



ค่าจ้างไม่ใช่คำตอบสุดท้าย

การสำรวจปัจจัยของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
ต่อการรักษาแรงงานให้อยู่กับองค์กรเดิมในประเทศไทย



ประวัติองค์กร

มูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2545 เป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งมีพันธกิจในการสนับสนุนความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานของเด็กกลุ่มเสี่ยงที่อาศัยอยู่ในชุมชนแออัด เมือง และในแคมป์งานก่อสร้าง ผ่านการสนับสนุนความต้องการที่จำเป็นเร่งด่วนของเด็ก การเสริมสร้างศักยภาพให้กับครอบครัวและชุมชนผ่านแนวทางแบบเพียร์ทูเพียร์ (หรือเครือข่ายเพื่อนถึงเพื่อน) และการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในภาคการก่อสร้างของไทย ทั้งนี้ มูลนิธิบ้านเด็กฯ จะร่วมงานกับพันธมิตรผ่านความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในภาคอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง แบบที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ (win-win collaboration) มูลนิธิบ้านเด็กฯ มีเป้าหมายที่จะมีส่วนร่วมในการผลักดัน เด็กกว่า 60,000 คนที่อยู่ในการก่อสร้างของประเทศไทย ให้เข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานต่างๆ

ความเป็นมาโครงการ

ในประเทศไทย แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ต้องย้ายจากโครงการก่อสร้างหนึ่งไปยังอีกโครงการพร้อมกับบุตรอยู่บ่อย ๆ เพื่ออาศัยอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างแห่งใหม่ ปัญหาหลายประการสามารถเกิดขึ้นได้เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างเหล่านี้ โดยปัญหาหลัก ๆ ได้แก่ การเข้าไม่ถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการย้ายที่อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งรวมถึง การเข้าไม่ถึงข้อมูล และการขาดทักษะด้านภาษาไทย เป็นต้น ส่งผลให้เด็กจำนวนมากมีคุณภาพชีวิตไม่ดีเท่าที่ควร จากการไม่ได้อ่านหนังสือ และขาดการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม การดูแลสุขภาพ และบริการทางสังคม

มูลนิธิบ้านเด็กฯ ได้ให้การช่วยเหลือแรงงานก่อสร้างและบุตรหลานในแคมป์เพื่อให้เข้าถึงบริการที่จำเป็นหลายด้านมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ภาษาพูดกิจกรรมส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ มูลนิธิบ้านเด็กฯ ได้เปิดตัวโครงการ สร้างเสริมผลลัพธ์ที่ดีทางสังคม (บีเอสไอ อินนิเชียทีฟ) (Building Social Impact (BSI) Initiative) ในปี 2565 เพื่อจัดการกับปัญหานี้ในระดับที่ใหญ่ขึ้นและยั่งยืนขึ้น โดยนำกรอบปฏิบัติการสร้างเสริมผลลัพธ์ที่ดีทางสังคม เป็นความร่วมมือที่ขับเคลื่อนโดยมูลนิธิบ้านเด็กฯ และได้รับการสนับสนุนทั้งจาก UNICEF และบริษัทผู้นำด้านอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย เพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนจนถึงเงื่อนไขและการเข้าถึงบริการของแรงงานและบุตรหลานที่อาศัยอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างทั่วประเทศให้ดีขึ้น กรอบปฏิบัติการสร้างเสริม

ผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมช่วยทั้งนักพัฒนาและบริษัทก่อสร้างผ่านการนำเสนอการฝึกอบรมโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย โดยมีชุดเครื่องมือซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและเครื่องมือประเมินตนเองรวมเอาไว้ในนั้นด้วย แหล่งข้อมูลเหล่านี้อ้างอิงมาจากกรอบปฏิบัติการบีเอสไอ (BSI Framework for Action) ซึ่งประกอบด้วยคำแนะนำ 12 ประการ สำหรับบริษัทต่างๆ ในการดำเนินการปรับปรุงสี่ประเด็นหลักภายในแคมป์พักก่อสร้าง

การนำกรอบปฏิบัติการ บีเอสไอ (BSI Framework for Action) ไปปรับใช้ ผู้รับเหมาและผู้พัฒนาโครงการสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกทั้งต่อธุรกิจของตนและต่อคนงานกับครอบครัวของคนงานที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทาน การที่ประเทศไทย ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและที่อื่น ๆ ได้ให้ความสนใจต่อเรื่องความยั่งยืนและสิทธิมนุษยชนมากขึ้นในปัจจุบันนี้ ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ มีความเสี่ยงด้านชื่อเสียงและทางกฎหมายมากขึ้น ธุรกิจจะสามารถหลีกเลี่ยง การถูกฟ้องร้อง การเสียภาพลักษณ์และการเสื่อมเสียชื่อเสียงได้ โดยการระบุ จัดการ และบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน อนึ่ง ประโยชน์ทางธุรกิจที่ถูกอ้างถึงบ่อยครั้งที่เกิดจากการเคารพสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ความสามารถในการดึงดูดให้คนมาทำงานและความสามารถในการทำให้คนงานอยากอยู่กับบริษัทเดิม ดังนั้น การสำรวจในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางปฏิบัติในด้านสวัสดิการคนงานของบริษัทหนึ่ง ๆ ต่อระดับการรักษาคนงานให้อยู่กับบริษัทเดิม



การขาดแคลนแรงงานในภาค อุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย

การจัดการและการรักษาแรงงานข้ามชาติให้อยู่ต่อกับบริษัทเดิม เป็นความท้าทายที่ภาคการก่อสร้างของไทยรับทราบเป็นอย่างดี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ประเมินว่าประเทศไทยขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนประมาณ 700,000 คน โดยภาคก่อสร้างเป็นภาคที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดภาคหนึ่ง ทั้งนี้ ส.อ.ท. ได้เรียกร้องให้กระทรวงแรงงานผ่อนปรนข้อกำหนดการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านพร้อมทั้งให้การนิรโทษกรรมนายจ้างที่ได้จ้างแรงงานนอกระบบมาก่อนหน้า¹ พร้อมกันนี้ สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน ยังได้เรียกร้องให้รัฐบาลผ่อนปรนข้อกำหนดการนำเข้าแรงงานเข้ามาทำงานก่อสร้าง เพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของภาคธุรกิจก่อสร้าง² จากสถานการณ์ทางการเมืองในเมียนมาร์ทำให้ไทยไม่สามารถนำเข้าแรงงานพม่าได้ตั้งแต่ช่วงเริ่มเกิดโควิด-19 โดยเพิ่งเริ่มที่จะมีระบบการนำเข้าแรงงาน

เข้ามาได้ตั้งแต่ช่วงต้นปี 2566 นี้เท่านั้น อย่างไรก็ตาม การนำแรงงานเข้ามามักถูกจำกัดโดยสงครามกลางเมืองที่กำลังดำเนินอยู่ในเมียนมาร์ ในขณะที่บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) กับกัมพูชาและลาวก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในภาคการก่อสร้าง³ ด้วยสภาพสถานการณ์เช่นนี้ ประกอบกับการอพยพของแรงงานที่ต้องออกจากประเทศไทยในช่วงโควิด จึงส่งผลให้บริษัทก่อสร้างมีทางเลือกไม่มากนักนอกเหนือไปจากการจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่อย่างไม่เพียงพอในประเทศไทยในปัจจุบัน พร้อมไปกับความพยายามดึงดูดและรักษาคงงานเอาไว้กับบริษัทเดิม เพื่อให้โครงการก่อสร้างแล้วเสร็จตรงเวลา พร้อมกับช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานใหม่อีกด้วย

1 สำนักข่าวแห่งชาติ, 7 มีนาคม 2565, FTI says Thailand faces a 700,000 labor shortage. Accessed at <https://thainews.prd.go.th/en/news/detail/TCATG220307172329297>

2 คอสมอส, 11 เมษายน 2566, Housing Association urges gov't to allow it to hire more foreign workers. Accessed at <https://www.nationthailand.com/thailand/economy/40024155>

3 กรุงเทพโพสต์, 18 เมษายน 2565, Doubt raised over labour plan. Accessed at <https://www.bangkokpost.com/thailand/special-reports/2296134/doubt-raised-over-labour-plan>



จุดประสงค์ของการสำรวจ

การสำรวจขนาดสั้นฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อพิจารณาว่าปัจจัยใดสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างในการที่จะเลือกที่จะทำงานต่อไปกับบริษัทเดิม (หรือกับผู้รับเหมาก่อสร้างหลัก/เจ้าของแคมป์พักก่อสร้างเดิม) วัตถุประสงค์ของการสำรวจคือการช่วยให้เข้าใจมุมมองของแรงงานได้ดีขึ้น และมองหาปัจจัยด้านสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่มีต่อการตัดสินใจของแรงงานในการเลือกที่จะอยู่ต่อในแคมป์พักก่อสร้างของผู้รับเหมาหลัก

ข้อจำกัดในการสำรวจ

อุปสรรคของการสำรวจการอยู่ต่อกับบริษัทเดิมของแรงงานในภาคส่วนที่มีสัญญาจ้างที่ไม่เป็นทางการ และที่มีการว่าจ้างช่วงระดับสูงที่มีอยู่มากมาย โดยมากมาจากการขาดข้อมูล เช่น ความรู้เกี่ยวกับแคมป์พักก่อสร้างที่แรงงานจะย้ายเข้า หรือข้อมูลด้านความยากง่ายในการเปลี่ยนนายจ้าง บริษัท หรือผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น การสำรวจนี้จึงจัดทำขึ้นภายใต้สมมติฐานว่าแรงงานมีอิสระที่จะเปลี่ยนนายจ้าง ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับเหมาหลัก หากพวกเขาไม่พอใจกับสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพการทำงาน ข้อมูลทุกข้อมูกรวมอยู่ในแบบสำรวจด้วยเช่นกัน เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ผลสำรวจ



ระเบียบวิธีการศึกษา

ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์และมีนาคม 2566 มีการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติทั้งหมด 179 คน ในแคมป์พักก่อสร้าง 10 แห่งใน 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชลบุรี นนทบุรี และเชียงใหม่ การสำรวจเป็นแบบการลงไปสัมภาษณ์ภาคสนามและนำมาเขียนบรรยายเพิ่มเติมในภายหลัง แรงงานตอบแบบสอบถามการสำรวจการรักษาคงงานให้อยู่ในองค์กร (Retention Survey Questionnaire) ของมูลนิธิบ้านเด็ก แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสี่ส่วนหลัก: 1) สิทธิแรงงาน 2) สวัสดิการสำหรับแรงงาน 3) สวัสดิการสำหรับบุตรหลาน และ 4) การจัดสภาพที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม พนักงานในแต่ละพื้นที่ จะถูกขอให้ให้คะแนนด้านต่าง ๆ อ้างอิงจากสิ่งที่พวกเขาคิดว่าสำคัญที่สุดสำหรับการที่จะอยู่ต่อกับบริษัทรับเหมาก่อสร้างหนึ่ง ๆ นอกจากนี้ แบบสอบถามยังถามคนงานเกี่ยวกับเหตุผลหลัก 2 ประการ ที่ทำให้พวกเขาจึง “ออก” จากผู้รับเหมาหลักก่อนหน้านี้และเหตุผลหลัก 2 ประการที่ทำให้ “อยู่ต่อ” กับผู้รับเหมาหลักคนปัจจุบัน

การคำนวณขนาดตัวอย่าง (sample sizes) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 70 และส่วนต่างของข้อผิดพลาดร้อยละ 5 ทั้งนี้ เนื่องจากจำนวนประชากรในแคมป์พักก่อสร้างในกรุงเทพฯ นนทบุรี และชลบุรี มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญ ขนาดตัวอย่างจึงอยู่ในช่วงตั้งแต่ร้อยละ 3 ถึงร้อยละ 27 ส่วนในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแคมป์พักก่อสร้างมีขนาดเล็กกว่ามากในแง่ของจำนวนประชากร ขนาดตัวอย่างอยู่ระหว่างร้อยละ 13 ถึงร้อยละ 50 โดยมีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 80 หนึ่ง สำหรับทั้งสองสถานที่ การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกใช้เพื่อกำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมกลุ่มตัวอย่าง ในจังหวัดเชียงใหม่ มีการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอ้างอิงบุคคลและผู้เชี่ยวชาญ หรือ snowball sampling เพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายเพื่อน (peer network) ของมูลนิธิบ้านเด็กฯ ในแคมป์พักก่อสร้างอีกด้วย⁴ สำหรับในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลได้มีการคัดเลือกแรงงานที่สามารถพูดภาษาไทยได้ในระดับหนึ่ง ในกรณีที่มีความสามารถทางภาษาน้อย พนักงานที่พูดได้สองภาษาจะช่วยเป็นล่ามให้ การสัมภาษณ์ที่ต้องใช้การแปล จะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดเป็นพิเศษด้วยกระบวนการจัดล้างข้อมูลให้สะอาด หรือ data-cleaning process

เจ้าหน้าที่มูลนิธิบ้านเด็กฯ จากกรุงเทพฯ และเชียงใหม่ ใช้วิธีทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในแคมป์พักก่อสร้างด้วยตนเอง หรือทางโทรศัพท์ สำหรับเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร พบความท้าทายในการทำแบบสำรวจกับแรงงานชาวเมียนมาร์เนื่องจากทักษะการใช้ภาษาไทยที่มีจำกัด อย่างไรก็ตาม สิ่งนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อกรรวบรวมข้อมูล เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มาจากกัมพูชา นอกจากนี้ยังมีการใช้แหล่งข้อมูลทุติยภูมิเพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้รับมาในระดับปฐมภูมิและเพื่อเสริมการวิเคราะห์ของรายงานนี้อีกด้วย



4 โครงการของมูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็กว่าด้วยการเสริมสร้างชุมชนในเชียงใหม่ ใช้รูปแบบเพียร์ทูเพียร์ หรือ เครือข่ายเพื่อน โดยที่นักสังคมสงเคราะห์ของมูลนิธิบ้านเด็กกับบริษัทร่วมและฝึกอบรมสมาชิกในชุมชนในฐานะ 'Peer Educators' หรือ 'เพื่อนผู้ให้ความรู้' เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิของผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทยและการเข้าถึงบริการสาธารณะ



ผลการศึกษา

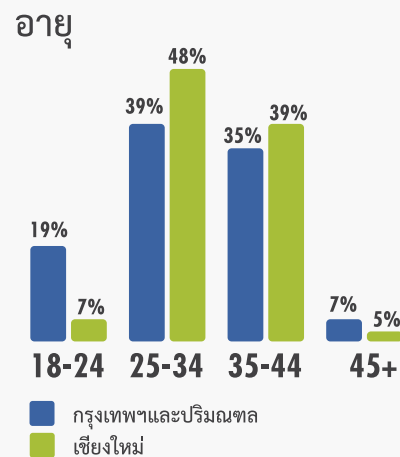
เนื่องจากความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของชนบทกรรมนิยมในแคมป์พักก่อสร้างในกรุงเทพฯ และปริมณฑลเทียบกับของจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้แยกผลการวิจัยระหว่างสองพื้นที่นี้ออกจากกัน

ข้อมูลประชากร กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และชลบุรี

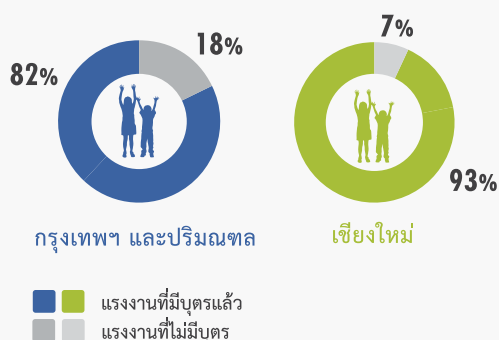


จากการสัมภาษณ์คนงาน 136 คน ร้อยละ 68 (93 คน) มาจากกัมพูชา และร้อยละ 32 (43 คน) มาจากเมียนมาร์ การสัมภาษณ์เป็นแบบแยกเพศ เพราะว่าแรงงานผู้หญิงมักมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 40 หรือน้อยกว่า ของกำลังแรงงานก่อสร้างทั้งหมด กลุ่มอายุที่พบบ่อยที่สุดคืออายุ 25-34 ปี (ร้อยละ 39) และ 34-45 (ร้อยละ 35) รองลงมาคือ 18-24 (ร้อยละ 19)

กว่าร้อยละ 93 ของคนงานที่ถูกสัมภาษณ์ได้รับการว่าจ้างจากผู้รับเหมาช่วงแทนที่จะเป็นผู้รับเหมาหลักโดยตรง ข้อเท็จจริงนี้ตอกย้ำผลจากงานวิจัยก่อนหน้า (ILO, 2559) ซึ่งพบว่ามีกรจ้างเหมาช่วงจำนวนมากในภาคการก่อสร้างของไทย



ข้อมูลครอบครัว

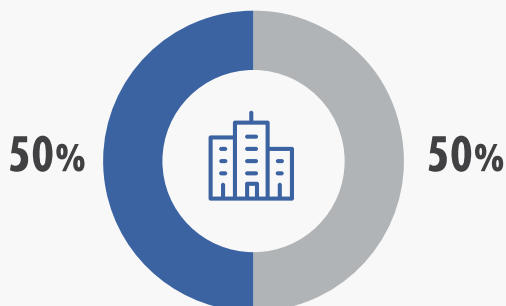


สำหรับเรื่องของเด็กที่ย้ายตามคนงาน ร้อยละ 18 ของคนงาน (24 คน) ที่สัมภาษณ์ไม่มีบุตร โดยจากผู้ปกครองทั้งหมด 112 คน มีผู้ปกครองจำนวนร้อยละ 84 ที่มีลูกที่ยังเป็นเด็ก โดยร้อยละ 54 ของกลุ่มนี้ มีลูกอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างอย่างน้อยหนึ่งคน ส่วนร้อยละ 46 ไม่ได้มีลูกอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างด้วย พบผลลัพธ์ที่คล้ายกันกับรายงานก่อนหน้านี้ของมูลนิธิว่าชื่อว่า Family Unity Report ในแคมป์พักก่อสร้างที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ปัจจัยในการรักษาคนงานให้อยู่กับบริษัทเดิม

สภาพที่อยู่อาศัยและโครงสร้างพื้นฐาน

การจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน
ในประเด็นสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัย



■ ที่พำนักสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย

■ ได้รับการสนับสนุนค่าครองชีพ เช่น ค่าเช่าที่พัก และ ค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ

ในแง่ของการจัดการที่อยู่อาศัย แรงงานให้ความสำคัญกับความสะอาดของแคมป์พักก่อสร้างพอ ๆ กับการสนับสนุนของบริษัทในด้านการอุดหนุนค่าครองชีพ ถึงแม้ว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างจะเช่าที่ดินและจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับคนงาน แต่ก็ไม่มีกฎหมายควบคุมดูแลสภาพของที่อยู่อาศัย สิ่งนี้ทำให้คุณภาพของที่อยู่อาศัยขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้รับเหมาก่อสร้าง การดูแลรักษาแคมป์พักก่อสร้างให้สะอาดปลอดภัย และได้รับการจัดการอย่างดีไม่เพียงแต่เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าสำหรับบริษัทต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังช่วยลดโอกาสในการถูกล่วงละเมิดหรือความรุนแรงทางเพศ ป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ และส่งเสริมการจัดการขยะที่ดีขึ้นซึ่งทั้งหมดนี้ต่างก่อให้เกิดประโยชน์ทางอ้อม

สิทธิของแรงงาน

การจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน
ในประเด็นสิทธิและการเข้าถึง



1. การให้การช่วยเหลือในการลงทะเบียนลูกจ้าง

2. การได้รับค่าจ้าง

3. ไม่มีการห้ำหั่นค่าจ้างระหว่างลาป่วย

4. มีช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

ด้านสวัสดิการพนักงาน ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามให้คุณค่าสูงสุดกับการได้รับการสนับสนุนของบริษัทในการได้รับและอัปเดตเอกสารที่จำเป็นเพื่อให้ได้รับสถานะทางกฎหมายและรักษาสถานะนั้นไว้ งานวิจัยที่มีอยู่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทยระบุว่า การได้รับและรักษาสถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติเป็นความท้าทายที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการก่อสร้างที่การจ้างเหมาช่วงบดบังความรับผิดชอบของนายจ้าง เมื่อเร็ว ๆ นี้ รายงานจากคณะทำงานแรงงานข้ามชาติ Migrant Working Group (2565) ตรวจสอบผลกระทบของโครงการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยสำหรับแรงงานข้ามชาติ พบว่าร้อยละ 93 ของแรงงานต้องการการสนับสนุนกระบวนการลงทะเบียนจนเสร็จสิ้น โดยในจำนวนนั้นมีร้อยละ 46 ของแรงงานซึ่งต้องพึ่งพานายจ้าง การศึกษาซึ่งพบว่าร้อยละ 82 ของผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างถูกเรียกเก็บเงินมากเกินไปในกระบวนการ และร้อยละ 81 ตกเป็นหนี้

เมื่อคำนึงถึงผลลัพธ์เหล่านี้ บริษัทก่อสร้างและแรงงานต่างก็ได้รับประโยชน์จากการได้รับการสนับสนุนมากขึ้นในการได้รับและรักษาสถานะทางกฎหมายของคนงาน บริษัทรับเหมาก่อสร้างจะดึงดูดคนงานและรักษาแรงงานข้ามชาติเอาไว้กับบริษัทได้มากกว่า ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดห่วงโซ่อุปทานของแรงงาน ก็ช่วยป้องกันบริษัทเองจากการทุจริตและความเสียหายต่อชื่อเสียงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมกันนั้น แรงงานก็จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทยได้ง่ายขึ้นอีกด้วย

ในแง่ของสิทธิประโยชน์สำหรับคนงาน ผู้เข้าร่วมให้คะแนนในระดับสูง สำหรับการสนับสนุนการไปศูนย์สุขภาพหรือโรงพยาบาลโดยมีบริการขนส่งและ/หรือการให้ความสนับสนุนด้านภาษา และให้คะแนนการที่บริษัทให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคมและโครงการหลักประกันสุขภาพเพื่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว (MHIS) ในระดับที่ต่ำลงมาเพียงเล็กน้อย การสำรวจภายในก่อนหน้านี้นี้จัดทำโดยมูลนิธิบ้านเด็กฯ เกี่ยวกับการระบุอุปสรรคในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลพบว่า นอกจากจะขาดความคุ้มครองด้านสุขภาพหรือความรู้เรื่องขอบเขตความคุ้มครองแล้ว คนงาน



สวัสดิการสำหรับแรงงาน

การจัดลำดับความสำคัญของแรงงานในประเด็นความเป็นอยู่ที่ดีและสวัสดิการที่จำเป็น



1. สนับสนุนสามแปลภาษาและมีรถรับส่งเมื่อไปโรงพยาบาล
2. การเข้าถึงข้อมูลระบบประกันสุขภาพและประกันสังคม
3. มีโอกาสในการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

ยังต้องเผชิญกับอุปสรรคด้านภาษา ตลอดจนความยากลำบากในการเดินทางไปโรงพยาบาลที่ได้รับมอบหมายหรือศูนย์สุขภาพที่ใกล้ที่สุด การทบทวนการคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทย (พ.ศ. 2565) ซึ่งจัดทำโดยองค์การสหประชาชาติ พบว่า การขาดข้อมูลที่มีอยู่เกี่ยวกับสิทธิเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับแรงงานข้ามชาติในการเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งการสำรวจภายในที่จัดทำโดยมูลนิธิบ้านเด็กฯ ก็ได้ผลการศึกษาที่คล้ายคลึงกันเช่นกัน

โชคดีสำหรับบริษัทรับเหมาก่อสร้าง การให้ข้อมูลเกี่ยวกับความครอบคลุมด้านการรักษาพยาบาล การสนับสนุนการเดินทางไปยังโรงพยาบาลหรือศูนย์สุขภาพที่ใกล้ที่สุด และการสนับสนุนคนงานด้านการสื่อสารกับผู้ให้บริการนั้น เป็นโครงการที่จัดทำได้ง่ายและต้นทุนต่ำ ด้วยกรอบปฏิบัติการสร้างเสริมผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมของมูลนิธิบ้านเด็กฯ บริษัทก่อสร้างจะได้รับเครื่องมือและทรัพยากร

การฝึกอบรมและการสนับสนุนเกี่ยวกับวิธีการรองรับความต้องการของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวได้อย่างดีที่สุด ตลอดจนถึงวิธีที่เจ้าหน้าที่จัดการแคมป์พักก่อสร้างสามารถอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการสาธารณะให้ดียิ่งขึ้น

สวัสดิการสำหรับบุตรหลาน

การจัดลำดับความสำคัญของแรงงานในประเด็นผลประโยชน์สำหรับเด็ก



1. อนุญาตให้บุตรหลานมาอาศัยอยู่ในแคมป์ได้
2. การสนับสนุนลงทะเบียนและรถรับส่ง
3. การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ
4. แคมป์มีสถานรับดูแลเด็กระหว่างวัน

ด้านสิทธิประโยชน์สำหรับเด็กบุตรหลาน การอนุญาตให้เด็กอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างได้คะแนนสูงสุด รองลงมาคือการทำที่บริษัทให้ข้อมูลเกี่ยวกับประกันสุขภาพเด็ก เตรียมสถานรับเลี้ยงเด็กไว้ให้ และท้ายที่สุดคือการสนับสนุนการลงทะเบียนเรียนและรถรับส่งไปโรงเรียนตามลำดับคนงานส่วนใหญ่ (ที่เป็นหรือที่ไม่ได้เป็นพ่อแม่) ให้ความสำคัญกับการให้เด็กอาศัยอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ เล็กน้อย การย้ายถิ่นฐานแบบมีครอบครัวเป็นแนวโน้มในภาคการก่อสร้างของไทยตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 90 ดังนั้น บริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ยอมรับและปรับตัวอย่าง



จริงจังจะดึงดูดและรักษาแรงงานข้ามชาติให้อยู่กับบริษัทได้ดีกว่า ภายใต้หลักการสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (CRBPs) ธุรกิจต่าง ๆ มีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิเด็กและมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนสิทธิเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้หลักการที่ 3 ของหลักการสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ ซึ่งธุรกิจต่าง ๆ “ควรจัดให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมซึ่งสนับสนุนคนงานทั้งหญิงและชายในบทบาทผู้ดูแลเด็ก” ซึ่งหมายถึงการคำนึงถึงการจ่ายค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิตระยะเวลาและความยืดหยุ่นของชั่วโมงการทำงาน ข้อกำหนดสำหรับสตรีมีครรภ์และให้นมบุตร ตลอดจนความจำเป็นในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการทำให้แน่ใจว่าแคมป์พักก่อสร้างเป็นมิตรกับเด็กและส่งเสริมสิทธิของเด็ก เช่น การเข้าถึงการศึกษาและการรักษาพยาบาล เพราะเด็กก็อาศัยอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างเช่นกัน

ผู้เข้าร่วมยังถูกขอให้แบ่งปันเหตุผลหลักสองประการในการออกจากผู้รับเหมาและเหตุผลหลักสองประการในการอยู่กับผู้รับเหมาคนเดิม คำถามเหล่านี้ต่างจากคำถามก่อนหน้านี้ตรงที่เป็นคำถามปลายเปิด

ในแง่ของการอยู่กับผู้รับเหมาปัจจุบัน คนงานส่วนใหญ่อ้างถึงสภาพความเป็นอยู่ที่สะอาดและปลอดภัยควบคู่ไปกับการจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา มีการกล่าวถึงปัจจัยอื่น ๆ อีกแต่ไม่ปรากฏบ่อยนัก เช่น การติดตามสมาชิกในครอบครัว ผู้รับเหมาช่วง หรือบริษัทที่สนับสนุนสิทธิพนักงาน

ในแง่ของสาเหตุที่คนงานออกจากผู้รับเหมารายเดิม เหตุผลที่พบบ่อยที่สุดคือการไม่มีงานให้ทำ ตามมาด้วยการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา

เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างตรงเวลาได้รับคะแนนที่สูงและเป็นเหตุผลรองลงมาในการออกจากบริษัท จึงอนุมานได้ว่านี่อาจเป็นอุปสรรคที่คนงานมักต้องเผชิญ การวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัญหานี้เป็นผลมาจากจำนวนการจ้างเหมาช่วงที่มีจำนวนมาก ร่วมกับข้อตกลงการชำระเงินหลังจากที่มีการส่งมอบ การชำระเงินล่าช้าไปยังคนงานในลำดับท้ายสุดของห่วงโซ่อุปทานเป็นปัญหาที่พบได้ทั่วไปในภาคการก่อสร้าง การจ่ายค่าจ้างล่าช้าอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวแรงงานข้ามชาติ การสำรวจภายในของมูลนิธิบ้านเด็กฯ ก่อนหน้านี้พบว่า คนงานกว่าร้อยละ 63 มีภาระหนี้ โดยเกือบครึ่งหนึ่งมีหนี้สินมากกว่า 100,000 บาท ดังนั้น ความไม่แน่นอนทางการเงินที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญอาจเพิ่มขึ้นอย่างมากหากได้รับการจ่ายค่าจ้างล่าช้า

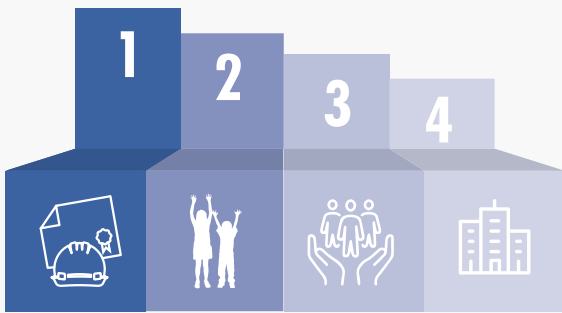
บริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ต้องการรักษาคนงานให้อยู่ต่อมากขึ้น จึงควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีกลไกในการจ่ายค่าจ้างตรงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนงานภายใต้ผู้รับเหมาช่วง การจัดการดังกล่าวอาจมีประโยชน์อย่างมากในแง่ของการรักษาแรงงานข้ามชาติและช่วยรับประกันว่าแรงงานข้ามชาติจะไม่ถูกบังคับให้เข้าสู่กลไกการเผชิญปัญหาเชิงลบ เช่น การกู้ยืมเงินเพื่อชำระหนี้ซึ่งอาจนำไปสู่การเป็นแรงงานขัดหนี้

ส่วนสุดท้ายของแบบสำรวจขอให้ผู้เข้าร่วมให้คะแนนความสำคัญของสี่ด้าน (สิทธิแรงงาน สวัสดิการสำหรับแรงงาน สวัสดิการสำหรับบุตรหลาน และการจัดสภาพที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม) สวัสดิการคนงานได้รับการจัดอันดับสูงสุด โดยอีกสามด้านได้รับการให้คะแนนเท่าเทียมกัน

แม้ว่าจะเป็นที่เข้าใจได้ว่าการจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับคนงานที่เลือกจะอยู่หรือออกจากบริษัท ปัจจุบัน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความคาดหวังของคนงานว่าผู้รับเหมาหลักจะปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมาย ถึงแม้ว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอาจถูกมองว่าเป็นข้อจำกัดของธุรกิจ แต่นอกจากประโยชน์ที่ชัดเจนในการลดความเสี่ยงทางกฎหมายแล้ว บริษัทควรตระหนักว่าการทำให้อุปทานแรงงานเป็นไปตามกฎหมายยังสามารถช่วยในด้านการรักษาแรงงานข้ามชาติให้อยู่กับบริษัทได้อีกด้วย

ผลการสำรวจ

การจัดลำดับความสำคัญตามความคิดของแรงงาน



1. สิทธิแรงงาน
2. สวัสดิการสำหรับบุตรหลาน
3. สวัสดิการสำหรับแรงงาน
4. การจัดสภาพที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม





ข้อมูลประชากรเชียงใหม่

เนื่องจากแคมป์พักก่อสร้างในเชียงใหม่มีขนาดเล็ก ขนาดตัวอย่างเฉลี่ยคือร้อยละ 26 ของประชากรแคมป์ทั้งหมด โดยร้อยละ 95 มาจากเมียนมาร์ อนึ่ง การสำรวจครั้งนี้ไม่ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชาติพันธุ์ แต่ข้อมูลที่มีอยู่ของมูลนิธิเกี่ยวกับแคมป์พักก่อสร้างในเชียงใหม่ได้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นชาวไทใหญ่ โดยผู้เข้าร่วมเกือบร้อยละ 68 เป็นผู้หญิง ที่เหลือร้อยละ 32 เป็นผู้ชาย ประชากรประมาณร้อยละ 5 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และประชากรเกือบครึ่ง (ร้อยละ 49) มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ในขณะที่ผู้ที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี มีจำนวนร้อยละ 39 และและผู้ที่มีอายุระหว่าง ระหว่าง 18-24 มีประมาณร้อยละ 7

แรงงานส่วนใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์ในเชียงใหม่ได้รับการว่าจ้างโดยตรงจากบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง ซึ่งตรงกันข้ามกับกับแรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยหลายประการ ตั้งแต่ขนาดโครงการก่อสร้างที่เล็กกว่ามากในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมักเป็นโครงการบ้านพักตากอากาศและคอนโดขนาดไม่สูงมาก ต่างกับที่กรุงเทพฯ ซึ่งเต็มไปด้วยการกระจุกตัวของโครงการขนาดใหญ่ อาคารสูง อาคารศูนย์กลางการค้า และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ

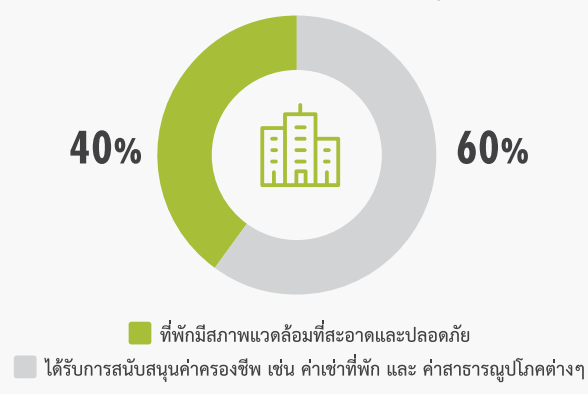
ครอบครัวแรงงานข้ามชาติในเชียงใหม่มีแนวโน้มที่จะมีลูกมากกว่า และอยู่ด้วยกันกับลูกมากกว่า ซึ่งนี่สอดคล้องกับผลการศึกษาจากรายงาน Family Unity Report ของมูลนิธิบ้านเด็กฯ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เกือบร้อยละ 93 ของคนงานมีลูก มีร้อยละ 84 (32 คน) ของผู้เข้าร่วมระบุว่าลูกของพวกเขาทั้งหมดทุกคนอยู่กับพวกเขาในแคมป์พักก่อสร้าง ส่วนอีกร้อยละ 16 มีลูกอย่างน้อยหนึ่งคน (6 คน) อยู่กับพวกเขาในแคมป์พักอาศัย ไม่มีผู้ปกครองคนไหนที่ไม่มีลูกอยู่กับพวกเขาอย่างน้อยหนึ่งคน ทั้งนี้ รายงาน Family Unity Report ระบุไว้ว่า อาจเป็นเพราะรูปแบบการย้ายถิ่นฐานของแรงงานไทใหญ่ที่วางแผนจะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ยืดเยื้อในรัฐฉาน ทำให้พวกเขาไม่แน่ใจว่าจะพาลูกมาที่ไทยด้วย หรือให้ลูกที่เกิดในประเทศไทยอยู่กับพวกเขามากกว่าที่จะส่งลูกกลับไปเมียนมาร์



ปัจจัยการรักษาคนงานให้อยู่กับบริษัทเดิม

สภาพที่อยู่อาศัยและโครงสร้างพื้นฐาน

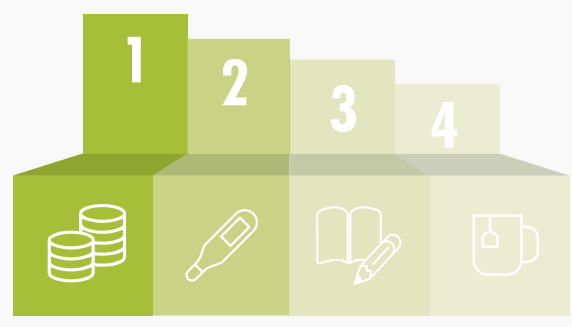
การจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน
ในประเด็นสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัย



ในแง่ของการจัดการที่อยู่อาศัย คนงานในเชียงใหม่ชี้แจงว่า พวกเขามีความต้องการที่จะให้ บริษัทอุดหนุนค่าครองชีพ เช่น ค่าเช่าและค่าสาธารณูปโภค มากกว่าที่จะต้องการให้แคมป์พักก่อสร้างมีสภาพที่ดี สะอาด และปลอดภัย เรื่องนี้น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะจากประสบการณ์ของมูลนิธิบ้านเด็กฯ สภาพของแคมป์พักก่อสร้างในเชียงใหม่ นั้นต่ำกว่าสภาพในกรุงเทพฯ และปริมณฑลมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้อเท็จจริงที่ว่า การจัดการที่อยู่อาศัยในเชียงใหม่ มักเป็นแบบไม่เป็นทางการ ในบางกรณี แรงงานจะต้องสร้างบ้านของตนเองจากเศษวัสดุ ดังนั้นพวกเขาจึงมีความคาดหวังเพียงเล็กน้อยจากบริษัทในด้านนี้ และค่อนข้างต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนในเรื่องการอุดหนุนค่าครองชีพมากกว่า

สิทธิของแรงงาน

การจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน
ในประเด็นสิทธิและการเข้าถึง



ในด้านสวัสดิการของแรงงาน คนงานให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลามากที่สุด รองลงมาคือไม่หักค่าจ้างเมื่อคนงานเจ็บป่วย การหักเงินเดือนเมื่อพนักงานเจ็บป่วยไม่เพียงแต่เพิ่มภาระทางการเงินจากการเจ็บป่วยหรือไม่สบายเท่านั้น แต่ยังเพิ่มอุปสรรคในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลอีกด้วย การทบทวนการคุ้มครองทาง



สังคมขององค์การสหประชาชาติดังกล่าวพบว่า ไม่เพียงแต่ อัตราการคุ้มครองแรงงานกัมพูชา ลาว มาเลเซีย เวียดนามจะ อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 39) แล้ว แต่ยังมีอัตราเคลมสิทธิประโยชน์ภายใต้กองทุนประกันสังคมที่ต่ำเป็นพิเศษ (ร้อยละ 9) อีกด้วย เมื่อคำนึงถึงเรื่องนี้ประกอบกับการที่มักจะจ่ายค่า โรงพยาบาลเอง เสียมากกว่าจากประสบการณ์ของมูลนิธิ อาจสรุปได้ว่าคนงานก่อสร้างข้ามชาติต้องเผชิญกับข้อเสีย การใช้จ่ายเองทางการเงินโดยพฤตินัยสำหรับการเจ็บป่วย หรือไม่สบายมากขึ้นเป็นพิเศษ ดังนั้นนอกเหนือจากภาระ ผูกพันทางกฎหมายแล้ว นายจ้างในภาคการก่อสร้างควรมี ส่วนร่วมในการบรรเทาอุปสรรคทางการเงินเหล่านี้ เพื่อลด การขาดงานอันเป็นผลจากภาวะสุขภาพหรือความเจ็บป่วยที่ไม่ได้รับการรักษา ในปี 2565 มูลนิธิบ้านเด็กฯ ได้จัดการ ประชุมร่วมกับบริษัทก่อสร้างและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ หลายแห่ง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึง สุขภาพสำหรับคนงานและเด็ก การสำรวจในที่ประชุมพบว่า ตัวแทนของบริษัทเหล่านี้สนับสนุนการเพิ่มการเข้าถึงการ รักษาพยาบาล ซึ่งพวกเขาตระหนักดีว่าจะช่วยปรับปรุงด้าน การรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัท ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขามักพบ ว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย

สวัสดิการสำหรับแรงงาน

การจัดลำดับความสำคัญของแรงงานใน ประเด็นความเป็นอยู่ที่ดีและสวัสดิการที่จำเป็น



1. มีโอกาสในการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง
2. การเข้าถึงข้อมูลระบบประกันสุขภาพและประกันสังคม
3. สนับสนุนล่ามแปลภาษาและมีรถรับส่งเมื่อไปโรงพยาบาล

ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของคนงาน คนงานที่เข้าร่วม การสำรวจในเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับการมีงานให้ทำที่ สม่าเสมอ สิ่งนี้ไม่น่าแปลกใจเนื่องจากงานก่อสร้างเป็นงานใน รูปแบบโครงการ ดังนั้นการมีงานก่อสร้างให้ทำจึงเป็นปัจจัย สำคัญในการกำหนดว่าคนงานจะไปที่ไหน งานก่อสร้างให้ทำ อาจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อสวัสดิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น คนงานในเชียงใหม่จึงให้คะแนนกับ

นายจ้างที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม (SSF)/ โครงการหลักประกันสุขภาพเพื่อการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าว (MHIS) เป็นปัจจัยสำคัญที่รองลงมา อนึ่งการสำรวจ ก่อนหน้านี้ที่จัดทำโดยมูลนิธิเกี่ยวกับการเข้าถึงการรักษา พยาบาลในเชียงใหม่ ก็ได้พบเช่นเดียวกันว่า การขาดข้อมูล เกี่ยวกับสิทธิและวิธีการลงทะเบียนในกองทุนประกันสังคม หรือ โครงการหลักประกันสุขภาพเพื่อการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าว ก็เป็นหนึ่งในอุปสรรคสำคัญในการเข้าถึงการรักษา พยาบาลของคนงาน

ตามที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ในส่วนของกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล การให้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม/ โครงการหลักประกันสุขภาพเพื่อการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าว เป็นโอกาสที่แทบจะไม่ต้องใช้ต้นทุนสำหรับบริษัท รับเหมาก่อสร้างในการปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนงาน อย่างมีนัยสำคัญ

สวัสดิการสำหรับบุตรหลาน

การจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน ในประเด็นผลประโยชน์สำหรับเด็ก



1. อนุญาตให้บุตรหลานมาอาศัยอยู่ในแคมป์ได้
2. การสนับสนุนลงทะเบียนและรถรับส่ง
3. แคมป์มีสถานรับดูแลเด็กระหว่างวัน
4. การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ

ด้านสิทธิประโยชน์สำหรับเด็ก ผู้เข้าร่วมการสำรวจ ในเชียงใหม่ก็เหมือนกับผู้เข้าร่วมในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่ให้ความสำคัญกับการให้เด็กพักอาศัยในแคมป์พักก่อสร้าง เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การที่นายจ้างสนับสนุนการลง ทะเบียนเรียนและรถรับส่งไปโรงเรียน ดังที่กล่าวไว้ก่อนหน้า นี้ เด็กจำนวนมากมีแนวโน้มที่จะอาศัยอยู่กับพ่อแม่ในแคมป์ พักก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ อันเป็นผลมาจากการย้ายตาม ผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ชาวไทใหญ่เป็นหลัก อย่างไรก็ตาม จากโครงสร้างครอบครัวภาคประเทศไทย: เกือบหนึ่งชีวิตเด็ก ในแคมป์ก่อสร้าง ของ มูลนิธิ ได้ชี้ให้เห็นว่าสภาพในแคมป์พัก ก่อสร้างเหล่านี้ไม่เหมาะที่จะให้เด็กอาศัยอยู่ งานของมูลนิธิ

บ้านเด็กฯ ภายใต้โครงการ กรอบปฏิบัติการสร้างเสริม ผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมได้แสดงให้เห็นว่าการให้ความช่วยเหลือ เด็กจากนายจ้างนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสนับสนุน การลงทะเบียนเรียนและการจัดรถรับส่งไปโรงเรียน ทำให้ เกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับผล ตอบแทนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญสำหรับบุตรหลานของ คนงาน

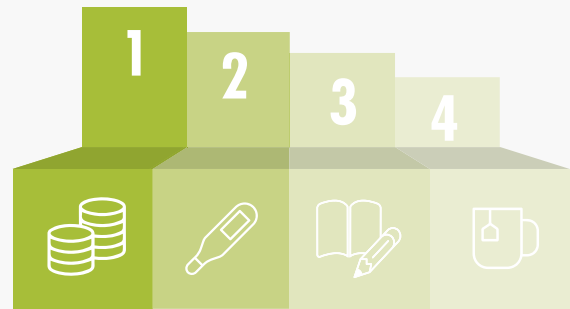
เมื่อผู้เข้าร่วมที่เชียงใหม่ถูกขอให้ให้คะแนนสิ่งที่ สำคัญที่สุดโดยรวม ผลลัพธ์ออกมาตรงกันข้ามกับผลลัพธ์ ของพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลโดยสิ้นเชิง ผู้เข้าร่วมให้ คะแนนการจัดที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือสิทธิประโยชน์สำหรับคนงาน สิทธิประโยชน์สำหรับเด็ก และสวัสดิการคนงานในลำดับสุดท้าย

เมื่อผู้เข้าร่วมในเชียงใหม่ถูกขอให้บอกเหตุผลหลัก 2 ประการว่าทำไมพวกเขาถึงยังอยู่กับนายจ้างปัจจุบัน การจ่าย ค่าจ้างตรงเวลามักถูกกล่าวถึงบ่อยพอ ๆ กับสภาพของที่พักรวมถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรของคนงาน (เพราะไม่ต้องการให้ลูกเปลี่ยนโรงเรียน) เมื่อผู้เข้าร่วมถูกถาม ถึงสาเหตุหลัก 2 ประการที่ออกจากบริษัทเดิม ประเด็นการ จ่ายค่าจ้างถูกกล่าวถึงในอัตราที่สูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ รองลงมา

คือสภาพการทำงานและเหตุผลทางครอบครัวอื่น ๆ

สิทธิของแรงงาน

การจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน ในประเด็นสิทธิและการเข้าถึง



- 1. การได้รับค่าจ้าง
- 2. ไม่มีการหักค่าจ้างระหว่างลาป่วย
- 3. การให้การช่วยเหลือในการลงทะเบียนลูกจ้าง
- 4. มีช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

สรุปการสำรวจ

การสำรวจเกี่ยวกับการรักษาคงคนงานให้อยู่ในองค์กรฉบับนี้ ถูกจัดทำขึ้นเพื่อทำความเข้าใจให้ดียิ่งขึ้นว่า ปัจจัยใดบ้างที่ แรงงานให้ความสำคัญและนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจเมื่อเลือกบริษัทที่จะทำงาน

ผลการศึกษาสำหรับกรุงเทพมหานครและปริมณฑล น่าจะช่วยโน้มน้าวให้ผู้รับเหมาก่อสร้างให้ความสำคัญกับ สวัสดิการของคนงานมากขึ้น ทั้งนี้เมื่อคำนึงว่าคนงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้อย่างอิสระเมื่อไม่พอใจกับสภาพของที่พักรที่ ผู้รับเหมาจัดให้ มาตรการเหล่านี้ไม่เพียงแต่สนับสนุนนายจ้างในการปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ ในการเคารพและสนับสนุน สิทธิของแรงงานและบุตรภายใต้หลักการชี้แนะของสหประชาชาติเพียงเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความสามารถของธุรกิจในการ ดึงดูดและรักษากำลังแรงงานข้ามชาติที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการให้เสร็จทันเวลาและภายในงบประมาณ

ผลลัพธ์ในเชียงใหม่ชี้ให้เห็นข้อสรุปที่คล้ายกันกับของกรุงเทพฯและปริมณฑล เนื่องจากผู้รับเหมาหลักเป็นผู้จ้างคน งานส่วนใหญ่โดยตรง บริษัทผู้รับเหมาหลักจึงสามารถจัดการดูแลด้านความเป็นอยู่ของแรงงานได้ดีกว่า ทั้งนี้ประสบการณ์ ของมูลนิธิในการลงท้องที่ชี้ให้เห็นว่า แคมป์พักก่อสร้างที่เชียงใหม่มีแนวโน้มที่จะตั้งอยู่เป็นเวลานานกว่าแคมป์พักก่อสร้าง ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ข้อสังเกตนี้เป็นตัวบ่งชี้ว่า การเปิดให้บริการแคมป์พักก่อสร้างแบบระยะยาว แทนที่จะเป็นแบบ ชั่วคราวระยะสั้นที่เป็นอยู่ในหลาย ๆ แคมป์พักก่อสร้าง สามารถสร้างผลประโยชน์ทางธุรกิจในแง่ของการรักษาคงคนงานและ ส่งเสริมผลประโยชน์ทางสังคมที่ดีขึ้นในแง่ของการศึกษาและการพัฒนาเด็ก

ข้อเสนอแนะ

มูลนิธิบ้านเด็กฯ หวังว่าผู้รับเหมาก่อสร้างจะใช้ผลการสำรวจนี้ เป็นโอกาสในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญต่อแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในระดับต่ำสุดของห่วงโซ่อุปทาน พร้อมกับหาทางดำเนินการที่ไม่เพียงแต่จะปรับปรุงด้านการรักษาให้คนงานทำงานต่อไปเท่านั้น แต่ยังเป็นการผลักดันด้านสิทธิมนุษยชนของคนงานและบุตรหลานของพวกเขาให้เป็นรูปธรรม จากผลการศึกษารอบปฏิบัติการสร้างเสริมผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมขอแนะนำให้ผู้รับเหมาก่อสร้างของไทย ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- กำหนดนโยบายสำหรับแคมป์พักก่อสร้างที่เหมาะสมสำหรับครอบครัว ซึ่งหมายความว่า:
 - อนุญาตให้คนงานมีผู้ติดตามหรือมีเด็กแรกเกิดในแคมป์พักก่อสร้างอย่างเป็นทางการ
 - ดูแลให้ผู้รับเหมาช่วงจดทะเบียนเด็กเป็นผู้ติดตามบิดามารดา โดยใช้แบบ ท.ร.38/1 ตามมติ ครม. เพื่อขึ้นทะเบียนแรงงานไร้เอกสารและผู้อยู่ในอุปการะที่อายุต่ำกว่า 18 ปี
 - จัดตั้งพื้นที่ปลอดภัยชุมชนหรือศูนย์รับเลี้ยงเด็กที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 - จ้างหรือมอบหมายผู้ดูแลในแคมป์พักก่อสร้างให้ดูแลเด็กที่ยังไม่ได้เข้าเรียนเพื่อแบ่งเบาภาระการดูแลของแม่มือใหม่ บริษัทต่างๆ ควรพิจารณาจ้างญาติผู้ใหญ่ของคนงานสำหรับบทบาทเหล่านี้ด้วย
 - เชิญองค์กรภาคประชาสังคมและ/หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจัดการฝึกอบรมเรื่องการปกป้องเด็กให้กับเจ้าหน้าที่จัดการแคมป์พักก่อสร้างเพื่อลดความเสี่ยงในการดูแลเด็กในแคมป์พักก่อสร้าง ให้เจ้าหน้าที่ที่จัดการแคมป์พักก่อสร้างรับทราบขั้นตอนการลงทะเบียนเรียนและใช้ระบบติดตามการรับเข้าเรียนของเด็ก พร้อมทั้งจัดหารถรับส่งเด็กไปโรงเรียน
 - ดูแลให้คนงานสามารถลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามสิทธิตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ตระหนักถึงความรับผิดชอบขององค์กรในการปกป้องสิทธิของคนงานและครอบครัวตลอดห่วงโซ่อุปทานโดย:
 - ดำเนินการตรวจสอบกับผู้รับเหมาช่วงโดยละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารของแรงงานข้ามชาติ และจัดให้มีเจ้าหน้าที่คอยตรวจสอบว่าแรงงานทุกคนมีเอกสารฉบับที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน อยู่ในความครอบครอง
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับเหมาช่วงเบิกจ่ายเงินให้กับคนงานอย่างเป็นธรรมและตรงเวลา
- ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ในแคมป์พักก่อสร้างสำหรับคนงานและครอบครัวโดย:
 - มอบหมายหน้าที่ให้ผู้ดูแลแคมป์พักก่อสร้าง (Camp Boss) หรือ เจ้าหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัย (Safety Officer) ดำเนินการประเมินตนเองของแคมป์อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อระบุช่องว่างเกี่ยวกับสภาพและความปลอดภัยของแคมป์ และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าอย่างน้อยที่สุดมีการจัดเก็บวัสดุก่อสร้างที่เป็นอันตรายให้ห่างจากพื้นที่ปลอดภัย มีห้องน้ำและพื้นที่อาบน้ำแยกชายหญิงโดยมีกุญแจล็อกและไฟที่ใช้งานได้ พร้อมกับมีห้องพักของผู้อยู่

อาศัยที่ทำจากวัสดุที่แข็งแรงทนทานและมีกฎเกณฑ์ที่ใช้งานได้

- ให้ข้อมูลแก่คนงานและครอบครัวเกี่ยวกับสิทธิและวิธีการเข้าถึงบริการสาธารณะโดย:
 - การติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ในแคมป์พักก่อสร้าง
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่จัดการ พักอยู่ ณ แคมป์พักก่อสร้าง หรืออาจจะมอบหมายให้มีเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยก็ได้ พร้อมกับจัดหาพาหนะเมื่อจำเป็นเพื่อให้คนงานเข้าถึงการรักษาพยาบาลหากจำเป็น
 - จัดให้มีให้เจ้าหน้าที่จัดการที่พักประจำอยู่ในแคมป์พักก่อสร้าง หรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยที่ได้รับมอบหมายหรือผู้รับเหมาช่วง ที่พร้อมให้การสนับสนุนด้านภาษาในกรณีที่คนงานหรือเด็กจำเป็นต้องได้พบกับผู้ให้บริการสาธารณะแต่ขาดความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย

มาตรการที่แนะนำเหล่านี้ส่วนใหญ่สามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำมากแต่สามารถสร้างผลตอบแทนทางสังคมสูงจากการลงทุนให้กับคนงานและครอบครัวที่อาศัยอยู่ในแคมป์พักก่อสร้าง ข้อมูลจากการสำรวจแสดงให้เห็นว่าผลกระทบเชิงบวกเหล่านี้ต่อชีวิตของคนงานสามารถปรับปรุงอัตราการรักษาคนงานเอาไว้ในองค์กรได้อย่างมาก ซึ่งส่งผลดีต่อตัวบริษัทเองในทางอ้อมในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- Baan Dek Foundation, 2022. The Impacts of Labor Migration on Family Unity for Migrant Construction Workers in Thailand.
- Bangkok Post, 18 April 2022, Doubt raised over labour plan.
- Buckley et al. Migrant work and employment in the construction sector, International Labour Office, Sectoral Policies Department, Conditions of Work and Equality Department. – Geneva: ILO, 2016
- International Labour Organization, Guidance Tool for Construction Companies in the Middle East, Beirut, 2019
- International Organization for Migration (IOM), 2021. Thailand Social Protection Diagnostic Review: Social Protection for Migrant Workers and Their Families in Thailand. IOM, Thailand.
- Migrant Working Group, 2022. Report on the Impact of the Thai Government’s Migration Worker Amnesty Program and Forced Labour Risk
- National News Bureau of Thailand, 2022, FTI says Thailand faces a 700,000 labor shortage.
- The Nation Thailand, 2023, Housing Association urges gov’t to allow it to hire more foreign workers.
- Segall, David and Labowitz, Sarah Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry, NYU Stern, Center for Business and Human Rights, April 2017



ติดต่อเรา

ติดต่อทีมงานของบีเอสไอ (BSI Team) หรือเยี่ยมชมเว็บไซต์ได้ที่

www.buildingsocialimpact.org

มาเรียนรู้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกรอบปฏิบัติการเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีทางสังคม
ผ่านชุดเครื่องมือประเมินความเสี่ยงทางสังคม
พร้อมกับโอกาสในการอบรมฟรีให้กับบริษัทของคุณได้แล้ววันนี้!

โครงการสร้างเสริมผลลัพธ์ที่ดีทางสังคม สนับสนุนโดย มูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก

