประเด็นต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับได้ของทั้ง 2 ฝ่าย

นอกจากนี้ ในปี 2559 ยังมีเหตุการณ์ร้องเรียนของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก จำนวน 14 คนที่ทำงานให้บริษัทธุรกิจการเกษตรแห่งหนึ่ง ว่าถูกละเมิดสิทธิฯ โดยนายจ้าง และไม่ได้รับค่าจ้าง เต็มตามเวลาที่ทำงาน แรงงานเหล่านี้ได้ติดต่อกับเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker Rights Network: MWRN) ซึ่งได้เจรจากับนายจ้าง และได้แจ้งไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ลพบุรี และทำหนังสือร้องเรียนมายังคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2559 ซึ่งทาง กสม. ได้พิจารณาและมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปยังรัฐบาล และแจ้งมาตรการแก้ไขปัญหาไปยัง กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในปัจจุบัน คดีนี้ในส่วนเรื่องค่าจ้างถึงที่สุดแล้วเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2562 โดยศาลได้ตัดสินยืนยันคำสั่งพนักงานสอบสวนให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แรงงานทั้ง 14 คน รวม 1.7 ล้านบาท แต่ก็ยังมีคดีที่นายจ้างฟ้องนักสิทธิมนุษยชนชาวไทย และชาวต่างประเทศ และแรงงานชาว เมียนมาในคดีหมิ่นประมาท คดีเบิกความเท็จ และคดีลักทรัพย์ (บัตรบันทึกเวลาเข้าออกงาน) ที่หลายคดียังไม่ ยุติในปัจจุบัน

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นข้างต้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงได้มอบหมายให้ สถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย ดำเนินโครงการวิจัยนี้ โดยจัดให้มีการสำรวจและประมวลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรมและสิทธิแรงงานข้ามชาติ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องในระดับสากล หลักปฏิบัติของอุตสาหกรรมทั้งใน ไทยและในระดับนานาชาติ รวมถึงการจัดให้มีการระดมความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะผ่านการสัมมนาเชิงลึก การจัดการประชุมร่วม การขอข้อมูล และการจัดงานสัมมนาเพื่อเผยแพร่ผลการศึกษาและรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรมและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

พัฒนาการและโครงสร้างของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทย

อุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทยถือเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่สร้างความเติบโตในภาคเกษตรของไทย โดย ในช่วงตั้งแต่ปี 2540 ถึงปี 2561 GDP ของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 3.9 ต่อปี (ขณะที่ GDP ทั้ง ภาคเกษตรเติบโตในอัตราเฉลี่ยเพียงร้อยละ 1.8 ต่อปี) ทั้งนี้ ปริมาณการบริโภคสัตว์ปีกทั้งในไทยและการ ส่งออกเพิ่มขึ้นมาก จากความสามารถในการขยายการผลิตสินค้าสัตว์ปีก และความสามารถในการปรับตัวสู่ การเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลก

ข้อมูลประมาณการผลผลิตและการบริโภคเนื้อสัตว์ชนิดต่างๆ ขององค์การอาหารและการเกษตรแห่ง สหประชาชาติ (FAO) ชี้ว่าปริมาณการบริโภคเนื้อไก่/คน-ปี มีอัตราการเพิ่มที่สูงกว่าเนื้อสัตว์ชนิดอื่นๆ ทั้งใน ไทยและเฉลี่ยทั่วโลก จนในปัจจุบันเนื้อไก่ได้กลายมาเป็นเนื้อสัตว์ที่คนไทยมีอัตราการบริโภคเฉลี่ยสูงสุด ต่าง จากในอดีตที่เมื่อ 50 ปีก่อน คนไทยบริโภคเนื้อหมูและเนื้อวัวและควายนอกจากเนื้อไก่ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมา

จากความสำเร็จในการขยายการผลิตเนื้อไก่ในไทย จากในปี 2514 ไทยเคยผลิตเนื้อไก่ได้เพียงประมาณปีละ 2 แสนตันต่อปี เพิ่มขึ้นเป็น 1.62 ล้านตันในปี 2560 หรือเติบโตกว่า 5 เท่าตัวในระยะเวลาเกือบ 5 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4.8 ต่อปี ขณะที่เปิดเนื้อ หมู วัว และควายมีอัตราเติบโตเฉลี่ยต่อปีเพียงร้อยละ 2.6, 3.8, 0.8 และ -3.8 ตามลำดับ ผลจากความสามารถในการขยายการผลิตทำให้เนื้อไก่ในไทยมีราคาเปรียบเทียบกับที่ถูกลง โดยในปี 2534 ราคาต่อกิโลกรัมของเนื้อวัว เนื้อหมู และเนื้อเป็ด เคยแพงกว่าเนื้อไก่ 1.6, 1.4 และ 1.4 เท่า ตามลำดับ แต่ในอีกเกือบ 30 ปีต่อมา คือในปี 2560 ราคาต่อกิโลกรัมของเนื้อวัว เนื้อหมู และเนื้อเป็ด แพงกว่าเนื้อไก่ มากถึง 4.8, 1.8 และ 2.1 เท่า ตามลำดับ

อุตสาหกรรมสัตว์ปีกมุ่งสู่การเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มากขึ้น โดยเฉพาะไก่เนื้อที่มีจำนวนไก่ต่อฟาร์มสูงกว่าสัตว์ปีกชนิดอื่นๆ เป็นอย่างมาก โดยมีการเริ่มพัฒนาจากการรับเทคโนโลยีการผลิตจากธุรกิจขนาดใหญ่ในต่างประเทศ การยกระดับเทคโนโลยีผ่านการควบรวมกิจการในแนวดิ่งของธุรกิจขนาดใหญ่ (การลงทุนผลิตในทุกช่วงของห่วงโซ่อุปทาน) และการขยายตัวของระบบเกษตรกรรมพันธสัญญา จนทำให้ในปัจจุบันอุตสาหกรรมเดบิตและปรับสู่การเป็นธุรกิจเพื่อการส่งออกอย่างเต็มตัว

การส่งออกสินค้าสัตว์ปีกของไทยเติบโตอย่างสูงในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 จากผลของค่าเงินบาทที่อ่อนลงอย่างมาก ทำให้สินค้าสัตว์ปีกของไทย (เกือบทั้งหมดเป็นไก่เนื้อ) มีราคาที่ถูกลงเมื่อเทียบกับสินค้าจากประเทศอื่นๆ โดยในปี 2540 และ 2541 ปริมาณการส่งออกสินค้าสัตว์ปีก เติบโตร้อยละ 14 และ 43 ตามลำดับ แม้ว่าในปี 2542 ยุโรปจะประกาศข้อกำหนดว่าด้วยสวัสดิภาพของสัตว์ และ ในปี 2545 ไทยจะถูกสั่งแบนสินค้าสัตว์ปีกบางส่วนจากการตรวจพบสารต้องห้ามในเนื้อไก่ที่ส่งออกไปยุโรป แต่เหตุการณ์ทั้ง 2 ครั้ง ภาครัฐไทยก็สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วจนทำให้ไม่เกิดผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าสัตว์ปีกของไทยมากนัก

วิกฤตครั้งใหญ่สุดของอุตสาหกรรมสัตว์ปีกที่ผ่านมา คือการระบาดของโรคไข้หวัดนกในปี 2547-2549 ที่ทำให้เกิดการทำลายสัตว์ปีกในไทยกว่า 63 ล้านตัว และมีการสั่งห้ามการนำเข้าสินค้าสัตว์ปีกจากไทยโดยประเทศต่างๆ ทั่วโลก แต่หลังจากนั้นภาครัฐไทยได้กำหนดมาตรการแก้ไขต่างๆ และได้นำระบบคอมพาร์ตเมนต์เข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกเป็นแห่งแรกของโลกในปี 2549 ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานฟาร์มที่เข้มงวดและจะต้องตรวจสอบที่มาของสินค้าได้ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ด้วยมาตรการต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไทยยังไม่เคยมีปัญหาการระบาดของโรคไข้หวัดนกภายในประเทศอีกเลยตั้งแต่การทำลายสัตว์ปีกครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 12 พ.ย. 2550 ในขณะที่ประเทศอื่นๆ ในเอเชีย รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านของไทยยังมีรายงานการพบผู้ป่วยติดเชื้อไข้หวัดนกจนถึงปัจจุบัน ความสำเร็จของมาตรการการควบคุมโรคไข้หวัดนกทำให้ยุโรปและญี่ปุ่นอนุญาตให้นำเข้าเนื้อไก่สด/แช่แข็งจากไทยอีกครั้งในปี 2555 และ 2557 ตามลำดับ

ในปี 2561 ประเทศไทยส่งออกสัตว์ปีกแช่แข็งและแปรรูปเป็นอันดับ 9 ของโลก และส่งออกสัตว์ปีกแปรรูปเป็นอันดับ 1 ของโลก หากพิจารณารวมทั้งสองผลิตภัณฑ์ ไทยจะเป็นผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์ปีกอันดับ 4 ของโลกด้วยมูลค่าการส่งออก 3,296.8 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ. เป็นรอง บราซิล (6,315.5 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.), สหรัฐฯ (4,079.6 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.), และ เนเธอร์แลนด์ (3,315.6 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.) หาก รวมถึง อันดับ 5

ของโลกอย่างโปแลนด์ (3,221.1 ล้าน ดอลลาร์ สหรัฐ.) มูลค่ารวมของทั้ง 5 ชาติจะรวมเป็นร้อยละ 56.2 ของมูลค่าการส่งออกรวมของโลก โดยไทยมีตลาดส่งออกที่สำคัญคือญี่ปุ่น (ร้อยละ 56 ของมูลค่าส่งออกรวม) และยุโรป (ร้อยละ 17 ของมูลค่าส่งออกรวม) และเป็นที่น่าสังเกตว่าไทยมีสถานะเป็นทั้งคู่ค้าและคู่แข่งที่สำคัญของประเทศในสหภาพยุโรป เนื่องจากประเทศในสหภาพยุโรปมีการส่งออกสินค้าสัตว์ปีกภายในสหภาพยุโรปสูงถึงเกือบร้อยละ 90 ของมูลค่าการส่งออกรวม

ปัจจุบัน จำนวนตัวไก่เนื้อคิดเป็นร้อยละ 57.6 ของจำนวนตัวสัตว์ปีกเลี้ยงของไทย ซึ่งถูกเลี้ยงโดยฟาร์มจำนวนเพียงร้อยละ 1.2 ของจำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกทั้งหมดในไทย (ฟาร์มร้อยละ 78.7 เป็นฟาร์มเลี้ยงไก่พื้นเมือง ซึ่งมีจำนวนสัตว์ร้อยละ 19.11 ของจำนวนสัตว์ปีกทั้งหมด) โดยแหล่งผลิตไก่เนื้อที่สำคัญในประเทศ 5 อันดับแรก คือ ลพบุรี ชลบุรี กาญจนบุรี นครราชสีมา และสระบุรี โดยเป็นการเลี้ยงของฟาร์มอิสระเพียงร้อยละ 10 ขณะที่อีกร้อยละ 90 จะเป็นการเลี้ยงโดยฟาร์มขนาดใหญ่ซึ่งเป็นฟาร์มของบริษัทเอง (ร้อยละ 50) และเป็นฟาร์มเกษตรกรในพันธสัญญา (ร้อยละ 40)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมพบว่าอุตสาหกรรมมีการใช้แรงงานข้ามชาติในหลายกิจการในห่วงโซ่การผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฟาร์มเลี้ยงไก่เนื้อ ฟาร์มเลี้ยงไก่ไข่ และโรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์สัตว์ปีก โดยลักษณะเงื่อนไขการจ้างงานจะแตกต่างกันไปตามแต่ประเภทกิจการ เช่น ลักษณะการเลี้ยงไก่เนื้อจะเป็นรูปแบบ All-in-all-out คือเลี้ยงไก่เป็นรุ่นๆ และมีข้อกำหนดมาตรฐานต่างๆ บังคับเฉพาะประเภทกิจการ ฉะนั้นหน้าที่ของแรงงานจะเปลี่ยนไปตามวงจรการผลิตไก่ และมาตรฐานบังคับต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ในอุตสาหกรรม

การประมาณการจำนวนแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกทำได้ค่อนข้างลำบาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ผ่านมาประเทศไทยเคยมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก แม้ว่ามาตรการด้านแรงงานข้ามชาติของไทยในช่วงปี 2560-2561 จะทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากเข้ามาลงทะเบียนขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องผ่านระบบศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS) แต่ยังไม่มียางานประเภทอุตสาหกรรมและบริการที่แรงงานกลุ่มนี้ทำงานอยู่อย่างละเอียด โดยจากการศึกษาของ ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ คาดว่า ณ ธ.ค. 2561 ไทยมีแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในกิจการเกษตรและปศุสัตว์จำนวน 188,106 คน (ร้อยละ 6 ของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ) กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์จำนวน 101,039 คน (ร้อยละ 3 ของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ) กิจการผลิตและจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มจำนวน 236,674 คน (ร้อยละ 8 ของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ)

ทั้งนี้ จากการศึกษาทั้งจากการประมวลผลข้อมูล การขอข้อมูลและการสัมภาษณ์ พอจะสรุปได้ว่าอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทยพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในระดับที่สูงอย่างมีนัยสำคัญ

- คณะผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลการตรวจแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีกของกระทรวงแรงงาน ปี 2556-2561 ซึ่งได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองสิทธิแรงงาน พบว่าในปี 2561 เฉพาะฟาร์มที่มีการตรวจแรงงานข้ามชาติจำนวน 83 ฟาร์ม มีสัดส่วนแรงงานข้ามชาติโดยเฉลี่ยร้อยละ 57 ของจำนวนแรงงานรวม

- สมาคมผู้ผลิตไก่เนื้อเพื่อการส่งออกไทย ให้ข้อมูลการสำรวจการใช้แรงงานของทุกบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคม พบว่า
 - ในปี 2560 บริษัทสมาชิกสมาคมฯ มีฟาร์มไก่เนื้อส่งออก 4,263 ฟาร์ม ใช้แรงงาน 24,953 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ 4,015 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ของปริมาณแรงงานรวม
 - ในปี 2562 บริษัทสมาชิกสมาคมฯ มีโรงงานฆ่าสัตว์และโรงงานแปรรูปฯ 29 โรงงาน ใช้แรงงาน 102,400 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ 40,960 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของปริมาณแรงงานรวม
- ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการฟาร์มไก่เนื้อ และไก่ไข่ พบว่ามีสัดส่วนแรงงานข้ามชาติต่อแรงงานไทยแตกต่างกันไปในแต่ละกิจการ

ช่องว่างทางกติกาในการคุ้มครองแรงงาน: กรณีหลักการสิทธิมนุษยชนสากล

ในการศึกษานี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการพิจารณารายละเอียดของหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ประกอบด้วย ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNGC), หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs), หลักการการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD), หลักการกำกับกิจการที่ดีขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Principles of Corporate Governance), แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลของ Global Reporting Initiative (GRI), มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน ของ IFC, ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (DIHR) และ มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) **ร่วมกับสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ไทยลงนาม/ร่วมเป็นภาคี** ซึ่งประกอบด้วย สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ของสหประชาชาติที่ไทยเป็นภาคี (Core international human rights treaties) และสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน

พิจารณาร่วมกับ**โครงสร้างทางกฎระเบียบ/มาตรฐานด้านแรงงานในอุตสาหกรรมฯ** ซึ่งประกอบด้วย พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561, พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 (แก้ไขฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558) และ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (พร้อมทั้งจัดทำตารางสรุปความผิดและโทษตาม พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2560 ฉบับที่ 2 ซึ่งระบุลักษณะข้อหาความผิด มาตราที่ฝ่าฝืน มาตราระบุโทษ อัตราโทษผู้และ มีอำนาจลงโทษ ในบทที่ 6) และ**มาตรฐานการผลิตในอุตสาหกรรม** ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW), มาตรฐานระบบฟาร์มที่มี

ระบบการป้องกันโรคและการเลี้ยงสัตว์ที่เหมาะสม (GFM สำหรับฟาร์มปศุสัตว์), มาตรฐานระบบการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีด้านปศุสัตว์ (GAP สำหรับฟาร์มปศุสัตว์), มาตรฐานระบบการปฏิบัติที่ดีในสถานประกอบการ เพื่อให้มีความปลอดภัยต่อการบริโภค (GMP สำหรับโรงงาน), มาตรฐานระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤติที่ต้องควบคุมในการผลิต (HACCP สำหรับโรงงาน), มาตรฐานระบบคอมพาร์ทเมนต์อุตสาหกรรมสัตว์ปีกไทย, แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มและสถานที่ฟักไข่สัตว์ปีกในประเทศไทย (GLP Poultry) และมาตรฐานแรงงานไทย (TLS)

จากการวิเคราะห์ช่องว่างทางกติกากในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติของไทยโดยการเปรียบเทียบกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ไทยลงนาม/ร่วมเป็นภาคี กับโครงสร้างทางกฎระเบียบด้านแรงงานและมาตรฐานด้านแรงงานในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกของไทย พบว่ามีเพียงบางประเด็นเท่านั้นที่ขาดหรือจำเป็นต้องปรับปรุงเครื่องมือทางกฎหมายเพิ่มเติม กล่าวคือ

- ไทยยังไม่สามารถประกาศแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (NAP)
- มาตรฐาน GLP Poultry ขาดการชี้แจงความเชื่อมโยงกับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนสากลอื่นนอกจากสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ILO (คณะผู้วิจัยพบว่าไม่มีข้อกำหนดด้านแรงงานใดใน GLP Poultry ที่ขัดแย้งต่อหลักการสิทธิมนุษยชนสากลอื่น จึงควรชี้แจงส่วนนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในระดับนานาชาติมากขึ้น)
- มาตรฐาน GAP ไม่มีการระบุมาตรฐานด้านสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและข้อกำหนดด้านแรงงานบังคับ แต่ไปกำหนดไว้ใน GLP Poultry และ TLS
- เมื่อเปรียบเทียบประเด็นที่เป็นข้อร้องเรียนในอุตสาหกรรมจากเหตุการณ์ในอดีตกับข้อกำหนดทางกฎหมายไทย พบว่าไทยมีการกำหนดกฎหมาย/มาตรฐานรองรับที่สอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากลในทุกประเด็นที่เคยถูกกล่าวหา

อย่างไรก็ตาม ไทยยังไม่มีกฎหมายควบคุมการเรียกเก็บค่าบริการการนำเข้าแรงงานในประเทศต้นทางและฝ่ายผู้ผลิตไก่เนื้อที่กำลังพยายามผลักดันกฎหมายว่าด้วยการนับเวลาในการทำงานและชั่วโมงพักผ่อนของแรงงาน (รวมทั้งการสะสมสมวันหยุด) ในฟาร์มไก่เนื้อ แต่ยังคงอยู่ระหว่างการพิจารณาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โดยสรุปแล้ว ในภาพรวมไทยมีการกำหนดเครื่องมือทางกฎหมาย (กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับ/มาตรการ) ที่สอดคล้องกับหลักการว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสากลและสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน แต่การบังคับใช้บางประการอาจจะยังไม่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

ช่องว่างทางกติกาในการคุ้มครองแรงงานฯ ตามมาตรฐานของต่างประเทศ

เพื่อยกระดับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ นอกเหนือจากการพิจารณาจากหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ซึ่งมักจะกำหนดเป็นหลักการกว้างๆ ให้แต่ละประเทศนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมรายละเอียดของกฎหมาย/มาตรการในการคุ้มครองแรงงานของประเทศผู้ผลิตชั้นนำในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกโลก เพื่อวิเคราะห์และเทียบกับกฎหมาย/มาตรการในการคุ้มครองแรงงานของไทย โดยเลือกที่จะศึกษาในกรณีของประเทศบราซิล เยอรมนี และสวีเดน (กรณีของสวีเดน ถึงแม้จะไม่ได้มีขนาดของอุตสาหกรรมที่ใหญ่นัก แต่ก็ประเทศที่นำเข้าสัตว์ปีกจากไทยในสัดส่วนที่สูง และที่ผ่านมาก็มีรายงานการศึกษาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของสินค้าสัตว์ปีกไทยที่ส่งออกไปยังสวีเดน)

จากการประเมินผลคะแนนด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Scores: HRI) ดัชนีความเปราะบางของประเทศ (Fragile States Index: FSI) และผลการประเมินจากรายงานเสรีภาพโลก (Freedom in the World: FIW) พบว่าไทยได้รับการประเมินในระดับที่ต่ำกว่าบราซิล เยอรมนี และสวีเดนในทั้ง 3 การประเมิน จึงพอจะสะท้อนภาพรวมได้ว่าไทยยังมีระดับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่ยังต่ำกว่าทั้ง 3 ประเทศคู่แข่ง

เมื่อพิจารณารายละเอียดบริบทของแต่ละประเทศ จะพบว่าทั้ง 4 ประเทศมีปัจจัยพื้นฐานที่ต่างกันอย่างมาก โดยเยอรมนีและสวีเดนเป็นประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่าบราซิลและไทยมาก โดยมีระดับรายได้ต่อหัวที่สูงกว่ามาก และพึ่งพารายได้จากภาคเกษตรและมีแรงงานในภาคเกษตรในระดับที่ต่ำ

ไทยและบราซิลมีปัญหาด้านแรงงานที่ตรงข้ามกัน คือไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน แต่บราซิลประสบปัญหาการว่างงาน ทั้งนี้ บราซิลเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรมากและประชากรกว่าร้อยละ 12 มีปัญหาไม่มีงานทำ ซึ่งต่างจากไทยที่มีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 1.3 ส่งผลให้ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ขณะที่บราซิลเป็นประเทศที่ส่งออกแรงงานมากกว่านำเข้าแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าไทยมีแรงงานอยู่ในภาคเกษตรสูงถึงร้อยละ 31 ของจำนวนแรงงานรวม แต่มีรายได้จากภาคเกษตรเพียงร้อยละ 8.1 ของรายได้รวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานในภาคเกษตรไทยมีรายได้เฉลี่ยที่ต่ำกว่าแรงงานนอกภาคเกษตรมาก และความแตกต่างของรายได้ระหว่างแรงงานในและนอกภาคเกษตรของไทยเป็นปัญหาใหญ่ที่ไทยแตกต่างจากอีก 3 ประเทศมาก โดยทั้ง 3 ประเทศมีสัดส่วนรายได้ของแต่ละภาคการผลิตที่สอดคล้องกับสัดส่วนของกำลังแรงงานที่อยู่ในแต่ละภาคการผลิตนั้นๆ

นอกจากนี้ แม้ว่าไทยจะมีอัตราการว่างงานต่ำกว่าทั้ง 3 ประเทศ โดยเฉพาะบราซิลที่มีอัตราการว่างงานที่สูงมาก แต่ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่แรงงานจำนวนมากประกอบอาชีพชานา (จากข้อมูลสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติในปี 2561 ไตรมาส 3 ซึ่งเป็นไตรมาสที่ตรงกับฤดูกาลทำนา พบว่าแรงงานไทยประกอบอาชีพทำนาคำนับเป็นประมาณร้อยละ 13.95 ของกำลังแรงงานรวม) ซึ่งเมื่ออยู่นอกฤดูทำนาแรงงานกลุ่มนี้จะหันไปประกอบอาชีพอื่น และถึงแม้ในกรณีที่ไม่มีงานอื่นใด แรงงานกลุ่มนี้ก็จะไม่ถูกนับว่าเป็นกลุ่มคนที่ว่างงาน เพราะจะถูกนับเป็น “แรงงานรอฤดูกาล” ตามนิยามของกระทรวงแรงงาน

คณะผู้วิจัยได้ทำการสรุปภาพรวมด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศต่างๆ เปรียบเทียบการให้สัตยาบันสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนของแต่ละประเทศ และเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของแต่ละประเทศ ได้ข้อสรุปในประเด็นสำคัญ ดังนี้

- หากพิจารณาจากสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนของ UN จะพบว่าไทยได้ลงนามให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนเกือบทุกประเด็นเทียบเท่าคู่แข่งในอุตสาหกรรม ยกเว้นสนธิสัญญาว่าด้วยการบังคับสูญหาย (CED) ที่บราซิลและเยอรมนีได้ให้สัตยาบันไว้แล้ว ขณะที่อีกสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่มีประเทศใดใน 4 ประเทศให้สัตยาบันเลย คือ สนธิสัญญาว่าด้วยการปกป้องสิทธิของประชากรข้ามชาติและครอบครัว (CMW)
- ขณะที่หากพิจารณาสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของ ILO พบว่าไทยได้ให้สัตยาบันเกือบครบทุกประเด็น ยกเว้นอนุสัญญาว่าด้วยอิสระในการรวมกลุ่ม (C087 และ C098) ที่ยังอยู่ระหว่างการพิจารณาของรัฐบาลไทย
- กระบวนการขอเอกสารเพื่อเข้าเมืองของไทย ยังเป็น Paper-based เป็นหลัก ขณะที่สวีเดนออกแบบให้สามารถทำออนไลน์ได้ 100%
- องค์กรความร่วมมือในภูมิภาคอย่าง ASEAN มีความชัดเจนและความเข้มแข็งในการจัดการปัญหาประชากรข้ามชาติไม่เทียบเท่า South American Conference on Migration and of the Mercado Común del Sur (MERCOSUR) และ EU
- ไทยมีการประกาศห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศไว้ในกฎหมาย แต่ขาดกลไกการป้องกันที่เป็นรูปธรรมอย่างในประเทศเยอรมนี
- ชั่วโมงการเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน (On-calling hour) ยังเป็นสิ่งที่ไม่มีการระบุในกฎหมายไทย แต่สวีเดนมีการกำหนดเงื่อนไขลักษณะชั่วโมงการทำงานเช่นนี้ไว้ชัดเจน
- กฎหมายไทยไม่ได้มีการระบุความแตกต่างระหว่างการลาป่วย (Sick leave) กับการลาเนื่องจากอุบัติเหตุ (Disability Leave) ทำให้แรงงานในไทยที่ต้องลาเนื่องจากได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ต้องใช้สิทธิลาป่วย

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้นำรายการช่องว่างทางกติกาช่างต้น ทั้งจากการเปรียบเทียบกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล สนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน และกฎหมาย/มาตรฐานด้านสิทธิแรงงานของ 3 ประเทศผู้ผลิตชั้นนำในอุตสาหกรรม ไปใช้เพื่อประกอบการระดมความคิดเห็นและพิจารณาเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในหัวข้อถัดไป

กระบวนการรับฟังความคิดเห็นและสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

คณะผู้วิจัยได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) รวมถึงได้มีการออกแบบแบบสำรวจรายการตรวจสอบแบบประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับอุตสาหกรรมสัตว์ปีก เพื่อใช้เป็นแบบสำรวจกลุ่มแรงงานข้ามชาติและผู้ผลิตในอุตสาหกรรม โดยมีผู้ที่มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกที่ให้ความคิดเห็น/ข้อมูลจำนวนมากกว่า 62 ท่าน และได้จัดประชุมนำเสนอผลงานและรับฟังความคิดเห็นซึ่งมีผู้เข้าร่วมอย่างน้อย 65 ท่าน จากหลากหลายองค์กรในทุกด้านของอุตสาหกรรมฯ (ดูรายละเอียดการสรุปสัมภาษณ์/ข้อมูล/สรุปผลการสัมมนาในหัวข้อที่ 8) และร่วมประชุมเพื่อรับฟังข้อมูล/ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่สมาคมผู้ผลิตไก่เนื้อเพื่อการส่งออกไทยและผู้บริหารจากบริษัทสมาชิก

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลการตรวจแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีกของกระทรวงแรงงานปี 2556-2561 ซึ่งได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยพบว่าในปี 2561 เฉพาะฟาร์มที่มีการตรวจแรงงานข้ามชาติจำนวน 88 ฟาร์ม มีสัดส่วนแรงงานข้ามชาติโดยเฉลี่ยร้อยละ 57 ของจำนวนแรงงานรวม ในช่วง 2556-2561 พบศูนย์ประกอบการที่ใช้แรงงานข้ามชาติกระทำไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานจำนวน 38 แห่ง มีเพียง 1 กรณี ที่มีการดำเนินคดีในชั้นพนักงานสอบสวน ส่วนกรณีที่เหลือพนักงานตรวจแรงงานได้เป็นออกคำสั่งปฏิบัติปรับปรุง (ไม่มีรายละเอียดว่าทำผิดในเรื่องใดบ้าง)

ขณะที่ข้อมูลการตรวจฟาร์มสัตว์ปีกในช่วง 2556-2561 พบฟาร์มที่กระทำไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานในประเด็นต่อไปนี้ การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์, การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประเพณี, ค่าจ้าง, การจัดทำข้อบังคับ, การประกาศข้อบังคับ, การให้สำเนาข้อบังคับกับแรงงาน, ทะเบียนลูกจ้าง, ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง, ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง, วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์, วันหยุดพักผ่อนตามประเพณี, ห้องส้วมหญิง และคณะกรรมการสวัสดิการฯ

จากข้อมูลในกระบวนการศึกษาทั้งหมด คณะผู้วิจัยสรุปช่องว่างทางกติกา/มาตรฐานในการคุ้มครองสิทธิฯ แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อการแก้ไขกฎหมาย โดยแบ่งเป็นกลุ่มประเด็นที่มีความอ่อนไหว (Sensitive Issues: S) ในอุตสาหกรรมซึ่งเป็นทั้งเหตุการณ์ที่เคยเกิดในอดีต และ/หรือ เคยถูกอ้างว่าเกิดขึ้น จำนวน 7 ประเด็น และเป็นประเด็นโดยภาพรวม (Macro Issues: M) จำนวน 4 หัวข้อ ตามประเด็นต่อไปนี้

▫ S1 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานในฟาร์มสัตว์ปีก (ฟาร์มไก่เนื้อ)

ประเด็นอาจเป็นปัญหาหรือถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- ที่ผ่านมามีข้อกล่าวหาว่าอุตสาหกรรมมีการใช้แรงงานให้ทำงานในเวลาที่ยาวนานกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ
- ผู้ผลิตไก่เนื้อหลายรายหันมาใช้ระบบกะ และ/หรือ เทคโนโลยีในการติดตามดูไก่ในเล้า ซึ่งแก้ปัญหานี้ไปได้โดยไม่ต้องมีคนนอนเฝ้าทุกเล้า
- ผู้ผลิตไก่เนื้อเสนอให้แก้กฎหมายสามารถขยายเวลาพักในระหว่างวันทำงานจากไม่เกิน 2 ชั่วโมงเป็นไม่เกิน 4 ชั่วโมง

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งออกมาตรการในการสร้างความรู้ในเรื่องของการทำงานล่วงเวลาและสิทธิจากการทำงานล่วงเวลาให้กับนายจ้างและแรงงานในอุตสาหกรรม โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ กรณีที่คนงานเข้าไปในบริเวณโรงเลี้ยงในช่วงกลางคืน มีเงื่อนไขใดบ้างที่จะถือว่าเป็นหรือไม่เป็นการทำงานล่วงเวลา เช่น หากการเฝ้าและดูแลความเรียบร้อยของโรงเรือนเป็นการร้องขอโดยนายจ้าง ลูกจ้างควรได้รับทราบว่าคุณมีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา
- ถ้าเปิดโอกาสให้มีการขยายเวลาพัก ที่ส่งผลให้มีชั่วโมงการทำงานรวมเวลาพักในแต่ละวันยาวนานขึ้น ก็ควรมีการคิดค่าตอบแทนเพิ่มให้แรงงานในช่วงเวลาพักที่เพิ่มขึ้น เช่น ในอัตราที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50-75 ของค่าจ้างต่อชั่วโมงของการทำงานปกติสำหรับชั่วโมงพักที่จะเพิ่มเข้ามา

▫ S2 การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ในฟาร์มสัตว์ปีก (ฟาร์มไก่เนื้อ)

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- แรงงานบางรายแจ้งว่า ปกติไม่ได้หยุดงานในช่วงที่มีไก่ในเล้า เพราะไม่มีคนงานทำงานแทน โดยได้ไปหยุดยาวในช่วงหลังจากล้างโรงเรือนแทน
- ปี 2559 ฟาร์มสัตว์ปีกในจังหวัดลพบุรีถูกร้องเรียนเรื่องไม่ให้แรงงานหยุดในช่วงที่มีไก่ในโรงเรือน โดยอ้างว่าใช้วิธีสะสมวันหยุดไปหยุดช่วงที่ไม่มีไก่ในโรงเรือนแทน
- กลุ่มผู้ผลิตไก่เนื้อเสนอให้มีการสะสมวันหยุดให้แรงงานในฟาร์มสัตว์ปีกสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นเวลา 4-8 สัปดาห์ และค่อยไปหยุดในช่วงที่ไม่มีไก่ในโรงเรือน

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- ข้อเสนอแก้กฎหมาย (หรือกฎกระทรวง) เรื่องการสะสมวันหยุดเป็นการลดทางเลือกของแรงงาน และอาจทำให้แรงงานที่เคยได้ค่าแรงเพิ่มในวันหยุดเสียสิทธิ์นั้น ซึ่งถ้ามีการแก้กฎหมาย ก็ควรต้องมีการชดเชยที่เหมาะสมให้แรงงาน
- S3 การบังคับทำงานล่วงเวลาในโรงงาน (โรงงานแปรรูปสัตว์ปีก)

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- แรงงานในโรงงานแปรรูปเกือบทุกคนในทุกแห่งที่ไปสัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่าตนไม่สามารถเลือกที่จะทำหรือไม่ทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันได้
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ยอมรับวิธีปฏิบัติดังกล่าวที่ไม่ได้บังคับโดยการใช้ความรุนแรง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรเพิ่มการตรวจสอบแรงงานในโรงงานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริงที่ว่าแรงงานมีการถูกบังคับทำงานล่วงเวลา โดยปรากฏลักษณะของการใช้แรงงานบังคับหรือไม่
 - จากกรณีแรงงานในโรงงานฯ ที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ยังไม่พบกรณีที่ระบุได้อย่างชัดเจนว่าเป็นการละเมิดใช้แรงงานบังคับ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- ควรมีการผลิตคู่มือ/สื่อ/การอบรม เพื่อแจกแจงลักษณะการกระทำที่เข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ เพื่อเป็นคู่มือให้กับแรงงานและหัวหน้างาน โดยควรจัดทำเป็นทั้งภาษาไทยและภาษาถิ่นแรงงาน
- S4 การเรียกรับหลักประกันการทำงาน

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- เจ้าของฟาร์มไก่ไข่บางรายหักเงินค่าจ้าง 15 วันแรกของการทำงาน ไว้เป็นเงินค่าประกันการทำงาน โดยจะคืนให้เมื่อลูกจ้างออกจากงานโดยเจ้านายจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน
- นอกเหนือจากฟาร์มไก่ไข่ ปัญหาเรื่องการที่แรงงานข้ามชาติทำงานไม่ครบตามสัญญาโดยไม่แจ้งล่วงหน้า เป็นปัญหาที่นายจ้างหลายรายบ่นว่าทำให้มีต้นทุนที่สูงในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับมาตรฐานด้านแรงงานของฟาร์มไก่ไข่อย่างเป็นขั้นตอน ให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมากขึ้นในระยะยาว

- พัฒนาระบบข้อมูลประวัติการทำงานตามสัญญาจ้างงานของแรงงาน เพื่อให้นายจ้างสามารถเรียกดูข้อมูลได้ว่าคนงานข้ามชาติที่จะนำเข้ามาจะมีประวัติการออกจากงานก่อนหมดสัญญาหรือไม่ ด้วยเหตุใด

▪ **S5 ค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานที่สูง**

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- บริษัทจัดหาแรงงานกัมพูชาเรียกเก็บเงินจากนายจ้าง 26,000 บาท จากนั้นนายจ้างเรียกเรียกเก็บจากลูกจ้างชาวกัมพูชา 20,000 บาท โดยหักจากเงินเดือน เดือนละ 2,000 บาท 10 เดือน
- แรงงาน 3 ราย แจ้งว่าตนจ่ายให้บริษัทจัดหาแรงงานในเมียนมา 15,000 บาท นายจ้างไม่ได้ช่วยออกค่าใช้จ่าย และไม่ทราบว่าเงินทั้งหมดถูกใช้เพื่อค่าใช้จ่ายใดบ้าง

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- ควรปรับแก้ ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องกำหนดรายการและอัตราค่าบริการ และค่าใช้จ่าย และแบบใบรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยควรมีการกำหนดนิยาม “ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่ประเทศต้นทาง” ให้ชัดเจนมากขึ้นว่าหมายถึงค่าใช้จ่ายรายการใดบ้าง
- ควรทบทวนหลักเกณฑ์การรายงานตัวทุก 90 วันของแรงงานต่างด้าว เช่น เพิ่มเป็นทุก 180 วัน หรือปีละครั้ง เพื่อลดภาระเวลาการเดินทางมารายงานตัว ลดเวลาการหยุดงานของแรงงาน และนายจ้างก็ได้ผลผลิตในวันที่ไม่หยุดงานเพิ่มขึ้น

▪ **S6 การไม่มีความรู้ด้านสิทธิของแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน**

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์หรือตอบการสอบถาม ไม่ทราบสิทธิและช่องทางร้องเรียน และหลายรายระบุว่าพยายามหลีกเลี่ยงการติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐบาลไทย

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- ควรมีการจัดทำเอกสารคู่มือด้านสิทธิของแรงงานที่ระบุข้อมูลเป็นประเด็นการละเมิดสิทธิและตัวอย่างประกอบที่เข้าใจได้ง่าย รวมถึงวิธีปฏิบัติหากเกิดการละเมิดสิทธิ โดยจัดทำเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจ ให้กับแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในไทยทุกคน ตั้งแต่วันที่ลงทะเบียนเข้าทำงาน (การอบรมเป็นมาตรการที่ยังไม่เพียงพอ)

- ควรมีการตรวจสอบและร้องขอไปยังหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานของประเทศต้นทางของแรงงาน ให้เผยแพร่คู่มือการทำงาน สิทธิแรงงานและช่องทางการร้องเรียนในไทย บนเว็บไซต์ของตนเพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงคู่มือผ่านอุปกรณ์ของตนได้
- จัดให้มีระบบรับเรื่องร้องเรียนที่ทำให้แรงงานสามารถแจ้งร้องเรียนได้สะดวกมากขึ้น เช่น ควรมีสายด่วน 1 เบอร์ ที่รับเรื่องร้องเรียน โดยให้บริการ 24 ชั่วโมงต่อวัน 7 วันต่อสัปดาห์ โดยอย่างน้อยให้มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารภาษาไทย เมียนมาและกัมพูชาได้
- ร่วมมือกับองค์กรเอกชนจัดให้มีระบบรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะที่คล้ายกับที่ LPN ทำให้ CP

▪ **S7 มาตรฐานด้านแรงงานในมาตรฐานฟาร์ม**

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- จากการวิเคราะห์ช่องว่างทางกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรมพบว่ามาตรฐานการผลิตสินค้าปศุสัตว์ยังมีการระบุมาตรฐานด้านสิทธิแรงงานเพียงบางประเด็น

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- ควรเพิ่มข้อกำหนดมาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน รวมถึงประเด็นด้านการป้องกันการใช้แรงงานบังคับใน GAP ฟาร์มสัตว์ปีกทุกชนิด โดยจัดทำเป็นรายการตรวจสอบ (Checklist) ที่เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์สามารถตรวจสอบได้

▪ **M1 การยกระดับสู่ NAP**

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- ไทยยังไม่สามารถประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ได้

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- ปรับแก้ร่างแผน NAP ในประเด็นด้าน “การค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ” ซึ่งในปัจจุบันตัวชี้วัดที่กำหนดมีเพียงแค่เรื่องของการรายงานจำนวนสถานประกอบการที่มีความเสี่ยง โดยขอให้มีการเพิ่มตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาช่องทางการร้องเรียน/ตรวจสอบ มาตรฐานระยะเวลาในการช่วยเหลือเยียวยา และมาตรการเพื่อการป้องกันที่เป็นรูปธรรม ลงในตัวชี้วัดในประเด็นนี้
- เร่งรัดกระบวนการประกาศใช้แผน NAP ในไทย และขอให้มีการออกรายงานประจำไตรมาสในการติดตามและประเมินผลการใช้แผน NAP ตามตัวชี้วัดที่ระบุในแผน

โดยให้มีคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลที่มีองค์ประกอบจากทั้งหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคเอกชน และองค์กรด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

▫ **M2 จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรม**

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- ในรายงานสถิติจำนวนแรงงานข้ามชาติรายไตรมาส มีแรงงานบางกลุ่ม เช่น กลุ่มที่นำเข้าผ่านการผ่อนผัน (OSS) ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติกลุ่มใหญ่ ไม่มีการระบุการทำงานในอุตสาหกรรมและกิจการประเภทใด
- ในปัจจุบัน มีความเป็นไปได้ที่สถิติจำนวนแรงงานข้ามชาติจะมากกว่าจำนวนแรงงานข้ามชาติจริง จากการที่แรงงานมีการขึ้นทะเบียนตนเองในหลายช่องทาง

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติในไทยร่วมกันเป็น 1 ฐานข้อมูล โดยกำหนดรหัสประจำตัว 1 รหัสให้กับแรงงานข้ามชาติทุกคน
- ควรมีการนำประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) (TSIC) และประเภทมาตรฐานอาชีพสากล (ISCO) เข้ามาใช้ในการจดทะเบียนแรงงาน เพื่อให้ข้อมูลสถิติแรงงานข้ามชาติมีความสอดคล้องและเปรียบเทียบกับข้อมูลสถิติแรงงานไทย ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นโยบายขึ้นในการวางแผนจัดการแรงงานโดยภาพรวมในประเทศไทย

▫ **M3 สิทธิในการลาจากการบาดเจ็บ**

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- การหยุดงานที่เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน แรงงานต้องใช้สิทธิตามสิทธิวันลาป่วย ทำให้เสียสิทธิ์
- ประเทศคู่แข่งในอุตสาหกรรมอย่าง บราซิล และ เยอรมนี มีกำหนดสิทธิวันลาป่วยเนื่องจากบาดเจ็บจากการทำงานแยกจากวันลาป่วย

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- ควรมีการพิจารณาความเหมาะสมของการแก้ไข พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ในประเด็นการเพิ่มสิทธิการลาป่วยเนื่องจากการทำงาน แยกจากสิทธิการลาป่วยโดยปกติ

▪ **M4 ข้อจำกัดในสิทธิด้านการรวมกลุ่ม**

ประเด็นที่เกิดขึ้น หรือ ถูกกล่าวอ้างว่าเกิดขึ้น

- ไทยได้ให้สัตยาบันเกือบครบทุกประเด็นในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ว่าด้วยสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของ ILO ยกเว้นอนุสัญญาว่าด้วยอิสระในการรวมกลุ่ม (C087 และ C098)
- ขณะที่ประเทศคู่แข่งและคู่ค้าที่เลือกมาศึกษาเปรียบเทียบ ได้แก่บราซิล เยอรมนี และสวีเดน ต่างก็ได้ให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน ILO ว่าด้วยอิสระในการรวมกลุ่มไปแล้วอย่างน้อยประเทศละ 1 ฉบับ
- แรงงานข้ามชาติในไทยบางรายมีบทบาทในคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท และมีสิทธิ์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ไม่มีสิทธิ์เป็นสมาชิกจัดตั้งหรือเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน

ข้อเสนอเชิงนโยบาย / ข้อเสนอเพื่อแก้ไขกฎหมาย

- รัฐบาลไทยควรให้สัตยาบันในสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองของแรงงาน ซึ่ง ILO กำหนดเป็นสิทธิพื้นฐานของแรงงาน
- ควรเพิ่มมาตรการคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่มของแรงงานในมาตรฐาน GAP สำหรับฟาร์มสัตว์ปีก (ปัจจุบันมีกำหนดไว้อยู่แล้วใน GLP Poultry และ TLS)
- ให้สิทธิแรงงานข้ามชาติในการเป็นสมาชิกจัดตั้งสหภาพแรงงาน และแก้ไขกฎหมายตามร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา 99 ให้แรงงานข้ามชาติสามารถเป็นกรรมการและอนุกรรมการสหภาพแรงงานได้

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกใน 2 ประการ ประการแรก ควรมีการทบทวนปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติให้เรียกค่าจ้างย้อนหลังได้ไม่เกิน 2 ปี (ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34(9)) ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในกรณีที่แรงงานถูกละเมิดสิทธิในเรื่องค่าจ้างมากกว่า 2 ปี แต่ก็สามารถเรียกร้องได้เพียง 2 ปี เท่านั้น ทำให้นายจ้างได้ประโยชน์จากการละเมิดสิทธิของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม และประการที่สอง คือ ขอให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิของผู้ร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้ร้องมีความเสี่ยงที่สูงเกินไป เพราะที่ผ่านมา มีเพียงระบบรับเรื่องร้องเรียนแต่ไม่มีระบบการคุ้มครองสิทธิของผู้ร้องเรียน ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคสำคัญที่ไม่จูงใจให้แรงงานใช้กลไกของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการร้องเรียนด้านสิทธิ

โดยสรุปแล้ว การศึกษานี้พบว่าโดยภาพรวมประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานอุตสาหกรรมด้านแรงงานที่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล โดยมีเพียงบางประเด็นเช่น การให้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม กระบวนการทางเอกสารในการเข้าเมือง เป็นต้น ที่ยังไม่ได้มีมาตรฐานที่เทียบเท่ากับประเทศคู่แข่งที่เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกโลก แต่ก็พบด้วยว่าการบังคับกฎหมายและมาตรการต่างๆ หลายประการเช่น การป้องกันเรียกรับหลักประกันการทำงาน การป้องกันการบังคับทำงานล่วงเวลา เป็นต้น อาจยังไม่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติเท่าที่ควร และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน/มาตรฐานอุตสาหกรรมด้านแรงงานบางประการที่ระบุในรายงานก็ควรต้องมีการทบทวนและแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น เช่น การพิจารณาเพิ่มมาตรการเพื่อส่งเสริมความรู้ในสิทธิฯ และลดอุปสรรคในการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียนสิทธิของแรงงานข้ามชาติ การปรับแก้ตัวชี้วัดด้านแรงงานบังคับในแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2561). *โรคไข้หวัดนก*.
- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. (2562). (ร่าง) แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน.
- กรมเอเชียตะวันออก กระทรวงต่างประเทศ. (2557, มกราคม 6). ญีปุ่นจะยกเลิกมาตรการห้ามนำเข้าผลิตภัณฑ์สัตว์ปีกรวมถึงสินค้าไก่สด แช่เย็นและแช่แข็งจากไทย.
- กิตติ ทรัพย์ชูกุล. (2560). อนาคตปศุสัตว์ไทย..ไก่และไข่ ที่มั่นคงและยั่งยืน?
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2559). *รายงานที่ 114/2559 เรื่อง สิทธิแรงงาน กรณีกล่าวอ้างว่า บริษัท ๕. จังหวัดลพบุรี ละเมิดสิทธิแรงงาน และจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง*.
- คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (ม.ป.ป.). สถานะการณ์สัตว์ปีกโลกและประเทศไทย.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. (2523). เล่มที่ 6: การตลาดและราคาไก่กระทงกับอนาคตของผู้เลี้ยงอิสระรายย่อย. ใน *นโยบายราคาและการตลาดสินค้าเกษตร*. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2560, กรกฎาคม 6). เปิดเนื้อหา พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2560: ของเล่นชิ้นใหม่รัฐไทย. *ประชาไท*.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2551, พฤศจิกายน 13). แผนคอมพาร์ทเมนต์ไก่สดล่าบาก.
- ประภากร ธารณาย. (2560). บทที่ 7 การเลี้ยงไก่กระทง. ใน *การผลิตสัตว์ปีก*.
- พรรษา ศิริมาจันทร์. (ม.ป.ป.). *ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย*.
- ภรณ์ จีรวงสานนท์ และ หวง เหวยเหว่ย. (2559). CP E-News บทที่ 14 : นำเข้าไก่เนื่องจากสหรัฐอเมริกา.
- มติชน. (2555, เมษายน 10). ข่าวดี ! เปิดร่างกฎหมาย EU ยกเลิกมาตรการห้ามนำเข้าไก่สดจากไทย.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2561, กรกฎาคม 18). ทีดีอาร์ไอชี้โจทย์สำคัญหลังขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวสำเร็จ. *ประชาชาติธุรกิจ*.
- ลินด์ซีย์ ฟาลวีย์, แม้นมาส จันทลักษณ์, & จรรย์ จันทลักษณ์. (2548). *การเกษตรไทย อยู่ข้างอู่น้ำข้าม สหสวรรค์*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561). *สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือน ตุลาคม พ.ศ.2561*.
- สุวิชา เกษมสุวรรณ. (2549). *การศึกษาทางระบาดวิทยาของโรคไข้หวัดนก H5N1 เพื่อใช้ช่วยในการวางนโยบาย (Epidemiological study of avian influenza H5N1 for policy guidance.)*.
- อุบลรัตน์ นฤพนธ์จิรกุล. (2550). โรคไข้หวัดนก. ใน *สรุปรายงานการเฝ้าระวังโรค ๒๕๕๐* (น. 43–46). สำนักระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค.

ภาษาต่างประเทศ

- Advokatfirman Cederquist KB. (2019). employment law overview sweden 2019-2020.
- Bergbom, K. (2015). *Trapped in the kitchen of the world the situation for migrant workers in Thailand's poultry industry.*
- Chalamwong, Y., Paitoonpong, S., & et al. (2019). *Project on a study on migration employment and labour market integration policies in Thailand: research on Asia regional migrant people.*
- Clements, M. (2015). Analysis: Solutions for trade during avian influenza outbreak.
- Dagens Nyheter. (2015, November 25). Svensk mat produceras under usla förhållanden i Thailand.
- Fariss, C. J. (2019). Yes, Human Rights Practices Are Improving Over Time. *American Political Science Review*, 1–14. <https://doi.org/10.1017/S000305541900025X>
- Food and Agriculture Organization. (2003). *World agriculture: towards 2015/2030 an FAO perspective.* Earthscan.
- Freedom House. (2019). *Freedom in the World 2019.*
- ILO. (2017). Ratifications of fundamental Conventions by country.
- International Labour Office. (2009). *Operational indicators of trafficking in human beings. Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission.*
- International Labour Office. (2015). *Review of the effectiveness of the MOUs in managing labour migration between Thailand and neighbouring countries.*
- International Labour Organization. (2019). Ratifications for Thailand.
- International Organization for Migration. (2018a). *Migration Governance Profile: Kingdom of Sweden.*
- International Organization for Migration. (2018b). *Migration Governance Snapshot: The Federal Republic of Germany.*
- International Organization for Migration. (2018c). *Migration Governance Snapshot: The Federative Republic of Brazil.*
- Khmer Times. (2015). Cambodians ‘Trapped’ in Thai ‘Kitchen of the World’.
- Lantbruksnytt. (2015, November 25). Dåliga arbetsförhållanden.
- NaRanong, V. (2007). Structural changes in Thailand s poultry sector and its social implications. *Proceedings of the FAO Conference ;Poultry in the 21st*, 1–29.
- OHCHR. (2019). Human Rights Bodies.

- Pusch Wahlig Workplace Law. (2019). employment law overview germany 2019-2020.
- Schnakenberg, K. E., & Fariss, C. J. (2014). Dynamic Patterns of Human Rights Practices. *Political Science Research and Methods*, 2(1), 1–31.
<https://doi.org/10.1017/psrm.2013.15>
- SVT Nyheter. (2015, November 25). Larm om usla villkor i livsmedelsbranschen.
- The Fund for Peace. (2019). *Fragile States Index Annual Report 2019*.
- The Global Knowledge Partnership on Migration and Development. (2019). *Bilateral Migration Matrix 2017*.
- The Phnom Penh Post. (2015, November 27). Migrants abused in Thai poultry industry.
- TozziniFreire Advogados. (2019). employment law overview brazil 2019-2020.
- Tv4play. (2016, February 23). Slavar i Thailand - så kan dina pengar sätta stopp - Streama gratis på.
- Upphandling24. (2015, November 26). Revision av upphandlingar efter larm om missförhållanden.
- Viroj NaRanong, & Phunjasit Chokesomritpol. (2017). Broiler Industry Development in Thailand: Market Integration and Value Chain Development Expanding Regional and Global Markets.
- World Health Organization. (2019). *10 May 2019 Cumulative number of confirmed human cases of avian influenza A(H5N1) reported to WHO*.
- Zuidhof, M. J., Schneider, B. L., Carney, V. L., Korver, D. R., & Robinson, F. E. (2014). Growth, efficiency, and yield of commercial broilers from 1957, 1978, and 20051. *Poultry Science*, 93(12), 2970–2982. <https://doi.org/10.3382/ps.2014-04291>

