

แนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

Policy Development for Promoting Quality - of - Life of Laborers in the Thai Film Industry

ณัฐนันท์ เทียมเมฆ¹, เจษฎา ศาลาทอง²
Natthanun Tiammek¹, Jessada Salathong²

Received: 1 February 2023

Revised: 28 March 2023

Accepted: 19 April 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย โดยประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยเป็นกรอบในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลิตต้นนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ร่วมกับการวิจัยเอกสารต้นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ของประเทศต้นแบบ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลและสังเคราะห์เป็นแนวทางแก้ไข ปัญหา ผลการวิจัยพบว่า ภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ซึ่งประกอบไปด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ (1) ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย (2) จัดครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย (3) สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย (4) พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เกิดการทบทวนนโยบายโดยตรงถึงปัญหาของแรงงานบนพื้นฐานของความเข้าใจและการแก้ไขปัญหาในระยะยาว

คำสำคัญ: แรงงาน, คุณภาพชีวิต, อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

¹ หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² ภาควิชาการสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ Master of Arts in Communication Arts, Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University

² Department of Mass Communication, Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University

Abstract

The study examined policy development for promoting the life quality of laborers in the Thai film Industry. It applied the problem of laborers in the Thai film Industry as a conceptual framework. This qualitative research used in - depth interviews with 5 policy advocates as well as documentary research to collect data, then compared data and synthesized solutions. The results showed that the Government needs to develop strategies to promoting the life quality of laborers in the Thai film Industry which consists of 4 approaches. - (1) promoting safety standards for film crews, (2) protecting fair working hours for film crews, (3) supporting labor unions in the Thai film industry, and (4) Develop film departments that play a direct role in supervision. The results of the study will support government agencies to review policies with awareness of labor problems based on understanding and long - term solutions.

Keywords: Laborers, quality - of - Life, Thai film industry

บทนำ

‘คนกอง’ หรือ ‘แรงงานกองถ่าย’ คือผู้คนจำนวนมากที่ถูกจัดวางตำแหน่งแห่งหนของตนเองตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ทีมกล้อง ช่างไฟ ช่างแต่งหน้า ฝ่ายศิลป์ ฯลฯ ซึ่งทุกคนต่างยึดโยงเข้าหากันภายใต้กระบวนการผลิตภาพยนตร์ (production) ที่จะช่วยสร้างงานสร้างรายได้ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งยังเป็นฟันเฟืองชิ้นสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ให้เดินหน้าสร้างคุณค่าทางสังคมและมูลค่าทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2564) ถึงกระนั้นแรงงานกองถ่ายผู้อยู่เบื้องหลังการสร้างสรรคความสุขและความบันเทิงให้กับสังคมกลับถูกสวนทางด้วยสถานะแรงงานนอกระบบที่นำมาซึ่งสภาพการณ์ปัญหามากมาย

การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยผ่านกรอบแนวคิดเรื่ององค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน (ณัฐนันท์ เทียมเมฆ และเจษฎา ศาลาทอง, 2565) คือ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม พบว่า แรงงานประสบปัญหาที่ส่ง

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ (1) ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คือ ปัญหาการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ และปัญหาอุบัติเหตุในการทำงาน (2) ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คือ ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ และปัญหาการเลือกปฏิบัติทางลำดับชั้น (3) ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ ปัญหาเรื่อง การไม่มีตัวแทนในการต่อรอง และ (4) ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คือ ปัญหาการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ซึ่งปัญหาในทุกๆ ด้าน ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานอย่างชัดเจน และกลายเป็นข้อขัดแย้งที่ถูกกละเลยไปจากการศึกษาภาพยนตร์ในมิติสุนทรียศาสตร์หรือมิติพาณิชนศาสตร์ในปัจจุบัน

แม้คุณภาพชีวิตจะถูกซ่อนทับไว้ด้วยปัญหามากมาย แต่จาก รายงานผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ครึ่งระยะ กลับพบว่าผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมทักษะและอบรมองค์ความรู้เป็นสำคัญ และขาดแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานกองถ่ายอย่าง

ชัดเจน (ณัฐนันท์ เทียมเมฆ, 2563) ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อต่อยอดผลสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้างต้น และนำเสนอแนวทางพัฒนานโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยในรูปแบบข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่จะช่วยส่งเสริมความตระหนักถึงปัญหาของกลุ่มแรงงานในกองถ่าย และขยายพรมแดนความเข้าใจต่อ ‘คุณภาพของผลงาน’ ไปสู่ ‘คุณภาพของชีวิต’ อันเป็นรากฐานของกระบวนการผลิตภาพยนตร์ที่ไม่ควรละเลย และถูกตัดขาดไปจากอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อเสนอแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

ตารางที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลิตต้นนโยบาย/ผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง
ผู้กำกับภาพยนตร์และนายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ไทย
นายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิิจิทัลมีเดีย (FDCA)
ทีมงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในไทย และเจ้าของแฟนเพจ ‘วันละภาพ’
ผู้อำนวยการประจำคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ส่วนที่ 2 การวิจัยเอกสาร (documentary research) ผ่านการศึกษาเอกสาร นโยบาย กฎหมาย คู่มือ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ของประเทศต้นแบบ เพื่อใช้เป็นกรณีตัวอย่างของการพัฒนาอุตสาหกรรม และถอดบทเรียนแนวทางการพัฒนานโยบายด้านแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยเครื่องมือในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in - depth Interview) โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ในกลุ่มผู้ผลิตต้นนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือการเป็นบุคลากรวิชาชีพด้านภาพยนตร์ที่ได้รับการยอมรับในอุตสาหกรรมและเป็นส่วนสำคัญในการผลิตต้นนโยบายขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ตลอดจนผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านแรงงาน กฎหมายแรงงาน และองค์ความรู้ด้านสภาพแรงงาน จำนวน 5 คน

มาปรับใช้ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ฟิlipินส์ สหราชอาณาจักร และเกาหลีใต้

ผลการศึกษา

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) (คณะกรรมการภาพยนตร์และวิดิทัศน์

แห่งชาติ, 2559) ยังคงมีความไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยที่ประสบปัญหามากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานใต้เส้น (below - the - line) หรือ คนกองฝ่ายเทคนิค แรงงาน และช่างฝีมือ เช่น ทีมจัดไฟ ช่างกล้อง ช่างแต่งหน้า ฯลฯ ที่ยังไม่ปรากฏเป็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ผลักดันนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกับการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องไปกับกรอบแนวคิดเรื่องปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยผ่านองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน โดยผู้วิจัยพิจารณาความสำคัญของยุทธศาสตร์โดยไล่เรียงการนำเสนอจากเป้าหมายระยะเริ่มต้น ระยะกลาง ไปจนถึงระยะยาว ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ซึ่งประกอบไปด้วย 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย

การส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย เรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากส่งผลกระทบต่อร่างกายในหลายระดับ บางกรณีอาจเป็นความบาดเจ็บเพียงเล็กน้อย แต่บ่อยครั้งอาจนำไปสู่เป็นอันตรายแก่ชีวิต แม้ว่าทีมงานฝ่ายศิลป์หรือฝ่ายกล้องจะมีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุมากกว่าเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับงานสร้าง อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง หรือเทคนิคพิเศษที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ แต่ในขณะเดียวกัน ก็ไม่สามารถรับประกันความปลอดภัยให้กับทีมงานในฝ่ายอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่ เพราะอุบัติเหตุ

สามารถเกิดอย่างไม่คาดคิดได้เสมอในกองถ่ายทำภาพยนตร์

นายกสมาคมวิชาชีพภาพยนตร์และดิจิทัลมีเดีย (23 เมษายน พ.ศ. 2564) เสนอแนะให้หยิบยกคู่มือด้านความปลอดภัยในกองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในฐานะแม่แบบที่จะช่วยส่งเสริมให้มาตรฐานความปลอดภัยของแรงงานกองถ่ายในไทย นำผู้วิจัยไปสูการวิจัยเอกสารคู่มือด้านความปลอดภัย กรณีศึกษาจากหน่วยงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของบริษัทวอร์เนอร์บราเธอส์ (Warner Bros Studio) ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้พัฒนาคู่มือด้านความปลอดภัยในหัวข้อ Safetyontheset.com (2020) โดยการวิจัยเอกสารพบว่า คู่มือดังกล่าวมีบทบาทในการให้คำแนะนำด้านความปลอดภัยในการผลิตภาพยนตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุ ลดความเสี่ยง และเสนอแนะวิธีการรับมือรูปแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประกอบไปด้วยรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมความรับผิดชอบของทีมงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยแบบฟอร์มอย่างเป็นทางการ และการระบุวิธีการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างชัดเจน ภายในคู่มือยังประกอบไปด้วยแบบฟอร์มรองรับการทำงานในสถานการณ์ที่หลากหลายและเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสามารถนำไปขยายผลต่อไปยังมาตรการด้านความปลอดภัยในกรณีฉุกเฉิน ตัวอย่างเช่น รายการตรวจสอบเพื่อประเมินอันตรายในขั้นตอนการผลิต (production stage hazard assessment checklist) แบบฟอร์มการจัดประชุมเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย (on - set safety meeting for crew & cast) แนวทางการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงต่อสารพิษ ข้อปฏิบัติต่อการใช้กระสุนปืนในการถ่ายทำ ตลอดจนการสร้างตระหนักรู้ต่อความปลอดภัยในกองถ่ายให้กับแรงงานผ่านการ

จัดประชุมเตรียมความพร้อม (safety meeting) อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ซึ่งกล่าวได้ว่าคู่มือฉบับนี้ นำเสนอแนวทางด้านความปลอดภัยที่ครอบคลุม การผลิตภาพยนตร์ในทุกกระบวนการอย่างครบวงจร และสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานความปลอดภัยของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายของแรงงานไม่น้อยไปกว่าคุณภาพของผลงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาครัฐและภาคเอกชนควรนำมาศึกษาและปรับใช้ให้เข้ากับมาตรฐานความปลอดภัยในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย เพื่อรองรับความเป็นไปได้ต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมและป้องกันความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุของแรงงานในกองถ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยเสนอให้คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ มุ่งส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของสื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ เอกสาร ให้ความรู้ที่ประยุกต์แนวทางด้านความปลอดภัยจากต่างประเทศให้สอดคล้องกับบริบทของกองถ่ายทำภาพยนตร์ในประเทศไทย ตลอดจนการจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (safety guideline) ให้แก่แรงงาน ซึ่งเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป้าหมายระยะเริ่มต้น ท่ามกลางความคุ้มครองทางกฎหมายในปัจจุบันที่ยังคงไม่ครอบคลุมแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ การส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยดังกล่าวจะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญต่อการสร้างความตระหนักรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับทุกภาคส่วนในอุตสาหกรรม

แนวทางที่ 2 คุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงาน

การคุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย เป็นแนวทางการ

แก้ไขปัญหาคอนคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย เรื่องการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ซึ่งเกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานจนส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ทรัพยากรภาคแรงงานในอุตสาหกรรมมีอายุงานสั้น ไม่สามารถทำงานได้ไปจนวัยเกษียณ เนื่องจากความอ่อนล้าจะถูกสะสมภายในร่างกายของแรงงานเป็นจำนวนมากจนไม่อาจแบกรับไว้ด้วยรายได้จากการทำงานที่ต้องผันเปลี่ยนเป็นค่ารักษาพยาบาลจนหมดสิ้น

นายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ (25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นด้วยกลไกเชิงวัฒนธรรมในกองถ่าย เพื่อสร้างธรรมเนียมปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงานผ่านการเทิร์นอะราวด์ (turnaround) ซึ่งหมายถึงระยะเวลาการพักผ่อนของแรงงานเพื่อวนกลับมาทำงานอีกครั้ง ต้องถูกกำหนดชั่วโมงให้สอดคล้องกับการพักผ่อนที่เพียงพอ โดยการเทิร์นอะราวด์เปรียบเสมือนการแก้ไขปัญหาด้วยเงื่อนไขขั้นต่ำท่ามกลางสถานการณ์ที่ยังไม่สามารถควบคุมชั่วโมงการทำงานได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ ชั่วโมงการหยุดพักของแรงงานก่อนเริ่มงานในวันต่อไปจะต้องถูกกำหนดบนพื้นฐานของการพักผ่อนที่เพียงพอเป็นสำคัญ และเป็นวิธีที่มุ่งขยายผลผ่านหลักปฏิบัติทางวัฒนธรรมในกองถ่ายที่กลุ่มแรงงานสามารถร่วมมือกันเรียกร้องให้มีการปรับใช้กลไกดังกล่าวเพื่อต่อรองกับนายทุน/ผู้ว่าจ้าง

กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ประเทศสหรัฐอเมริกาที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงวัฒนธรรมในกองถ่ายเกิดขึ้นผ่านการรณรงค์ภายใต้โครงการรณรงค์ “12 ON/12 OFF” ในปี 2003 ที่กลุ่มแรงงานในกองถ่ายเรียกร้องให้จำกัดชั่วโมงการทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสียงสะท้อนไปยังค่ายภาพยนตร์ ผู้อำนวยการ

ผลิต ฝ่ายจัดการกองถ่าย ให้ตระหนักถึงความสำคัญของชั่วโมงการทำงานและความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุทางรถยนต์ อันเนื่องมาจากความเหนื่อยล้าจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและการจัดตารางเวลาที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งถูกขยายผลเป็นการรณรงค์ของแรงงานในกองถ่ายผ่านการสวมเสื้อยืดที่ระบุ 'กฎพื้นฐาน 3 ข้อ' ได้แก่ (Caldwell, 2008)

1. ทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน (No more than 12 hours of work)
2. เทิร์นอะราวด์ไม่น้อยไปกว่า 12 ชั่วโมง (No less than 12 hours of Turnaround)
3. ก่อนพักทานอาหารต้องทำงานไม่เกิน 6 ชั่วโมง (No more than 6 hours between meals)

แนวทางการเทิร์นอะราวด์และการสร้างความตระหนักผ่านการรณรงค์เรียกร้องของแรงงาน นับเป็นกลไกเชิงวัฒนธรรมของอุตสาหกรรมที่อาศัยการแทรกซึมผ่านวิถีคิดและวิธีปฏิบัติของบุคลากรวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม แนวปฏิบัติทางวัฒนธรรมอาจนำมาซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ใช้เวลายาวนาน เนื่องด้วยข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบริบทของสังคม ตลอดจนมนุษยธรรมของนายทุน/ ผู้ว่าจ้างที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ด้วยเหตุนี้แนวทางการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงาน ไม่เพียงอาศัยกลไกเชิงวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ควรพิจารณาหลักการทางกฎหมาย/ ข้อบังคับ และการสนับสนุนจากภาครัฐควบคู่กันไป เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความชัดเจนยิ่งขึ้น

ฟิลิปปินส์เป็นอีกหนึ่งประเทศต้นแบบที่กำหนดแนวทางสนับสนุนแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับทางจากภาครัฐ ซึ่งจะมีส่วนช่วยคุ้มครองสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับแรงงานได้

อย่างเป็นรูปธรรม โดยการวิจัยเอกสารในหัวข้อ Joint Memorandum Circular No.1: Guidelines Governing the working conditions and occupational safety and health of workers in the Audio - Visual Production (2020) พบว่าเอกสารดังกล่าวมีลักษณะเป็นข้อกำหนดในการทำงานที่จัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labour and Employment) และ สมาพันธ์ภาพยนตร์แห่งฟิลิปปินส์ (film development council of the Philippines) เพื่อรับรองสภาพการทำงานที่ดีและปกป้องความปลอดภัยให้กับแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเงื่อนไขและสัญญาการจ้างงาน ส่งเสริมมาตรการด้านความปลอดภัยในกองถ่าย รวมไปถึงควบคุมชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยหยิบยกลักษณะเด่นที่สำคัญของเอกสารดังกล่าวมานำเสนอ ได้แก่

มาตรา 4 (Section 4) แนวทางการทำงานโดยทั่วไป ให้ความคุ้มครองสภาพการทำงานของแรงงานด้วยการกำหนดเงื่อนไขที่เป็นธรรม เช่น

“นโยบาย No Contract, No Work” ห้ามมิให้แรงงานทำข้อตกลงหรือให้บริการด้านการผลิตใดๆ หากไม่ได้ทำสัญญาที่ตรงตามข้อบังคับฉบับนี้ ซึ่งจะมีผลบังคับทางกฎหมายโดยสมบูรณ์ในเขตอำนาจศาลใดๆ ก็ตามภายในประเทศ นักแสดงและฝ่ายการผลิตต้องมีสัญญากำหนดเงื่อนไขการว่าจ้างที่ไม่ต่ำไปกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อบังคับฉบับนี้

ชั่วโมงการทำงาน (hours of work)
ชั่วโมงทำงานปกติของแรงงานผลิตสื่อภาพและเสียงต้องไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ต้องไม่เกิน 16 ชั่วโมงต่อวัน (ไม่รวมช่วงทานอาหาร) หากจำเป็นต้องทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ชั่วโมงการทำงานจริงสูงสุดต้องไม่เกิน 16 ชั่วโมงภายในระยะเวลา 24 ชั่วโมง

การทำงานล่วงเวลา (overtime) ชั่วโมงการทำงานปกติคือ 8 ชั่วโมงต่อวัน การทำงานล่วงเวลาอาจขยายเป็น 16 ชั่วโมงในกรณีพิเศษ อย่างไรก็ตามชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ สำหรับในวันทำงานปกติที่เกิน 8 ชั่วโมง

การเทิร์นอะราวด์ (turnaround Time) โปรดิวเซอร์ต้องจัดให้มีช่วงเวลาระหว่างสิ้นสุดการทำงานไปจนถึงการเริ่มงานในวันต่อมาไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง และต้องมีบทลงโทษ หากไม่ได้มีเวลาพักผ่อนตามข้อกำหนด

การกำหนดแนวทางด้านแรงงานในอุตสาหกรรมภาพและเสียง Audio - Visual Production (2020) ของประเทศฟิลิปปินส์ เป็นกรณีศึกษาต้นแบบที่สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าครั้งสำคัญต่อการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานอันเป็นรากฐานของการผลิตภาพยนตร์ทั้งปวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามามีบทบาทของภาครัฐต่อการควบคุมชั่วโมงการทำงานให้มีความเหมาะสม แม้ว่าจะระยะเวลาทำงานไม่เกิน 16 ชั่วโมงตามข้อกำหนดจะยังคงเป็นจำนวนที่มากอยู่ แต่การกำหนดเงื่อนไขทดแทนอื่นๆ ทั้งด้านการทำงานล่วงเวลา หรือการเทิร์นอะราวด์ สามารถเป็นหลักประกันได้ว่า แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีขอบเขตโดยไม่ต้องแลกมาด้วยหยาดเหงื่อร่างกายที่เกินความจำเป็น

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยการเทิร์นอะราวด์ที่จะเป็นการกำหนดชั่วโมงพักผ่อนก่อนเริ่มงานในวันต่อไปบนพื้นฐานของการพักผ่อนที่เพียงพอ ผ่านการขยายผลด้วยหลักปฏิบัติทางวัฒนธรรมของแรงงานในกองถ่ายซึ่งเป็นเป้าหมายในระยะกลาง ที่หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ จำเป็นต้องร่วมผลักดันให้เกิด

กลไกทางกฎหมาย/ ข้อบังคับควบคุมกันไป เพื่อสนับสนุนกลไกเชิงวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจและไม่ปล่อยให้แรงงานต้องดำเนินการเพียงลำพังซึ่งจะเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาชุดความคิดของบุคลากรในอุตสาหกรรม เคียงคู่ไปกับการพัฒนาข้อบังคับที่จะคุ้มครองความเป็นธรรมในระยะยาว

แนวทางที่ 3 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

การสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ในประเด็นเรื่องการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง ไม่มีการพูดคุยเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน และมุ่งผลประโยชน์ในระดับปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ ไม่ได้มีการขยายผลต่อไปในระดับอุตสาหกรรมที่ยังคงมีแรงงานจำนวนมากตกหล่น ผนวกกับปัจจัยเชิงโครงสร้างในทางกฎหมายที่ยังคงมีประสิทธิภาพไม่ครอบคลุมต่อแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในฐานะของแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้ปัญหาเรื่องการไม่มีตัวแทนในการต่อรองกับนายจ้างดำเนินไปด้วยความยากลำบากยิ่งขึ้น เนื่องจากไม่มีกฎหมายรองรับการรวมกลุ่มทางสังคมเทียบเท่ากับแรงงานในระบบและไม่มีกฎหมายรองรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการเรียกร้องผลประโยชน์ที่เป็นธรรม จนเป็นสาเหตุให้เกิดความบกพร่องทางคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจตามมา

ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมาธิการการแรงงาน สมาชิกแทนราษฎร (30 พฤษภาคม พ.ศ. 2564) และนักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (25 เมษายน พ.ศ. 2564) เสนอแนะแนวทางที่สอดคล้องกันคือ การเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labour organization:

ILO) ฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98 ซึ่งจะเปิดโอกาสให้แรงงานทุกคนมีสิทธิในการรวมตัวตั้งสหภาพได้ และกระบวนการเจรจาของสหภาพก็อาจจะเป็นไปได้

การวิจัยเอกสารในหัวข้อ *อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98: ทำไมต้องให้สัตยาบัน?* (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2553) ระบุว่า อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ถือเป็นอนุสัญญาที่เป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดหลักการหนึ่งของ ILO ที่เชื่อกันว่าจะเป็นการสร้างหลักประกันสำคัญให้กับคนทำงาน เพราะสิทธิดังกล่าวเป็นประเด็นด้านแรกของการทำให้คนทำงานสามารถเข้าถึงสิทธิอื่นๆ ได้ และสามารถทำให้สิ่งที่เรียกว่า งานที่มีคุณค่าและเป็นธรรมให้เกิดขึ้นได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ปัญหาที่กดทับแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์รองรับยิ่งส่งผลกระทบต่อข้อต่อรองเนื่องจนไม่สามารถรวมตัวและทำการเจรจาต่อรองร่วมภายใต้กรอบของกฎหมายได้ ทำให้แรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรม ค่าจ้างต่ำ สภาพการจ้างและสวัสดิการเลวร้ายต้องทำงานหนักและยาวนานในแต่ละวัน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้วยเหตุนี้ทางออกที่ถูกเสนอคือการเรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งเชื่อกันว่าจะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในที่สุด โดยการให้สัตยาบัน จะทำให้ประเทศมีภาระผูกพันในการดำเนินการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศให้สอดคล้องตามหลักการของอนุสัญญาดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้ทุกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถเจรจาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ อันเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการลงทุนที่แท้จริง (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2553)

ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิจัยเอกสาร เน้นย้ำถึงความสำคัญของการให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98 ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้การรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองในรูปแบบของสหภาพแรงงานเกิดขึ้นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นภายใต้กรอบทางกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในฐานะแรงงานนอกระบบที่ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง หรือไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ ดังนั้นการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองผ่านการจัดตั้งสหภาพแรงงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นเป้าหมายในระยะยาว ที่แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยจากในทุกภาคส่วนต้องเดินหน้าพูดคุยกัน เพื่อส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียว (solidarity) ให้เกิดขึ้นในกลุ่มแรงงาน ซึ่งจะเป็นการพัฒนารากฐานของการรวมตัวเจรจาต่อรองให้มั่นคง ด้วยกลไกเชิงวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็ง และพร้อมต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอนาคต ตลอดจนภาครัฐต้องเป็นกระบอกเสียงในการเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อพัฒนาการรวมกลุ่มของแรงงานให้อยู่ภายใต้กรอบทางกฎหมาย ซึ่งจะเปิดโอกาสให้การเจรจาต่อรองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานในทั้งอุตสาหกรรม ด้วยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งและเติบโตไปในทิศทางของสหภาพแรงงานที่เจรจาต่อรองผลประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

แนวทางที่ 4 พัฒนาคณะกรรมาธิการภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง

การพัฒนาคณะกรรมาธิการภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง เป็นแนวทาง

การแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม
ในประเด็นเรื่องโควิด - 19 ที่นำมาซึ่งผลกระทบ
ต่อคุณภาพชีวิตในทุกๆ ด้านของแรงงานใน
กองถ่ายทั่วทั้งอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นการ
ขาดรายได้ เกิดความเครียดและความกังวลทาง
จิตใจ ไม่มีสวัสดิการทางสังคมรองรับ ไม่ได้รับ
วัคซีนที่มีคุณภาพ ซึ่งลุกลามต่อไปยังสถานการณ์
ภาพรวมของอุตสาหกรรมที่มีจำนวนภาพยนตร์
ไทยลดลง จนเป็นเหตุให้จำนวนการทำงานที่
แรงงานจะได้รับย่อมหายไปด้วยเช่นเดียวกัน

นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ
(25 เมษายน พ.ศ. 2564) เสนอความคิดเห็น
ว่า ความเข้มแข็งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะ
เป็นส่วนสำคัญที่จะคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้กับ
แรงงานในสถานการณ์วิกฤตได้ สอดคล้องไปกับ
ข้อเสนอของนายกสมาคมผู้กำกับภาพยนตร์ที่
ได้มีการริเริ่มพูดคุยในเรื่องของสภาภาพยนตร์
(film council) ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแล
ด้านภาพยนตร์โดยตรง เพื่อแก้ไขปัญหาของ
อุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยเรื่อง แนวคิด โครงสร้าง และผล
สัมฤทธิ์ของสภาภาพยนตร์แห่งสหราชอาณาจักร
และเกาหลีใต้ โดย จุณยศ โสพัฒนานนท์ และ
คณะ (2564) ได้ศึกษาการดำเนินงานของสภา
ภาพยนตร์ จากสหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้
เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เบื้องต้นสำหรับการ
ผลักดันสภาภาพยนตร์ให้เกิดขึ้นในประเทศไทย
โดยผู้วิจัยได้หยิบยกการศึกษาในครั้งนี้มาขยาย
ผลให้สอดคล้องกับข้อเสนอเรื่องการพัฒนา
หน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการ
กำกับดูแลโดยตรง กล่าวคือ สภาภาพยนตร์
ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กับวงการ
ภาพยนตร์ประหนึ่งน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้
ฟันเฟืองในภาคอุตสาหกรรมได้เดินหน้าอย่าง
คล่องตัว มุ่งประสานกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อหยุด

ความกระจัดกระจายอันเกิดจากการแบ่งภาระให้
แก่หน่วยงานมากมายจนเกิดเป็นความซ้ำซ้อน
เน้นการทำงานด้านการออกนโยบาย หรืออนุมัติ
ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จัดสรรค่าใช้จ่าย
แก่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยสภาภาพยนตร์
ต้องประกอบไปด้วยเงื่อนไข ดังนี้

1. สภาภาพยนตร์ประกอบขึ้นจากคณะ
บุคคลภาควิชาชีพ หรือ วิชาการตั้งแต่ 8 หรือ 10
คนขึ้นไป ทุกคนทำหน้าที่เป็นมันสมองของงาน
พัฒนารวมทั้งเข้าใจความต้องการและมองเห็น
ปัญหาของอุตสาหกรรม

2. คณะกรรมการในสภาต้องไม่อยู่ใต้อำนาจ
ของใครคนใด เพื่อให้เกิดความคล่องตัว คำว่า
สภา ถูกนำมาใช้แทน คำว่า คณะกรรมการ เพราะ
เหตุผลดังกล่าว

3. สภาภาพยนตร์มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
เสมอ โดยสภาภาพยนตร์ต้องให้ความสำคัญ
สนับสนุนเงินทุกแก่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

4. สภาภาพยนตร์ต้องมีความโปร่งใส
ปลอดจากการแสวงผลประโยชน์ หรือ โฉนด
ครอบงำโดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. สภาภาพยนตร์ต้องมีความทุ่มเทให้
งานพัฒนา รวมทั้งทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนบรรลุ
เป้าหมายในระยะยาว

อีกหนึ่งข้อเสนอสำคัญคือการแก้ไข
กฎหมายพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์
พ.ศ. 2551 โดยแทนที่คณะกรรมการภาพยนตร์
และวีดิทัศน์แห่งชาติ ด้วยสภาภาพยนตร์ หรือ
คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ
ไว้ตามเนื้อความในพระราชบัญญัติเดิม แต่ให้
เพิ่มหน่วยงานสภาภาพยนตร์ลงไป แล้วกำหนด
ให้อยู่ภายใต้ความสนับสนุนของคณะกรรมการ
ภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ซึ่งจะต้องไม่มี
อำนาจแทรกแซงการทำงานเว้นแต่อำนาจ

ตรวจสอบความถูกต้อง (จตุณยศ โสพัฒนานนท์ และคณะ, 2564) และเนื่องจากคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ กับหน่วยงานแบบสภาภาพยนตร์มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในเรื่องของความคล่องตัว ความต่อเนื่องในการทำงาน รวมไปถึงความเชี่ยวชาญของบุคลากรวิชาชีพ จึงกล่าวได้ว่าการมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับสภาภาพยนตร์จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ได้มีประสิทธิภาพ

สภาภาพยนตร์จึงเต็มไปด้วยศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ด้วยการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างที่มุ่งลดบทบาทของงานราชการที่ซับซ้อนและล่าช้า หันไปให้ความสำคัญต่อการรวมศูนย์จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ แม้แนวทางการพัฒนาจะมุ่งไปที่ภาคการผลิตเป็นหลัก แต่ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการสนับสนุนให้ภาคการผลิตเติบโตอย่างเข้มแข็ง เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ระบบนิเวศของอุตสาหกรรมเอื้อประโยชน์โดยตรงต่อภาคแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดพื้นที่ให้กับผู้ผลิตภาพยนตร์ที่หลากหลายโดยไม่จำกัดอิสระ เกิดหน่วยฉายภาพยนตร์ขนาดกลาง - เล็ก ที่ไม่จำกัดเพียงแค่โรงภาพยนตร์ในเครือใหญ่ เกิดวัฒนธรรมการชมภาพยนตร์อันหลากหลาย ล้วนเป็นช่องทางการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับแรงงานในกองถ่าย โดยไม่ถูกจำกัดเพียงภาพยนตร์จากผู้ผลิตรายใหญ่เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการขยายตัวของผู้ผลิตรายย่อยหรือผู้ผลิตภาพยนตร์อิสระ ที่จะช่วยเปิดโอกาสในการจ้างงาน และส่งผลให้แรงงานมีรายได้ที่สม่ำเสมอจากตลาดภาพยนตร์ที่เฟื่องฟู และรองรับบุคลากรวิชาชีพทั้งเก่าและใหม่ได้เป็นอย่างดี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิจัยเอกสาร จึงได้ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ว่า สภาภาพยนตร์จะเป็นเป้าหมายระยะยาวที่จะช่วยยกระดับภาคแรงงานให้ดีขึ้นเคียงคู่ไปกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ที่ฟื้นตัวจากความบอบช้ำโดยมีองค์กรที่เข้มแข็งเป็นพลังในการขับเคลื่อนและเอื้อให้แรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายได้จริง ในฐานะของบุคลากรวิชาชีพที่จะเข้าไปเป็นตัวแทนภายใต้กลไกของสภา เพื่อสะท้อนปัญหาและผลักดันให้เกิดการแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานและเพื่อนร่วมวงการให้ดีขึ้น ด้วยการส่งเสริมจากคณะทำงานที่มีความรู้ความเข้าใจด้านภาพยนตร์อย่างแท้จริง

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยเสนอแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยผ่านการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ 4 แนวทาง โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์ที่จะสื่อสารไปยังภาครัฐและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ให้ทบทวนแนวทางพัฒนานโยบายโดยตระหนักถึงปัญหาของกลุ่มแรงงานได้เส้นมากยิ่งขึ้นและมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานให้สอดคล้องกับปัญหาด้วยความเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ตกหล่นไปจากยุทธศาสตร์ฉบับเดิม โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย
ระยะเริ่มต้น	แนวทางที่ 1 ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย
ระยะกลาง	แนวทางที่ 2 จัดกิจกรรมช่วยเหลือการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย
ระยะยาว	แนวทางที่ 3 สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย แนวทางที่ 4 พัฒนาหน่วยงานด้านภาพยนตร์ที่มีบทบาทต่อการกำกับดูแลโดยตรง

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการต่อยอดผลการศึกษาจากกรอบแนวคิดเรื่องปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย สามารถอภิปรายผลการศึกษได้ ดังนี้ (1) แนวทางที่ 1 เป็นข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุในการทำงาน (2) แนวทางที่ 2 เป็นข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ (3) แนวทางที่ 3 เป็นข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาการไม่มีตัวแทนในการต่อรอง และ (4) แนวทางที่ 4 เป็นข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่อง การแพร่ระบาดของโควิด - 19 โดยเป้าหมายการแก้ไข ปัญหา 3 ระยะ ผู้วิจัยพิจารณาจากความสำคัญของยุทธศาสตร์แนวทางๆ ต่าง แบ่งเป็น (1) ระยะเริ่มต้น เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาค่าจ้างที่เป็นแรงจูงใจ สอดคล้องไปกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน (2) ระยะกลาง เป็นแนวทางแก้ไขปัญหามุ่งเน้นกลไกเชิงวัฒนธรรมซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านระเบียบแบบแผน ความเชื่อและแนวปฏิบัติของแรงงาน (3) ระยะยาว เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาค่าจ้างที่มีความสำคัญต่อระบบนิเวศของอุตสาหกรรม ซึ่งต้องอาศัยการขับเคลื่อนเป็นร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระยะยาว ทั้งนี้การกำหนดยุทธศาสตร์ด้วยความตระหนักถึงปัญหา เปรียบได้ตั้งแนวทางการแก้ไขปัญหายั่งยืนที่สุด เพราะไม่เพียงส่งเสริมให้รากฐานของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ดำเนิน

ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ทุกแขนงจะน้อมรับแนวทางแก้ไขไปประยุกต์ใช้ และเกิดบรรทัดฐานการคุ้มครองแรงงานอย่างมีระบบ อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศในฐานะกลไกสร้างรายได้และมูลค่าทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาล ด้วยคุณภาพที่ดีของผลงานและคุณภาพที่ดีของชีวิตเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้าเชิงสถิติมากยิ่งขึ้น เช่น สถิติการเกิดอุบัติเหตุของแรงงาน อายุการทำงานของแรงงาน สภาวะความหมดไฟของแรงงาน เป็นต้น เพื่อสร้างข้อมูลที่เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปอ้างอิงเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนวิทยานิพนธ์ประจำปี 2565 จากหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ. (2559). ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และ วีดิทัศน์ของประเทศไทยในระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2560 - 2564).
- กระทรวงวัฒนธรรม. ฐณยศ โลพัฒนานนท์, ดลยา เทียนทอง, จตุพร สุวรรณสุขุม, ชารีฮาน สุหลง และ ภาณุรักษ์ ต่างจิตตร. (2564). แนวคิดโครงสร้าง และผลสัมฤทธิ์ของสภาภาพยนตร์แห่งสหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้. วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิต้า, 7(1), 40 - 58.
- ณัฐนันท์ เทียมเมฆ และเจษฎา ศาลาทอง. (2565). การสำรวจปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 30(1), 85 - 109.
- ณัฐนันท์ เทียมเมฆ. (2563). การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนาโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ แรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ศักดิ์นา จันทรกุล ณ อรุณยา. (2553). อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98: ทำไมต้องให้สัตยาบัน?. มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (2564). รายงานการศึกษา การพัฒนา อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ สาขาภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ปี 2564. <http://resource.tcdc.or.th/ebook/CEA.Film.Report.pdf>
- Caldwell, J. T. (2008). *Production culture: Industrial reflexivity and critical practice in film and television*. Duke University Press. Safetyontheset.com. (2020). *Television and feature production safety manual*. <https://safetyontheset.com/wp-content/uploads/2021/08/Television-and-Feature-Production-Safety-Manual.pdf>