



รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงาน
ข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ สุทธิสา

มกราคม 2556

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัย กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของ
แรงงาน
ข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ สุธธิสา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชุดโครงการ แรงงานข้ามชาติ
สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

คำนำ

การวิจัยเรื่องกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม เป็นโครงการหนึ่งภายใต้ชุดโครงการประสานงานบริหารจัดการพื้นที่เมืองชายแดนระยะที่ 2 ชุดแรงงานข้ามชาติ ที่ดำเนินงานโดยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม งานวิจัยเล่มนี้ได้เสนอให้เห็นการเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมข้ามชาติของแรงงานที่เป็นกลุ่มคนชายขอบในภาวะโลกาภิวัตน์และทุนนิยมเสรีในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยได้ทำการสำรวจลักษณะการทำงาน การเข้าถึงสิทธิและการจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยศึกษาปฏิบัติการของรัฐและทุนที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในโรงงานอุตสาหกรรมในภาคอีสาน ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดหนองคาย และศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาวที่อพยพเข้ามาทำงานทั้งที่ถูกกฎหมายและเข้ามาโดยหลบหนีเข้ามา ซึ่งวิถีชีวิตของแรงงานเหล่านี้ต้องเผชิญกับสภาวะปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ที่เข้ามาอยู่ใหม่ที่ต้องปรับตัวและต้องรองรับปฏิบัติการของทุนหรือโรงงานและปฏิบัติการจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อการดำรงชีพและการพยายามเข้าถึงสิทธิและบริการต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ความเข้าใจสถานการณ์ของการจ้างแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมในยุคการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม และนำไปสู่การเสนอเชิงนโยบายและด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมได้ ภายใต้การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 งานวิจัยมีข้อจำกัดในเรื่องสถิติของแรงงานข้ามชาติในแต่ละจังหวัด เนื่องจากแรงงานบางส่วนเป็นแรงงานที่เข้ามาโดยการลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถจัดระบบการจับเก็บข้อมูลที่ชัดเจนได้ อีกทั้งโรงงานค่อนข้างระมัดระวังในการให้คนนอกเข้าไปเก็บข้อมูลกับแรงงานโดยตรง รวมถึงการไม่เปิดเผยจำนวนและตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานข้ามชาติ ทำให้การเก็บข้อมูลในโรงงานพื้นที่เป้าหมายไม่ครบตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามการเก็บข้อมูลในพื้นที่ทั้ง 3 จังหวัดได้เข้าไปเก็บข้อมูลในโรงงานจังหวัดละ 2 แห่ง และเพิ่มจำนวนแรงงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยที่นักวิจัยใช้วิธีการเข้าถึงแรงงานและข้อมูลหลาย ๆ วิธีการ การเข้าร่วมสังเกตการณ์วิถีชีวิตและกระบวนการทำงานของแรงงานอย่างมีส่วนร่วมในโรงงาน ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

อนึ่งงานวิจัยมีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน 2554 ถึงเดือน พฤศจิกายน 2555 จากการที่นโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐเองก็ยังไม่เสถียร และมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา โดยเฉพาะในแนวนโยบายที่จะเน้นวิธีการนำเข้าแรงงานแบบรัฐต่อรัฐและการกำหนดให้มีการขึ้นค่าแรงงานเป็น 300 บาทต่อวัน เท่ากันทั่วประเทศเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2556 น่าจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการจ้างงานและการเคลื่อนไหวของการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมในระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างมาก งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสะท้อนมุมมองจากพื้นที่ที่ทำให้เห็นวิธีการในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติลาว เจือปนไข ปัจจัยที่มีความซับซ้อนหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าคงมีประโยชน์ ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มุมมองใหม่ ๆ จากการสะท้อนวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เป็นคนตัวเล็ก ตัวน้อยในสังคม และนำไปสู่ข้อเสนอ ข้อถกเถียงและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติได้อย่างเหมาะสมต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรมสำเร็จลุล่วงด้วยการสนับสนุนของบุคคลหลายฝ่าย ขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ฝ่ายนโยบายชาติและความสัมพันธ์ข้ามชาติที่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณ รศ.ดร.ปัทมาวดี โพชนุกูล ชูชุกิ ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายชาติและความสัมพันธ์ข้ามชาติที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย รศ.ดร.ศิริพร วัชชวลิต คุณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่สร้างโอกาสให้นักวิจัยในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาครัฐในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดนครราชสีมา หนองคาย ขอนแก่น อันประกอบด้วย แรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สาธารณสุขจังหวัด เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล เทศบาลอำเภอท่าบ่อ เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม ผู้จัดการโรงงาน ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ขอขอบคุณแรงงานลาวทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิตอย่างเปิดเผยและเป็นกันเองที่ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้และเข้าใจวิถีชีวิตของความเป็นลาวข้ามชาติอย่างลึกซึ้ง ขอขอบคุณชลธิดา บัวหา คุณยุพิน ถวิลไพร คุณอัจฉริยา จันทุม คุณกิตติศักดิ์ สีหาปัญญา คุณมัลลิกา ชมชื่น และคุณศรสวรรค์ เขยโนนสูง ผู้ช่วยวิจัยที่ลงเก็บข้อมูลอย่างมีส่วนร่วมกับแรงงานอย่างไม่รู้สีกเหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดทำนโยบายหรือต่อผู้สนใจนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตหากการวิจัยมีข้อบกพร่องอยู่บ้างผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ทั้งหมด

ผศ.ดร.ชูพัทธ์ สุทธิสา

มกราคม 2556

บทสรุปผู้บริหาร

แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากภาวะทุนนิยมโลกาภิวัตน์ที่มีการผนวกและการเคลื่อนย้าย ทุน แรงงาน เทคโนโลยี ก่อน ปี พ.ศ.2540 ประเทศไทยเป็นประเทศในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการขายตัวทางทาง เศรษฐกิจระดับสูงและอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน และจากการพัฒนาโครงสร้างการผลิตจาก ภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น ทำให้ความต้องการแรงงานมีจำนวนมากขึ้น ประกอบกับ สังคมไทยมีแนวโน้มที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม สาเหตุดังกล่าวเป็น เหตุปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แรงงานจากพม่า ลาวและกัมพูชา เพื่อช่วยแก้ปัญหาการ ขาดแคลนแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่คนไทยไม่ทำ เช่น งานที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น งานที่สกปรก(Dirty) มีความ เสี่ยง อันตราย(Dangerous) และแสนลำบาก(Difficult)

ความต้องการแรงงานในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมาก ทำให้แรงงานข้ามชาติเคลื่อนย้ายเข้ามา จำนวนมากทั้งประเภทถูกกฎหมายและประเภทที่ลักลอบเข้ามาตามแนวชายแดน จากสถิติของสำนักงานบริหาร แรงงานต่างด้าวในเดือน พ.ศ. เมษายน 2555 แรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและโดยผิดกฎหมาย พบว่ามีแรงงาน ข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานอยู่ 1,752,100 คนในจำนวนนี้มีเพียง 839,913 คนเท่านั้นที่เข้าเมืองอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย

รัฐไทยได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติด้วยมาตรการการส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้าย แรงงานข้ามชาติตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา การเปลี่ยนแปลงสถานะของแรงงานที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง อย่างผิดกฎหมาย ให้มีการขึ้นทะเบียนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ในปี 2547 ได้เพิ่มให้มีการจ้าง แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายโดยการเจรจา (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน และในปี พ.ศ. 2552-2555 ได้มีการ พยายามจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นระบบมากขึ้น โดยอนุญาตให้แรงงานที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวและพิสูจน์สัญชาติในแต่ละปีเพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย (Legalization) และผ่อนผันให้ แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในประเทศไทยได้ แต่การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากกฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่น มีลักษณะของการควบคุมโดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติเป็นหลัก มากกว่ามิติด้านเศรษฐกิจและมิติด้านความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการแรงงาน ในสภาวะของประเทศในปัจจุบัน จึงเป็นจุดอ่อนสำคัญในการดูแลและจัดการแรงงานข้ามชาติซึ่งมีแนวโน้มทำให้การ ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นและเปิดช่องว่างทำให้มีการละเลยสิทธิต่างๆ ของ แรงงานข้ามชาติ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่มีสถิติการอพยพแรงงานข้ามชาติน้อยกว่าภูมิภาคอื่น แต่เนื่องจาก ยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ติดกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศลาวและเขมร ทำให้มีแรงงานข้ามชาติเข้ามา ทำงานกระจุกตัวในจังหวัดใหญ่ ๆ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีนิคมอุตสาหกรรม 2 แห่งได้แก่ เขตอุตสาหกรรม นครราชสีมาและเขตอุตสาหกรรมนวนคร (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา, 2554) จังหวัดขอนแก่นที่มี อัตราการขยายตัวธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว อาทิ ศูนย์กลางการแพทย์ในระดับภูมิภาค โรงแรมที่ มีทันสมัย โรงงานแหวน โรงงานรองเท้า โรงงานผลิตเยื่อกระดาษ และจังหวัดขอนแก่นกำหนดยุทธศาสตร์เมืองว่าจะ เป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน การคมนาคมขนส่งของภูมิภาคอินโดจีน (HUB) ในอีก 2 ปีข้างหน้า โดยเป็นพื้นที่ที่มี การเชื่อมต่อของระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East West Economic Corridor) ส่วนจังหวัดหนองคาย เนื่องจากมีพื้นที่ติดกับประเทศลาวจึงมีแรงงานข้ามแดนเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก สถิติแรงงานข้ามชาติจาก สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว 2555 มีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตจำนวนมากที่สุด อาทิ นครราชสีมา จำนวน 15,623 คน ขอนแก่น 4,822 คน อุบลราชธานีจำนวน 2,440 คน เลย มีจำนวน 2,003 คน อุดรธานีจำนวน

1571 คน หนองคายมีจำนวน 1,510 คน ตามลำดับ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน, มค. 2555) แต่ทั้ง 4 จังหวัด และคาดว่าจะมีแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายกว่า 12,500 คน การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในบางจังหวัดเกิดปัญหาอย่างต่อเนื่อง จากการเกิดกรณีพิพาทระหว่างแรงงานกับโรงงานผู้ประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่คอยติดตามและจับกุมคดีหลายครั้ง

จากสถานการณ์ปัญหาที่กล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในเรื่องความต้องการแรงงานและความไม่สอดคล้องกันในการกำหนดนโยบายในเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติจากหลายฝ่ายไม่ว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐ รัฐส่วนท้องถิ่น กับระบบการจัดการของผู้ประกอบการลงทุนและปัญหาความต้องการของแรงงาน ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาให้เห็นถึงกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานต่างชาติ การจัดการแรงงานและปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติการ 3 ฝ่าย ที่มีแรงงานข้ามชาติ รัฐและนโยบายทั้งระดับชาติและท้องถิ่น และฝ่ายผู้ประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมที่มีผลต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำไปสู่ความรู้ ความเข้าใจปัญหาและเสนอแนะเชิงนโยบายได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับแรงงานลาวซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่และมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดใหญ่ ๆ ในภาคอีสาน

การวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาคอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติการของรัฐ และผู้ประกอบการและการจัดการแรงงานที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาว และเพื่อศึกษาวิถีชีวิตของการทำงานภาคอุตสาหกรรม การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง ของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ที่อพยพมาอยู่ใหม่ที่แรงงานย้ายถิ่นมา โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพคือการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสิทธิและการจัดการแรงงานข้ามชาติ และการศึกษากรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติลาวในภาค อุตสาหกรรมด้านวิถีชีวิตของการทำงานภาคอุตสาหกรรม การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง ของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ที่อพยพมาอยู่ใหม่ที่แรงงานย้ายถิ่นมา โดยวิธีการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์บุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานพัฒนาเอกชนและผู้ประกอบการ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติลาวในกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานในระบบภาคอุตสาหกรรม สภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน ปัญหาของแรงงานและการดำรงชีวิต การปรับตัวของแรงงานในโรงงานและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตในพื้นที่ย้ายมาอยู่ใหม่ โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการนำแนวคิด 3 แนวคิดได้แก่แนวคิดลักษณะการข้ามชาติ (transnationalism) ในโลกยุคโลกาภิวัตน์มีการเคลื่อนไหลทุน สินค้า แรงงาน ความคิดทำให้คนสร้าง ทำให้ แรงงานของผู้คน สิ่งของ ความคิดหรือวัฒนธรรมระหว่างพื้นที่ที่มีความห่างกันทางกายภาพ เสมือนหนึ่งทำให้หัดสั้นเข้าหากัน จนพรมแดนทางรัฐชาติหรือพรมแดนทางวัฒนธรรมไม่เป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน แนวคิดลักษณะข้ามชาติจากเบื้องล่าง (Transnationalism from Below) เพื่อเข้าใจวิถีการปรับตัวของแรงงานที่ถูกทำให้เป็นคนชายขอบ (marginal people) ที่เป็นคนกลุ่มล่างของสังคมอันเนื่องมาจากภาวะโลกาภิวัตน์และทุนนิยมเสรี ภายใต้การจัดระบบระเบียบใหม่ของรัฐและทุน ทำให้คนกลุ่มนี้ตกอยู่ในสถานะที่ไม่ได้รับการเหลียวแลจากทั้งรัฐและนายจ้างเท่าที่ควร การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรองเพื่อการดำรงชีวิตและต่อสู้กับปัญหาความอยุติธรรมตลอดเวลาภายใต้ความซับซ้อนของอำนาจระหว่างรัฐและผู้ประกอบการ ผ่านกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน (tactics in everyday life) ในสังคมและพื้นที่ที่อพยพมาอยู่ใหม่ และแนวคิดลักษณะข้ามชาติในมิติการวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง ของ David Harvey (2003) แนวคิดการแก้ม้อมเชิงเวลาและพื้นที่ (Spatio-temporal fix) ที่เกิดจากเมื่อทุนเกิดภาวะวิกฤติ ทุนจะใช้วิธีการขยายพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ เพื่อเปิดพื้นที่ใหม่ในการผลิต การตลาดใหม่ การแสวงหาแหล่งทรัพยากรที่มีราคา

ถูก เช่น แรงงาน วัตถุดิบเพื่อลดต้นทุนการผลิต ซึ่งส่งผลให้ผู้เกิดแรงกดดันกับคนที่อยู่เบื้องล่างหรือผู้ที่อ่อนแอต้องแบกรับภาระที่เกิดขึ้นจากการเติบโตของทุนนิยม เช่น กลุ่มแรงงานค่าจ้างต่ำ

ผลการศึกษา กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาค อุตสาหกรรม เริ่มตั้งแต่ กระบวนการย้ายถิ่นตั้งแต่ 1) ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น การตัดสินใจ ย้าย 2) ขั้นตอนระหว่างการย้ายถิ่น ลักษณะการเข้ามาทำงาน และ 3) ขั้นตอนปลาย ทาง (Castles and Miller, 1993)

1. ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานลาวสาเหตุมาจาก**ด้านเศรษฐกิจ**ความยากจน การไม่มีอาชีพ การมีหนี้สิน การมีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือนจำนวนมาก (6-10 คน) **สาเหตุทางสังคม** ได้แก่ การถูกชักนำของญาติหรือเพื่อนที่มาทำงานอยู่ก่อน เป็นการอาศัยเครือข่ายทางสังคมเชื่อมโยงผ่านระบบความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อนและคนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันตามแนวทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ซึ่งเครือข่ายนี้จะช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกในการเข้ามาของแรงงาน ทำให้ลดต้นทุนการทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางสังคมและเป็นการลดความเสี่ยง และทำให้เกิดความสะดวกไม่ให้เกิดถูกหลอกลวงจากนายหน้า **สาเหตุด้านทัศนคติค่านิยม** ที่ต้องการต้องการเดินทางไปต่างประเทศ ทำงานที่สบายและเห็นความทันสมัยในประเทศไทยเพราะเพื่อนที่เคยเข้ามาทำงานแล้วทำงานสบายเงินดี ส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นสาวที่มีอายุระหว่าง 16 – 20 ปี ทำให้เกิดแรงจูงใจที่อยากเข้ามาขายแรงงาน แต่สาเหตุนี้ควบคู่กับความยากจนของครอบครัวทำให้เป็นแรงผลักดันให้วัยรุ่นเข้ามาเป็นแรงงาน

วิธีการเข้ามาของแรงงานลาว แยกเป็น **กลุ่มที่ 1** กลุ่มที่เข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา(Memorandum of Understanding-MOU) แรงงานที่เข้ามาตามระบบ MOU ส่วนใหญ่พบในโรงงานที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่และมีการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานที่ค่อนข้างเป็นระบบ เช่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ บริษัทผลิตรองเท้าขอนแก่นซึ่งการนำเข้าของแรงงานผ่านการนำเข้าโดยวิธีการผ่านรัฐต่อรัฐ โดยบริษัทจะมีการติดต่อไปที่จัดหางานเพื่อยื่นคำร้องขอให้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศลาว จากนั้นก็จะมีนายหน้าซึ่งเป็นคนลาวเป็นคนหาแรงงานและจัดส่งมาให้ ทั้ง 2 โรงงานใช้บริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานให้ **กลุ่มที่ 2** กลุ่มที่เข้าทำงานแล้วเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนและการพิสูจน์สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรี กลุ่มนี้พบในโรงงานขนาดกลาง ได้แก่ บริษัทผลิตอุปกรณ์ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายที่เข้ามาโดยถือวีซ่านักท่องเที่ยวที่อยู่ในประเทศได้ 1-3 เดือนแล้วมาทำงานในโรงงาน พอรัฐประกาศผ่อนผันโดยการให้ไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อให้สามารถทำงานในประเทศแบบชั่วคราวได้ นายจ้างพาไปจดทะเบียนเพื่อการปรับให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย แรงงานต้องขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานจึงจะสามารถอยู่ในประเทศไทยได้แบบปีต่อปีโดย **และกลุ่มที่ 3** คือกลุ่มที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายกลุ่มนี้พบในโรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็กที่โรงงานมีระบบการจัดการแรงงานที่ไม่ดีนัก แรงงานกลุ่มนี้มีวิธีการเข้ามามี 3 ลักษณะ **ลักษณะแรก**เป็นกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทางด่านประเพณีที่รัฐอนุญาตให้ประชาชนชาวไทย – ลาวสองฝั่งแม่น้ำโขงข้ามไปมาเพื่อการแลกเปลี่ยน ค่าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือทำข้ามเรือข้ามมาขึ้นบริเวณริมฝั่งที่เดินทางข้ามไปมาได้ **ลักษณะที่ 2** เป็นแรงงานที่เข้าเมืองในรูปแบบนักท่องเที่ยวก่อนซึ่งมีระยะเวลาที่อยู่ได้ 1-3 เดือนหลังจากนั้นก็อยู่ทำงานในประเทศไทยต่อไป การเข้ามาแบบนี้ไม่มีความลำบากหรือยุ่งยากเพราะทำธุรกรรมในการเดินทางเข้าประเทศ แต่เมื่อทำงานต่อในประเทศไทย แรงงานกลุ่มนี้กลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายเมื่อเลยเวลาที่กำหนด และไม่ได้มาทำการจดทะเบียนและพิสูจน์สัญชาตินายจ้างก็ไม่เห็นความจำเป็นที่จะพาแรงงานมาพิสูจน์สัญชาติ แต่กลับใช้วิธีการควบคุมแรงงานไม่ให้เดินทางไปไหนไกลกว่าตลาดในท้องถิ่นและโรงงาน อีกทั้งนายจ้างก็ทำความตกลงและรับรู้ร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นว่าแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานของโรงงานหากมีอะไรก็ทำการตกลงกันได้ **ลักษณะที่ 3** แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศมากกว่า 10 ปี แรงงานกลุ่มนี้เข้ามาพร้อมกับพ่อแม่ตอนที่ยังเล็ก ๆ อาศัยอยู่และเมื่อโตขึ้นก็ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ

2. ขั้นตอนระหว่างกรย้ายถิ่น กระบวนการเดินทางของแรงงานลาวมีการเข้ามาใน 2 รูปแบบ ได้แก่

2.1. รูปแบบการผ่านนายหน้า เป็นรูปแบบการนำเข้าแรงงานของบริษัทขนาดใหญ่ ได้แก่ บริษัทผลิต รองเท้าขอนแก่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ ซึ่งต้องการแรงงานจำนวนครั้งละมาก ๆ โดยโรงงานติดต่อหาแรงงาน ผ่านนายหน้าในประเทศลาว นายหน้ามี 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มนายหน้าระดับท้องถิ่นที่คุ้นเคยรู้จักกับแรงงาน หรือที่ญาติพี่น้องแนะนำให้ไปสมัครงานกับนายหน้าที่รู้จักและไว้วางใจ ซึ่งนับว่าเป็นการลดความเสี่ยงจากการถูก หลอกลวงหากแรงงานต้องการไปทำงาน กลุ่มที่ 2 เป็นนายหน้าของบริษัทระดับแขวงที่ว่าจ้างนายหน้าในท้องถิ่นให้ เป็นผู้เข้าไปหาคนงานในระดับหมู่บ้าน ส่วนแรงงานเตรียมเอกสารพาสปอร์ต บัตรประจำตัว สำเนาทะเบียนบ้านแล้ว โรงงานส่งคนเข้าไปคัดเลือกตัว ถามชื่อ-สกุล อายุ และเหตุผลในการเข้ามาทำงาน ถ้ารูปของแรงงานเก็บไว้ การเข้ามาในรูปแบบนี้ใช้เวลาประมาณ 2-3 เดือน ในขั้นตอนการเดินทาง นายหน้าจะรับแรงงานจากแขวงข้ามด่านจาก จังหวัดมุกดาหาร และด่านช่องเม็ก จ.อุบลราชธานี และเมื่อมาถึงด่านประเทศไทยก็จะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลมาเอารถ มารอรับ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางแรงงานขึ้นอยู่กับโรงงาน ส่วนใหญ่แรงงานจะต้องเสียเงินในการมาจำนวน 30,000 - 35,000 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกินกว่าความเป็นจริงเพราะค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานเสียค่าใช้จ่าย ประมาณ 2,900 บาทเท่านั้น ค่าใช้จ่ายโรงงานจะเป็นคนจ่ายให้ก่อนแล้วค่อยมาหักคืนเดือนละ 700- 750 บาท จนกว่าจะใช้หนี้หมด

2.2.รูปแบบการเข้ามาเองแบบถูกกฎหมาย ลักษณะการเข้ามาทำงานแบบนี้เป็นรูปแบบของโรงงานขนาด กลางและขนาดเล็กที่ไม่มีระบบการจัดหางาน แรงงานติดต่อคนรู้จักหรือได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้องและเพื่อนที่ เคยเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้ว แยกเป็นกลุ่มที่เดินทางโดยใช้เรือข้ามฟากจากบริเวณอำเภอปากชม จังหวัดเลย และ อำเภอสังขม จังหวัดหนองคาย และกลุ่มที่เดินทางข้ามสะพานมิตรภาพไทย-ลาวทั้งทางฝั่งหนองคายและฝั่งมุกดาหาร ทำเอกสาร 2 แบบ แบบที่ 1 ทำบัตรผ่านแดน ซึ่งบัตรนี้จะสามารถให้แรงงานอยู่ในประเทศไทยได้ 3 วัน เสียค่าใช้จ่าย 200 บาทในการจ่ายเงินค่าผ่านด่าน แบบที่ 2 ทำพาสปอร์ตนักท่องเที่ยว 3 เดือน โดยเสียค่าเอกสารในการเดินทางเรื่อง ที่ สปป.ลาว 300 บาท ค่าทำพาสปอร์ตจำนวน 2,000 – 3,000 บาท และค่าใช้จ่ายในการข้ามด่านอีก 100-200 บาท รวมแล้วเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาที่ประเทศไทยจำนวน 3,000 – 3,500 บาท โรงงานเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายให้ แรงงานโดยไม่มีการหักคืนเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เมื่อมาถึงด่านแรงงานแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองว่าไปหาญาติ หรือไปเที่ยว การเดินทางของแรงงานในรูปแบบนี้ไม่มีความลำบากใด ๆ จากกฎหมายของรัฐเพราะแรงงานมีบัตรผ่าน แแดน มีหนังสือเดินทางที่เข้าเมืองได้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ถ้าแรงงานทำงาน หากมีการตรวจจับถือว่าเป็นแรงงานที่ ผิดตามกฎหมาย หรือเมื่อเอกสารหมดอายุก็จะทำให้กลายเป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทันที

2.3.รูปแบบการลักลอบเข้ามา แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่จังหวัดหนองคาย

โดยแรงงานจะเดินทางด้วยวิธีการใช้เรือข้ามฟากจากฝั่งลาวมาขึ้นฝั่งที่ไทย ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มีเพื่อนที่เคยทำงานอยู่ใน โรงงานเข้าไปแนะนำ/ชักชวนว่าโรงงานต้องการคนเข้ามาทำงาน และมีการติดต่อเรือไว้ว่าจะให้ข้ามฟากไปส่งที่ ประเทศไทย ให้เฝ้าแถมารับในบริเวณที่นัดหมายและรับไปทำงานในโรงงาน

3. ขั้นตอนปลายทาง เมื่อแรงงานได้มาทำงานในโรงงาน สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน อาชีพ รายได้ ของแรงงานข้ามชาติ ระบบสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ สิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อแรงงานข้ามชาติลาว สภาพการจ้างงานหรือปฏิบัติการของทุนหรือโรงงานมีระดับการจัดการกับแรงงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะ ขนาดของโรงงานและประเภทของแรงงาน แยกเป็นโรงงานขนาดใหญ่และโรงงานขนาดกลาง

โรงงานขนาดใหญ่ ที่มีการนำเข้าแรงงานตาม MOU ในกรณีโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่และโรงงานผลิต รองเท้าขอนแก่นซึ่งมีระบบการบริหารจัดการและมีการกำหนดขั้นตอนการดูแลแรงงานข้ามชาติที่กำหนดไว้อย่าง

ชัดเจน สวัสดิการแรงงานด้านค่าแรงปฏิบัติตามเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านเวลาการทำงานแรงงานทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน มีวันหยุด 1 วัน ซึ่งแรงงานจะไม่ได้รับค่าจ้าง มีค่าทำงานล่วงเวลาชั่วโมงละ 30-47 บาท แรงงานลาหยุดได้โดยส่วนใหญ่แรงงานจะใช้สิทธิในการลาป่วย และลาเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้าน ซึ่งการลาป่วยจะลาไม่เกิน 2 วัน แต่ถ้าจะกลับไปเยี่ยมบ้านแรงงานสามารถลาได้ 1 อาทิตย์ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โรงงานให้อุปกรณ์ในการป้องกันดูแลความปลอดภัยในระหว่างทำงาน เช่น เครื่องแบบ เสื้อคลุมกันหนาว รองเท้าบูท หมวกคลุมผม ถุงมือ ผ้าปิดจมูก เป็นต้น ด้านสุขภาพโรงงานทำบัตรประกันสังคมให้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับในกรณีที่ต้องเข้ารับการบริการในหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ แต่สิทธิประโยชน์ที่แรงงานรับทราบและได้ใช้ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องของการการรักษาที่โรงพยาบาล บางโรงงานมีสวัสดิการครอบคลุมถึงด้านอาหาร เช่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่มีข้าวบริการให้แรงงานซื้ออาหารเอง โรงงานมีสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัยฟรี ไม่เสียค่าน้ำ ค่าไฟ แต่โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น แรงงานต้องจ่ายค่าที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ ประมาณ 1,400 – 1,800 บาท /ห้อง ซึ่งเป็นเหตุให้แรงงานประท้วงนัดหยุดงานในช่วงต้นปี 2555 เนื่องจากค่าห้องแพงและแรงงานต้องอยู่อย่างแออัด แสดงให้เห็นถึงการต่อสู้และต่อรองของแรงงานที่รู้สึกว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง โรงงานจึงยินยอมทำตามข้อตกลง ทำให้แรงงานเริ่มมีความมั่นใจในการรวมกลุ่ม ว่าหากโรงงานไม่ทำตามข้อตกลงแรงงานก็จะมีการรวมตัวกันประท้วงอีก

โรงงานขนาดกลาง ระบบการบริหารจัดการแรงงานค่อนข้างมีปัญหาในเรื่องการดูแลแรงงาน เนื่องจากการเข้ามาของแรงงานบางส่วนเป็นแรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายและบางส่วนถูกทำให้ถูกกฎหมายโดยการจดทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติ เช่น โรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โรงงานอิฐ และโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว ลักษณะการจ้างงานของโรงงานกลุ่มนี้มี 3 ระบบคือจ้างรายวัน จ้างเหมาและจ้างรายเดือน การจ้างรายวันส่วนใหญ่ไม่ได้จ้างตามค่าแรงขั้นต่ำ ค่าแรงขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่แรงงานเข้าทำงานและทักษะการทำงาน แรงงานชายและหญิงได้ค่าจ้างไม่เท่ากัน ค่าแรงตกอยู่วันละ 146-210 บาท (ค่าแรงขั้นต่ำ 236 บาท) ค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 20 บาท ส่วนระบบจ้างเหมาเมื่อโรงงานได้รับการสั่งซื้อสินค้ามากก็จะให้แรงงานเหมา ซึ่งแรงงานทำงานเป็นกลุ่มก็จะได้รับค่าแรงเฉลี่ยคนละ 300-500 บาทต่อวัน ช่วงเวลาการทำงานแรงงานจะทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน มีวันหยุด 1 วันซึ่งไม่ได้รับค่าจ้าง ส่วนโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวลักษณะการจ้างงานจะจ้างเป็นรายเดือน ค่าจ้างประมาณเดือนละ 4,000 - 6,000 บาท และมีค่าอาหารเพิ่มให้วันละ 80 บาท ส่วนแรงงานไทยทำงานในลักษณะงานเหมาเฉลี่ยได้ค่าจ้างวันละ 340 บาท ชั่วโมงการทำงานของแรงงานในโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวทำยาวนาน ตั้งแต่ 4 จนถึง 1 ทุ่มครึ่ง ด้านที่พักอาศัยโรงงานจัดหาที่พักอาศัยให้แต่มีสภาพที่ไม่ดีนัก ส่วนสิทธิการลาหยุด แรงงานใช้สิทธิในการลาป่วยและลาเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้านแต่จะลาได้ไม่เกิน 2-3 วัน ระบบการดูแลแรงงานของโรงงานอิฐและโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวมีการดูแลแรงงานค่อนข้างใกล้ชิดเป็นเสมือนญาติ คือเมื่อแรงงานต้องการใช้เงินเพื่อส่งกลับบ้าน ก็เบิกค่าแรงก่อนล่วงหน้าได้ หรือการสร้างบ้านให้อยู่เป็นครอบครัว การส่งผ่อนรถมอเตอร์ไซด์ การแบ่งที่ดินขายให้แบบผ่อนส่งเพื่อสร้างบ้าน

ปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องสุขภาพและรองลงมาคือเรื่องที่พัก แรงงานต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกระบวนการที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างมาก เช่น เสี่ยงกับของมีคม การรับฝุ่นละอองจากการเชื่อมเหล็ก จากแป้งที่ทำเส้นก๋วยเตี๋ยวและควันจากการเผาอิฐ การนั่งหรือต้องยืนทำงานในเวลานาน ๆ ทำให้แรงงานเจ็บป่วย โรคที่แรงงานเป็นบ่อยๆ ได้แก่ โรคหวัด ไข้หวัด ปวดหัว ปวดหลังและปวดท้อง เนื่องจากสภาพการทำงานที่ต้องยกของหนัก มีดบาด แขนบวมเพราะต้องแล่นเนื้อไก่ทั้งวัน ปวดหัวเนื่องจากพักผ่อนน้อย กลืนกลาวทำให้แรงงานหลายคนเกิดอาการวิงเวียน เป็นโรคปอด ส่วนการดูแลความปลอดภัยในการทำงานและอุปกรณ์ป้องกันมีเฉพาะในกลุ่มโรงงานขนาดใหญ่ ส่วนโรงงานขนาดกลางไม่มีอุปกรณ์ป้องกัน เมื่อเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ เบื้องต้นแรงงานใช้บริการที่สถานพยาบาลของโรงงาน ส่วนโรงงานขนาดกลางไม่มีสถานพยาบาลแรงงานใช้

วิธีการดูแลตัวเอง เมื่อแรงงานเจ็บป่วยก็จะซื้อยามากินซึ่งยาสารพัดนึกที่แรงงานส่วนใหญ่ใช้คือยาพาราเซตามอล “พารา” ไม่ว่าปวดหัว ปวดท้อง เป็นไข้ เป็นหวัด การดื่มโซดาเพื่อขับสารพิษ ซึ่งแรงงานเชื่อว่าสามารถช่วยในการล้างสารพิษออกจากร่างกายได้จากอันตรายของฝุ่นละอองดำ ๆ เข้าไปในโพรงจมูกจากการเชื่อมเหล็ก แต่ถ้าซื้อยามากินเองยังไม่หายแรงงาก็จะขอลาหยุดเพื่อไปหาหมอที่คลินิก เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตทำงานและไม่มีบัตรประกันสุขภาพจึงไม่สามารถไปรับบริการที่โรงพยาบาลของรัฐได้

รัฐกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับการเข้ามาของแรงงานผิดกฎหมาย มาหลังจากยุคทองสงบตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา รัฐบาลไทยได้มีการปรับเปลี่ยนแนวนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 โดยออกมติคณะรัฐมนตรีเพื่อให้บุคคลที่มีสถานะหลบหนีการเข้าเมืองผิดกฎหมายสามารถทำงานได้ในลักษณะชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนด การกำหนดนโยบายและมาตรการในการทำงานของภาครัฐเพื่อแก้ปัญหาแรงงานสามารถแยกออกได้เป็น 2 ช่วงและเห็นถึงแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของการกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ 3 แนวคิด ดังนี้

ช่วงที่ 1 ปี พ.ศ. 2539-2546 เป็นนโยบายการทำงานเชิงตั้งรับ มองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย แต่ก็มีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ วิธีการบริหารจัดการแรงงานคือใช้ **แนวคิดการส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจ** ร่วมกับ **แนวคิดด้านความมั่นคงของชาติ** ที่มองว่าแรงงานเข้ามาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ ปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ ดังนั้นปฏิบัติการของรัฐจึงต้องจำกัดและควบคุมความสงบเรียบร้อย

ช่วงที่ 2 ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รัฐได้กำหนดการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย 3 สัญชาติเป็นการรับรองสถานะบุคคลและจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานเพื่อให้ได้สิทธิอาศัยชั่วคราว (ทะเบียน ทร.38/1) ภายใต้ **แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงของมนุษย์** ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิและการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

แนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติมีการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงาน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ในระดับประเทศและมีอนุกรรมการส่วนกลางและระดับจังหวัด ตามมติคณะรัฐมนตรี 1/2555 วันที่ 20 มกราคม 2555 ได้แก่ 1.กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการออกประกาศรับรองการใช้เอกสารแทนหนังสือเดินทางให้แรงงานเพื่อไปพิสูจน์สัญชาติประเทศของตน 2. สำนักตรวจคนเข้าเมือง ตรวจลงตราประทับประเภทคนอยู่ชั่วคราว(Non-immigration-LA) ในหนังสือเดินทางหรือเอกสารแทน 3. กระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทในการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ 4. กรมจัดหางาน พิจารณาการอนุญาตการทำงานให้แรงงานที่ได้รับการผ่อนผัน ฯ 5. สำนักงานประกันสังคม มีบทบาทในการให้แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเข้าระบบประกันสังคม 6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานที่ไม่พิสูจน์สัญชาติและลักลอบทำงาน รวมถึงนายจ้างและผู้ให้ที่พักพิง

ปฏิบัติการของรัฐส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ นโยบายในระดับจังหวัดที่เกี่ยวกับแรงงาน ยังไม่มีความชัดเจนและยังมีลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ยังไม่เห็นบทบาทในการบริหารจัดการแรงงานที่ชัดเจนนัก ส่วนใหญ่เป็นการทำงานตามนโยบายของรัฐส่วนกลาง

จัดหางานจังหวัด มีบทบาทการอนุญาตการทำงานให้แรงงานและประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างเร่งรัดให้แรงงานเข้ารับการต่ออายุการทำงานและการพิสูจน์สัญชาติ กระบวนการพิสูจน์สัญชาติค่อนข้างมีปัญหา เพราะจัดหางานต้องมีการนำพาแรงงานนั่งรถไปที่ขอนแก่น กรุงเทพฯ ฯ หรือที่ผ่านมามีต้องข้ามไปพิสูจน์สัญชาติที่ สปป.ลาว ซึ่งยุ่งยากต่อการขนย้ายแรงงาน อีกทั้งนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ไร้สัญชาติไม่ใช่กลุ่มแรงงานที่ผิดกฎหมาย และอีกส่วนหนึ่งคือปัญหาเรื่องข้อมูลในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติยังจัดเก็บไม่เป็นระบบและข้อมูลก็ไม่ทันสมัย

นโยบายเน้นการเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ด้วยการเข้ามาแบบ MOU เสียค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง แต่รายได้ของแรงงานไม่เกิน 4,000-6,000 บาท/เดือน ซึ่งหากจะให้เข้ามาแบบถูกกฎหมายก็ไม่คุ้มกับรายได้ที่ได้รับ แรงงานจึงหลีกเลี่ยงหลบหนีเข้าเมือง ส่วนการตรวจจับแรงงาน มักมีการขอผ่อนผันและการขอยกเว้นเรื่องของการจับกุม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เน้นการออกตรวจแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันการเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างและป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในสถานประกอบการ ให้ความรู้เรื่องสิทธิ

และกฎหมายให้แก่แรงงานทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าว ด้วยการใช้สื่อสาธารณะ เช่น ทีวีท้องถิ่น(จังหวัดหนองคาย) เน้นการปรับทัศนคติของประชาชนในพื้นที่ให้มีความเข้าใจแรงงาน การสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงาน และสร้างแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ในชุมชน เพื่อเป็นคนประสานงานในพื้นที่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้แก่แรงงานข้ามชาติ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับแรงงาน และทำงานในเชิงรุก ส่วนใหญ่จะประสานงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน(Non Government Organization- NGO) ในการทำคลินิกเคลื่อนที่เข้าไปในสถานประกอบการ **ในเชิงรับ** สสจ.มีศูนย์บริการสุขภาพโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ให้บริการ ให้คำปรึกษากับประชาชนทุกคนทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติ หลักปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คือ การดูแลรักษาคนป่วยไม่เลือกสัญชาติ เชื้อชาติยึดหลักสิทธิมนุษยธรรม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลอำเภอท่าบ่อร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) และหน่วยงานพัฒนาเอกชน ให้ความรู้ด้านสิทธิของแรงงานให้กับสถานประกอบการ และการดูแลสุขภาพแรงงาน จัดสรรงบประมาณสมทบกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เพื่อจัดซื้อชุดสิทธิประโยชน์จากศูนย์แพทย์ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งการให้บริการครอบคลุมทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติ การประสานความร่วมมือกับทางโรงพยาบาลให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพเข้ารับการรักษากับโรงพยาบาล ด้วยวิธีการสวมสิทธิ

กรมเจ้าท่า สังกัดกระทรวงคมนาคม มีบทบาทดูแลความปลอดภัยทางน้ำดูแลจุดผ่อนปรนบริเวณชายแดนแม่น้ำโขงซึ่งเป็นจุดที่แรงงานนิยมข้ามแดน ซึ่งบางแห่งไม่ต้องใช้เอกสารสำแดงตน แต่บางแห่งก็ใช้เอกสารสำมะโนครัวมาวางเป็นหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ที่ด่าน เสียค่าใช้จ่ายในการผ่านแดนจ่ายคนละ 40 บาทและจ่ายค่าเรืออีก 50-100 บาท บางครั้งก็ต้องทำงานฝากช่วยหน่วยงานอื่น

ปัญหาโดยรวมของการปฏิบัติการของรัฐคือการที่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานน้อย ทำให้การทำงานที่จะครอบคลุมกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติทำได้ไม่ทั่วถึง และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติและการเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชน ส่วนใหญ่จึงไม่ได้มีส่วนในการดูแลและตรวจตราอย่างจริงจัง เนื่องจากยังไม่ได้มีข้อกำหนดในด้านบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรง

ปฏิบัติการของหน่วยงานพัฒนาเอกชนและท้องถิ่นต่อแรงงานข้ามชาติ

หน่วยงานพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับชุมชน สมาคมส่งเสริมพัฒนาการสังคม (SDA) ในจังหวัดนครราชสีมา มูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์ (เอดส์เน็ต) มีพื้นที่ปฏิบัติงานใน 3 จังหวัด คือ ขอนแก่น จังหวัดหนองคาย จังหวัด นครพนม ส่วนใหญ่มีเป้าหมายและบทบาทในการให้ความรู้ด้านเอดส์ การส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการ โดยร่วมมือกับการสนับสนุนทำงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

กลุ่มอาสาสมัครชุมชน (Community Teamwork – CTW) เป็นกลุ่มตัวอย่างของการรวมกลุ่มภาคประชาสังคมในท้องถิ่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาและเข้ามาอยู่ในชุมชนในเขตอำเภอท่าบ่อ จังหวัด หนองคาย มีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ แก่เยาวชน เพื่อป้องกันและดูแลรักษาโรคเอดส์ และทำงานกับกลุ่ม แรงงานข้ามชาติ (กัมพูชา ลาว พม่า) ให้ความรู้ด้านกฎหมายและสิทธิของแรงงาน พัฒนากลไก ตั้งกลุ่มอาสาด้วยการ เก็บรวบรวมสถิติของแรงงานและควบคุมดูแลการเข้ามาของแรงงานในพื้นที่

การปฏิบัติการขององค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรอาสาสมัครในชุมชนค่อนข้างที่จะเข้าถึงกลุ่มแรงงานได้ มากกว่าหน่วยงานภาครัฐในการควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติในระดับท้องถิ่น การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็น การสร้างความคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ในชุมชนในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ สิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยอาศัยทุนทางสังคมที่มีในชุมชนซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการ ปฏิบัติการที่ส่งผลต่อการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงหลายด้าน

ปฏิบัติการของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

ปฏิบัติการของทุนหรือผู้ประกอบการโรงงานมีการจัดการกับแรงงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขนาดของ โรงงานและประเภทของแรงงาน โรงงานขนาดใหญ่มีระบบการนำเข้าแรงงานที่เป็นระบบตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้าง งานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา (MOU) ในขณะที่โรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กกระบบ การบริหารจัดการแรงงานค่อนข้างมีปัญหาในเรื่องการดูแลแรงงาน เนื่องจากการเข้ามาของแรงงานบางส่วนเป็น แรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายและบางส่วนถูกทำให้ถูกกฎหมายโดยมาขึ้นทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติ

ด้านการจ้างงาน ปฏิบัติการของทุนหรือเจ้าของกิจการในการจ้างงาน ในการกำหนดชั่วโมงการทำงาน การ กำหนดค่าจ้าง แรงงานส่วนใหญ่ทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน มีวันหยุด 1 วัน ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เช่น โรงงานผลิต รองเท้าจังหวัดขอนแก่นแรงงานได้ค่าจ้างวันละ 233 บาท โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ ในจังหวัดนครราชสีมา แรงงานได้ค่าจ้าง 255 บาท กลุ่มแรงงานที่มีการทำงานแบบจ้างเหมาพบในโรงงานที่แรงงานเข้ามาไม่ถูกต้องตาม กฎหมาย แรงงานได้ค่าแรงค่อนข้างต่ำและทำงานมากกว่าเกณฑ์กำหนด (8 ชั่วโมง) บางโรงงานต้องทำงานตั้งแต่ 02.00-17:00 น. แต่เมื่อเฉลี่ยรายได้ของแรงงานแบบเหมาประมาณเดือนละประมาณ 4,000-6,000 บาทหรือวันละ 200 - 300 บาท การจ่ายเงินค่าจ้างโรงงานจะจ่ายเงินผ่านทางธนาคารเป็นรายปักษ์ ปักษ์ละ (15 วัน) แรงงานส่งเงิน กลับบ้านเดือนละประมาณ 2,000 – 5,000 บาท สำหรับแรงงานที่อยู่ใกล้ชายแดนที่หนองคาย มีวิธีการส่งเงินกลับ บ้านโดยให้ญาติข้ามมารับที่บริเวณสะพานมิตรภาพไทย-ลาว จังหวัดหนองคาย หรือให้ญาติที่นั่งเรือมารับเอาที่แถว ท่าข้ามในหมู่บ้านบริเวณอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อมและการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานมีการดูแลความปลอดภัยในระดับที่แตกต่างกัน โรงงานขนาดใหญ่ให้ความสำคัญและเคร่งครัดในเรื่องของความสะอาดและความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดหาแบบฟอร์มและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่แรงงาน ส่วนโรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็ก โรงงานไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับแรงงาน และส่วนใหญ่สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีควันและฝุ่นละอองจากการกระบวนการผลิต เช่น โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวและโรงงานอิฐ

ด้านการดูแลสุขภาพ โรงงานขนาดใหญ่มีระบบการดูแลสุขภาพของแรงงานที่ดี กล่าวคือมีการจัดให้แรงงานตรวจสุขภาพฟรีก่อนเข้าทำงาน และมีการตรวจสุขภาพประจำปีและมีการปฐมพยาบาลเบื้องต้นก่อนที่จะเริ่มทำงานเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานทั้งในด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานและ สวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานควรจะได้รับ มีห้องพยาบาลให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นฟรี ส่วนโรงงานขนาดปานกลางและขนาด แรงงานบางส่วนเป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนตามมติ ครม. ที่หลังทำให้แรงงานมีสิทธิในการรักษาพยาบาล แต่บางส่วนก็เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ไม่ได้มีการดูแลสุขภาพมากนัก โรคที่เกิดขึ้นกับแรงงานส่วนใหญ่เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน เช่น เป็นหวัด เป็นไข้ ปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อแขนและขา เนื่องจากต้องยืนทำงานอยู่กับห้องทำงานที่อุณหภูมิต่ำ หรือบางแห่งก็ร้อนอบอ้าว เมื่อเจ็บป่วยก็ใช้สิทธิบัตรประกันสังคม แต่ในโรงงานขนาดกลางขนาดเล็กแรงงานใหญ่ไม่มีบัตรประกันสังคมและบัตรประกันสุขภาพ เมื่อไม่สบายแรงงานส่วนใหญ่จะซื้อยามากินเอง ยาที่แรงงานใช้คือยาพาราเซตามอลซึ่งแรงงานใช้รักษาทุกโรค แต่ถ้ายังไม่หายแรงงานก็จะไปหาหมอที่คลินิกเพื่อรับการรักษา อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีบัตรประกันสังคมที่แรงงานสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับทั้งในเรื่องของการรักษาพยาบาลฟรีเมื่อเจ็บป่วย การได้รับเงินทดแทนกรณีที่ไม่ประสบอันตรายจากการทำงาน ทูพพลภาพ ตาย ในระหว่างการทำงาน กรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร เป็นต้น แต่สิทธิประโยชน์ที่แรงงานใช้ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องของการไปหาหมอเพื่อรับการรักษาที่โรงพยาบาลและคลอดบุตรเท่านั้นแต่สวัสดิการด้านอื่น ๆ แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีโอกาสใช้เนื่องจากช่วงเวลาการจ้างงานไม่มีความสอดคล้องกับสวัสดิการที่พึงได้รับ

การลา แรงงานในโรงงานส่วนใหญ่ได้สิทธิในการลาคือ การลาป่วย และลาเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้าน การลาป่วยจะลาไม่เกิน 2 วัน แต่ถ้าจะกลับไปเยี่ยมบ้านแรงงานสามารถลาได้ 1 อาทิตย์ โดยที่ทางโรงงานยังให้ค่าแรง แต่ส่วนใหญ่แรงงานลาไม่ยากลามาไม่ยากหยุดเพราะหมายถึงรายได้ของแรงงานจะน้อยลง แรงงานอยากให้มีการทำล่วงเวลามาก ๆ เพื่อจะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากรายได้รายวัน

สวัสดิการด้านที่พัก โรงงานส่วนใหญ่จัดที่พักให้แรงงานแต่มีสภาพที่แตกต่างกัน ที่พักของแรงงานในโรงงานขนาดใหญ่ มีสภาพแวดล้อมดีให้แรงงานอยู่โดยไม่เสียค่าน้ำ ค่าไฟ ส่วนโรงงานขนาดกลางที่การจ้างงานที่ส่วนใหญ่มีแรงงานที่ผิดกฎหมาย ที่พักของแรงงานมีสภาพที่ไม่ค่อยดีนัก ลักษณะบ้านจึงเป็นแบบง่าย ๆ ตามวัสดุที่มี แรงงานต้องจ่ายค่าเช่าค่าน้ำ ค่าไฟเอง แต่ก็มีกรณีโรงงานที่แรงงานต้องเสียค่าที่พักก็เป็นเหตุให้เกิดการรวมตัวกันประท้วงของแรงงาน

ทัศนคติของทุน ผู้ประกอบกิจการที่มีต่อแรงงาน ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีเพราะมองว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ดังนั้นต้องพยายามให้การดูแลเอาใจใส่แรงงาน แต่อย่างไรก็ตามทัศนคติต่อแรงงานแสดงออกถึงการมีอคติอยู่บ้าง เช่น แรงงานเป็นคนดิบ ไม่ค่อยรักษาความสะอาดและสุขภาพอนามัยไม่ค่อยดี มีอารมณ์รุนแรง หากไม่พอใจก็มักจะมั่วแต่จะรวมตัวกันประท้วง

กลยุทธ์แรงงาน : อาวุธของผู้อ่อนแอ ภายใต้ลักษณะข้ามชาติที่มีการเคลื่อนไหวของระบบตลาดเสรี แรงงานข้ามชาติก็เป็นกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่ถูกละเลยให้เป็นคนชายขอบต้องเผชิญกับความทุกข์จากการทำงานที่หนัก ยากลำบาก

และถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งในเรื่องของสวัสดิการที่พำนัก ค่าแรงงาน รวมถึงต้องอดทนกับการดุด่าและการดูถูกจากอคติทางชาติพันธุ์ ท่ามกลางการปรับตัวของแรงงานในพื้นที่ที่อพยพเข้ามาอยู่ใหม่ แรงงานมีวิธีการต่อสู้ต่อรองเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ ด้วยการปฏิบัติการที่แสดงออกในทางวัฒนธรรมซึ่ง Michel de Certeau (1988) กล่าวว่า เป็นกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน (tactics in everyday life practice) ซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลาเป็นอาวุธของผู้อ่อนแอ (weapons of the weak) กลยุทธ์และปฏิบัติการของนายจ้างและลูกจ้างที่หลากหลายทำให้เกิดวิธีการปรับตัว ต่อสู้ ต่อรองของแรงงานในหลายรูปแบบดังนี้ **กลยุทธ์ของลูกจ้าง** กลยุทธ์ของลูกจ้างแสดงถึงการพยายามปรับตัว ตอบโต้ ต่อรองของแรงงานใน 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวได้ตอบ ต่อรองด้วยตนเอง เช่น การปรับตัวในพื้นที่ใหม่ด้วยการพยายามลดค่าใช้จ่ายด้วยการหาอาหารในบริเวณรอบ ๆ ที่พำนัก การปลูกพืชผักไว้กินเอง การหาอาชีพเสริม การรับจ้างทำนาในช่วงฤดูทำนากับนายจ้างและคนไทย การจับกลุ่มนันทานายจ้างเมื่อไม่พอใจ การโต้ตอบโดยอาศัยกลุ่มของแรงงานข้ามชาติมาสนับสนุน เช่น การรวมตัวประท้วงเรื่องที่พำนัก เป็นต้น

ส่วนกลยุทธ์ของนายจ้าง นายจ้างก็ใช้กลยุทธ์หลาย ๆ แบบที่จะทำให้แรงงานทำงานอยู่กับตนได้นาน ๆ และสามารถทำให้อรรถกิจของตนมีผลกำไร เช่น **การยึดหนังสือเดินทาง** เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานหลบหนีไปทำงานที่อื่น **การจ้างงานแบบเหมา** ซึ่งนายจ้างไม่ต้องไปควบคุมเวลาการทำงานมากนักแต่ก็ได้ผลผลิตและปริมาณงานตามที่กำหนด **การเป็นเจ้าแกลใจดี** การสร้างภาพลักษณ์เป็นเจ้าแกลใจดี มีความเป็นกันเองและฟังพาได้ทุกเรื่อง การผ่อนรถผ่อนที่ให้สร้างบ้าน ปริญญาการวางแผนครอบครัว เป็นต้น เป็นรูปแบบการใช้ระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมมีพื้นฐานทางศีลธรรม (moral basic) ตามแนวคิดของเจมส์ ซี สกอตต์และเบนเนดิก เคิร์ท วิลเลียม (อ้างใน อมรา พงศาพิชญ์, 2545) ของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นการพึ่งพากันแบบประเพณี เมื่อมีอิทธิพลของการค้าและทุนนิยมทำให้เปิดช่องทางให้กับผู้อุปถัมภ์เอาเปรียบผู้รับอุปถัมภ์ เพื่อเพิ่มความร่ำรวยให้กับตนเองด้วยระบบอุปถัมภ์ที่ทำให้ผู้รับอุปถัมภ์อยู่ในลักษณะซุกครีตส่วนแรงงานเองก็สมัครใจที่จะพึ่งพิงนายจ้าง เนื่องจากสถานะของแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีสถานะความไม่มั่นคงมีนายจ้างคอยปกป้องคุ้มครอง **การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อรางวัล** เป็นอีกกลยุทธ์ที่จูงใจให้แรงงานทำงานได้มากที่สุดไม่ว่างานนั้นจะลำบากและเบียดเบียนตนเองเพื่อให้ได้รายได้และรางวัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการแก้ม้อมเชิงเวลาและพื้นที่ (Spatio-temporal fix) ของ David Harvey (2003) คือ เมื่อทุนเกิดภาวะวิกฤติ ทุนจะใช้วิธีการขยายพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เพื่อเปิดพื้นที่ใหม่ในการผลิต การตลาดใหม่ การแสวงหาแหล่งทรัพยากร แรงงานที่มีราคาถูก เพื่อลดต้นทุนการผลิต ซึ่งส่งผลให้ผู้เกิดแรงกดดันกับคนที่อยู่เบื้องล่างหรือผู้ที่อ่อนแอต้องแบกรับภาระที่เกิดขึ้นจากการเติบโตของทุนนิยม

กลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ยึดหลักมนุษยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนท้องถิ่นมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น เห็นอกเห็นใจ อะลุ่มอล่วย มากกว่าการยึดหลักทางกฎหมาย **ใช้หลักกลุ่ม “คนอีสานคือกัน”** การที่มีภาษาและวัฒนธรรมใกล้เคียงกันทำให้ปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับท้องถิ่นไม่ได้มองว่าแรงงานลาวไม่ได้เป็นอื่น เช่น เมื่อเจ็บป่วยก็ใช้วิธีการช่วยเสริมสิทธิ์ของเพื่อนคนลาวที่มีบัตรประกันสุขภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การเปิดเสรีในภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มจะทำให้เกิดการอพยพของแรงงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันแนวนโยบายของรัฐยังมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ซึ่งเป็นการบริหารจัดการแรงงานระยะสั้น ตลอดจนความ

พร้อมในการบริหารจัดการแรงงานยังมีไม่เพียงพอทั้งระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ดังนั้นในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รัฐควรปรับที่แนวคิด โดยพิจารณาถึงความสำคัญของการส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แนวคิดด้านความมั่นคงของชาติและแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงของมนุษย์ควบคู่กันไป และให้ความสำคัญกับระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการ รวมถึงการสร้างระบบและกลไกที่ชัดเจนทุกระดับในการที่จะบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอ ดังนี้

ด้านนโยบายการเข้าเมือง (Immigration)

1. การข้ามแดนของแรงงานข้ามชาติตรงจุดผ่อนปรนเป็นการข้ามพรมแดนที่ถูกต้องและรัฐให้การรับรองและภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์การข้ามพรมแดน แรงงานข้ามชาตินิยมข้ามแดนด้วยช่องทางนี้เพราะข้ามแดนได้ทุกวัน ถึงแม้วันไหนไม่เปิดจุดผ่อนปรนก็สามารถข้ามได้ในฐานะที่เป็นด่านประเพณีได้ ตามเหตุผลและความจำเป็น แม้ที่จะมีการหน่วยรัฐเข้ามาตรวจตราและจัดการพื้นที่ชายแดน สะพานหรือด่านบริเวณชายแดนในฐานะการควบคุมจัดการชายแดน ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทในเชิงสัญลักษณ์ของชาติเท่านั้น ดังนั้นควรมีมาตรการในการดูแลการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอย่างมีระบบในบริเวณจุดผ่อนปรนหรือด่านประเพณีและมีหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลรับผิดชอบทำหน้าที่ครอบคลุม

2. ความลักลั่นในด้านค่าใช้จ่าย ขั้นตอนและระยะเวลาที่แตกต่างกันในรูปแบบการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติทำให้นโยบายการจัดการแรงงานไม่ค่อยได้ผลเกิดการลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายมากขึ้น กล่าวคือการเข้ามาในรูปแบบ MOU การเข้ามาในรูปแบบนักท่องเที่ยวแล้วเข้าทำงานกลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและทำให้ถูกกฎหมายที่หลังด้วยการจดทะเบียนและการพิสูจน์ หรือรูปแบบการลักลอบเข้าแบบผิดกฎหมายมาทำงาน กล่าวคือแรงงานต้องที่เข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา (MOU) ต้องใช้เวลามากกว่าและเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า แรงงานต้องเสียประมาณคนละ 15,000 - 35,000 บาท รวมทั้งค่านายหน้าและค่าเอกสาร ค่าธรรมเนียม การเดินทาง ซึ่งเป็นภาระให้แรงงานต้องมาผ่อนใช้คืนให้นายจ้างที่หลังเมื่อเข้ามาทำงานในโรงงานแล้ว แต่ในขณะที่แรงงานมีรายได้ไม่เกิน 4,000-6,000 บาท/เดือน ซึ่งหากจะให้เข้ามาแบบถูกกฎหมายก็ไม่คุ้มกับรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนการเข้ามาในรูปแบบนักท่องเที่ยวชั่วคราวมาทำงานผ่านการจดทะเบียนและทำให้ถูกกฎหมายที่หลังด้วยการพิสูจน์สัญชาติเสียค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าคือคนละประมาณ 2,500 - 3,500 บาท¹ และมีขั้นตอนในการพิสูจน์สัญชาติหลายขั้นตอน ในขณะที่การลักลอบเข้ามาทำงานเสียค่าใช้จ่ายเพียง 50-150 บาท ทำให้แรงงานและนายจ้างเลือกที่จะใช้สองแบบหลังมากกว่า ดังนั้นในการนำเข้าแรงงานควรพิจารณาถึงระบบการนำเข้าแรงงานที่ลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายลง ซึ่งอาจทำในรูปแบบของข้อตกลงระหว่างรัฐที่จะช่วยให้ลดขั้นตอนและตัดวงจรของนายหน้า และทำให้แรงงานเข้ามาแบบถูกกฎหมายกันมากขึ้น

ด้านหน่วยงานภาครัฐ

1. จำนวนบุคลากรในองค์กรภาครัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติมีไม่เพียงพอ ดังนั้นควรมีการ

¹ ค่าธรรมเนียมการพิสูจน์สัญชาติลาวปกติคนละ 2,500 บาท แยกเป็นหนังสือเดินทางชั่วคราวมีอายุ 1 ปี จำนวน 1,000 บาท หนังสือเดินทางมีอายุ 5 ปี ฉบับละ 1,500 บาท การลงตรา 500 บาท และในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ขั้นตอนการทำงานมากและใช้เวลานาน

จัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรม เช่น หน่วยงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานที่มีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

2. ควรจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ด้านความรู้ในการทำงานกับแรงงานข้ามชาติ เรื่องสิทธิ และกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน เพื่อปรับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ไม่ให้มีการปฏิบัติกับแรงงานที่ไม่เป็นธรรม
3. มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะสื่อทางโทรทัศน์เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติให้มากขึ้น เพื่อเน้นการปรับทัศนคติของคนในชุมชนที่มีต่อแรงงาน และการปฏิบัติตัวของนายจ้างที่มีต่อแรงงาน สร้างจิตสำนึกเรื่องของการให้ค่าจ้างที่เป็นธรรม
4. เพิ่มอัตราค่าจ้างให้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของแต่ละจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้มีการดูแลแรงงาน ในแต่ละพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง
5. ควรกำหนดให้หน่วยงานระดับจังหวัดมีการทำงานเชิงบูรณาการระดมปัญหาในระดับจังหวัดและ

วางแผน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในเรื่องแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ เช่น ตรวจคนเข้าเมือง(ตม.)

แรงงานจังหวัด จัดหางาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สาธารณสุขและให้มีการจัดทำนโยบายและแผนที่เป็นเชิงรุกที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาในระดับจังหวัด

6. การแยกแยะกลุ่มแรงงานและการกำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน รัฐบาลควรมีนโยบายการจัดการกับกลุ่มผู้มีปัญหาสถานะบุคคล/บุคคลไร้สัญชาติ ได้แก่ คนที่เข้ามามีครอบครัวและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน ซึ่งคนกลุ่มนี้ปัจจุบันไม่ใช่แรงงาน แต่รัฐได้ให้ทางจัดหางานเป็นคนรับผิดชอบในการดูแล ซึ่งควรเป็นกระทรวงมหาดไทยเป็นคนดูแลมากกว่า
7. แยกส่วนในการอนุญาตให้กลุ่มผู้มีปัญหาสถานะบุคคล/บุคคลไร้สัญชาติ รัฐควรมีการออกใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวให้แก่บุคคลกลุ่มนี้อย่างชัดเจน และในการขึ้นทะเบียนแรงงาน

หน่วยงานและองค์กรระดับท้องถิ่น ด้วยแนวคิดของการถ่ายเทอำนาจให้ท้องถิ่นและชุมชนในการกำหนดนโยบาย เนื่องจากมีความเข้าใจในลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่า และชุมชนมีฐานทุนที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานได้ดีกว่า จึงมีข้อเสนอว่า

1. ส่งเสริมให้บทบาทกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอยู่ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการติดตาม ควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และให้การดูแลแรงงานในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ ความมั่นคง และให้ผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่เป็นนายทะเบียน ควบคุมการเข้าออกของแรงงานในชุมชน และให้นายจ้างเป็นผู้ให้การรับรองกับท้องถิ่น
2. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างระบบการดูแลจัดการแรงงานข้ามชาติ ร่วมจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติโดยชุมชนด้วยการช่วยสอดส่องดูแลและสร้างการคุ้มครองทางสังคม(Social protection) ในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ สิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยอาศัยฐานทุนทางสังคมและทรัพยากรที่มีในชุมชน การสร้างองค์กรภาคประชาชนที่มีจิตอาสาซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติการที่ส่งผลต่อการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงหลายด้าน

3. การที่มีลูกหลานที่เกิดขึ้นจากแรงงานข้ามชาติหรือเรียกว่าทายาทรุ่นที่ 2 เกิดการสร้างชุมชน

ใหม่ของแรงงานทั้งในโรงงานอุตสาหกรรม การผนวกเข้าชุมชนที่แรงงานเข้ามาอยู่ใหม่ อาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีให้กับชุมชน สังคม การอยู่ร่วมกันได้

ด้านแรงงานข้ามชาติ

1. ควรมีนโยบายเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานข้ามชาติในด้านการศึกษาของแรงงาน การพัฒนาทักษะแรงงานทำการจัดอบรมเพิ่มผลิตภาพแรงงานข้ามชาติ การให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย การทำให้แรงงานได้เรียนรู้เข้าใจด้านวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ความเชื่อ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิด้านสวัสดิการ ประกันสังคม

2. รัฐควรส่งเสริมศักยภาพแรงงานข้ามชาติ การส่งเสริมอำนาจต่อรองของแรงงานในสถานประกอบการ ควรให้โอกาสแรงงานในการจัดตั้งกลุ่มในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือกันเองเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้แรงงานมีพื้นที่ในการแสดงออกถึงความต้องการ ได้เรียนรู้และรับรู้สิทธิของตนเอง

องค์กรเอกชน

ปฏิบัติการของหน่วยงานพัฒนาเอกชนเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติการระดับพื้นที่และมีความสามารถในการเข้าถึงแรงงานได้มากกว่าภาครัฐ ดังนั้นเสนอแนะให้รัฐสนับสนุนงบประมาณและบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนและภาคประชาสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือรัฐในการดูแลแรงงานข้ามชาติในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการดูแลสุขภาพด้านความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ได้สิทธิประโยชน์ตามบัตรสุขภาพและประกันสังคมที่พึงจะได้รับ

นายจ้าง

การปฏิบัติการของทุนที่มีการนำเข้าแรงงานที่ผิดกฎหมายแล้วนำมาพิสูจน์สัญชาติหรือขึ้นทะเบียนเพื่อเปลี่ยนแรงงานที่ผิดกฎหมายให้ถูกกฎหมายและกลยุทธ์ต่าง ๆ ของนายจ้างงานที่ต้องการทำให้ได้ผลผลิตสูงสุดและเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง โดยไม่ต้องดูแลแรงงานข้ามชาติด้านสวัสดิการและสภาพการทำงานมากนักมีข้อเสนอแนะให้รัฐกำหนดนโยบายดังนี้

1. รัฐควรมีมาตรการตรวจตราและดูแลมาตรฐานความปลอดภัยสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ทั้งในโรงงานและการตรวจสอบและจัดระเบียบที่อยู่อาศัยแรงงาน

2. การตรวจสอบสภาพการทำงานอย่างจริงจังและการใช้มาตรการทางกฎหมายในการดูแลระบบสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน เช่น มีอุปกรณ์ป้องกันและการดูแลสุขภาพความปลอดภัยให้แรงงาน หากแรงงานและผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามควรมีมาตรการในการลงโทษทั้งสองฝ่าย

3. การยึดหนังสือเดินทางและบัตรประกันสังคมของแรงงานทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงระบบสุขภาพได้จริง จึงควรกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด

การเสนอแนะนโยบายในเชิงประเด็น

ประเด็นด้านสุขภาพ

1. การส่งเสริมให้ความรู้กับแรงงานด้านการประกันตนและสิทธิจากการประกันสุขภาพ จากการวิจัยพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิและการเข้าถึงสิทธิ ถึงแม้จะมีบัตรประกันสุขภาพ แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้สิทธิการประกันสุขภาพ ไม่เข้าใจเงื่อนไข กฎเกณฑ์เกี่ยวกับประกันสังคม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในการประกันสังคมหลายประการ ดังนั้นควรมีการเตรียมความพร้อมของแรงงานให้มีความรู้และความเข้าใจในการประกันสุขภาพให้ได้รับรู้ถึงสิทธิ การได้รับการดูแลจากการประกันตน และมีการติดตามให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. การให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงานสาธารณสุข ด้วยการอนุมัติให้แรงงานสวมสิทธิบัตรสุขภาพ ถึงแม้จะทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิเท่าเทียมกันตามหลักสิทธิมนุษยชน และตามแนวคิดมนุษยธรรมและจริยธรรมทางการแพทย์ แต่ก็ยังเป็นเพียงการแก้ปัญหาระยะสั้น ดังนั้นควรมีการพิจารณาอย่างจริงจังถึงรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมด้านบริการสาธารณสุขให้กับแรงงานข้ามชาติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3. ควรมีการสร้างระบบการดูแล ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมทั้งแรงงานที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน ที่มีหลากหลายรูปแบบ หลายระดับและหลายมิติทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมรวมถึงการควบคุมติดตามตามศักยภาพและปัญหาของพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มแรงงานข้ามชาติ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนายจ้าง ทั้งนี้รัฐต้องเปิดพื้นที่ใหม่ ๆ เพื่อให้การดูแลสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและทุนต่าง ๆ ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางทรัพยากร ทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในพื้นที่ ซึ่งอาจพิจารณาถึงการสร้างระบบกลไกของท้องถิ่นที่จะช่วยดูแลและติดตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น เช่น ด้านการดูแลสุขภาพ การจัดตั้งกองทุนดูแลสุขภาพแรงงานข้ามชาติในระดับพื้นที่ และกรณีกลุ่มอาสาชุมชนในอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคายที่เป็นกลไกในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระดับท้องถิ่น

4. การเก็บค่าธรรมเนียมและการประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการแรงงาน และมีระบบการจัดการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นำมาทำเป็นกองทุนดูแลสุขภาพแรงงานข้ามชาติ คล้ายระบบงบประมาณสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

ประเด็นการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่เข้ามาแบบครอบครัวและเด็กที่เกิดไม่ได้รับเอกสารใด ๆ ทำให้ไม่ได้ สิทธิที่พ่อแม่มี แต่ไม่ครอบคลุมถึงลูกที่เกิดมา ทั้งการประกันสุขภาพรวมถึงการเข้าถึงระบบการศึกษา ถึงแม้รัฐกำหนดนโยบายด้านการศึกษากับเด็กที่เกิดจากพ่อ แม่ลาวให้เด็กได้เรียนฟรี เด็กได้เรียนรู้ในศูนย์เด็กเล็ก และส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาและมีการสร้างการเรียนรู้ให้อยู่ร่วมกันกับคนในท้องถิ่นในสังคมในที่อยู๋ใหม่ของแรงงาน

ด้านข้อมูลสารสนเทศ

การจัดระบบการจดทะเบียนแรงงาน ข้อมูลของแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานรัฐในพื้นที่ยังไม่มีข้อมูลชัดเจน แต่ก็ยังขาดระบบการจัดเก็บที่ดีไม่มีความเป็นเอกภาพ ซึ่งการจัดเก็บข้อมูลแยกการจัดเก็บตามหน่วยงานต่าง ๆ คือ กรมการปกครอง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมการจัดงาน กระทรวงสาธารณสุข กรมพัฒนาสังคมและ

สวัสดิการ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการใช้อย่างบูรณาการ และเนื่องจากแรงงานมีการเข้าออกอยู่ตลอดเวลาทำให้ตัวเลขไม่คงที่และนายจ้างส่วนใหญ่ก็จะไม่ค่อยไปแจ้งเจ้าหน้าที่หรือถ้ามีการนำแรงงานไปขึ้นทะเบียนก็จะพาไปไม่หมด เพราะข้อจำกัดเรื่องของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียน ดังนั้นควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำบัญชีทะเบียนแรงงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการเข้ามาของแรงงานและครอบครัวผู้ติดตามรวมถึงลูกที่เกิดขึ้น ให้ครอบคลุมถึงการเกิด การตาย การย้ายถิ่นอย่างเป็นระบบและเป็นเอกภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศโดยมอบหมายให้กรมการปกครองเป็นผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลโดยรวบรวมจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อทราบสถานการณ์และเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการแรงงานและใช้ในการวางแผนเชิงรุกในความต้องการแรงงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรมในภาคอีสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาคอุตสาหกรรม 2. ศึกษาปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติการของรัฐ และผู้ประกอบการและการจัดการแรงงานที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาว 3. ศึกษาวิถีชีวิตของการทำงานภาคอุตสาหกรรม การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง ของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ที่อพยพมาอยู่ใหม่ที่แรงงานย้ายถิ่นมา โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ การศึกษารายกรณีแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์บุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานพัฒนาเอกชนและผู้ประกอบการ ผลการศึกษาพบว่าวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรมในภาคอีสาน ภายใต้วิธีการและเงื่อนไขของรัฐและทุนที่มีวิถีการสะสมทุนจากการชุดรีดมูลค่าส่วนเกินจากแรงงานข้ามชาติ ผู้เขียนใช้แนวคิดแนวคิดลักษณะข้ามชาติจากเบื้องล่าง (Transnationalism from Below) และแนวคิดลักษณะข้ามชาติในมิติการวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง ของ David Harvey (2003) เรื่องการแก้ข้อมเชิงเวลาและพื้นที่ (Spatio-temporal fix) แนวคิดกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน (tactics in everyday life) พบว่าวิถีชีวิตการทำงานของแรงงานในแต่ละโรงงานมีความมึลักษณะร่วมของการทำงานของคล้ายคลึงกันคือเป็นงานที่ลำบาก ทำงานหนักต่อเนื่องหลายชั่วโมงวันหนึ่ง ๆ ได้ค่าแรงรายวันต่ำ สวัสดิการน้อยและเป็นงานที่มีความเสี่ยงกับสุขภาพและความปลอดภัยของชีวิต การจัดการดูแลแรงงาน ภายใต้กลยุทธ์ต่าง ๆ ของผู้ประกอบการทั้งการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ การสร้างระบบอุปถัมภ์ การให้สวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้แรงงานต้องเบียดบังตนเองให้ทำงานหนักและเสี่ยงอันตรายมากขึ้นเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนที่มากขึ้น และท่ามกลางภาวะกดดันต่าง ๆ ทำให้แรงงานต้องปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง ในการดำรงชีวิตอยู่ภายใต้สภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ในพื้นที่ใหม่ ข้อเสนอเชิงนโยบายคือรัฐควรปรับแนวคิดในการบริหารจัดการแรงงานด้วยแนวคิดการส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แนวคิดด้านความมั่นคงของชาติ และแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงของมนุษย์ควบคู่กันไป และให้ความสำคัญกับระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการ รวมถึงการสร้างระบบและกลไกที่ชัดเจนทุกระดับในการที่จะบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The research on employment processes among Laotian migrant workers in the industrial sector in the North East of Thailand aims to: 1) study employment process among Laotian migrant workers in the industrial sector, 2) study the interaction and operation of the government, entrepreneurs and labor management towards the lifestyle of Laotian migrant workers, 3) study working life in the industrial sector, the adjustment, struggle, and negotiation of Laotian migrant workers in their area of migration. The research was conducted using the qualitative method of interviews with individual Laotian migrant workers in the industrial sector, interviews with individuals involved with labor management including the government sector, private development agencies and entrepreneurs. The research findings showed that the lifestyle of Laotian migrant workers in the industrial sector in the North East of Thailand was under the method and condition of government funding, which had ways to increase this fund by extracting surplus value from migrant workers.

The researcher used the concepts of Transnationalism from below and transnationalism in the dimension of the political economy analysis of David Harvey (2003) with regard to spatio-temporal fix and tactics in everyday life. It was found that the work life of migrant workers in each factory had common characteristics, e.g. they had to work hard and for long hours each day, they earned low daily wages and inadequate benefits, and their jobs exposed them to certain health and safety risks. It was also found that the tactics of entrepreneurs in terms of incentives in various forms — patronage systems and benefits — had forced migrant workers to work harder and expose themselves to greater risks in order to earn greater compensation. In addition, amid pressure, these migrant workers had to adjust, struggle and negotiate in order to survive in the new workplace and with new living conditions. Certain policies were proposed, such as the government should adjust labor management theories by incorporating an economic promotion concept, a national security concept, a human rights and human security concept, should place importance on the local level, the actual area of operation, and should establish a clear system and mechanism at all levels in order to perform labor management more effectively.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	i
กิตติกรรมประกาศ	ii
บทสรุปผู้บริหาร	iii
บทคัดย่อภาษาไทย	xviii
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	xix
สารบัญ	xx
สารบัญตาราง	xxii
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
กรอบแนวคิด	6
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ระเบียบวิธีวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ความหมายและประเภทของแรงงานข้ามชาติ	13
ความหมาย แนวคิดและขั้นตอนเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ	15
นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	17
การย้ายถิ่นในประเทศไทยและนโยบายต่อแรงงานข้ามชาติ	20
พัฒนาการของนโยบายของประเทศไทยต่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ	20
นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติระหว่างรัฐไทยและลาว	21
นโยบายการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย	21
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ	23
ทฤษฎีที่อธิบายการย้ายถิ่น	23
แนวคิดลักษณะข้ามชาติหรือกระบวนการข้ามพ้นความเป็นชาติ	24
แนวคิดลัทธิเสรีนิยมใหม่	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ	26
บทที่ 3 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติและบริบทของโรงงาน	34
บทที่ 4 กว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม	44
คุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติ	44
ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น	47
การข้ามแดน : วิธีการเข้ามาของแรงงานลาว	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนระหว่างการย้ายถิ่น	59
บทที่ 5 วิธีชีวิตของการทำงาน การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรองของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ใหม่	68
สภาพวิถีชีวิตแรงงาน	68
วิถีชีวิตของแรงงานรายวัน	68
วิถีชีวิตของการทำงานเหมา	74
การปรับตัวของแรงงานลาวในพื้นที่อยู่ใหม่	77
บทที่ 6 นโยบายและการปฏิบัติการของรัฐและทุนในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติลาว	84
รัฐกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ	84
ปฏิบัติการของหน่วยงานเอกชนและท้องถิ่นต่อแรงงานข้ามชาติ	92
ปฏิบัติการของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ	96
กลยุทธ์ของแรงงาน : อาวุธของผู้อ่อนแอ	106
กลยุทธ์นายจ้าง	107
กลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	110
บทที่ 7 สรุปและเสนอแนะเชิงนโยบาย	112
บรรณานุกรม	123
รายนามผู้ให้สัมภาษณ์	129
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. พัฒนาการของนโยบายและการจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐ	133
ภาคผนวก ข. สิทธิของแรงงานข้ามชาติ	142
ภาคผนวก ค. แบบสอบถาม	160
ภาคผนวก ง. ภาพประกอบ	176

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงเพศและอายุของแรงงานจำแนกตามขนาดของโรงงาน	44
ตารางที่ 2 แสดงถิ่นที่อยู่เดิมของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	45
ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของแรงงานจำแนกตามขนาดของโรงงาน	45
ตารางที่ 4 แสดงอาชีพเดิมในประเทศลาวก่อนมาเป็นแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	46
ตารางที่ 5 แสดงระดับการศึกษาของแรงงานจำแนกตามขนาดของโรงงาน	46
ตารางที่ 6 แสดงเหตุผลการตัดสินใจที่มาทำงานในประเทศไทยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	47
ตารางที่ 7 แสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ทำงานใน สปป.ลาว จำแนกตามขนาดโรงงาน	48
ตารางที่ 8 แสดงภาระหนี้สินของครอบครัวแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	49
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนสมาชิกในครอบครัวของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	50
ตารางที่ 10 แสดงการส่งเงินกลับไปดูแลคนในครอบครัวของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	50
ตารางที่ 11 แสดงผู้ที่แนะนำชักชวนแรงงานเข้ามาจำแนกตามขนาดโรงงาน	51
ตารางที่ 12 แสดงวิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	56
ตารางที่ 13 แสดงจำนวนการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	56
ตารางที่ 14 แสดงการช่วยเหลือในการเข้ามาทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	59
ตารางที่ 15 แสดงจำนวนค่าใช้จ่ายเพื่อแลกกับการได้เข้ามาทำงานในไทยจำแนกตามขนาดโรงงาน	63
ตารางที่ 16 แสดงจำนวนวันในการทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	69
ตารางที่ 17 แสดงชั่วโมงการทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	69
ตารางที่ 18 แสดงระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	70
ตารางที่ 19 แสดงความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพจากการทำงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	73
ตารางที่ 20 แสดงรายได้ของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	75
ตารางที่ 21 แสดงเหตุผลที่แรงงานเดินทางออกนอกโรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	79
ตารางที่ 22 แสดงวิธีการเดินทางออกนอกโรงงานงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	79
ตารางที่ 23 แสดงลักษณะการใช้วัฒนธรรม/ประเพณีเดิมของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	80
ตารางที่ 24 แสดงประเภทของสื่อที่แรงงานได้รับในวันหยุดหรือเวลาว่างจำแนกตามขนาดโรงงาน	80
ตารางที่ 25 แสดงลักษณะการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	81
ตารางที่ 26 แสดงวิธีการการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	81
ตารางที่ 27 แสดงลักษณะเอกสารที่แรงงานใช้ในการเดินทางจำแนกตามขนาดโรงงาน	82
ตารางที่ 28 แสดงประเภทของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 29 แสดงการให้เครื่องดูแลป้องกันอันตรายจากการทำงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	100
ตารางที่ 30 แสดงการดูแลเมื่อเจ็บป่วยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	102
ตารางที่ 31 แสดงการได้รับสิทธิประโยชน์ของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	102
ตารางที่ 32 แสดงการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน	103
ตารางที่ 33 แสดงการได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยของแรงงานตามเกณฑ์ประกันสังคม	105

บทที่ 1

บทนำ

แรงงานข้ามชาติ¹ เป็นผลที่เกิดจากภาวะทุนนิยมโลกาภิวัตน์ที่มีความรวดเร็วของการสื่อสารคมนาคม เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ซับซ้อนมากขึ้น เป็นปรากฏการณ์ของการผนวกและการเคลื่อนย้าย ทุน แรงงาน เทคโนโลยีจากประเทศเกษตรกรรมสู่ประเทศอุตสาหกรรม ประเทศไทยเป็นประเทศในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมและการลงทุนที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตและอุตสาหกรรม และเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศที่มีอาณาเขตติดกับประเทศไทยเข้ามาค้าแรงงาน

ความต้องการแรงงานในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมาก จากรายงานของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาปี 2550 ที่ศึกษาความต้องการแรงงานของไทย ระหว่างปี 2550-2555 เพื่อหาแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติให้เหมาะสม มีการคาดการณ์ไว้ว่า ความต้องการแรงงาน ชั้นล่างในอีก 5 ปีข้างหน้าจะเพิ่มขึ้นอีก 300,000 คน ในขณะที่คาดว่าจะมีแรงงานไทยที่จบมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 รองรับเพียง 100,000 คน (<http://www.statelessperson.com/www/?q=node/6705>, ค้นเมื่อ กพ. 53) และคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (27 เมษายน 2552) ได้วิเคราะห์ให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในประเทศจากนายจ้างจำนวน 63,622 ราย มีความต้องการใช้แรงงานจำนวนทั้งสิ้น 1,199,379 คน โดยมีการจ้างแรงงานอยู่แล้ว 464,141 คน ยังขาดแคลนแรงงานอยู่ 734,238 คน

ประเทศไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในช่วงภาวะเศรษฐกิจเติบโตอย่างมากประมาณปี พ.ศ. 2520 – 2540 โดยเฉพาะหลังวิกฤติเศรษฐกิจไทยในปี พ.ศ. 2540 ฐานเศรษฐกิจของประเทศเปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้นตลอดช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานจากพม่า ลาว และกัมพูชา ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ที่คนไทยไม่ทำ เช่น กิจการที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เป็นงานที่สกปรก มีความเสี่ยง อันตราย และรายได้น้อย และในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ยิ่งจะส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานให้มีแนวโน้มสูงขึ้น เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานในระยะยาวได้ เนื่องจากการที่สังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมผู้สูงอายุซึ่งจากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี จำนวน 8.9 ล้านคน เพิ่มจากปี 2543 ที่มีผู้สูงอายุจำนวน 4.4 ล้านคน (Carolyn M. Veneri, 1991)

จากสถิติจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยมีจำนวนมาก จากสถิติในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2555 แยกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างชาติดังทะเบียนหรือกลุ่มผ่อนผันเพื่อให้ได้สิทธิอยู่อาศัยและทำงานได้ชั่วคราว (ทร.38/1) มีจำนวน 886,507 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เพื่อปรับสถานภาพของแรงงานที่ผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย แรงงานกลุ่มนี้มีจำนวน 653,174 คน กลุ่มที่ 3 กลุ่มแรงงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ(Memorandum of Understanding-MOU) ระหว่างรัฐไทยกับรัฐ สปป.ลาว พม่า กัมพูชา ในปี พ.ศ.2545 และ 2546 แรงงานกลุ่มนี้มีจำนวน 100,507 คน และ 4) แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ซึ่งตัวเลขของรายงานกลุ่มนี้ไม่มีตัวเลขที่แน่นอน (กฤติยา อาชวนิจกุล, 2555)

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติจึงมีทั้งประเทถูกกฎหมาย และประเภทที่ลักลอบเข้ามาตามแนวชายแดน ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติมีทั้งด้านบวกและด้านลบ อาทิ ด้านเศรษฐกิจ แรงงานข้ามชาติช่วยทดแทนการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ส่วนด้านลบ ปริมาณของแรงงานที่เพิ่มขึ้นทุกปีทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมือง ซึ่งมีเด็กและผู้หญิงที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์ ผลกระทบด้านการเมืองและความมั่นคงภายในประเทศ การมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายกระจุกกระจายตามพื้นที่ต่างๆ อาจส่งผลต่อนโยบายบริหารจัดการ

¹ หรือชื่อที่เรียกเป็นทางการคือแรงงานต่างด้าว

แรงงานข้ามชาติ การเอารัดเอาเปรียบและอคติทางชาติพันธุ์ จะส่งผลกระทบต่อสังคมไทยทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ปัญหาด้านอาชญากรรม ยาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีข้อมูลอาชญากรรมที่แรงงานข้ามชาติ อาทิ การทำร้ายร่างกาย ปล้นทรัพย์ ลักลอบของหนีภาษี ยาเสพติด เข้าเมืองผิดกฎหมาย ปลอมแปลงเอกสาร ปัญหาผู้ติดตามและเด็กไร้สัญชาติ ทำให้ขาดการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ผลกระทบทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัญหาต่อการเป็นพาหนะนำโรคติดต่อ การเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพ สาธารณสุข ของแรงงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงานและไม่มีบัตรประกันสุขภาพ และส่งผลกระทบต่อประมาณด้านสาธารณสุขของประชากรของไทยด้วย

ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติมีทั้งด้านบวกและด้านลบ อาทิ ด้านเศรษฐกิจ แรงงานข้ามชาติช่วยทดแทน การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ส่วนด้านลบเกิดปัญหาความไม่ชัดเจนในด้านสถานทางกฎหมายและสิทธิ ของบุคคล ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์ การเอารัดเอาเปรียบและอคติทางชาติพันธุ์ ปัญหาผู้ติดตามและเด็กไร้สัญชาติ ทำให้ขาดการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ผลกระทบด้านการเมืองและความมั่นคงภายในประเทศ ปัญหาด้านอาชญากรรม ยาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผลกระทบทาง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพ สาธารณสุข ของแรงงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงาน และไม่มีบัตรประกันสุขภาพ และส่งผลกระทบต่อประมาณด้านสาธารณสุขของประชากรของไทยด้วย ส่วนผลกระทบกับ แรงงานข้ามชาติ อาทิ สถานะทางกฎหมายของแรงงาน การถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกเลือกปฏิบัติ การถูกโกงค่าแรง การมีระยะเวลาการทำงานมากกว่าที่กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดไว้ และการเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพซึ่ง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติและก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยตามมา และในด้าน ตัวแรงงานเอง เมื่อแรงงานเดินทางเข้ามาแล้วจะต้องมีการปรับตัวทั้งในเรื่องของภาษา ประเพณีวัฒนธรรมและการใช้ ชีวิตอยู่รวมในสถานที่ใหม่เพื่อเป็นการดัดรนในการดำรงชีวิตของแรงงาน(กฤตยา, 2546; สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย, 2552)

ด้านสภาพปัญหาของแรงงาน งานวิจัยหลายเรื่องได้ศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ในเรื่องของสถานะทางกฎหมายของแรงงาน การถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกเลือกปฏิบัติ การถูกโกงค่าแรง การมี ระยะเวลาการทำงานมากกว่าที่กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดไว้ และการเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพซึ่ง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติและก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยตามมา และในด้านตัว แรงงานเอง เมื่อแรงงานเดินทางเข้ามาแล้วจะต้องมีการปรับตัวทั้งในเรื่องของภาษา ประเพณีวัฒนธรรมและการใช้ ชีวิตอยู่รวมในสถานที่ใหม่เพื่อเป็นการดัดรนในการดำรงชีวิตของแรงงาน(กฤตยา, 2546 ; สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย, 2552)

สำหรับนโยบายของรัฐไทยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีสถานะเป็นผู้ หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย (ตามพ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521) ที่ อนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวตั้งแต่ พ.ศ. 2535 โดยเริ่มให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากพม่า และต่อมาก็เปิดให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็นสามสัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชาในพื้นที่ขาดแคลน แรงงาน ปี พ.ศ.2553 รัฐบาลไทยมีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานใน ประเทศไทยทั้งหมดรวมทั้งครอบครัวผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. 2552 และ 2553 ได้มีการอนุมัติให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและพิสูจน์สัญชาติเพิ่มขึ้น (ตามมติคณะกรรมการแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กปร.) วันที่ 27 เม.ย. 2552 และวันที่ 28 ก.พ. 2553 และมติ ครม. 19 มค. 2553) โดยมีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชาให้ทำงานอยู่ในประเทศไทยไปจนถึง 28 ก.พ.2555 เนื่องจากที่ผ่านมาสามารถพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวไปได้เพียง 1.4 แสนคน หรือ 10% เท่านั้น (หนังสือพิมพ์

ไทยรัฐ, วันที่ 17 มี.ค.2553) โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย (Legalization)²

กล่าวได้ว่านโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยนับแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมาจนปัจจุบัน กำหนดนโยบายในลักษณะควบคุมแรงงานต่างด้าว ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ความต้องการแรงงาน และสถานะของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งสถานการณ์ปัญหาเหล่านี้ ทำให้เป็นจุดอ่อนสำคัญในการดูแลและจัดการแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติ อานาจารย์ในท้องถิ่นเกี่ยวกับนโยบายการควบคุมแรงงานในพื้นที่ ควรมีส่วนร่วมอย่างไรในการจัดการแรงงานข้ามชาติเหล่านี้

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่มีสถิติการอพยพแรงงานข้ามชาติน้อยกว่าภูมิภาคอื่น แต่เนื่องจากยุทธศาสตร์พื้นที่ที่ติดกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้านได้แก่ ประเทศลาวและเขมร ทำให้มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในจังหวัดใหญ่ ๆ อาทิ จังหวัดนครราชสีมา มีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานจำนวน 7,460 คน และกลุ่มแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้รับอนุญาตทำงาน 4,271 คน ซึ่งส่วนใหญ่เข้ามารับจ้างทำไร่อ้อย เลี้ยงสัตว์ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งคือเข้ามาทำงานในโรงงานเซรามิก จังหวัดขอนแก่น มีสถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานจำนวน 4,635 คน และมีแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวน 1,577 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ที่โรงงานทำรองเท้า และโรงงานแหวน จังหวัดอุดรธานี มีแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ขึ้นทะเบียน 924 คน ส่วนแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายแต่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตาม มติ ครม. มีจำนวน 714 คน แต่มีการคาดคะเนว่าแรงงานข้ามชาติสาส์นชาติในจังหวัดอุดรธานี น่าจะมีไม่ต่ำกว่า 2,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานลาวแต่จะอยู่แรงงานภาคเกษตร (ตัดอ้อย) และคนรับใช้ในบ้านรวมถึงภาคบริการ ส่วนอุตสาหกรรมมีจำนวนน้อย จังหวัดหนองคาย มีสถิติแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียน 1,528 คน ส่วนแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายแต่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตาม มติ ครม. มีจำนวน 1,049 คน แต่มีการคาดคะเนว่าแรงงานข้ามชาติสาส์นชาติในจังหวัดหนองคาย น่าจะมีไม่ต่ำกว่า 4,000 - 5,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานลาวแต่จะอยู่แรงงานภาคเกษตร (ยางพารา ปลูกพริก ปลูกยาสูบ) และคนรับใช้ในบ้านรวมถึงภาคบริการ ส่วนอุตสาหกรรมมีจำนวนน้อย ในส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงน้ำแข็ง โรงไม้ (เฟอนิเจอร์) จากข้อมูลเบื้องต้นแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมในภาคอีสานจะกระจุกตัวอยู่ที่จังหวัดขอนแก่นและนครราชสีมาและ ซึ่งเป็นเมืองที่มีการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจสูง โดยเฉพาะขอนแก่นเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านต่างๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน การพาณิชย์และอุตสาหกรรม มีการลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่หลากหลาย อาทิ เช่น ศูนย์กลางการแพทย์ในระดับภูมิภาค โรงแรมที่ทันสมัย ศูนย์การประชุม โรงงานแหวน โรงงานรองเท้า โรงงานผลิตเยื่อกระดาษฟิสิกซ์ และขอนแก่นกำหนดยุทธศาสตร์เมืองว่าจะเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน การคมนาคมขนส่งของภูมิภาคอินโดจีน (HUB) ในอีก 2 ปีข้างหน้า (<http://www.arip.co.th/businessnews>, ค้นเมื่อ กพ. 53) โดยมีการเชื่อมต่อของระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East West Economic Corridor) และเชื่อมต่อถนนจากเกาะละแม้งของพม่าไปยังเมืองสะหวันนะเขต ของสปป.ลาว และเมืองท่าดานัง ของเวียดนาม ผ่านจังหวัดขอนแก่น จากสภาพดังกล่าวทำให้ขอนแก่นเป็นเมืองหนึ่งที่มีอัตราการขยายตัวธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว

² มาตรการหลายด้าน อาทิ ให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารแทนหนังสือเดินทาง และการกำหนดมาตรการในการติดตามหลายอย่าง อาทิ ให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวทุก 3 เดือน กรณีมีการเลิกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งภายใน 7 วัน นายจ้างต้องจัดหาที่พักให้แรงงานต่างด้าวอยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งเพื่อการตรวจสอบได้ และไม่รับแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมาจากนายจ้างคนอื่น นายจ้างรายใดที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งทหาร ตำรวจ และฝ่ายปกครองที่รับผิดชอบบริเวณชายแดน สกัดกั้นการเดินทางของคนต่างด้าวที่จะเดินทางมาทำงานในประเทศไทย เป็นต้น

³ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2553

สถิติแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมและมีการจ้างแรงงานต่างชาตินานาชาติมากที่สุดในภาคอีสานและมีประเด็นปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่องดังเห็นได้จากการเกิดกรณีพิพาทระหว่างแรงงานกับโรงงานผู้ประกอบการ จากการสำรวจสถานการณ์ในพื้นที่เบื้องต้นพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ แรงงานลาวและแรงงานพม่า(แยกเป็นแรงงานลาวจำนวนกว่า 2,000 คน และแรงงานพม่ากว่า 1,000 คน) แรงงานเหล่านี้ทำงานรับจ้างในโรงงานผลิตรองเท้า และโรงงานอุตสาหกรรมแหวน เพื่อส่งออกไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศ โดยมีผู้ประกอบการรายใหญ่ 3 บริษัท มีโรงงานผลิต 6 แห่ง ซึ่งโรงงานแต่ละแห่งต้องการแรงงานผลิตจำนวนมากกว่า 9,000 คน การเข้ามาทำงานของแรงงานแรงงานข้ามชาติมีทั้งที่มีใบอนุญาตและไม่มีใบอนุญาต สภาพความเป็นอยู่มีสวัสดิการด้านที่พักไว้ด้านหลังโรงงานที่โรงงานจัดหาให้หรือให้เช่า โดยที่พักมีสภาพที่แออัดมาก ไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่แยกหญิง ชาย อย่างเป็นสัดส่วน ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ โรคติดต่อจากการมีเพศสัมพันธ์ การเข้าไม่ถึงบริการด้านสุขภาพ ด้านปัญหาความขัดแย้งระหว่างแรงงาน รัฐและโรงงาน หลายครั้งเกิดกรณีพิพาท เช่น การประท้วงหยุดงานและไม่ยอมกลับมาทำงานตามเวลาของแรงงาน ปัญหาการเรียกร้องด้านสิทธิและสวัสดิการ เช่น การขอยกเลิกพื้นที่ในวันหยุด การเดินทางกลับบ้าน หรือการปรับค่าแรงเพิ่ม ด้านรัฐก็ไม่สามารถผ่อนผันให้ตามข้อเรียกร้องได้เนื่องจากขัดต่อกฎหมายด้านเจ้าของโรงงานก็มีท่าทีที่ผ่อนผันดังคำสัมภาษณ์ "เรื่องข้อเรียกร้องที่แรงงานพม่าขอมานั้น ถ้าไม่เหลือต่ำกว่าแรงงานมากนักและไม่ผิดกฎหมายทางโรงงานยินดีช่วยเหลือและปรับเปลี่ยนให้ แต่ถ้าเรื่องไหนผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าวเราก็ไม่สามารถทำได้ เพราะเราถือว่าแรงงานเหล่านี้เดินทางมาทำงานเพื่อหาเงินไปให้ที่บ้าน เนื่องจากบ้านยากจน" “ขณะนี้แรงงานพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานจำนวน 505 คน ก็ได้เข้าทำงานตามปกติแล้ว และขณะนี้ได้ขอแรงงานชาวพม่าจาก จ.ตาก อีกจำนวน 90 คน ซึ่งกำลังอยู่ในขั้นตอนการขอใบอนุญาตและตรวจโรค อย่างไรก็ตาม คาดว่าโรงงานคงจะไม่ขอแรงงานชาวพม่าอีก คงจะขอเป็นแรงงานชาวลาวแทน “ (หนังสือพิมพ์ คมชัดลึก, 25 มีนาคม 2553)

จากสถานการณ์ปัญหาที่กล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในเรื่องความต้องการแรงงานและความไม่สอดคล้องกันในการกำหนดนโยบายในเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติจากหลายฝ่ายไม่ว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐ รัฐส่วนท้องถิ่น กับระบบการจัดการของภาคทุน ผู้ประกอบการลงทุน และปัญหา ความต้องการของแรงงาน ซึ่งการวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาให้เห็นถึงกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานต่างชาติ การจัดการแรงงานและปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติการ 3 ฝ่าย ที่มีแรงงานข้ามชาติ รัฐและนโยบายทั้งระดับชาติและท้องถิ่น และฝ่ายผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่มีผลต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำไปสู่ความรู้ ความเข้าใจปัญหาและเสนอแนะเชิงนโยบายได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับแรงงานลาวซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่และมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดใหญ่ ๆ ในภาคอีสาน

ความสำคัญ

งานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัญหาและผลกระทบของแรงงานในระดับกว้าง(Macro level) เช่น งานชุดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ในปี 2551 ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ศึกษาสภาพการทำงาน การประกอบอาชีพ สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและสิทธิตามกฎหมาย ผลกระทบของการอพยพแรงงานที่มีผลต่อพื้นที่ปลายทาง การวิเคราะห์สถานการณ์การย้ายถิ่นทั้งเข้า-ออกจากประเทศไทย กระบวนการจัดการเชิงนโยบายต่อรัฐบาลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว การวิจัยด้านสุขภาพแรงงานจากการประเมินผลโครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย การติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ของผู้หญิงจากประเทศพม่าและลาวที่ถูกนำมาทำงานค้าบริการทางเพศในประเทศไทย การศึกษาการส่งเงินกลับบ้าน ของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า ลาว และ กัมพูชา การศึกษาครอบครัวและการแต่งงานข้ามชาติ ในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว จังหวัดอุบลราชธานี โดยเน้นทำความเข้าใจกับปัญหาสถานะทางกฎหมาย การศึกษาการย้ายถิ่นจากประเทศลุ่มน้ำโขงเข้าสู่จังหวัดชายแดนของไทย ทูสนสนับสนุนจาก

ธนาคารโลก ซึ่งเป็นการศึกษาระยะแรก เน้นการศึกษาสถานการณ์แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในจังหวัดสระแก้ว จันทบุรี และตราด และงานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ร่วมกับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2552) ที่ศึกษาการทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ และแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ซึ่งก็เป็นการศึกษาในระดับนโยบายระดับกว้าง มีงานวิจัยส่วนน้อยที่ทำการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีการมานุษยวิทยา อาทิ การศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานข้ามแดนที่มีการเดินทางไปทำงานทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ถูกกฎหมาย การสร้างอัตลักษณ์และเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติลาว (พัฒนา, 2545, 2550 : มณีมัย และดุขฎิ , 2548) การศึกษาสถานภาพสตรีที่ถูกเอาเปรียบทั้งจากนายจ้างและคนรอบข้างเสมอ การปรับตัวเพื่อสร้างการยอมรับผ่านการแต่งงานของผู้หญิงไทยกับฝรั่ง (รัตนบุญมัยยะ, 2548)

การศึกษาชิ้นนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพคือการสำรวจแรงงานข้ามชาติในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสิทธิและการจัดการแรงงานข้ามชาติ และการศึกษาแนวมานุษยวิทยากับแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นคนชายขอบและพื้นที่ที่เป็นผลจากการขยายตัวของระบบทุนนิยมโลกในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง โดยใช้แนวคิดการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติด้วยมโนทัศน์ที่กว้างออกไปมากกว่าปรากฏการณ์การอพยพข้ามเขตแดน (Immigrants) แต่เป็นการให้ความสำคัญกับลักษณะข้ามชาติที่มีการเคลื่อนไหวและปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ที่เกิดจากภาวะโลกาภิวัตน์และทุนนิยมเสรี ที่มีการไหลของทุน แนวคิด และวัฒนธรรมข้ามพรมแดนรัฐชาติ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไปทำงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ หรือระยะยาวเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว การก้าวข้ามพรมแดนที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวแต่มีการก้าวข้ามไปมา (ยศ สันตสมบัติ, 2003) และเป็นการมีความสำคัญกับการศึกษาโลกาภิวัตน์จากข้างล่าง (Transnationalism from Below) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน แก้ไขปัญหาความอยู่ดีมีสุขต่อกลุ่มคนแรงงานที่เป็นคนชายขอบของสังคมในพื้นที่ใหม่ที่อพยพมาอยู่ เพื่อมุ่งเสริมสร้างการต่อรองพื้นที่เป็นปริมณฑลสาธารณะ (Public sphere) ให้กับแรงงาน การแลกเปลี่ยนทางสังคมและวัฒนธรรมอันมีปรากฏอยู่เป็นชีวิตประจำวัน การเข้าถึงระบบกลไกสุขภาพ การใช้บริการของรัฐ การใช้พื้นที่สาธารณะ การทำความเข้าใจเป็นที่ยืนยันของการเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมข้ามชาติ โดยเฉพาะประเด็นด้านสิทธิ สิทธิผู้อพยพและสิทธิภูมิปัญญาชนพื้นเมืองที่ถักทอข้ามพรมแดนรัฐ-ชาติ (อัปาคูริย อังโน เดชา, 2549: 23)

ดังนั้นควรมีการศึกษาถึงกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบอุตสาหกรรม นโยบายของรัฐส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นและการลงทุนที่มีผลต่อวิถีชีวิตของแรงงาน อีกทั้งเป็นเพื่อนำไปสู่การสร้างข้อเสนอ เชิงนโยบายและด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมได้

คำถามในการวิจัย

1. กลุ่มแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาคอุตสาหกรรม มีกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรมอย่างไร
2. นโยบาย กฎเกณฑ์และการปฏิบัติการในการจัดการแรงงานของรัฐและโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร
3. สภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน ปัญหาของแรงงานและการดำรงชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การปรับตัวของแรงงานในโรงงานและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต การปรับตัวของแรงงานต่อนโยบายของรัฐที่มีต่อแรงงานสถานภาพในสังคมและการแสดงออกเชิงวัฒนธรรมของแรงงานในกลุ่มแรงงานและสังคมภายนอกมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาคอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติการของรัฐ และผู้ประกอบการและการจัดการแรงงานที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาว
3. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตของการทำงานภาคอุตสาหกรรม การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง ของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ที่อพยพมาอยู่ใหม่ที่แรงงานย้ายถิ่นมา

4. กรอบแนวคิด งานวิจัยชิ้นนี้ได้นำแนวคิดสำคัญมาเป็นกรอบในการศึกษา ได้แก่

แนวคิดลักษณะการข้ามชาติ (Transnationalism) เพื่อเป็นการอธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้คน สิ่งของ ความคิดหรือวัฒนธรรมระหว่างพื้นที่ที่มีความห่างกันทางกายภาพ และมีความเสมือนหนึ่งทำให้หดสั้นเข้าหากันจนพรมแดนทางรัฐชาติหรือพรมแดนทางวัฒนธรรมไม่เป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ปฤษฎา รัตนพกษ์, 2545 : 17-46) ปรากฏการณ์ข้ามพรมแดน (Transnational issues) ทำให้จินตนาการ ความคิดและการรับรู้ของผู้คนที่อยู่ข้ามแดน ข้ามพื้นที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในด้าน **ความสัมพันธ์ทางสังคม** ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ทางสังคมการสร้างพื้นที่และสถานที่ใหม่ของคนข้ามแดนที่ไม่ได้ถูกจำกัดไว้เฉพาะในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง หรือบ้านเกิดเมืองนอนของตนเองเท่านั้น แต่มีการเชื่อมโยงข้ามพื้นที่ผ่านการติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ มากขึ้น ในส่วน**วัฒนธรรมข้ามแดน** บริษัทเงินทุนข้ามชาติ (Transnational Corporation) และหน่วยลงทุนระดับปัจเจกชนต่างก็มีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนย้ายเงินทุน ทรัพย์สินและสิ่งของข้ามแดน ทั้งในรูปแบบการลงทุนข้ามชาติ การผลิตสินค้า การกระจายสินค้า ส่วน หน่วยปัจเจก และครัวเรือนก็มีส่วนช่วยเหลือกันทางเศรษฐกิจ โดยการส่งเงินกลับเข้ามาช่วยเหลือครอบครัวในท้องถิ่นหรือช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ ที่บ้านเกิด และวัฒนธรรมข้ามพรมแดนยังส่งผลถึงการผลิตและการผลิตซ้ำทางความคิด จินตนาการ ธรรมเนียม วิถีชีวิตหรือสิ่งรอบตัวผ่านการเชื่อมโยงถึงสถาบันสังคม เช่น ครอบครัว ตลาด รัฐ ซึ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมลูกผสมซึ่งเกิดจากการปรับตัววิถีชีวิตของแรงงานให้อยู่ในสังคมใหม่ให้ราบรื่น

แนวคิดลักษณะการข้ามชาติจากข้างล่าง (Transnationalism from Below) เพื่อเข้าใจวิถีการปรับตัวของแรงงานที่เป็นคนชายขอบของสังคม ในการแก้ไขปัญหาจากความอยุติธรรม ความยากจน ปัญหาความรุนแรง การต่อสู้ของท้องถิ่นที่เป็นปริมณฑลสาธารณะ (Public sphere)

แรงงานเหล่านี้เป็นผลพวงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายอย่างรวดเร็วตามแนวคิดของอัปปาตูไร (Appadurai, 2000) กระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้เกิดการไหลเวียนของวัฒนธรรมในมิติต่าง ๆ ข้ามรัฐชาติด้วยความรวดเร็ว ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ข่าวสารข้อมูล เงินทุน แนวคิด อุดมการณ์ โดยที่รัฐไม่สามารถควบคุมได้ ความเป็นชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา มีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับความแตกต่างหลากหลาย การเคลื่อนย้ายของทุนทำให้เกิดการอพยพไปทำมาหากินในต่างประเทศมากขึ้น ทั้งนักลงทุน นักท่องเที่ยว นักวิชาชีพชั้นสูง และขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดกลุ่มแรงงานข้ามชาติ โสเภณีข้ามชาติ ส่งผลให้มีผลทั้งทางบวกและทางลบกับผู้คนที่เกี่ยวข้อง กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบทางลบทำให้เกิดคนชายขอบ (marginal people) ที่มีวิถีชีวิตที่แตกต่างจากคนที่อยู่เดิม นับเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด กล่าวคือการอพยพมี้ทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ทำให้ตกอยู่ในสถานะที่ไม่ได้รับการเหลียวแลจากทั้งรัฐ และนายจ้างเท่าที่ควร มีสวัสดิภาพกลายเป็นคนชายขอบในสังคมใหม่ ภายใต้รัฐและทุนที่จัดระบบ ระเบียบภายใต้รัฐใหม่ที่ไม่ได้รับการยอมรับ คน

เหล่านี้ต้องต่อสู้ ดิ้นรน ผสมผสานและปรับตัวตลอดเวลาในกระแสวัฒนธรรมโลกาภิวัตน์ ภายใต้ความซับซ้อนของอำนาจ ระหว่างรัฐและผู้ประกอบการ

แนวคิดการดำรงชีพของเดอร์ฮานน์และซุมเมอร์ (อ้างใน ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2554 : 116-117) ได้เสนอว่าทางเลือกในการปรับตัวของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรมที่หล่อหลอมตัวบุคคลมาอย่างเดียว แต่เกิดจากลักษณะของปัจเจกตัววิถีทางในการดำรงชีพเกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ในเป้าหมาย ความต้องการ ทรัพยากร ภายใต้เงื่อนไขในแต่ละช่วง และแนวคิดของ กวาร์นิโซ (อ้างใน ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2554 : 142-143) เกี่ยวกับมนทัศน์วิถีชีวิตข้ามชาติ(transnational living) ที่นิยามวิถีชีวิตข้ามชาติว่าเป็นชุดของกระบวนการข้ามพรมแดนที่สนับสนุนแรงงานอพยพไม่ได้พิจารณาเฉพาะมิติด้านเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและบทบาทแรงงานในฐานะเป็นผู้กระทำการขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของทรัพยากรของแรงงานที่อพยพเข้ามา ตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมและวัฒนธรรม เงื่อนไขเชิงบริบทในพื้นที่ที่เอื้ออำนวย ขัดขวางที่แตกต่างกันไปคนละที่ ซึ่งวิถีชีวิตข้ามชาติก่อให้เกิดกระบวนการ 2 อย่าง ได้แก่ **ประการที่ 1** กระบวนการที่เป็นความปรารถนาของแรงงานในการผลิตซ้ำปฏิบัติการทางวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติในการรักษาวรรณธรรมท้องถิ่น ภูมิภาคในสภาพแวดล้อมทางสังคมต่างแดน ความปรารถนาได้ก่อให้เกิดสินค้าบริการจากท้องถิ่นบ้านเกิดของผู้อพยพ การกินอาหาร การฟังดนตรีท้องถิ่น **ประการที่ 2** กระบวนการธำรงรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของผู้ย้ายถิ่นกับสังคมที่เข้ามา ความสัมพันธ์ก่อให้เกิดการสื่อสาร การเดินทางระหว่างสังคมบ้านเกิดและสังคมที่ผู้ย้ายถิ่นใช้ชีวิตอยู่ และเป็นสนามสำคัญของวิถีชีวิตข้ามชาติ

แนวคิดเรื่องการแก้มุมเชิงเวลาและพื้นที่ (Spatio-temporal fix) ของ David Harvey (2003) ที่กล่าวว่าเมื่อทุนเกิดภาวะวิกฤติ ทุนจะใช้วิธีการขยายพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ เพื่อเปิดพื้นที่ใหม่ในการผลิต การตลาดใหม่ การแสวงหาแหล่งทรัพยากรที่มีราคาถูก เช่น แรงงาน วัตถุดิบเพื่อลดต้นทุนการผลิต ซึ่งส่งผลให้ผู้เกิดแรงกดดันกับคนที่อยู่เบื้องล่างหรือผู้ที่อ่อนแอต้องแบกรับภาระที่เกิดขึ้นจากการเติบโตของทุนนิยม เช่น กลุ่มแรงงานค่าจ้างต่ำ

แนวคิดสิทธิและการจัดการแรงงานข้ามชาติ สิทธิแรงงานข้ามชาติเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติการของรัฐ และผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานข้ามชาติลาว ในด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงาน สิทธิเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการ สิทธิเกี่ยวกับการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน สิทธิในการส่งเสริมพัฒนาและการรวมตัว สิทธิในการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หน้าที่ของลูกจ้าง ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้เกี่ยวข้องในกรณีจ้างเหมาช่วง(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ศ. 2551) ด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเรียกร้อง และการเจรจาต่อรอง การคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองและการเข้าถึงการศึกษา (พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การทำความเข้าใจปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากประเทศลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นการพึ่งพาซึ่งกันและกันและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมั่นคงและผลประโยชน์ร่วมกันในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ลักษณะความสัมพันธ์มีทั้งแบบที่เป็นทางการและความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ กระบวนการจ้างงานและปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติการของรัฐ และผู้ประกอบการที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาว ของแรงงานข้ามชาติโดยที่รัฐไม่สามารถควบคุมได้อย่างเด็ดขาด อันจะนำไปสู่การเสนอแนะนโยบายที่เหมาะสมของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมชาวลาว นโยบายและการปฏิบัติการของรัฐเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนโยบายและ

การปฏิบัติการของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการจัดการแรงงานข้ามชาติ ที่ส่งผลต่อการจ้างงาน สวัสดิการต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติรวมถึงสภาพการทำงานของแรงงานลาว สภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน การปฏิบัติการในชีวิตประจำวันของแรงงาน ปัญหาของแรงงานและการดำรงชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การปรับตัวของแรงงานในโรงงานและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต การปรับตัวของแรงงานต่อนโยบายของรัฐที่มีต่อแรงงานสถานภาพในสังคมและการแสดงออกเชิงวัฒนธรรมของแรงงานในกลุ่มแรงงานและสังคมภายนอก

2. ขอบเขตพื้นที่ศึกษา ได้แก่ โรงงานในระบบภาคอุตสาหกรรม 3 ประเภทได้แก่อุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมขนาดกลาง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในพื้นที่ภาคอีสาน (ส่วนอุตสาหกรรมในครอบครัวเป็นอุตสาหกรรมที่ทำกันในครัวเรือนใช้แรงงานคนในครอบครัวเป็นหลักจึงไม่อยู่ในขอบเขตของการวิจัย) โดยคัดเลือกจังหวัดที่มีสถิติแรงงานข้ามชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายจำนวนมากที่สุด ตามลำดับในภาคอีสาน ได้แก่ จังหวัด นครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดหนองคาย (กองแผนและสารสนเทศ, กพ. 2554)

3 กลุ่มเป้าหมาย การวิจัยครั้งนี้แยกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มที่ 1** แรงงานข้ามชาติลาวในโรงงานอุตสาหกรรม **กลุ่มที่ 2** ได้แก่กลุ่มผู้ประกอบการโรงงาน และ**กลุ่มที่ 3** ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนภูมิภาคและเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีส่วนในการจัดการแรงงานข้ามชาติ

กลุ่มที่ 1 แรงงานข้ามชาติลาว ที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายจากโรงงานภาคอุตสาหกรรมใน 3 จังหวัด โดยการสำรวจแรงงานจากโรงงานอุตสาหกรรมอุตสาหกรรม 3 ประเภทได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมขนาดกลาง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่

กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบกิจการโรงงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีแรงงานข้ามชาติหรือ ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โรงงานละ 1 คน

กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนภูมิภาคที่มีส่วนในการจัดการแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ จัดหางานจังหวัด ตัวแทนสำนักงานประกันสังคม(สปส.) ตัวแทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ตัวแทนพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ปลัดจังหวัดผู้รับผิดชอบงานแรงงานข้ามชาติ สารวัตรงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร สาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล และตัวแทนอุตสาหกรรมและหอการค้าจังหวัด และตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติใน 4 จังหวัด ด้านนโยบาย กฎเกณฑ์และการปฏิบัติการในการจัดการแรงงานของรัฐและโรงงานอุตสาหกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานในภาคอุตสาหกรรม หมายถึงแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวในโรงงานอุตสาหกรรม

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึงสถานที่ผลิตสิ่งของเพื่อให้เป็นสินค้า หรือซ่อมผลิตภัณฑ์โดยบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล ที่สร้างขึ้น โดยใช้เครื่องจักรเป็นปัจจัยหรือไม่ก็ตาม ตาม ประเภทอุตสาหกรรมเป็น 3 ประเภท ได้แก่ **อุตสาหกรรมขนาดใหญ่** เป็นอุตสาหกรรมที่มีคนงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป เงินทุนในการดำเนินการมากกว่า 200 ล้านบาท อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ การดำเนินงานผลิตมีกรรมวิธีที่ยุ่งยาก ใช้เครื่องจักร คนงาน เงินทุนจำนวนมากขึ้น มีกระบวนการผลิตที่ทันสมัยและผลิตสินค้าได้ทีละมาก ๆ **อุตสาหกรรมขนาดกลาง** เป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างคนงานมากกว่า 50 คนแต่ไม่เกิน 200 คน ใช้เงินทุนดำเนินการระหว่างระหว่าง 20 ถึง 200 ล้านบาท มีการจัดการที่ดี แรงงานที่ใช้ ต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการกระบวนการผลิต **อุตสาหกรรมขนาดย่อม** เป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างคนงานไม่เกิน 50 คน ใช้เงินทุนดำเนินการไม่เกิน 20 ล้านบาท มีกระบวนการผลิตไม่ซับซ้อน ใช้แรงงานที่มีฝีมือไม่มากนัก

กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติ กระบวนการย้ายถิ่นหมายถึง 1) ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น การตัดสินใจย้าย 2) ขั้นตอนระหว่างการย้ายถิ่น ลักษณะการเข้ามาทำงาน และ 3) ขั้นตอนปลายทาง (Castles and Miller, 1993)

วิถีชีวิต หมายถึงการทำมาหากิน การต่อสู้ดิ้นรนของแรงงานข้ามชาติลาวในชีวิตประจำวันรวมถึงปฏิบัติการทางวัฒนธรรมการทำมาหากินและการอยู่ร่วมกันในสังคม

นโยบายการของรัฐต่อแรงงานข้ามชาติ หมายถึงนโยบายและมาตรการ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ของหน่วยงานรัฐทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบการจัดการแรงงาน การจ้างงานและการดูแลแรงงานและการคุ้มครองสิทธิแรงงานลาวในโรงงานอุตสาหกรรม

นโยบายของการลงทุนต่อแรงงานข้ามชาติ หมายถึงนโยบายหรือมาตรการที่เป็น ข้อกำหนด กฎระเบียบของผู้ประกอบการ ทั้งระบบการจ้างงาน ระบบสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ สิ่งแวดล้อม ที่ผู้ประกอบการหรือโรงงานมีต่อแรงงานข้ามชาติ

การจัดการแรงงานข้ามชาติลาวของรัฐ หมายถึงการปฏิบัติการของรัฐในด้านระบบการจ้างงานและการควบคุม ดูแลแรงงานและการคุ้มครองสิทธิแรงงานลาวในโรงงานอุตสาหกรรม

การจัดการแรงงานข้ามชาติลาวของผู้ประกอบการ หมายถึงการปฏิบัติการของผู้ประกอบการทั้งระบบการจัดการ การจ้างงาน ระบบสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ สิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อแรงงานข้ามชาติลาวโรงงานอุตสาหกรรม

ระเบียบวิธีวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยเรื่องแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม เพื่อทำความเข้าใจนโยบายและการปฏิบัติการของฝ่ายรัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงาน ที่ส่งผลต่อการจัดการแรงงานข้ามชาติ และศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานภายใต้สังคมและพื้นที่ใหม่ที่แรงงานย้ายถิ่นมาอยู่ เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการจัดการปัญหาในเชิงนโยบายทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศด้านแรงงานข้ามชาติ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมี 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 แรงงานข้ามชาติลาวในระบบในภาคอุตสาหกรรม ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมขนาดกลาง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบกิจการโรงงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีแรงงานข้ามชาติ กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนในส่วนภูมิภาคที่มีส่วนในการจัดการแรงงานข้ามชาติ

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ตัวแทนแรงงานข้ามชาติลาวในอุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมขนาดกลาง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่อย่างละ 1 แห่งใน 1 จังหวัด และเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non – probability sampling) เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถกำหนดขอบเขตของประชากรได้ (เนื่องจากข้อจำกัดที่แรงงานข้ามชาติในภาคภาคอุตสาหกรรมมีทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบที่ไม่ได้ระบุจำนวนสถิติไว้อย่างชัดเจนและเป็นทางการ) จำนวนขึ้นอยู่กับขั้นการสำรวจพบจำนวนแรงงาน เมื่อสำรวจได้จำนวนแรงงานข้ามชาติลาวแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 วิธีการคือ 1) การคัดเลือกแบบโควตา (Quota sampling) โดยกำหนดสัดส่วนแรงงานหญิงและแรงงานชายอย่างละครึ่ง แล้วก็เลือกแบบบังเอิญ คือเจอใครก็เลือกถามจนครบตามจำนวนโควตาที่ต้องการเพื่อการสัมภาษณ์ ด้านกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงาน และกฎเกณฑ์และการปฏิบัติการในการจัดการแรงงานของรัฐและโรงงานอุตสาหกรรมต่อแรงงาน 2) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (

Purposive sampling) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานจำนวนโรงงานละ 5 คน ในด้านสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน ปัญหาของแรงงานและการดำรงชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การปรับตัวของแรงงานในโรงงานและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต การปรับตัวของแรงงาน

กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีแรงงานข้ามชาติหรือ ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโรงงานละ 1 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจำนวนจังหวัดละ 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ แรงงานข้ามชาติลาว ในประเด็นด้านกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงาน และกฎเกณฑ์และการปฏิบัติการในการจัดการแรงงานของรัฐและโรงงานอุตสาหกรรมต่อแรงงาน
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากการศึกษากรณี(Case study) และจัดกลุ่มสนทนาจากแรงงานข้ามชาติ ด้านวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติลาวโดยการเล่าเรื่องราวและเรื่องเล่าในประสบการณ์ชีวิตของแรงงาน ด้านสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน ปัญหาของแรงงานและการดำรงชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การปรับตัวของแรงงานในโรงงานและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต การปรับตัวของแรงงาน
3. แบบสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและผู้ที่เกี่ยวข้องในประเด็นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
4. แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนภูมิภาคและเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีส่วนในการจัดการแรงงานข้ามชาติเพื่อสัมภาษณ์ในประเด็นนโยบาย กฎเกณฑ์และการปฏิบัติการในการจัดการแรงงานของรัฐและโรงงานอุตสาหกรรม

การดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยแบบผสมผสานโดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การค้นคว้าข้อมูลและการสำรวจ

1.1. การสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลชั้นเอกสาร (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ด้านนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับการจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐ และจากนายจ้างด้านการดูแลและจัดการแรงงานข้ามชาติและด้านสวัสดิการต่าง ๆ

1.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เป้าหมายที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติลาว โดยแยกประเภทเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมขนาดกลาง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานโดยวิธีการไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non – probability sampling) เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถกำหนดขอบเขตของประชากรได้(เนื่องจากข้อจำกัดที่แรงงานข้ามชาติในภาคภาคอุตสาหกรรมมีทั้งโรงงานที่ใช้แรงงานถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายที่ไม่ได้ระบุจำนวน สถิติไว้อย่างชัดเจนและเป็นทางการ)

ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Study) มีรายละเอียดของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

2.1. การชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยดำเนินการขออนุญาตสถานประกอบการหน่วยงานในระดับจังหวัด อำเภอที่เกี่ยวข้อง

2.2. นักวิจัยและผู้ช่วยวิจัยลงพื้นที่เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาแก่แรงงาน เพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์ในการวิจัยและสร้างความคุ้นเคยและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการศึกษากรณี การให้ผู้ช่วยวิจัยบางคนเข้าไปศึกษาวิถีชีวิตแรงงานด้วยการเป็นแรงงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมและบางคนเข้าไปเป็นเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพการทำงานและการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยใช้ การเก็บข้อมูลกับกลุ่มคน 3 กลุ่มได้แก่

กลุ่มที่ 1 การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติลาวในระบบในภาคอุตสาหกรรมจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสัมภาษณ์และการจัดกลุ่มสนทนา

การสัมภาษณ์เชิงลึกจากการศึกษากรณี (Case study) และจัดกลุ่มสนทนาจากแรงงานข้ามชาติ ด้านวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติลาวโดยการเล่าเรื่องราวและเรื่องเล่าในประสบการณ์ชีวิตของแรงงาน ด้านสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน ปัญหาของแรงงานและการดำรงชีวิตด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การปรับตัวของแรงงานในโรงงานและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต การปรับตัวของแรงงาน

กลุ่มที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการโรงงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีแรงงานข้ามชาติหรือผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กลุ่มที่ 3 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนภูมิภาคที่มีส่วนในการจัดการแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ จัดหางานจังหวัด ตัวแทนสำนักงานประกันสังคม (สปส.) ตัวแทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ตัวแทนพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ปลัดจังหวัดผู้รับผิดชอบงานแรงงานข้ามชาติ สารวัตรงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธร สาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล และตัวแทนอุตสาหกรรมและหอการค้าจังหวัด และตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ เพื่อสัมภาษณ์ในด้านนโยบาย กฎเกณฑ์และการปฏิบัติการในการจัดการแรงงานของรัฐและโรงงานอุตสาหกรรม

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกแยะตามประเด็นและตามกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ และข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและกรณีศึกษาใช้ แยกแยะประเด็น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้นำไปสู่การหาแนวทางและข้อเสนอเชิงนโยบาย

2. นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และร่างข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ เพื่อการวิพากษ์และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม

3. เขียนรายงานโดยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ระยะเวลาของการทำวิจัย

เดือน กรกฎาคม 2554 – มิถุนายน 2555

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ (Outputs)

1. ข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมให้กับรัฐท้องถิ่น รัฐส่วนกลาง และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม
2. ผลิตบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อ ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการภายในประเทศและต่างประเทศ ภายใน 2 ปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นที่เป็นรูปธรรม และตัวชี้วัด ความสำเร็จของโครงการ

ความรู้เกี่ยวกับสภาพแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำไปสู่การจัดการการมีแรงงาน เพื่อนำไปประกอบกับนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ สวัสดิการของรัฐ และภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ และพิจารณาด้านกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ

กระบวนการผลักดันผลงานดังกล่าวออกสู่การใช้ประโยชน์

นำเสนอผลงานระดับชาติและนานาชาติ เสนอแนะนโยบายวิธีการจัดการแรงงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐบาลไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งในไทยและต่างประเทศ ตลอดจนกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

ผลงานที่ส่งต่อ สกว. (ผลงานสมบูรณ์ที่ใช้ในการตรวจรับงาน)

1. รายงานความก้าวหน้า 3 ชุดและรายงานการเงินรอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1
2. ร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์จำนวน 3 ชุดและแผ่น CD รายงาน จำนวน 2 แผ่น
 - รายงานการเงินตลอดโครงการ
 - บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่จัดรูปแบบตาม สกว.กำหนด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม เป็นการวิจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนจากประเทศลาวเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม การบริหารจัดการแรงงานของภาครัฐและผู้ประกอบการที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาว การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ที่มาขายแรงงานผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ความหมายและประเภทของแรงงานข้ามชาติ
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ
- 1.3 นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
- 1.4 การย้ายถิ่นในประเทศไทยและนโยบายต่อแรงงานข้ามชาติ
 - 1.4.1 พัฒนาการของนโยบายของประเทศไทยต่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ
 - 1.4.2 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติระหว่างรัฐไทยและลาว
- 1.5 นโยบายการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย

ส่วนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

- 2.1. ทฤษฎีที่อธิบายการย้ายถิ่น
- 2.2 แนวคิดลักษณะข้ามชาติหรือกระบวนการข้ามพ้นความเป็นชาติ
- 2.3 แนวคิดลัทธิเสรีนิยมใหม่
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติและปฏิบัติการโต้ตอบ
 - 2.3.2 ปัจจัยและผลกระทบของนโยบายไทยในการบริหารจัดการแรงงาน
 - 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการข้ามวัฒนธรรม

ส่วนที่ 1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมและวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน แรงงานข้ามชาติเป็นอาการอย่างหนึ่งของทุนนิยมโลกาภิวัตน์ ซึ่งการสื่อสาร คมนาคมที่ทำให้มีการติดต่อกัน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น การศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติจึงต้องทำความเข้าใจ ความหมายและประเภทของแรงงาน นโยบายการบริหารจัดการ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน

1.1 ความหมายและประเภทของแรงงานข้ามชาติ

ความหมายของแรงงานข้ามชาติ

ความหมายของแรงงานข้ามชาติได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปทั้งในด้านวิชาการและด้านกฎหมาย (กนกนิษัฏ์ ตัณฑกุลรัตน์, 2553 : 7-8) ดังนี้

แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติเป็นชาวไทย และจะทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตโดยอธิบดีกรมการจัดหางานหรือพนักงานที่ได้รับมอบหมาย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ในอนุสัญญาฉบับที่ 97) ให้ความหมายแรงงานข้ามชาติ ว่าหมายถึงคนที่อพยพจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่งเพื่อไปหางานทำมากกว่าจะไปใช้จ่ายเงินของตน แต่ไม่นับรวมกลุ่มคนที่ทำงานชายแดน จิตกร หรือสมาชิกกลุ่มผู้ขานาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือ และลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ และตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 143 แรงงานข้ามชาติไม่รวมถึงบุคคลที่เข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมและที่เข้ามาทำงานชั่วคราวตามคำร้องขอของนายจ้างในประเทศไทย

องค์การสหประชาชาติ ได้ให้ความหมายแรงงานข้ามชาติว่าหมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น แรงงานข้ามชาติจึงรวมถึงคนงาน 8 ประเภท ได้แก่ คนทำงานบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำตามโครงการ คนงานที่มีกิจการของตน และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่ได้มีสัญชาตินั้น แต่แรงงานข้ามชาติในที่นี้ไม่รวมคนที่มาลงทุน (Investor) ผู้ลี้ภัยหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ (Refugees หรือ Stateless Person) นักเรียน นักศึกษา ผู้มาฝึกอบรม และผู้ที่ทำงานภายใต้การจ้างงานขององค์การระหว่างประเทศ

ประเภทของแรงงานข้ามชาติ

ประเภทของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยแยกออกเป็น 2 ประเภท (กนกนิชก์ ตัณฑ์กุลรัตน์, 2553 : 8-11) ได้แก่

1. แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย (Regular Migrant Worker) ซึ่งแยกออกได้ 5 ประเภท ได้แก่
 - 1.1 ประเภทตลอดชีพ เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยตามที่แรงงานเคยประกอบอาชีพอยู่ (ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322) โดยเข้าเมืองและทำงานก่อนวันที่ 13 ธค. 2515
 - 1.2 ประเภทชั่วคราว คือแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยและยื่นขอใบอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ตามหลักเกณฑ์ พรบ.แรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 9 ซึ่งแรงงานต่างด้าวต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน โดยปกติมีเงื่อนไขระยะเวลาอนุญาตไม่เกิน 2 ปี
 - 1.3 ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) คือแรงงานที่เข้ามาด้วย พรบ.ส่งเสริมการลงทุนพ.ศ. 2520 พรบ.การนิคมอุตสาหกรรม 2522 พรบ.ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย 2521 โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) โดยขออนุญาตมากกว่า 1 ปีก็ได้ โดยส่วนใหญ่แรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานประเภทมีฝีมือ (Skill workers)
 - 1.4 ประเภทที่เข้ามาทำงานภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐ (MOU) ได้แก่แรงงานจากลาวและกัมพูชา
 - 1.5 แรงงานกลุ่มที่เป็นบุคคลที่มีสถานด้านการทูต ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ
2. แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (Irregular Migrant Workers) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานกลุ่มที่ไม่มีทักษะฝีมือ ทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทยและบางอาชีพแรงงานไทยไม่สนใจทำ แรงงานข้ามชาติตามมติ ครม.เป็นแรงงาน 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว

1.2 ความหมาย แนวคิดและขั้นตอนเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะต่ำเป็นปรากฏการณ์ที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ในประเทศในเขตอนุภาคลุ่มน้ำโขง ได้แก่ ลาว พม่า เวียดนาม จากสถิติของสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (2554) มีผู้ย้ายถิ่นจาก 3 ประเทศที่ขึ้นทะเบียนได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยประมาณ 1.23 ล้านคน แต่ยังมีที่คาดว่าเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายถึงจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ล้านคน

1.2.1 ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลานาน เพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติตามหลักสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปีจึงถือว่าเป็นการย้ายถิ่น (สุรางค์ จันทวนิช และคณะ 2544)

สาเหตุของการย้ายถิ่นอาจเกิดได้จากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) การย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) เช่น การลี้ภัย (Refugee) หรือการย้ายถิ่นแบบสมัครใจที่เกิดจากภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น การได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าและการมีโอกาสดำรงงานที่มากกว่า ในประเทศผู้รับแรงงาน เนื่องจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูงกว่า ส่วนใหญ่การย้ายเข้าเพื่อแสวงหาของแรงงานต่างชาตินั้นมักเข้าไปทำงานแทนที่พลเมืองของประเทศปลายทางซึ่งเป็นการใช้แรงงาน และมีลักษณะงาน เป็นงานที่เรียกว่า งาน 3D s คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)

1.2.2 แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศตามแนวคิดของ Massey (1993) มี 4 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration)
หลังวิกฤตเศรษฐกิจประเทศในเอเชียต่างได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์มากขึ้นแตกต่างกันไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระแสทิศทางการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ Stark (1991 อ้างถึง Massey et.al, 1993) เสนอว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานขึ้นอยู่กับบริบทรายได้และการลดความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่มีงานทำในประเทศ จึงส่งแรงงานที่เกินความต้องการในครัวเรือนออกไปทำงานทำในต่างประเทศแทน ถึงแม้จะเข้าใจดีว่าการย้ายถิ่นไปต่างประเทศนั้นทำให้รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะต้นทุนในการเดินทางไปทำงานสูง แต่คาดการณ์ได้ว่าจะมีรายได้คุ้มกับการลงทุน และถือว่าการไปขายแรงงานต่างประเทศเป็นการกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่กับบ้านก็เสี่ยงกับความยากจนหรืออดตาย และตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานได้ นอกจากนี้เมื่อรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ เข้าไปแทรกแซงโดยการออกนโยบายส่งเสริมการย้ายถิ่น เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การประกันการว่างงานก็จะมีผลต่อแรงจูงใจในการไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลมักส่งผลกระทบต่อการกระจายรายได้ของประชากรและมีผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากร

2. แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labour market theory) ทฤษฎีนี้ให้
ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือและมีฝีมือ ในภาคอุตสาหกรรม ดังทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ ซึ่ง Piore (1997 อ้างใน Massey et.al, 1993) มองว่าการย้ายถิ่นระดับประเทศมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (pull factors) คืออัตราค่าจ้างที่สูงกว่าของประเทศปลายทางและการมีโอกาสดำรงงานในอาชีพที่มีมากกว่า ส่วนปัจจัยผลักดัน (push factors) ได้แก่การว่างงานที่เกิดจากการไม่สามารถหางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของแรงงาน การขาดสิ่งจูงใจในความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายการวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดแรงงานส่วนเกินจึงต้องมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานนอกประเทศ การได้รับค่าจ้างที่ต่ำหรืออัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นผลจากตลาดแรงงานทวิลักษณ์ที่แรงงานท้องถิ่นได้รับค่าแรงต่ำทำให้แรงงานไม่สามารถดำรงชีพได้ แต่ลักษณะงานดังกล่าวก็ไม่สามารถขจัดออกไปจากสังคมได้ ซึ่งการแบ่งแยกลักษณะตลาดดังกล่าวก็มีผลมา

จากระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Economic Dualism) และจำนวนแรงงานในประเทศ (labour supply) ทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางสังคมและการเมือง ที่เกิดความไม่พอใจในสภาพที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

3. ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) มองว่าการที่แรงงานมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่น นายจ้างทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง ซึ่งจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่นทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางสังคมและการลดความเสี่ยง ที่จะช่วยให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น ทฤษฎีว่าด้วยเครือข่ายการย้ายถิ่น(Migrant Network Theory) เน้นว่ากลไกสำคัญของการย้ายถิ่นเกิดจากเครือข่ายทางสังคมเป็นตัวเชื่อมโยงผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการย้ายถิ่นในประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางเข้าด้วยกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงผู้ย้ายถิ่นทั้งผู้ที่เคยย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่เคยย้ายถิ่นผ่านระบบความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อนและการเป็นคนอยู่ในชุมชนบ้านเกิดเดียวกัน ความสัมพันธ์นี้ได้ก่อตัวเป็นเครือข่ายช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการออกจากประเทศต้นทางและการตั้งรกรากในประเทศปลายทาง

ทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่น เป็นต้นทุนด้านสังคม เศรษฐกิจและจิตวิทยาหรืออารมณ์ความรู้สึก ที่ช่วยให้ผู้ย้ายถิ่นลดความเสี่ยงหรือมีความรู้สึกเสี่ยงในการย้ายถิ่นลดลง เครือข่ายการย้ายถิ่นเป็นรูปแบบหนึ่งที่นอกเหนือจากการควบคุมของรัฐ ซึ่งอาจก่อให้เกิดโครงสร้างทางสังคมที่เกื้อหนุนต่อการย้ายถิ่น เช่น การบอกผ่านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความช่วยเหลือต่าง ๆ การเอื้อพาหนะ ที่พักอาศัย การหางานทำให้พื้นที่ปลายทาง การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในสังคมใหม่ ทำให้การย้ายถิ่นรวมถึงปัญหาการเดินทาง การใช้ชีวิตในต่างแดนเป็นไปอย่างง่ายขึ้น

เครือข่ายการย้ายถิ่น ยังเป็นการกระจายความเสี่ยง เนื่องจากส่งสมาชิกในครัวเรือนไปขายแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา นับว่าเป็นการกระจายความเสี่ยงด้านรายได้ซึ่งอาจเกิดขึ้นกับภาวะปัญหาด้านเศรษฐกิจและการดำรงชีพของครอบครัวของแรงงาน กลไกเครือข่ายการย้ายถิ่นจึงช่วยกระจายความเสี่ยงของครอบครัวได้

4. ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) ซึ่งมองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงจากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ระบบต่าง ๆ ของโลก ซึ่งได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการทำให้การลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment - FDI) ที่มามากขึ้นส่งผลให้ความต้องการแรงงานในต่างประเทศเปลี่ยนแปลงไปและทำให้เกิดการย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศ

1.2.3 ขั้นตอนการย้ายถิ่นของผู้ย้ายถิ่น ขั้นตอนการย้ายถิ่นของผู้ย้ายถิ่น แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ (Castles and Miller, 1993) กล่าวคือ

1) ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น ได้แก่ การตัดสินใจย้าย ซึ่งมีสาเหตุของการย้ายถิ่นหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจได้แก่ ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของแรงงาน เช่น การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดิน การได้ค่าแรงที่สูงกว่าในประเทศปลายทาง ด้านการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศที่แรงงานย้ายถิ่นไป ด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จัก เช่น เพื่อน ครอบครัวเครือญาติที่อยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยมที่ต้องการเดินทางโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวที่ต้องการไปต่างประเทศ หรือเรียกว่าวัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration) และระบบกฎหมาย คือกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่มีนโยบายส่งออกแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ

2) ขั้นตอนระหว่างการเดินทางได้แก่ กระบวนการเดินทางและการอำนวยความสะดวก ได้แก่ การเสียค่าใช้จ่ายระหว่างการเคลื่อนย้ายแรงงาน ค่าเดินทาง ค่านายหน้าและเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้เพื่อผู้อำนวยความสะดวก ระบบนโยบายของรัฐที่จะควบคุมและส่งเสริมการส่งออกแรงงาน เช่น การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรในกลุ่มประเทศเป็นไปได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น ระบบสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยม ความเชื่อถือส่วนบุคคล (คนรู้จักกัน) มากกว่าเครือข่ายทางการ (บริการของรัฐ) ในการจัดการเดินทาง

3) ขั้นตอนปลายทาง เมื่อแรงงานได้พำนักอยู่ในประเทศที่เคลื่อนย้ายแรงงานไป ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป การทำงานและการดำรงชีวิต ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย การทำสัญญาจ้างงาน การส่งเงินกลับให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องของแรงงาน

1.3.นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

นโยบายการพัฒนาในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเกิดขึ้นเนื่องจากโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่เห็นเด่นชัดคือโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจของอนุภาคลุ่มน้ำโขง ได้เริ่มขึ้นในปี 2535 จากการที่ธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (ADB)¹ ได้เสนอแผนพัฒนาอนุภาคลุ่มน้ำโขง (Greater Mekong Subregion-GMS) แก่รัฐมนตรีประเทศลุ่มน้ำโขงทั้ง 6 ประเทศ คือ กัมพูชา แคว้นยูนนานของประเทศจีน ลาว พม่า เวียดนาม และไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ด้าน (กระทรวงต่างประเทศ ค้นจาก <http://www.mfa.go.th/web/1092.php>) คือ

1) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวทางการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม การเกษตร และบริการก่อให้เกิดการจ้างงานและยกระดับการครองชีพของประชาชนในพื้นที่

2) ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือทางเทคโนโลยีและการศึกษา

3) ให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ส่งเสริมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสทางเศรษฐกิจในเวทีการค้าโลก

เป้าหมายสำคัญของแผนฯ คือ การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ นำมาซึ่งความมั่งคั่งและการลดความยากจนในภูมิภาค โดยเน้นการพัฒนาเส้นทางการขนส่งและเส้นทางเศรษฐกิจ (Economic corridor) การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนพลังงาน การค้าและการลงทุนข้ามพรมแดน การส่งเสริมการลงทุนภาคเอกชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทักษะยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรน้ำและควบคุมปัญหาน้ำท่วม และการพัฒนาการท่องเที่ยว ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียด 9 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาเส้นทางการขนส่งและเส้นทางเศรษฐกิจ (economic corridor) เป็นการสร้างเส้นทางคมนาคม 3 เส้นทาง เพื่อให้เกิดระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพในการขนย้ายสินค้าและประชาชนในภูมิภาค ได้แก่

1.1 เส้นทางเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (The North-South Economic Corridor) เป็นการปรับปรุงเส้นทางคมนาคมจากมณฑลยูนนานมาจรดกรุงเทพมหานคร

1.2 เส้นทางเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (The East-West Economic Corridor) เป็นโครงการพัฒนาการขนส่งเชื่อมระหว่างทะเลอันดามันประเทศพม่าทะลุผ่านประเทศไทย ออกทะเลจีนใต้ในเวียดนาม เพื่อเชื่อมต่อกับประเทศนอกภูมิภาค โดยเฉพาะญี่ปุ่น เช่น เส้นทางมุกดาหาร-สะหวันนะเขต-ดองฮา-ดานัง, เส้นทางแม่สอด-เมียวดี-มาละแหม่ง, เส้นทางกรุงเทพฯ-พนมเปญ-โฮจิมินห์ ซิตี้-วังเตา

1.3 เส้นทางเศรษฐกิจด้านใต้ (The Southern Economic Corridor) เป็นการปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่งจากกรุงเทพมหานครจรดโฮจิมินห์

¹ ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2509 เป็นสถาบันการเงินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ และการพัฒนาของประเทศแถบเอเชียและแปซิฟิก ผู้ถือหุ้นใหญ่ที่สุดคือ ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา คือประเทศละ 16 เปอร์เซ็นต์ ส่วนประเทศสมาชิกในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกจำนวน 41 ประเทศ ถือหุ้นอยู่ร่วมกัน 47 เปอร์เซ็นต์

2) การสื่อสาร โดยการขยายเครือข่ายการโทรคมนาคม การลดปัญหาความแตกต่างทางด้านเทคโนโลยี การปรับปรุงโครงสร้างสาธารณูปโภคที่เกี่ยวกับการสื่อสาร และการเปิดระบบเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารแห่งชาติในประเทศลุ่มน้ำโขงทั้ง 6 ประเทศ

3) การแลกเปลี่ยนพลังงาน เป็นการสนับสนุนการค้าพลังงานภายในภูมิภาค การอำนวยความสะดวกในการก่อสร้างสายส่งพลังงานเชื่อมโยงระบบพลังงานต่างๆ ในกลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขง และการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนทางด้านพลังงานของภาคเอกชน โครงการที่สำคัญที่สุดคือ โครงการเขื่อนจิงหง และเขื่อนท่าซางเพื่อส่งพลังงานมายังประเทศไทย

4) การค้าและการลงทุนข้ามพรมแดน มีวัตถุประสงค์เพื่อลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างประเทศในภูมิภาค สร้างบรรยากาศในการลงทุนให้นักลงทุนทั้งในและนอกภูมิภาค การลงทุนข้ามเขตแดนเพื่อเปิดโอกาสในการแข่งขันทางการค้าในเขตภูมิภาค โดยการเอื้ออำนวยให้มีการค้าและการลงทุนข้ามเขตแดน การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการค้าและการลงทุน และการสนับสนุนการลงทุนขนาดเล็กและขนาดกลาง (EMS)

5) การส่งเสริมการลงทุนภาคเอกชน เป็นการเปิดโอกาสในการแข่งขันในเขตภูมิภาคโดยการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดเล็ก การสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคเอกชนดั้งเดิมในช่วงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในท้องที่เขตภูมิภาค การพัฒนาเครือข่ายสถาบันเอกชนในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เพื่อขยายโอกาสทางด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนในส่วนภูมิภาค การสร้างศักยภาพและขยายกลไกของความร่วมมือในภาคเอกชนในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือภาคเอกชน เพื่อเป็นแหล่งทุนระหว่างกันภายในเขตภูมิภาค

6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทักษะ เป็นการส่งเสริมระบบมาตรฐานการฝึกอบรมที่สอดคล้องและวุฒิบัตรทักษะวิชาชีพ การจัดตั้งระบบเพื่อรับรองสถาบันการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน การสร้างเสริมศักยภาพของสถาบันฝึกอบรมเชิงวิชาชีพและเทคนิค การศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการอพยพข้ามชายแดน ทั้งทางด้านปัญหาสุขภาพและสังคมและแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น และการแสวงหาความร่วมมือในการแก้ปัญหาสุขภาพและสังคมที่เกี่ยวข้องกับการอพยพข้ามชายแดน

7) ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการส่งเสริมการจัดกรอบยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม การสร้างความเข้มแข็งของระบบข้อมูลสิ่งแวดล้อมในเขตภูมิภาคและการควบคุม การส่งเสริมประเทศลุ่มแม่น้ำโขงในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความร่วมมือในวงกว้างอีกทั้งการมีส่วนร่วมโดยถือเอาชุมชนเป็นที่ตั้งในการร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการบริโภคที่ยั่งยืนและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และการส่งเสริมให้มีนโยบาย ยุทธศาสตร์ และโครงการต่อเนื่องเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมที่รุนแรงของแหล่งต้นน้ำและป่าทาม

8) การจัดการทรัพยากรน้ำและควบคุมปัญหาน้ำท่วม เป็นการสร้างความเข้มแข็งในการวางแผนการใช้ที่ดินทำกิน เพื่อลดปัญหาของผู้ที่อาศัยอยู่ในแถบที่มีปัญหาน้ำท่วมรุนแรง การสร้างความเข้มแข็งของโครงสร้างการตรวจสอบเพื่อลดปัญหาความเสียหายที่เกิดจากน้ำท่วมในแถบชุมชนเมืองและบริเวณที่มีผู้อยู่อาศัย การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรในการเตรียมความพร้อมและการจัดการเมื่อยามฉุกเฉิน และการสนับสนุนด้านการเงินในการสร้างเขื่อนกันน้ำ อ่างเก็บกักน้ำและโครงสร้างแบบอื่นๆ เพื่อลดความเสียหายของปัญหาน้ำท่วมในเขตภูมิภาค

9) การพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือในเขตภูมิภาคและการพัฒนาการท่องเที่ยว การสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขตความร่วมมือลุ่มน้ำโขง เพื่อเพิ่มรายได้ ลดปัญหาความยากจน แก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมของธรรมชาติจากการพัฒนาที่ไม่ได้วางแผนและไม่มีความยั่งยืนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการประชุมสุดยอดกลุ่มประเทศ GMS ที่เวียงจันทน์ ครึ่งล่าสุดเมื่อวันที่ 30-31 มีนาคม 2551 (GMS Summit ครั้งที่ (3) ผู้นำทั้ง 6 ประเทศก็ได้ยืนยันร่วมกันอีกครั้งว่า จะยึดมั่นในนโยบาย 3C คือ **Connectivity**-การเชื่อมโยง เป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงด้านการคมนาคม ต่อมา **Competitiveness**-ความสามารถในการแข่งขัน เป็นการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่ และ **Community**-ชุมชน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของประชาชนในภูมิภาค

จากแนวทางดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่าแผนพัฒนานาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเป็นโครงการที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นสำคัญ มีเป้าหมายมุ่งกำหนดให้อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงกลายเป็น เขตเศรษฐกิจใหม่ โดยเป็นการนำทรัพยากรธรรมชาติในภูมิภาคมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเขื่อนผลิตไฟฟ้า การสร้างถนนจำนวนมากเพื่อขนส่งสินค้าออกสู่ทะเล

สำหรับประเทศไทยได้มีโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ (Mega Project) ในพื้นที่จังหวัดแถบชายแดนตามรอบข้างต้นของไทยสอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญของแผนฯ GMS ในข้อ 4 ว่าด้วยเรื่องการค้าและการลงทุนข้ามพรมแดนภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 โดยเน้นหนักเรื่องให้พื้นที่ชายแดนเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การผลิตพืชพาณิชย์ โดยการสร้างความร่วมมือในลักษณะการสร้างเมืองคู่แฝดตามแนวชายแดน

ต่อมาในปี 2551 ได้มีการวางโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ (Mega Project) มุ่งพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในทุกภาค ได้แก่

- 1) ภาคเหนือ คือ โครงการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดเชียงราย และโครงการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนแม่สอด
- 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การเชื่อมโยงการค้าชายแดนระหว่างด้านมุกดาหาร (ไทย) กับด้านสะหวันนะเขต (ลาว) ผ่านโครงการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมมุกดาหาร และเขตเศรษฐกิจพิเศษสะหวันเซโน กับโครงการพัฒนาด่านชายแดนช่องเม็ก
- 3) ภาคตะวันออก คือ การเชื่อมโยงการค้าชายแดนกับเขตเศรษฐกิจพิเศษของกัมพูชา คือ เขตเศรษฐกิจพิเศษ Koh Kong ซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่อยู่ติดกับชายแดนไทยจังหวัดตราด และ เขตเศรษฐกิจพิเศษ O Neang Poipet ซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่อยู่ติดกับชายแดนไทยที่อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาตามกรอบ GMS เป้าหมายที่ 4 ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิรวดี- เจ้าพระยา- แม่น้ำโขง (ACMECS: Ayeyawady - Chao Phraya - Mekong Economic Cooperation Strategy) ซึ่งเป็นกรอบความร่วมมือระหว่าง 5 ประเทศ คือ กัมพูชา ลาว พม่า ไทย และเวียดนาม ภายใต้ความร่วมมือ 6 สาขา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกการค้าการลงทุน เกษตรและอุตสาหกรรม การเชื่อมโยงคมนาคม การท่องเที่ยวและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสาธารณสุข (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ http://www.bic.moe.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=78&catid=44&Itemid=35 สืบค้นเมื่อ มกราคม 2555)

ยุทธศาสตร์ความร่วมมือ ACMECS มีเป้าหมายหลัก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตมากขึ้นตามแนวชายแดน **ด้านเศรษฐกิจ** มีการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายภาคอุตสาหกรรม การเกษตรและการผลิตไปยังบริเวณที่มีความได้เปรียบ สร้างโอกาสการจ้างงาน ลดความแตกต่างของรายได้ อาทิ โครงการเกษตรพันธสัญญา (Contract Farming) ที่เป็นโครงการความร่วมมือด้านเกษตรกรรมระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา โดยกำหนดพื้นที่นำร่องโครงการ 3 พื้นที่ คือ ไทย-พม่า: แม่สอด-เมียวดี ไทย-ลาว: เลย-ไชยะบุรี และ ไทย-กัมพูชา: จันทบุรี-พระตะบอง/ไพลิน **ด้านสังคม** ส่งเสริมสันติภาพ เสถียรภาพและความมั่นคงร่วมกันอย่างยั่งยืน

กล่าวได้ว่าอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงกลายเป็นพื้นที่การรวมกลุ่มด้านการค้า การลงทุน การเป็นตลาดแหล่งใหญ่ และการเคลื่อนย้ายการลงทุนแรงงานที่สำคัญ ตามโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ทั้งตามกรอบของ GMS และ ACMECS ผลกระทบที่เกิดขึ้น แม้จะมีความสะดวกสบาย ศักยภาพในการผลิต อัตราการจ้างงาน และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ก็ส่งผลกระทบต่อภัยถิ่นของแรงงานข้ามชาติเข้ามาในไทย ได้แก่ พม่า ลาว เขมร และเวียดนาม ซึ่งเป็นแรงงานราคาถูก และส่งผลกระทบต่อนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งด้านการดูแลสวัสดิการ

1.4. การย้ายถิ่นในประเทศไทยและนโยบายต่อแรงงานข้ามชาติ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอพัฒนาการของนโยบายแรงงานข้ามชาติของไทยและนโยบายแรงงานข้ามชาติระหว่างรัฐไทยและลาว ดังนี้

1.4.1 พัฒนาการของนโยบายของรัฐไทยต่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

รัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย อนุญาตให้แรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่อาศัยในประเทศไทย เป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ โดยอาศัยอำนาจตามพ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

ต่อมารัฐบาลไทยมีนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ โดยให้แรงงานที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมด ไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัวผู้ติดตาม มาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทย และขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงานโดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย (Legalization) โดยการให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารแทนหนังสือเดินทางต่อไป พัฒนาการเชิงนโยบายของรัฐบาลไทยในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติมีดังนี้ (สภาพนาความ, 2552)

พ.ศ. 2535 ได้เริ่มมีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากพม่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-พม่า 10 จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี เพชรบุรี และชุมพร หลังจากนั้นก็เปิดให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็นสามสัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน

พ.ศ. 2539 ให้มีการจ้างแรงงานจากพม่า ลาว และกัมพูชาในจังหวัดอื่นๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น จังหวัดที่ประกอบกิจการประมงทะเล เป็นต้น จำนวน 43 จังหวัดใน 7 กิจการ

พ.ศ. 2541 ขยายการจดทะเบียนการจ้างแรงงานข้ามชาติ ไปยัง 54 จังหวัด และขยายขอบข่ายประเภทงานเป็น 47 กิจการ

พ.ศ. 2542-2543 ให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้ 43 จังหวัด ใน 18 กิจการ

พ.ศ. 2544 ขยายการจ้างแรงงานข้ามชาติจนครบ 76 จังหวัด มีกิจการที่อนุญาตทำงานทั้งสิ้น 10 กิจการ สิ่งที่เพิ่มเติมในปีนั้นคือ แรงงานข้ามชาติที่ขออนุญาตทำงานต้องมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน และทำประกันสุขภาพกับโรงพยาบาลในเขตที่ตนเองทำงาน

พ.ศ. 2545 มีการปรับเปลี่ยนประเภท และรวมกิจการที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำได้ เป็น 6 กิจการ

พ.ศ. 2547 มีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดที่มีและไม่มีเอกสารอนุญาต ทำงาน รวมทั้งครอบครัวและผู้ติดตาม ขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทย และได้เอกสารประจำตัว หรือ ทร.38/1 (Migrant Registration Form) มีเลข 13 หลัก สำหรับผู้ที่ประสงค์จะทำงานให้ขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน โดยต้องตรวจสอบสุขภาพต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และทำประกันสุขภาพทุกปี โดยอาชีพที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ทำงานได้ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา มีสองประเภทใหญ่ คือ งานกรรมกร และงานคนรับใช้ในบ้าน

พ.ศ. 2550 กำหนดให้แรงงานข้ามชาติต้องเป็นผู้ที่เคยจดทะเบียนต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2547 หรือ 2549 เท่านั้น และมีมติกรมเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นกรณีพิเศษในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้แก่ จังหวัด ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และจังหวัดสงขลาในเขตอำเภอจะนะ นาทวี สะบ้าย้อย และเทพา ซึ่งแรงงานข้ามชาติต้องทำงานเฉพาะในพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น และยุติการอนุญาตให้ผู้ติดตามอาศัยอยู่ในประเทศไทย ยกเว้นบุตรที่เป็นผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547

ในช่วงนี้เริ่มมีการรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจ(Memorandum of Understanding- MOU) ระหว่างไทย-ลาว และไทย-กัมพูชาจำนวนประเทศละ 10,000 คน และมีการปรับลดค่าธรรมเนียมในการตรวจลงตราหนังสือเดินทางให้เหลือ 500 บาท

พ.ศ. 2551 เปิดให้กลุ่มแรงงานที่จดทะเบียนปี 2547 ที่มี ทร.38/1 แต่ไม่เคยมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ได้มาต่ออายุในใบอนุญาตทำงาน ให้มารายงานตัวและขอใบอนุญาตทำงาน นอกจากนี้ยังอนุญาตให้กลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงานหมดอายุทั้งสามกลุ่มได้แก่ กลุ่มโบหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 วันที่ 14 มีนาคม 2551 และ วันที่ 30 มิถุนายน 2551 มาต่อใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้กลุ่มข้างต้นได้รับการผ่อนผันให้อยู่ต่ออีก 2 ปี (ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 ธันวาคม 2550)

พ.ศ. 2552 รัฐอนุญาตให้กลุ่มใบอนุญาตทำงานหมดอายุทั้งสี่กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มใบอนุญาตหมดอายุวันที่ 20 มกราคม 2552 (กลุ่มที่เคยมี ทร.38/1 แล้วมาขอต่อใบอนุญาตทำงาน ปี 2551) และ อีก 3 กลุ่มที่ใบอนุญาตหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2552 4 มีนาคม 2552 และ วันที่ 30 มิถุนายน 2552 มาต่อใบอนุญาตทำงาน ซึ่งใบอนุญาตทำงานใหม่นี้จะใช้ได้ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ดังนั้นแรงงานที่ใบอนุญาตหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 จะต้องไปพิสูจน์สัญชาติและขอใบอนุญาตทำงาน

1.4.2 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติระหว่างรัฐไทยและลาว

ไทยและลาวได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2545 ทั้งสองฝ่ายได้หารือทั้งในระดับนโยบายและ ระดับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดแนวทางร่วมมือในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการจ้างงาน การส่งกลับแรงงานที่ครบวาระการจ้างหรือถูกเลิกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ การให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของประเทศคู่ภาคี และความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนและการค้าแรงงานผิดกฎหมาย มีผลการดำเนินการดังนี้ (คณะกรรมการการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง, 2548)

1. ประเทศไทยจะอำนวยความสะดวกแก่คณะเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติและช่วยเหลือด้านงบประมาณบางส่วน รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ ซึ่งค่าพิสูจน์สัญชาติและค่าหนังสือเดินทางชั่วคราว 1,500 บาท ค่าวีซ่า 500 บาท นอกจากนี้การจะขึ้นทะเบียนทำงานในประเทศไทยยังต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมดังนี้ ค่าตรวจโรค 600 บาท ค่าประกันสุขภาพปีละ 1,300 บาท ค่าใบอนุญาตทำงานปีละ 1,800 บาท ค่าแบบคำขอใบอนุญาตทำงาน 100 บาท รวมทั้งสิ้น 5,800 บาท

2. เอกสารรับรองบุคคลที่ประเทศลาวออกให้คนต่างด้าวที่ทำงานประเทศไทยเรียกว่า หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) ส่วนของประเทศกัมพูชาเรียกว่าเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity: C.I.)

3. ประเทศลาวเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ในการออกหนังสือเดินทางชั่วคราวเล่มละ 1,500 บาท ส่วนประเทศกัมพูชาเก็บค่าธรรมเนียมในการออก C.I. เล่มละ 500 บาทการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติในระยะทดลอง เพื่อทดลองความพร้อมและรับทราบปัญหาอุปสรรคตลอดจนหาทางแก้ไขจากนั้นจะดำเนินการในระยะต่อไป

1.5 นโยบายการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย

การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้คือการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area หรือ AFTA) และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) การมุ่งเน้นภารกิจด้านการพัฒนาเศรษฐกิจโดยมีการเชื่อมโยงทั้งในด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และเคลื่อนย้ายแรงงานที่เป็นไปอย่างเสรี ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่นำไปสู่การย้ายถิ่นของแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมาย

และไม่ถูกกฎหมายภายในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ส่งผลการไม่ได้รับความคุ้มครองในด้านต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีการเลือกปฏิบัติ การกดขี่ข่มเหง การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย รวมถึงเรื่องของการค้ามนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน การปรับปรุงระบบสวัสดิการแต่ละประเทศ

ในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 12 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ เกาะเซบู (Cebu) ประเทศฟิลิปปินส์ จึงมีการลงนามใน**ปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ** (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) เพื่อให้เป็นไปตามหลักการสร้างความเข้มแข็งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในภาคส่วนที่เปราะบางและเสียเปรียบ โดยมีสาระว่ากลุ่มประเทศสมาชิกของอาเซียนจะต้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ ให้การส่งเสริมสวัสดิการ และศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ และประเทศสมาชิกอาเซียนได้ให้คำมั่นว่าจะใช้มาตรการและบทลงโทษขั้นรุนแรงมาใช้กับผู้ค้ามนุษย์ รวมทั้งประเทศที่ว่าจ้างแรงงานจะต้องให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ถูกแสวงประโยชน์ ละเมิดสิทธิหรือถูกทำร้าย ในกรณีที่แรงงานดังกล่าวถูกจับกุมประเทศที่ว่าจ้าง จะต้องอำนวยความสะดวกในการให้เจ้าหน้าที่กงสุลหรือเจ้าหน้าที่การทูตของประเทศถูกจ้างเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือร่วมด้วย ซึ่งเนื้อหาปฏิญญาประกอบด้วย 4 ส่วน คือ หลักการทั่วไป พันธะกิจของประเทศผู้รับ พันธะกิจของประเทศผู้ส่ง และพันธะกิจของอาเซียน โดยที่พันธะกิจของประเทศผู้รับมุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ส่วนประเทศต้นทางเน้นถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการตลาดแรงงานภายในประเทศ และสร้างกลไกที่เป็นทางการในการส่งแรงงานข้ามชาติเพื่อการทำงาน โดยมีรายละเอียด (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550) ดังนี้

1. ด้านหลักการทั่วไป ประการแรกให้ความสำคัญต่อความร่วมมือในการส่งเสริม

ศักยภาพและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติในบรรยากาศแห่งเสรีภาพ ความเท่าเทียมและเสถียรภาพ โดยต้องการมีความสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศนั้น ๆ **ประการที่สอง** กำหนดให้ทั้งประเทศผู้รับและผู้ส่งต้องร่วมมือกันภายใต้เหตุผลทางมนุษยธรรม เพื่อแก้ปัญหาที่กรณีที่แรงงานข้ามชาติต้องกลายเป็นแรงงานที่ไม่มีเอกสารรับรองโดยไม่ใช่ความผิดของตัวเอง **ประการที่สาม** เป็นการร้องขอให้สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวโดยปราศจากการดำเนินการตามกฎหมายและนโยบายภายในประเทศ **ประการที่สี่** ปฏิญญานี้ไม่ได้ส่งเสริมให้การส่งออกแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารรับรองเป็นเรื่องปกติ ดังนั้นหลักการทั่วไปเหล่านี้ต้องขึ้นอยู่กับกฎหมายภายในประเทศและขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อแสวงหาแนวทางคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

2. พันธะกิจของประเทศผู้รับ เน้นถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการมีศักดิ์ศรี

ความเป็นมนุษย์และการเข้าถึงการเยียวยาตามกฎหมาย สิทธิต่างๆ เหล่านี้รวมถึงการจ้างงานที่ยุติธรรมและมีความเหมาะสม การจ่ายค่าแรงและการเข้าถึงความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ดี สำหรับสิทธิและการเยียวยาเพิ่มเติมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติคือ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม สวัสดิการทางสังคม และการช่วยเหลือด้านการทูตในกรณีที่แรงงานข้ามชาติถูกจับกุมและถูกกักขังโดยเจ้าหน้าที่ประเทศผู้รับ

2. พันธะกิจของประเทศต้นทาง กำหนดให้รัฐบาลเพิ่มระเบียบข้อบังคับใน

กระบวนการการย้ายถิ่น โดย ประการแรกเพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีโอกาสในการจ้างงานภายในประเทศ ประการที่สอง มีการบริหารจัดการกระบวนการย้ายถิ่น ตั้งแต่การเตรียมพร้อมสำหรับการเดินทางออกประเทศไปจนถึงการกลับคืนสู่สังคมเมื่อกลับสู่ประเทศ และประการที่สามเพื่อป้องกันการจัดหาแรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย โดยการจัดการปฏิบัติที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจัดหาทางาน ซึ่งนับเป็นการกดขี่ขูดรีดพลเมืองของประเทศตนเอง

3. พันธะกิจของอาเซียน ระบุถึงความร่วมมือในระดับกลุ่มอาเซียนในการพัฒนาสิทธิ

มนุษยชนและทรัพยากร เพื่อป้องกันมิให้เกิดการค้ามนุษย์ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันการให้ความช่วยเหลือ ค่าปรึกษาแก่แรงงานข้ามชาติของประเทศสมาชิกที่ตกอยู่ในความขัดแย้งภายนอกอาเซียน และเรียกร้องให้

ประเทศที่ไม่เป็นสมาชิกอาเซียนให้การสนับสนุนและสร้างความร่วมมือเพื่อการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาค

สิทธิแรงงานถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไม่ว่าจะเชื้อชาติ ศาสนา หรือพูดภาษาใด และไม่ว่าจะมีสถานะทางกฎหมายอย่างไร ทุกคนก็ควร มีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาการด้านจิตใจภายในเงื่อนไขของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันเท่าเทียมกัน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ดังนี้

ส่วนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1. ทฤษฎีที่อธิบายการย้ายถิ่น ทฤษฎีที่อธิบายการย้ายถิ่นมีหลายทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ เสนอว่า การตัดสินใจเพื่อย้ายถิ่นนั้นเกิดจากความแตกต่างระหว่างรายได้ในเมืองและในชนบท การมีโอกาสที่จะได้ทำงานในเขตเมือง เพราะในเมืองจะมีโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า และมีโอกาสที่จะได้ทำงาน ติดต่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ในระหว่างรอก็ได้อาศัยเงินออมที่ติดตัวมาจากชนบทหรือจากเพื่อนที่อยู่ในเมืองก่อนแล้ว หากยังไม่มียางในโรงงานก็อาจไปทำงานในสถานประกอบการเล็กหรืองานบริการ ซึ่งแม้ว่าจะมีรายได้น้อยกว่าโรงงาน แต่ก็ยังมีรายได้ดีกว่าอยู่ในชนบท และคอยโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในโรงงานที่มีรายได้สูงกว่า

ทฤษฎีการพึ่งพา

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่า การที่ชาวชนบทจำเป็นต้องเข้าไปทำงานในเมืองนั้น แสดงให้เห็นถึงสภาวะการดำรงอยู่ของการพัฒนาแบบพึ่งพา ซึ่งมักจะสร้างความด้อยพัฒนาขึ้นในชนบท ในขณะที่เมืองหรือศูนย์กลางจะมีการพัฒนามากขึ้น ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมจะเอารัดเอาเปรียบแรงงานจากชนบท และดูดซับมูลค่าส่วนเกินทางเศรษฐกิจออกไปสู่เมือง ตลาดแรงงานจะมีลักษณะการแข่งขันไม่สมบูรณ์ หากแต่จะผูกขาดแรงงานจากชนบทซึ่งจะต้องเข้าไปทำอาชีพขั้นต่ำลงไปจากชาวเมือง ทำให้ต้องอาศัยอยู่สลัมหรือในที่ที่ไม่เหมาะสม ไม่สามารถผสมผสานกับแบบแผนชีวิตความเป็นอยู่ของชาวเมืองได้

ทฤษฎีแรงงานส่วนเกิน

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่า ในประเทศกำลังพัฒนาจะมีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเพราะมีอัตราการเกิดสูง อัตราการตายต่ำ และมีความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ที่ทำการเกษตรสูง ในขณะที่พื้นที่ทำการเกษตรขนาดใหญ่จะมีการใช้เครื่องจักรช่วยในการผลิตทำให้การจ้างงานมีน้อยและแรงงานส่วนใหญ่ในชนบทก็จะย้ายถิ่นเข้าเขตเมืองมากขึ้น แต่จะไปทำงานที่มีผลผลิตต่ำ โดยเฉพาะงานก่อสร้างและงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งแม้จะได้ค่าจ้างแรงงานไม่มากนักแต่ก็สูงกว่าค่าจ้างแรงงานในชนบทที่ทำอยู่เดิม การย้ายถิ่นในลักษณะนี้ถือว่าเป็นไปเพื่อความอยู่รอดที่จะทำให้รายได้คงที่จำนวนหนึ่ง หากไม่มีการย้ายถิ่นก็จะไม่มีรายได้ในส่วนนี้

ทฤษฎีสังคมวิภาค ทฤษฎีนี้แบ่งสังคมที่เป็นภาคเศรษฐกิจออกเป็น 2

สาขา คือ สาขาเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมและสาขาอุตสาหกรรม เมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้น สาขาอุตสาหกรรมนี้จะดูดซับแรงงานส่วนเกินจากชนบท โดยมีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าเป็นแรงจูงใจ เมื่ออุตสาหกรรมพัฒนาขึ้นจะมีการสะสมทุนมากขึ้น ทำให้สามารถขยายการจ้างงานส่วนเกินจากชนบทได้มากขึ้นและเมื่ออัตราการเกิดในชนบทลดลง ลักษณะการว่างงานแอบแฝงจะลดลง ค่าจ้างแรงงานจะสูงขึ้นพอๆ กับภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดสภาพสมดุลในแรงงานขึ้น การย้ายถิ่นจากภาคชนบทก็จะลดลงหรือหมดไป

ทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระดับ ทฤษฎีนี้เสนอว่า การพิจารณาว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้มีการอพยพระหว่างประเทศ PIORE วิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมมี 2 ระดับ คือ ระดับบน ซึ่งเป็นตลาดที่มีตำแหน่งงานดี ๆ มั่นคง ค่าจ้างสูง และสภาพการทำงานดี ส่วนตลาดระดับล่างจะให้นานไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อยสภาพการทำงานอันตราย นายจ้างใน

ประเทศส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ดังนั้น การอพยพแรงงานไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจของผู้อพยพเอง แต่เกิดจากความต้องการของตลาดแรงงานระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไป ในอีกความหมายหนึ่ง การแบ่งแยกในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการอพยพ นอกจากนี้ ก็ยังมีตัวแปรอื่นๆ รวมอยู่ด้วย เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวผู้อพยพเอง คือ ภูมิหลังทางการศึกษา ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการทำงาน และเชื้อชาติ ผลจากแนวโน้มนี้ทำให้เกิดแรงงานที่เป็นชนกลุ่มน้อยเชื้อชาติเดียวกัน หรือที่ทำงานอยู่กับนายจ้างคนเดียวกันและอยู่กันเป็นกลุ่ม

ยุคการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากการเคลื่อนย้ายของผู้คน สิ่งของ เงินตรา ข้อมูล ความคิด ทำให้ให้นักวิชาการได้มีการพิจารณาว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใหม่ ๆ แนวคิดลักษณะข้ามชาติหรือกระบวนการข้ามพ้นความเป็นชาติ (transnationalism) ได้รับความสนใจในกลุ่มนักวิชาการที่นำมาใช้เพื่ออธิบายการเชื่อมต่อของโลก ในปัจจุบันการข้ามชาติอาจมีหลากหลายรูปแบบได้แก่ นักท่องเที่ยว (Foreign Tourists) แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (Illegal Migrant Workers) แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย (Legal Migrant Workers) แรงงานทาส (Human Trafficking or Forced Labour) ผู้พลัดถิ่น หรือ ผู้ลี้ภัย (Refugees or Asylum Seekers) บุคคลไร้สัญชาติ (Stateless People) สินค้าข้ามแดน (Transborder Commodities) ดังผู้วิจัยจะกล่าวถึงแนวคิดลักษณะข้ามชาติต่อไปนี้

2.2 แนวคิดลักษณะข้ามชาติหรือกระบวนการข้ามพ้นความเป็นชาติ

แนวคิดลักษณะข้ามชาติ (Transnationalism) ปรากฏครั้งแรกในงานเขียนของนักวิชาการอเมริกันเชื้อชาติอินเดีย Arjun Appadurai ในบทความเรื่อง “Global Ethnoscape: Notes and Queries for a transnational Anthropology” ซึ่งตีพิมพ์ครั้งแรกในหนังสือ Recapturing Anthropology ในปีค.ศ. 1991 และต่อมาตีพิมพ์เป็นบทความในหนังสือ Modernity At Large ในปีค.ศ. 1996 ในบทความนี้ Appadurai เสนอว่า โลกหรือสังคมที่นักมานุษยวิทยาหรือนักสังคมศาสตร์กำลังศึกษาอยู่ในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความแตกต่างโดยสิ้นเชิงจากยุคสมัยอื่นๆ ที่ผ่านมา โดยเฉพาะในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมอัตลักษณ์กลุ่มและอาณาเขตหรือดินแดนที่เป็นตัวแทนทางรูปธรรมของมโนภาพทางสังคม

Appadurai (2000) กล่าวถึงการเชื่อมต่อและการไหลเทภายใต้ลักษณะข้ามชาติว่าเป็นการสลายการครอบครองอาณาบริเวณ (deterritorialization) ทำให้รัฐชาติมีความหมายน้อยลง และการเชื่อมต่อกันและการไหลเทนั้นไม่มีโครงสร้าง (unstructured flow) ด้วยปัจจัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีของการสื่อสาร และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมผนวกเข้ากับท้องถิ่น ทำให้มีการเคลื่อนไหลของทุน แรงงาน สินค้า ความคิดและวัฒนธรรม และการถ่ายทอดผ่านการเดินทางและการติดต่อสื่อสาร (Transnational culture flows) ในขณะที่ Aranya Siriphon (2008) ระบุว่า ภายใต้ตลาดเสรีเอเชีย อำนาจอธิปไตยที่ชายแดนยูเนียน-พม่ามีน้อยลงทำให้ชายแดนคลุมเครือ และผู้คนสามารถสร้างวัฒนธรรมมาต่อรองกับวัฒนธรรมที่ครอบงำได้ ดังนั้น ภายใต้แนวคิดของ Appadurai และ Siriphon งานศึกษาที่ใช้แนวคิดนี้จึงมักมองว่า อำนาจอธิปไตยที่ชายแดนมีน้อยลงหรือชายแดนนั้นคลุมเครือ

การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติและการเคลื่อนไหลทางวัฒนธรรมข้ามพรมแดน วัฒนธรรมไม่ได้หยุดนิ่ง แต่มีการเคลื่อนไหลอย่างต่อเนื่องจนมีลักษณะไร้พรมแดน พื้นที่ ผู้คน และวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่ถูกสร้าง (construct) ทางสังคมและประวัติศาสตร์

ส่วน Lionnet and Shih (2005) ได้เสนอแนวคิดลักษณะข้ามชาติของคนส่วนน้อย (minor transnationalism) ว่าภายใต้ลักษณะข้ามชาติที่มีการเคลื่อนไหวของระบบตลาดเสรี การผสมผสานทางวัฒนธรรม การขยายตัวของประชาธิปไตยและแนวคิดสิทธิมนุษยชนผ่านระบบการสื่อสาร การเคลื่อนย้ายแรงงาน ทุน ทำให้เกิดการหมุนเวียนของความคิด วัฒนธรรมและทุนต่าง ๆ แต่ขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมแลสุขภาพและช่องว่างระหว่างคนจนและคนรวย จึงทำให้เกิดกระแสต่อต้านการครอบงำจากข้างล่าง

(transnationalism from below) ที่ต่อต้านการครอบงำของรัฐและการผสมผสานเป็นหนึ่งเดียวจากระบบโลกาภิวัตน์ รูปแบบการต่อต้านนี้มีหลากหลาย เช่น การสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมข้ามพรมแดน การปฏิบัติการทางวัฒนธรรมที่มีรูปแบบที่หลากหลายด้วยปฏิบัติการที่โต้ตอบที่หลากหลาย ซึ่ง Michel de Certeau (1988) ได้เสนอสิ่งนี้ว่าเป็นแนวคิดกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน (tactics in everyday life practice) ซึ่ง James Scott (1985) ได้ย้่าว่ารูปแบบการต่อต้านในชีวิตประจำวัน (everyday forms of resistance) เกิดขึ้นตลอดเวลาซึ่งเขาใช้คำว่าเป็นอาวุธของผู้อ่อนแอ (weapons of the weak) หรือที่เรียกว่าเป็นการเมืองของท้องถิ่น

2.3 แนวคิดลัทธิเสรีนิยมใหม่

แนวคิดเสรีนิยมใหม่ปรากฏในงานเขียนของเดวิด ฮาร์วี (David Harvey) ในหนังสือ A Brief History of Neoliberalism (เดวิด ฮาร์วี อ้างใน ภัทวดี วีระภาสพงษ์, 2555 หน้า 270-276) แนวคิดเสรีนิยมใหม่ของเดวิด ฮาร์วีอยู่บนฐานทฤษฎีมาร์กซิสต์ เสนอว่าแนวคิดเสรีนิยมใหม่เกิดขึ้นเพื่อจะแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการระบอบทุนนิยมที่ให้ความสำคัญกับการสะสมทุน ซึ่งก่อให้เกิดวิกฤติของทุนที่เกิดขึ้นตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา เขาให้ทัศนะว่าหัวใจของเสรีนิยมใหม่คือการฟื้นฟูและรักษาอำนาจของชนชั้นนำ ซึ่งตั้งอยู่บนระบอบทุนนิยมการเงิน เป็นการสร้างตลาดให้เป็นหนึ่งเดียวทั้งที่ดิน แรงงานและเงิน การที่เอกชนเข้าไปแทนที่รัฐในกิจการสาธารณูปโภค ธุรกิจบริการและความมั่นคงทางการทหาร ทำให้คนที่เป็คนส่วนน้อยได้รับผลกระทบและรวมพลังการต่อสู้

การเคลื่อนย้ายทุนระหว่างภาคส่วน ภูมิภาคและข้ามพรมแดน รวมทั้งการเปิดตลาดสินค้าและตลาดทุน การปฏิบัติต่อแรงงานเยี่ยงสินค้าทำให้เกิดการรวมกลุ่มของระบบทุน เป็นการสถาปนาอำนาจของชนชั้นนำที่ระดัท้องถิ่นและในระดับข้ามชาติ ลัทธิเสรีนิยมใหม่ในทัศนะของเดวิด ฮาร์วีก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม สภาพของชนชั้นล่างเสื่อมทรามลง และถูกทอดทิ้งให้เป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมต้องเผชิญกับชะตากรรมของความเป็คนชายขอบของสังคม

การมองแรงงานเป็นแค่ปัจจัยการผลิตที่ถูกจ้งด้วยระบบสัญญาทั้งระยะสั้นและปรับเปลี่ยนเงื่อนไขตามความพอใจของนายจ้าง นายจ้างมักใช้ความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศและศาสนาเพื่อให้นายจ้างมีความได้เปรียบสูงสุดทั้งโดยลับและโดยแจ้ง ในขณะที่ภาครัฐก็ใช้วิธีการลดทอนหรือล้มล้างสถาบันของชนชั้นแรงงาน เช่น การปิดกั้นไม่ให้มีสหภาพแรงงาน การใช้กลยุทธ์ที่ทำให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่น การเลิกอุดหนุนสวัสดิการ การใช้เทคโนโลยีทำให้แรงงานกลายเป็นแรงงานส่วนเกิน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพันธะที่แรงงานเคยได้รับการคุ้มครองโดยนายจ้างและรัฐ กลายเป็นการที่แรงงานต้องหันมาซื้อระบบการดูแลสุขภาพ หรือสวัสดิการในตลาดที่จะคุ้มครองตนเองซึ่งถือเป็นทางเลือกของแต่ละบุคคล ในขณะที่กลุ่มแรงงานก็ใช้กลยุทธ์การสร้างโครงข่ายทางสังคมรูปแบบใหม่ ๆ ที่พวกเขาแฝงตัวอยู่เพื่อสร้างอภิสถิธิในการเข้าถึงการจ้างงาน พวกเขาพยายามผูกขาดความชำนาญทางให้เกิดการกำกับดูแลตลาดแรงงานเพื่อคุ้มครองประโยชน์ตนโดยอาศัยภาคปฏิบัติการเป็นหมู่คณะ หรือการสร้างสถาบันทางวัฒนธรรมที่เป็นเครื่องห่อหุ้มคุ้มครองตัวเขา เช่น การตั้งสหภาพแรงงาน อีกทั้งการที่แรงงานแต่ละคนมีสภาพกายภาพ จิตวิทยาและศีลธรรม มีแบบแผนพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและสังคมอบรมบ่มเพาะในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นทุนมนุษย์ที่แรงงานได้รับการบ่มเพาะความชำนาญและมีทุนทางวัฒนธรรม ค่านิยม รสนิยม ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความหวังที่แตกต่างกัน เมื่อสิ้นสถาบันวัฒนธรรมที่เป็นเครื่องห่อหุ้มคุ้มครองเขา มนุษย์จึงย่อเย็บจากผลกระทบที่เกิดจากความล่อนจ้อนทางสังคม แรงงานจึงการสร้างกลไกที่มีความหมายเชื่อมโยงความสามัคคีในสังคมของพวกเขาเอง

Paul Rodaway (1994, 145) ได้เสนอการรับรู้ของคนกับแนวคิดเรื่องพื้นที่และสิ่งแวดล้อม กล่าวคือการรับรู้ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในพื้นที่และสิ่งแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขทางเทคโนโลยีและการปฏิบัติการทางวัฒนธรรมในสถานที่และเวลาที่ต่างไป กล่าวคือการรับรู้ของมนุษย์ผ่านการสัมผัส การได้กลิ่น การรับรสและการได้ยินเสียง เคลื่อนผ่านประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ก็จะให้ความหมาย ความเป็นจริงที่เกิดจากการให้นิยาม

ความหมายของประสบการณ์การรับรู้ ภายใต้วัฒนธรรม ดังนั้นการรับรู้ไม่ใช่แค่ความรู้สึกแต่จะเกิดขึ้นอยู่ภายใต้บริบทที่ซับซ้อน ภายใต้ความเชื่อ วัฒนธรรมและเทคโนโลยีซึ่ง เป็นผลจากการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมเพื่อเข้าใจโลก ในความซับซ้อนนี้การรับรู้เป็นทั้งตัวกลางและเป็นข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการให้ความหมายทางวัฒนธรรม ถ้าข้อมูลการรับรู้ตรงกับความคิดหวังสอดคล้องกับวัฒนธรรมของมนุษย์ก็จะสนับสนุนให้เกิดพลัง แต่ถ้าข้อมูลขัดแย้งก็จะไม่ทำให้เกิดความเข้าใจและอาจสูญหายไปหรือทำให้เกิดความคิดและการปฏิบัติแบบใหม่ トラバ迪ที่ปฏิบัติการทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปก็จะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความเป็นจริงเปลี่ยนไปด้วย

ในยุคทันสมัยและหลังทันสมัย การกระตุ้นความรู้สึกเป็นกระบวนการทางจิต กระบวนการหล่อหลอม ซึ่งเป็นการอธิบายสภาพภูมิศาสตร์ของอารมณ์ความรู้สึกการเปลี่ยนแปลงบทบาทในประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของพื้นที่และกาลเวลา อารมณ์ความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโลกที่รอบตัวเราอยู่ผ่านโครงสร้างการใช้ประโยชน์

การรับรู้เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่สัมพันธ์ระหว่างคนและโลกทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม การรับรู้เป็นสิ่งที่อยู่ภายในซึ่งครอบคลุมถึงการจดจำได้ การเข้าร่วมเป็นกระบวนการคิดที่มีวัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อมโยงการรับรู้ของคนได้รับอิทธิพลจากความรู้สึกของอวัยวะซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล และจากจิตใจภายใต้เงื่อนไขของการอบรมและวัฒนธรรม

การนิยามการรับรู้ต้องครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ได้แก่

1. การรับรู้ไม่เพียงเกิดจากการกระตุ้นกลไกความรู้สึกอย่างเดียว แต่เป็นการกระตุ้นจากหลายแหล่งต่อการรับรู้ ทั้งความกำกวม ลึกถลัน และเกี่ยวพันไปถึงการมองเห็นและการได้ยินเสียง
2. การรับรู้ไม่ใช่กระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นสมองและการรับรู้ ซึ่งเกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ และพื้นที่ที่ข้ามระหว่างการกระตุ้นจากประสาทสัมผัสทำให้เกิดโครงสร้างที่มีการรบกวนและมีการกระตุ้นตลอดเวลา
3. การรับรู้เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นการรับรู้จึงหมายถึงนิสัยที่ถูกกระตุ้นและเพิ่มขึ้นเมื่อถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่นการอบรม หรือการรับรู้เป็นผลจากการอบรมกล่อมเกลางานทางสังคม
4. การรับรู้เป็นตัวกลางระหว่างร่างกายและการใช้ใช้เทคโนโลยี เช่น การเดิน การช่วยการได้ยินร่างกายไม่ใช่เป็นเพียงแหล่งของความรู้สึกและได้ยินแต่เป็นส่วนที่สร้างกระบวนการรับรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

งานวิจัยหลายชิ้นที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแยกได้เป็นงานวิจัยที่สะท้อนให้เห็นวิถีชีวิตของแรงงาน การบริหารจัดการแรงงานของรัฐ

วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติและปฏิบัติการโต้ตอบ

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2549) ได้ศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานพม่าข้ามชาติที่มาจากในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงงานข้ามชาติพม่าเป็นกลุ่มที่ต้องกับความเสี่ยงในการทำงานและความมั่นคงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐที่ไม่มีความแน่นอนเกี่ยวกับนโยบายแรงงานข้ามชาติ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติทำให้กลายเป็นกลุ่มคนที่ถูกกดทับไว้ (subaltern group) เนื่องจากสังคมตราว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มที่เป็นภัยกับความมั่นคง นำมาผลกระทบด้านเศรษฐกิจว่าแย่งงานคนในท้องถิ่นทำและการศึกษาพบว่าแรงงานมีการตอบโต้ต่อรองกับความเป็นคนที่ถูกกดทับไว้ (subaltern group) ใน 2 ลักษณะ คือ การโต้ตอบ/ต่อรองด้วยตนเอง กับ การโต้ตอบโดยอาศัยชุมชนหรือพันธมิตร

เรื่องแรงงานข้ามชาติมาสนับสนุนโต้ตอบด้วยตนเอง การตอบโต้ด้วยตนเอง การเป็นคนพลัดถิ่นและการเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ผิดกฎหมายทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถอ้างอิงตัวตนกับรัฐไทยได้ รวมถึงการไม่มีเครือข่าย ไม่มีมีสถานะทางสังคม สถานะทางเศรษฐกิจที่ดี ที่จะเป็นเงื่อนไขที่จะสามารถทำให้ต่อรองกับรัฐไทยได้ ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องต่อรองในหลายลักษณะทั้งการเป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายผ่านการจดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาต

ทำงาน การนำเสนอตัวตนผู้อยู่อาศัยในประเทศไทยที่ดีผ่านการใช้สินค้า “เรารักในหลวง” การให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่สอดคล้องกับรัฐ การเล่าเรื่องความเจ็บปวดของชีวิตที่เกิดจากรัฐและทุนให้สังคมรับรู้ การเป็นแรงงานที่มีคุณภาพของภาคการผลิต และการเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีวัฒนธรรมประเพณีที่คนไทยสนใจ **ส่วนการโต้ตอบโดยอาศัยชุมชนหรือพันธมิตรเรื่องแรงงานข้ามชาติมาสนับสนุน** โดยเชื่อมโยงองค์กรต่างๆ ผ่านการใช้ยุทธวิธี “War of Position” และ “Everyday resistance” ในการทำงาน รวมถึงการใช้รูปแบบของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติข้ามพรมแดน ซึ่งกระบวนการโต้ตอบใน 2 รูปแบบ ได้นำไปสู่การที่แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าสามารถพูดได้ สื่อสารได้ ภายใต้ง่อนไขของการที่มีพื้นที่ที่สามารถพูดได้อย่างปลอดภัย พื้นที่ที่ถูกสร้างขึ้นมองในฐานะส่วสังคมที่ต้องการครอบคลุมชุมชน เพื่อนบ้าน เชื่อมมั่นในอุดมคติของสิทธิมนุษยชนที่มนุษย์ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ได้รับการกีดกัน

ส่วนการต่อรองเชิงอัตลักษณ์ ยาซุดะ, ซาจิโก (2551) ได้เสนอพลวัตในการต่อรองและการนำเสนออัตลักษณ์ของแรงงานข้ามพรมแดนชาวไทใหญ่ในภาคเหนือประเทศไทย ด้วยการที่ชาวไทใหญ่เลือกใช้กลวิธีผ่านปฏิบัติการในชีวิตประจำวันในบริบททางสังคมการเมืองที่แตกต่างในพื้นที่ที่หลากหลาย แรงงานข้ามแดนชาวไทใหญ่ได้ใช้เครือข่ายที่หลากหลาย ทั้งในมิติทางสังคม เศรษฐกิจ ศาสนา และการเมือง กระบวนการอย่างเป็นพลวัตของการต่อรองความเป็นไทใหญ่ที่ยืดหยุ่นและมีกลวิธีภายใต้การปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์อยู่เสมอ ไม่ได้เฉพาะเจาะจงหรือทางเลือกแบบคู่ตรงข้าม ทั้งที่ตอยไตแลงบริเวณพรมแดนไทย-พม่า ในเมืองเชียงใหม่ และในเมืองใกล้เคียง โดยแรงงานได้ใช้กลวิธีเชิงพื้นที่ ที่ตอยไตแลงซึ่งเป็นเสมือนศูนย์กลางกลุ่มชาวไทใหญ่ที่เคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลพม่า และเป็นพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง รวมทั้งเป็นสถานที่พักพิงลี้ภัยของชาวไทใหญ่พลัดถิ่น ตลอดจนการที่เครือข่ายความสัมพันธ์ข้ามชาติหลายกลุ่มและการเคลื่อนไหวของวัฒนธรรมได้เป็นสิ่งที่เชื่อมกลุ่มชาวไทใหญ่ที่กระจัดกระจายและพลัดถิ่นข้ามเขตแดนรัฐ ในกระบวนการนี้ กองกำลังกู้ชาติไทใหญ่-ไต ได้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสำนึกใหม่ของความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างอัตลักษณ์ร่วมและการปกป้องตนเอง ซึ่งถูกนำมาเชื่อมโยงในเชิงการเมืองอย่างชัดเจนในการต่อต้านรัฐบาลทหารพม่า ในขณะที่ บริบทในเมืองเชียงใหม่และใกล้เคียง แรงงานข้ามพรมแดนชาวไทใหญ่ได้ต่อรองกับสถานภาพพวกเขาในความสัมพันธ์กับรัฐไทย และแสดงถึงความเป็นไทใหญ่ในฐานะที่เป็นวัฒนธรรมที่แตกต่างและเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์มากกว่าที่จะนำเสนอในเชิงการเมือง

การปฏิบัติการทางพื้นที่ข้ามพรมแดนจึงเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนาวิธีในการสร้างอัตลักษณ์ของแรงงานข้ามพรมแดนชาวไทใหญ่ที่ได้ปรับสร้างพื้นที่และสถานที่ผ่านความหลากหลายของการปฏิบัติการทางพื้นที่และผนวกรวมสถานที่ที่แตกต่างกันในทางภูมิศาสตร์กายภาพเข้ากับสังคมโลกที่เชื่อมต่อกันบนฐานแนวคิดภาวะสังคมโลกไร้พรมแดน แรงงานข้ามพรมแดนสามารถผลิตสร้างอัตลักษณ์ของพวกเขา เพื่อทำให้พวกเขามีตัวตนเป็นที่ยอมรับและสำนึกในคุณค่าของตนเองได้

ในการปรับตัวอัตลักษณ์ของแรงงานกัมพูชาที่ข้ามแดนที่ผิดกฎหมายมาทำงานในไทยของ ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ (2552) แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายก็มีกลยุทธ์ที่หลากหลายที่พวกเขาพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการต่อรอง ทั้งการให้ความร่วมมือกับฝ่ายที่มีอำนาจที่กดขี่ การหยิบบใช้ “อัตลักษณ์ที่ลื่นไหล” การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม การสร้างสังคมเสมือนจริง และการบริโภควัฒนธรรมที่ทันสมัย บางคนยังได้เข้าร่วมกับขบวนการค้าแรงงานข้ามชาติด้วย งานวิจัยนี้ได้แนะนำแนวคิดกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวันของ de Certeau ผนวกเข้าแนวคิดลักษณะข้ามชาติของคนส่วนน้อย เพื่อให้แนวคิดลักษณะข้ามชาติมีพลังในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมสมัยใหม่โดยเฉพาะชีวิตของชนชั้นรองทางสังคม จากการศึกษาพบว่า วิถีชีวิตของแรงงานเมื่อแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายจากชายแดนกัมพูชา-ลาวต้องเผชิญกับการควบคุมของรัฐไทย การถูกขูดรีดแรงงานจากทุนไทย การมีชีวิตแรงงานที่ด้อยค่าและ

ต้องเผชิญกับการใช้ชีวิตที่ต้องห่างไกลบ้านเกิดที่ทำให้เกิดอารมณ์เหงา ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้ แรงงานก็มีกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวันที่หลากหลายไม่ได้ผูกติดกับวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่ง แต่หยิบใช้วัฒนธรรมต่างๆ มาปรับใช้ทั้งนี้ก็เพราะชีวิตของพวกเขาต้องปรับตัวตลอดเวลา ด้วยการสร้างอัตลักษณ์ที่ลื่นไหล (flexible identity) เช่น การเป็นคนลาวหรืออีสานและการให้ความร่วมมือกับนายจ้างเพื่อช่วยอำพรางพวกเขาไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของรัฐไทย การพยายามต่อรองกับนายจ้างโดยการใช้คำพูดที่อิงกับเหตุผลทางศีลธรรมแต่ไม่เป็นผล การหนีไปหางานใหม่จึงเป็นเรื่องปกติของแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย ขณะที่พวกเขาได้สร้างเครือข่ายกับแรงงานด้วยกันและแรงงานจากลาวได้ผ่านการใช้โทรศัพท์มือถือโดยการสร้างสังคมเสมือนจริงที่ข้ามพรมแดนกายภาพและพรมแดนชาติพันธุ์ อีกทั้งมีนัยเรื่องเพศด้วย ปฏิบัติการการใช้โทรศัพท์มือถือที่ทันสมัย การฟังเพลงที่ทันสมัยและเพลงเชื่อมโยงพวกเขากับบ้านเกิด อีกทั้งมีวัฒนธรรมเลียนแบบดารา สิ่งนี้ได้สะท้อนถึงความคิดการบริโภคความทันสมัย (consuming modernity) ซึ่งผูกโยงกับความเป็นไทยและเชื่อมโยงกับบ้านเกิด ปฏิบัติการในชีวิตประจำวันของแรงงานกลุ่มนี้กรณีของการฟังเพลงจึงมีทั้งการบริโภคความทันสมัยที่ผูกกับไทยและความรู้สึกที่เชื่อมโยงกับบ้านเกิด (sense of community)

เมื่อแรงงานกลับไปยังหมู่บ้านที่ชายแดน แรงงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหมู่บ้าน โดยการนำวัฒนธรรมทันสมัยที่ผูกกับความเป็นไทยมาเผยแพร่ที่ชายแดน ปฏิบัติการของแรงงานเป็นการสร้าง "โลกในอุดมคติ" ด้วยการเล่าของพวกเขาที่ตรงกันข้ามกับการมีชีวิตแรงงานที่ทุกข์ยาก และการสร้างโลกเสมือนจริงผ่านการใช้โทรศัพท์มือถือ โดยการรักษาสัมพันธ์กับนายจ้างผ่านการใช้โทรศัพท์ซึ่งบดบังภาพที่แท้จริงที่พวกเขาถูกขูดรีดระหว่างทำงานไทย นอกจากนั้นปฏิบัติการของแรงงานที่มีประสบการณ์ที่เข้าร่วมกับขบวนการค้าแรงงานด้วย แต่สิ่งนี้ทำให้เกิดวิกฤตความขัดแย้งขึ้นที่หมู่บ้านชายแดน

การมีวิถีดำรงชีวิตแบบคนข้ามแดน (living across border) แรงงานกลุ่มเดินทางไป ๆ มา ๆ ภายใต้การมีชีวิตแบบนี้ไม่ได้หมายความว่าคนกลุ่มนี้เป็นผู้ถูกกระทำเสมอไป แต่พวกเขายังอยู่ในฐานะของ "ผู้กระทำการ" (agency) ด้วยการเป็นผู้นำด้วยการนำเอาวัฒนธรรมความทันสมัยมาเผยแพร่ที่ชายแดน ที่ทันสมัยกลับไปยังบ้านเกิด (cultural transportation) และการที่แรงงานผู้หญิงต่อรองกับครอบครัวและวัฒนธรรมเดิม และการเข้าร่วมขบวนการค้าแรงงานข้ามชาติของแรงงานบางคนที่มีประสบการณ์ รวมถึงปฏิบัติในฐานะ "ผู้กระทำการ" แรงงานได้สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ โดยการสร้างสัมพันธ์กับแรงงานจากลาวได้ในประเทศไทยโดยอาศัยความเป็นคนลาวจากพื้นที่เดียวกัน การสร้างความสัมพันธ์กับ "พ่อค้าเงิน" บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการพึ่งพากันซึ่งเป็นพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจแบบศีลธรรมที่เป็นวัฒนธรรมเดิม และการสร้างความสัมพันธ์กับนายจ้างที่แม้ว่ากดขี่พวกเขาเพื่อให้มีหลักประกันหากต้องมาทำงานในไทยอีก

มณีนัย ทองอยู่ และดุซงญอ อายุวัฒน์ (2548: 80-82) ได้ศึกษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติลาวในประเทศไทย ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวเป็นการกระทำที่ไม่ถูกกฎหมายทั้งกฎหมายลาวและกฎหมายไทยจึงต้องมีเครือข่ายที่จะช่วยเหลือในการเดินทาง การหางานทำ และการลักลอบเข้าเมือง เครือข่ายทางสังคมในประเทศลาวเป็นกลไกที่สำคัญทั้งที่เป็นนายหน้าจัดหางาน เครือญาติและคนรู้จัก ที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกันหรือต่างหมู่บ้าน และมีผลต่อการตัดสินใจต่อการย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน ความมั่นใจของคนงาน

ปัจจัยและผลกระทบของนโยบายไทยในการบริหารจัดการแรงงาน

งานวิจัยที่ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อนโยบายการบริหารจัดการแรงงานหลายแนวคิด อาทิ

พฤษ์ เภาถวิล (2553) ได้ศึกษาปัญหานโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย เนื่องจากวิธีคิดในการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเกิดจากแนวคิดและข้อถกเถียงเรื่องแรงงานข้ามชาติในระดับสากลว่าที่แตกต่าง 2 ข้อ ที่เป็นคู่ตรงข้าม คือ ข้อหนึ่งคือแนวคิดความเกลียดกลัวคนต่างชาติดั้งเดิม (Xenophobia) อีกข้อหนึ่งก็คือ แนวคิดสิทธิมนุษยชน (Human Right) ซึ่งเห็นได้ในทศวรรษ 2530 นโยบายของประเทศไทยโน้มเอียงไปทางแนวคิดความเกลียดกลัวคนต่างชาติดั้งเดิม ด้วยการกำหนดผ่านแนวคิดความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งแนวคิดนี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายคนข้ามชาติ/แรงงานข้ามชาติ โดยการมีมาตรการจำกัดสิทธิแรงงานข้ามชาติในรูปแบบต่างๆ ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน และต่อมาในช่วงกลางทศวรรษ 2540 นโยบายของไทยเคลื่อนตัวไปในทิศทางแนวคิดสิทธิมนุษยชน นับจากมติ ค.ร.ม.2547 จนถึงการเกิดขึ้นของ MOU กับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์กรระหว่างประเทศเพื่อผู้ย้ายถิ่น (IOM) ได้เข้ามามีบทบาทในประเทศไทยมากขึ้น การทำงานขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ หากแต่ว่าความเกลียดกลัวคนต่างชาติดังเดิมไม่ได้จางหายไป เป็นปัญหาเชิงหลักการคือมาจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียม โดยรัฐเป็นฝ่ายกำหนดกติกา ทูตเป็นฝ่ายได้ประโยชน์ ในขณะที่แรงงานต้องเล่นตามเกมส์ นโยบายรัฐไทยในบางแง่มุมของการควบคุมการย้ายถิ่นในลักษณะเลือกปฏิบัติเพื่อให้ประโยชน์สูงสุดแก่ตน พฤษ์ เภาถวิล เสนอว่าอุปสรรคกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอยู่ที่วิธีคิดในการจัดการปัญหาของรัฐเองที่ยังไม่ก้าวข้ามพรมแดนของวิธีคิดแบบเดิมๆ และให้ข้อเสนอแนะต่อการรื้อถอนวิธีคิดในการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทยว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น

ในการคุ้มครองแรงงานและการปรับยุทธศาสตร์การกำกับควบคุมของรัฐ MOU ของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างลาวและกัมพูชา (พฤษ์ เภาถวิล, 2554) ว่าจากปัญหาการจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยที่ยังขาดประสิทธิภาพ เป็นการตั้งรับปัญหามากกว่าเรื่องของ การควบคุม ขาดนโยบายมหภาคเรื่องแรงงานข้ามชาติ กลไกทางกฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ และการขาดเอกภาพในการจัดการปัญหา เนื่องจากหลายหน่วยงานมีความคิดที่แตกต่างกันในการมองแรงงานต่างชาติดั้งเดิม สภาความมั่นคงแห่งชาติ คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และหน่วยงานระดับนโยบายปฏิบัติ คือ กระทรวงมหาดไทยนั้น กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย หลายหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องนี้ บางที่ทำงานไม่สอดคล้องและหลายที่ที่ขัดแย้งกันเอง พฤษ์ได้เสนอให้มีการปรับยุทธศาสตร์ของรัฐในการกำกับควบคุมแรงงานข้ามชาติ เดิมที่ความเชื่อเรื่อง “ชาติ” ว่าคือหน่วยทางสังคมของพลเมืองที่เป็นหนึ่งเดียวกัน และเป็นประชากรผู้มีอำนาจอธิปไตยเหนือดินแดนนั้น ในขณะที่ผู้ย้ายถิ่นมาจากที่อื่นอย่างเหล่าแรงงานข้ามชาติก็ต้องตกเป็น “ผู้อื่น” “คนอื่น” บนผืนดินของรัฐ ซึ่งตรงกันข้ามหากว่านักทฤษฎีด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติแนวหลังสมัยใหม่ให้ความหมายต่อเรื่องเหล่านี้ ว่าการย้ายถิ่นแท้จริงไม่ใช่ปัญหาแต่ปัญหาในความจริงเกิดจากมุมมองของรัฐต่อการย้ายถิ่นข้ามชาติและตัวของแรงงานข้ามชาติจะเป็นปัญหาของเรื่องต่างๆ รัฐไทยต้องการที่จะควบคุมแรงงานข้ามชาติเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับรัฐ โดยการใช้ MOU กับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อ 1) การสร้างความชอบธรรมทางอุดมการณ์ โดยยกเรื่องของการค้ามนุษย์ขึ้นมาเป็นประเด็นสำคัญ 2) การจัดระบบการกำกับควบคุมใหม่ โดยการออกแบบให้ครบวงจร ตั้งแต่ต้นทางปลายทาง กระทั่งการส่งกลับเมื่อหมดสัญญา ในพื้นที่นี้เองที่รัฐได้ตั้งให้นายจ้างและบริษัทจัดหางานเข้ามาอยู่ในการควบคุมในเวลาเดียวกันด้วย 3) การเฉลี่ยภาระต้นทุนไปให้ผู้ให้บริการ กล่าวคือให้แรงงานรับภาระเรื่องการจ่ายสมทบเรื่องของประกันสังคมเพื่อการดูแลสุขภาพตลอดจนค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการส่งกลับแรงงาน เพื่อเป็นการลดภาระเรื่องสวัสดิการแทนที่รัฐจะรับผิดชอบเอง 4) ความคลุมเครือของสถานภาพทางกฎหมายระหว่างประเทศ ที่รัฐไทยยังไม่ชัดเจนเพื่อเว้นที่สำหรับการตีความเพื่อสร้างความชอบธรรมในเรื่องของการจัดการแรงงานข้ามชาติ 5) การคงอำนาจกำกับควบคุมแรงงานในกฎหมายอื่นๆ แม้ว่า MOU จะประกาศเจตนารมณ์บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและเป้าหมายจะคุ้มครองแรงงาน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552) ได้เสนอให้เห็นปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เกิดจาก

1. ความไม่สอดคล้องของนโยบายแรงงานข้ามชาติกับความต้องการแรงงาน ที่แท้จริง ความไม่ยืดหยุ่นในการบริหารแรงงานข้ามชาติ
2. ข้อจำกัดในการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ในการจัดจ้างแรงงาน การพิสูจน์สัญชาติ มาตรการด้านการจดทะเบียนแรงงานของรัฐก็ยังไม่ได้ประสิทธิผลเนื่องจากมีแรงงานกลุ่มเดิมที่หมุนเวียนมาจดทะเบียนเป็นการต่อใบอนุญาต แต่ยังคงมีแรงงานที่เข้ามาโดยผิดกฎหมาย
3. การขาดประสิทธิภาพบังคับใช้กฎหมาย ยังมีการลักลอบของแรงงานเข้ามาทุกปี จึงต้องมีการปรับปรุงกฎหมายคนเข้าเมืองและกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นขึ้น
4. ความไม่สมดุลนโยบายของรัฐเรื่องหลักการจ้างแรงงานข้ามชาติโดยใช้หลักชาตินิยม (ความมั่นคง) ทุนนิยม (เศรษฐกิจ) และมนุษยนิยม (ความมั่นคงของมนุษย์)
5. การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติอย่างมีระบบ การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของแรงงานที่ผิดกฎหมาย การเข้มงวดในการตรวจตราตามตะเข็บชายแดน ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552) พบว่าปัจจัยที่ทำให้ส่งผลการจ้างแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์และปัจจัยทางนโยบาย

ปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ นโยบายการพิสูจน์สัญชาติ ยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจาก การที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานภาคเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นแรงงานระดับล่างหรือแรงงานที่จบการศึกษาต่ำ เพราะจะได้จ่ายค่าจ้างในอัตราถูกกว่า เมื่อเกิดการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบการหันไปจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน ประกอบกับแรงงานไทยที่มีทักษะไม่ค่อยตรงกับสายงานและยังเกี่ยวงานไม่ต้องการทำงานหนัก **ผลกระทบ** ส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตที่เกิดจากการจ้างแรงงานระดับล่างที่ค่อนข้างไร้ทักษะนั้นนำมาซึ่งความเสียเปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ขะลอกการเติบโตไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และส่งผลเสียต่อความสามารถในการต่อรองในเวทีการค้าระหว่างประเทศ ผลที่ตามมากับแรงงานข้ามชาติคือการเสียสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและรับสวัสดิการขั้นพื้นฐานจากรัฐอย่างทั่วถึง เช่น สิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตร สิทธิในการรักษาพยาบาล นอกนั้นยังเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงโดยนายหน้า เนื่องจากรัฐยังไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจนกับนายหน้าที่จัดหาแรงงานข้ามชาติ

ส่วนปัจจัยด้านนโยบาย ที่ส่งผลการบริหารจัดการแรงงานคือ นโยบายและกฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ การจัดระบบแรงงานข้ามชาติและมีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกของไทยในปี 2535 และในปี 2539 ได้มีการผ่อนปรนให้การจ้างงานแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาวและกัมพูชา ให้ทำงานชั่วคราวโดยมีระยะเวลาผ่อนผันไม่เกิน 2 ปี ในพื้นที่ที่ขาดแคลนแรงงานรวม 43 จังหวัด และจุดเปลี่ยนของนโยบายแรงงานข้ามชาติของไทยคือหลังจากปี 2544 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงแกนนำรัฐบาล ประเทศไทยได้สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้มีการจัดระเบียบในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับประเทศลาว เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2545 เพื่อเปิดช่องทางความร่วมมือในการตรวจสอบรายชื่อและสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอในรายงานฉบับนี้ได้เสนอเอาไว้ว่า ควรสร้างสมดุลระหว่างการบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ และการให้ความคุ้มครองสิทธิแก่แรงงานข้ามชาติ โดยยึดหลักความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงของชาติ และความมั่นคงของตัวแรงงานข้ามชาติ ควรตั้งคณะอนุกรรมการเพิ่มเติม เช่น คณะอนุกรรมการเพื่อดูแลด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ รัฐต้องจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อสอดคล้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้าม

ชาติที่เข้ามาอย่างต่อเนื่อง ควรจัดสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งเรื่อง การยกแรงงานข้ามชาติเป็นวาระแห่งชาติ ควรสร้างระบบฐานข้อมูลที่ดีและชัดเจนเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ สนับสนุนให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเติบโตและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีเพื่อให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ ใกล้เคียงกันมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการข้ามวัฒนธรรม

บัวพันธ์ พรหมพักพิง (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง การแต่งงานข้ามวัฒนธรรมของผู้หญิงในชนบทอีสาน แสดงให้เห็นลักษณะของความลื่นไหลไปมาของวัฒนธรรมที่แตกต่าง กล่าวถึงการแต่งงานของหญิงชายต่างเชื้อชาติ ศาสนาในอดีตทำได้ยากเนื่องจากปัญหาระยะทางที่ห่างไกลและอุปสรรคในเรื่องวัฒนธรรมที่ต่างกันไป แต่เมื่อ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาทางคมนาคมที่ทันสมัย โลกาวัดได้ทำให้โลกกลายเป็นหมู่บ้านเดียวกัน การแต่งงานข้ามชาติ มีมากขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในหลายจังหวัดของภาคอีสาน ได้แก่ การจัดพิธีบายศรีสู่ขวัญ “เขยฝรั่ง” อย่างเป็นทางการในเทศกาลสงกรานต์ ซึ่งการที่เขยฝรั่งได้รับเกียรติในพิธีสำคัญและมีคุณค่า ความหมาย ต่อชาวอีสานเช่นนี้ ปรากฏการณ์ดังกล่าว เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมชุมชน บัวพันธ์ (2548) เสนอ ว่าการแต่งงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นจากเหตุ 4 ประการคือ 1) ความเหลื่อมล้ำทางสังคมหลากหลายรูปแบบจากการ พัฒนาประเทศเป็นพลังขับเคลื่อนจำนวนมากแสวงหาวิธียกระดับสถานภาพตัวเองจากความยากจนโดยวิธีการต่างๆ เป็นการจับคู่ระหว่างฝ่ายชายในประเทศที่มีเศรษฐกิจหรือมาตรฐานการดำรงชีวิตที่อยู่ในกลุ่มชั้นนำ กับฝ่ายหญิงซึ่งมี ถิ่นฐานอยู่ในภูมิภาคที่ถือว่ามีความยากจนและหลังที่สุดของประเทศ 2) ช่วงสงครามเวียดนาม อเมริกาได้ใช้ไทย เป็นฐานทัพสำหรับการพักผ่อนจากการทำสงคราม ทหารเหล่านี้ได้แสวงหาการบริการทางเพศ และก่อให้เกิด “ เมีย เช้า ” ตามมา 3) หลังสงครามเวียดนาม ได้เกิดการอพยพแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยระยะแรกเป็นการไปขาย แรงงานชายในประเทศแถบตะวันออกกลาง แต่ภายหลังมีทั้งหญิงและชายไปขายแรงงานในแถบเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน เกาหลี และสิงคโปร์ และการไปทำงานต่างประเทศในหลายกรณีของผู้หญิงเหล่านี้ก็ได้กลายเป็นการลงเอย ด้วยการแต่งงานกับชาวต่างชาติ และ 4) ได้มีการผลักดันและส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อหารายได้เข้าประเทศ แต่การ ส่งเสริมการท่องเที่ยวดังกล่าวได้ก่อให้เกิดอุตสาหกรรมทางเพศหลายรูปแบบ และในหลายกรณีผู้หญิงก็อาศัยช่องทาง นี้ในการแต่งงานข้ามวัฒนธรรม

งานวิจัยของอัจฉรา รักยุติธรรม (2548) พบว่า พลวัตความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์ของชุมชนแห่งนี้สัมพันธ์ กับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทั้งภายในและภายนอกชุมชน ในฐานะที่เป็นพื้นที่ชายแดนรัฐ ด้วยการ สะท้อนให้เห็นวิถีชีวิตของคนและชุมชนชาติพันธุ์ที่มีการข้ามแดนไปมา มีการลื่นไหลปะทะสังสรรค์ระหว่างกลุ่มชาติ พันธุ์ การ ซ้อนทับกันของอัตลักษณ์และการแสดงออกที่หลากหลายเพื่อการสร้างพื้นที่ทางสังคมตลอดเวลา นับตั้งแต่ ยุคที่มีการสร้างรัฐชาติสมัยใหม่เป็นต้นมา การบังคับอำนาจเหนือเส้นพรมแดนนั้นส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ชาวบ้านในชุมชนชายแดน อำนาจของเส้นพรมแดนของรัฐนั้นถูกต่อรอง ขณะที่พรมแดนได้ถูกตีความใหม่ หรือถูก สร้างใหม่เพื่อแย่งชิงการเข้าถึงทรัพยากรระหว่างชาวบ้านในท้องถิ่นด้วยตนเอง ในขณะเดียวกัน ความแตกต่างทาง ชาติพันธุ์ก็ได้ถูกใช้ในการกีดกัน “คนอื่น” ที่ถูกเรียกว่า “คนในศูนย์” “กะเหรี่ยงคอยาว” กลุ่มคนด้อยอำนาจที่ถูก กีดกันเหล่านั้นได้มีปฏิบัติการในชีวิตประจำวันในการต่อรอง และข้ามเส้นพรมแดนเพื่อเปลี่ยนความสัมพันธ์ทาง อำนาจและทำให้พวกเขาสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี

กรรณิกา ขวัญอารีย์ (2552) การศึกษาแรงงานและครอบครัวอพยพใน 3 พื้นที่ จ.พังงา สมุทรสงคราม และราชบุรี ส่วนใหญ่ต่างคิดว่าประเทศไทยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และความปลอดภัยกว่าในประเทศพม่า นายจ้างใจดี และที่สำคัญลูกๆได้เรียนหนังสือ ถึงแม้ว่ากลุ่มแรงงานต่างชาติดังกล่าวจะเคยมีประสบการณ์ใน

การถูกละเมิดและแสวงหาประโยชน์จากเจ้าหน้าที่รัฐของไทย แต่แรงงานต่างชาติยังคงคิดเสมอว่าประเทศไทยน่าอยู่และน่าทำงานมากกว่าที่ประเทศพม่า กรณีศึกษา (2552) เสนอว่าควรมีการเชื่อมต่อของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งรัฐและเอกชน เป็นเครือข่ายการทำงานที่ประสานสอดคล้องเพื่อการแก้ปัญหาและให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติทุกกลุ่มได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะทำให้สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ และต้องมีการทำทะเบียนผู้อพยพในแต่ละหมู่บ้านเพื่อความชัดเจนและการวางแผนในการประสานช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริง เช่น การเน้นให้บริการด้านสาธารณสุขหรือการศึกษา รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้คนไทยเกิดทัศนคติในทางบวกต่อกลุ่มแรงงานต่างชาติ

พิทยา พุสสาย (2554) เรื่องกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าสู่จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเดินทางเข้ามาประเทศไทยผ่านช่องทางจังหวัดแม่ฮ่องสอนของผู้คนทั้ง 3 ภูมิภาคจาก **นโยบายของรัฐไทยต่อแรงงานข้ามชาติที่มีลักษณะในเชิงผ่อนผัน**มากกว่าที่จะเป็นการสกัดกั้น และปราบปราม โดยการดำเนินนโยบายและเพิ่มระเบียบการจ้างงานอันเป็นประโยชน์ต่อผู้จ้างและลูกจ้าง ภายใต้การดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาตินั้น รัฐไทยได้พยายามยกระดับขั้นของแรงงานข้ามชาติมาอยู่บนดินแทนที่จะอยู่ใต้ดิน

พิทยา พุสสาย เสนอแนะว่า รัฐบาลควรมีการปรับเปลี่ยนฐานคิดในการกำหนดนโยบายต่อแรงงานข้ามชาติจาก “การควบคุม” มาสู่ “การบริหารและจัดการ” มากกว่าเพราะถึงอย่างไรแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต่างก็เป็นฟันเฟืองที่สำคัญในภาคการผลิตของประเทศไทย (อ้างอิง <http://prp.trf.or.th/Content/View.aspx?id=87&page=2>)

อนันท์ พุฒิโชติ (2553) ศึกษาเรื่องราวชีวิตและประสบการณ์ของนักศึกษาลาวที่ข้ามแดนและการใช้ชีวิตในสังคมไทย ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาเป็นกลุ่มคนข้ามแดนได้รับโอกาสจากกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบทุนในยุคใหม่ มุ่งหวังจะใช้ความรู้และการศึกษาในการสร้างความก้าวหน้า ยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น จากพื้นฐานความสัมพันธ์ทางด้านชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ความเป็นเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกัน ตลอดจนความใกล้ชิดเกี่ยวพันทั้งทางประวัติศาสตร์ การเมือง และทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสภาวะการข้ามพรมแดนของประชาชนจากทั้งสองประเทศในหลากหลายมิติ หลายรูปแบบ อนันท์ พุฒิโชติ (2553) เสนอว่าแนวการศึกษาเรื่องการข้ามแดนของคนลาวจึงควรเปลี่ยนมุมมองความสนใจมาสู่มิติทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

ชีวิต สารพัตร (2554) ได้เสนอผลการศึกษาว่าผู้คนที่อยู่บนพรมแดน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาช้านาน มีความกลมกลืนทางวัฒนธรรม ด้านการสื่อสารด้วยภาษาไทย ลาว และกัมพูชา การนับถือศาสนา และการทำกิจกรรมทางประเพณีร่วมกันบริเวณชุมชนชายแดน ก่อให้เกิดความร่วมมือ และสันติภาพ ประชาชนมีการค้าขายตามแนวชายแดนในลักษณะพึ่งพาอาศัยกันเพื่อการดำรงชีพ และสามารถพัฒนาไปสู่การค้าระหว่างประเทศ

ปัจจัยเชิงนโยบายที่ประเทศไทยเปลี่ยน สนามรบเป็นสนามการค้า และนโยบายภาครัฐด้านการส่งเสริมการค้าชายแดน และวัฒนธรรม ก่อให้เกิดการขยายตัวทางการค้าชายแดน การลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งผลต่อวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชนชายแดน ด้านการมีสินค้าอุปโภคบริโภค ด้านการจ้างงาน และด้านการสร้างรายได้เพิ่มขึ้น ทั้งยังพบอีกว่า ประชาชนในชุมชนชายแดนยังคงมีการลักลอบซื้อขายสินค้าตามแนวชายแดน เนื่องจากการขยายตัวทางการค้าชายแดน ความต้องการบริโภคสินค้าราคาถูก ไม่ต้องเสียภาษีอากร แรงจูงใจจากรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นจากการลักลอบซื้อขายสินค้า และปัจจัยด้านพรมแดนที่มีบริเวณกว้างยากต่อการจับกุมของเจ้าหน้าที่

เมื่อทำการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ศึกษาลักษณะการข้ามชาติ ข้ามแดน ซึ่งส่วนใหญ่จะศึกษาผ่านชีวิตของแรงงานข้ามชาติ อาจสรุปได้ว่า ลักษณะการเชื่อมต่อและการไหลเทของแรงงาน เรื่องราวการข้ามแดนของผู้คนและแรงงานในกระแส

โลกาภิวัตน์ไม่สามารถขีดกรอบไม่ให้เกิดการเคลื่อนย้ายถ่ายเทแรงงานให้อยู่ในเฉพาะประเทศตนเพียงเท่านั้น หากแต่ว่าการเดินทางข้ามแดนได้ส่งผลให้เกิดกลุ่มคนพลัดถิ่น แรงงานข้ามชาติ เกิดพื้นที่และชุมชนแบบใหม่บนพรมแดนภายใต้สังคมไทยมากมาย ปรากฏการณ์เหล่านี้ เราต้องยอมรับว่าได้ทำให้ความเป็นรัฐชาติมีความชัดเจนน้อยลง

การหลายโครงสร้างในโมโนทัศน์แบบเดิมๆ หรือการหลายมายาคติเรื่องของคำว่าแรงงานต่างด้าว มาสู่คำว่าแรงงานข้ามชาติ ด้วยการทำความเข้าใจผ่านแนวคิดข้ามชาติ การตอบโต้ต่อรองของกลุ่มแรงงานข้ามชาติเมื่อถูกจำกัดสิทธิด้วยเรื่องทางกฎหมาย เช่น การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การย้ายถิ่นเข้ามายังอีกประเทศและถูกกีดทับในเรื่องสัญชาติหรือตกอยู่ในฐานะคนไร้สัญชาติ หลายเรื่องที่แรงงานข้ามชาติถูกกีดทับผลักดันให้เขาเหล่านั้นต้องตอบโต้ต่อรองทั้งด้วยตนเองและโดยอาศัยความเป็นกลุ่มหรือชุมชนหรือพันธมิตรเรื่องแรงงานข้ามชาติเข้ามาสนับสนุนทั้งหมดเพื่อการสร้างตัวตนให้สังคมได้ยอมรับในการมีอยู่ของตนเองและกลุ่ม สังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ เมื่อต้องกำหนดนโยบายในการจัดการแรงงานข้ามชาติหรือการช่วยเหลือสนับสนุนต้องมองปรากฏการณ์ในมุมของการข้ามแดนและการมีตัวตนของกลุ่มแรงงานข้ามชาติให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริง อำนาจรัฐก็มีส่วนสำคัญมาก ทั้งรัฐต้นทางและรัฐปลายทางที่แรงงานได้ข้ามเข้ามาทำงาน ต้องเข้าใจในอัตลักษณ์ที่ลื่นไหล การผสมผสานกลมกลืน และการหิบบัณฑิตวัฒนธรรม เช่น กรณีแรงงานลาวที่อาจจะต้องแสดงตัวตนว่าเป็นคนอีสานและให้ความร่วมมือกับนายจ้างเพื่ออำพรางตัวต่อกฎหมายและรัฐไทย รวมทั้งการสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ความอยู่รอด และความปลอดภัยของกลุ่มตนในสังคมไทย

นอกจากนี้ การทำความเข้าใจเรื่องของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ วาทกรรมที่ถูกทาบทลงในตัวแรงงานข้ามชาติกลุ่มต่างๆ ก็เป็นอีกเรื่องที่ต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ดังนั้น เรื่องราวของแรงงานข้ามชาติจึงอิงอยู่กับแนวคิดเรื่องของการข้ามชาติที่สังคมจะต้องทำความเข้าใจ และมองในมุมที่ต่างออกไปจากอดีตที่คิดเพียงแค่ว่า คนจะไม่มี การข้ามพรมแดนหรือคนต้องหยุดนิ่งแช่แข็งให้อยู่ในรัฐชาติของตนเองเพียงเท่านั้น หากแต่ว่าการข้ามชาติในสังคมปัจจุบันได้ก้าวไกลไปมากแล้ว

บทที่ 3

สถานการณ์แรงงานข้ามชาติและบริบทของโรงงาน

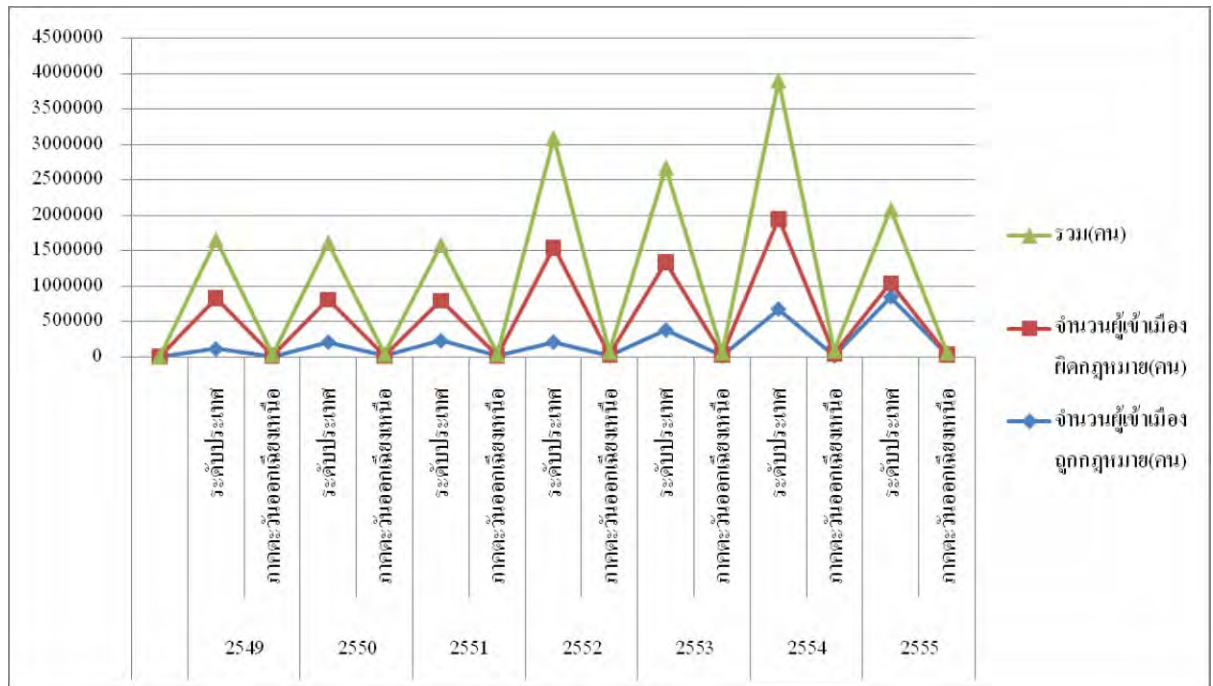
การเคลื่อนย้ายถิ่นมีมาหลายศตวรรษในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเดิมเป็นรูปแบบการติดต่อระหว่างประชาชนในท้องถิ่นที่มีความเกี่ยวพันกันด้านสังคม วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ประเทศไทยในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา แรงงานข้ามชาติข้ามชาติเข้ามามีส่วนสำคัญต่อการเติบโตของเศรษฐกิจอย่างมาก และเมื่อเกิดภาวะการณ์รวมตัวกันทางเศรษฐกิจในช่วงที่มีการจัดตั้งเขตการค้าเสรี ในปี พ.ศ. 2553 และการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พ.ศ. 2558 เกิดการเคลื่อนตัวอย่างเสรีของคน เงินทุน การลงทุน และการบริการ ยิ่งจะส่งผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นจำนวนมากขึ้น มีการไหลทะลักของแรงงานที่มีทักษะน้อยจากประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงที่มีพรมแดนติด ได้แก่ พม่า กัมพูชาและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ลาว) เนื่องจากแรงงานไทยจำนวนมากเดินทางไปทำงานในต่างประเทศและหลีกเลี่ยงที่จะทำงานประเภทที่สกปรก แสนลำบากและเสี่ยงอันตราย (3 ส.) อีกทั้งจำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงสืบเนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรลดลงและมีประชากรในวัยผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ประเทศไทยมีปัญหาขาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทำให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

เป็นเวลากว่า 3 ทศวรรษที่แรงงานจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านได้แก่ลาว กัมพูชาและพม่าเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือเข้ามาทำการผลิตในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและภาคการบริการ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากสถิติปี 2549 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติ 826,399 คน แยกเป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 112,794 คนและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจำนวน 713,605 คน ปี 2550 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติ 808,764 คน แยกเป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 209,151 คนและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจำนวน 596,613 คน ปี 2551 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติ 790,664 คน แยกเป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 228,353 คนและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจำนวน 562,311 คน ปี 2552 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติจำนวน 1,544,902 คน แยกเป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 210,745 คนและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจำนวน 1,334,157 คน ปี 2553 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติ 1,335,155 คน แยกเป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 228,353 คนและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจำนวน 955,595 คน ปี 2554 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติ 1,950,65 คน แยกเป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 678,235 คนและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจำนวน 1,272,415 คน ในเดือนพฤศจิกายน 2555 แรงงานข้ามชาติเพิ่มเป็นจำนวนเข้ามาในประเทศไทยที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมีจำนวน 1,040,913 คน แยกเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 847,300 คน และเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจำนวน 193,613 คน (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2551-2555) แต่จากการประเมินของหน่วยงานคาดว่าแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ได้จดทะเบียนและอยู่ในระบบของภาครัฐอาจจะมีสูงถึง 4 ล้านคน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554)

ตาราง แสดงสถานการณ์และสถานะการเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติ

ปี พ.ศ.	ระดับ	จำนวนแรงงานเข้าเมือง ถูกกฎหมาย(คน)	จำนวนแรงงานเข้าเมือง ผิดกฎหมาย(คน)	รวม(คน)
2549	ระดับประเทศ	112,794	713,605	826,399
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3,956	13,397	17,353
2550	ระดับประเทศ	209,151	596,613	805,764
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11,784	8,005	19,789
2551	ระดับประเทศ	228,353	562,311	790,664
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12,259	7,288	19,547
2552	ระดับประเทศ	210,745	1,334,157	1,544,902
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11,941	20,940	32,881
2553	ระดับประเทศ	379,560	955,595	1,335,155
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	14,404	14,564	28,968
2554	ระดับประเทศ	678,235	1,272,415	1,950,650
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	15,945	27,660	43,605
2555	ระดับประเทศ	847,300	193,613	1,040,913
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	21,960	7,116	29,076



กราฟแสดงสถานการณ์และสถานะการเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติ

เมื่อเปรียบเทียบสถิติของแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ถึงปี พ.ศ.2555 มีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะใน พ.ศ. 2552 มีจำนวนเพิ่มขึ้นมากเนื่องจากการขยายระยะเวลาการขึ้นทะเบียนตามมติ ครม. ถึง 3 ครั้ง (ตามมติ ครม. วันที่ 26 พค. /28 กค. / 3 พย. 2552)

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยแยกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างชาติที่จดทะเบียนหรือกลุ่มผ่อนผันเพื่อให้ได้สิทธิอยู่อาศัยและทำงานได้ชั่วคราว (ทร.38/1) มีจำนวน 886,507 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เพื่อปรับสภาพของแรงงานที่ผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย แรงงานกลุ่มนี้มีจำนวน 653,174 คน กลุ่มที่ 3 กลุ่มแรงงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding-MOU) ระหว่างรัฐไทยกับรัฐ สปป.ลาว พม่า กัมพูชา ในปี พ.ศ.2545 และ 2546 แรงงานกลุ่มนี้มีจำนวน 100,507 คน และ 4) แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ซึ่งตัวเลขของรายงานกลุ่มนี้ไม่มีตัวเลขที่แน่นอน (สถิติเดือน พค. 2555 อ้างใน กฤติยา อาชวนิจกุล, 2555)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (หรือภาคอีสาน) ประกอบด้วย 20 จังหวัด มีพื้นที่ครอบคลุมถึง 1 ใน 3 ของประเทศรวมทั้งสิ้นประมาณ 170,226 ตารางกิโลเมตร ผลิตภัณฑ์ในภาคแบ่งออกได้เป็น ภาคการเกษตร ภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรม และแนวโน้มของผลิตภัณฑ์มวลรวมระดับจังหวัด (Gross Provincial Products)¹ มีแนวโน้มสูงขึ้น และมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ เห็นได้จากโครงการที่ได้รับการอนุมัติให้ลงทุนและสถิติความต้องการแรงงานของนายจ้าง (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555) มีความต้องการแรงงานจำนวน 19,466 อัตรา มีผู้สมัครงานจำนวน 6,569 อัตรา เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2554 เพิ่มขึ้นจำนวน 8,120 อัตรา หรือร้อยละ 71.57 โดยเป็นความต้องการแรงงานในหมวดภาคอุตสาหกรรมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.79 จากความต้องการแรงงานทั้งหมด อัตราการลงทุนมีการลงทุนอุตสาหกรรมปี 2555 สูงถึง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม,2555) 41,914.90 ล้านบาท การจ้างงานกว่า 20,723 คน ซึ่งสูงกว่าการลงทุนปี 2554 กว่าเท่าตัว โดยอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมด้านผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรจำนวน 25 โครงการด้วยเงินลงทุน 5,989 ล้านบาท การบริการและสาธารณูปโภคจำนวน 16 โครงการจำนวน 5,151 ล้านบาท ผลิตภัณฑ์โลหะและอุปกรณ์ขนส่งจำนวน 3,196 ล้านบาท จังหวัดที่เป็นฐานสำคัญในการ

¹ มูลค่าเพิ่มหรือผลตอบแทนสินค้าการผลิตและการบริการทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการผลิตในรอบ 1 ปี

ขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือจังหวัดขอนแก่น นครราชสีมา เลยและอุดรธานีตามลำดับ (ข้อมูล ปีไอโอ, 2555) ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตในภูมิภาค 5 อันดับแรก คือผลิตภัณฑ์อาหาร 3,716 อัตรา การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ 1,662 อัตรา การผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์ 1,358 อัตรา การผลิตสิ่งทอ 1,314 อัตรา การผลิตเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย 920 อัตรา (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555)

ตารางแสดงการลงทุนโครงการอุตสาหกรรมและการจ้างงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

	อนุมัติครั้งแรก (มค.-มิย. 2555)		อนุมัติครั้งแรก (มิย.- ธค.2555)	
	2554	2555	2554	2555
จำนวนโครงการลงทุน	89	144	24	22
เงินลงทุน(ล้านบาท)	17,790	41,914.90	3,692	2,988
การจ้างคน(คน)	15,803	20,723	2,994	728

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้มีการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นจำนวนมาก ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

สถิติของการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้นทุกปี จากปี พ.ศ. 2552 มีจำนวน 18,580 คน เพิ่มขึ้นเป็น 29,076 คน ในปี พ.ศ. 2555 แยกเป็นแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานถูกกฎหมายมีจำนวน 21,960 คน แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานมีจำนวน 7,116 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน, กย. 2555) แรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย แยกเป็น ประเภทตลอดชีพจำนวน 171 คน ประเภทชั่วคราวทั่วไป จำนวน 2,435 คน ประเภทชั่วคราว MOU จำนวน 6,728 และประเภทพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 12,136 คน และประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น ๆ จำนวน 490 คน ส่วนแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย แยกเป็น ชนกลุ่มน้อยจำนวน จำนวน 205 คนและแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายตามมติกรม. 3 สัญชาติ ลาว เขมร พม่า จำนวน 6,911 คน จังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติมากที่สุดคือจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 15,623 คน ขอนแก่น 4,822 คน อุดรธานีจำนวน 2,440 คน เลย มีจำนวน 2,003 คน อุดรธานีจำนวน 1571 คน หนองคายมีจำนวน 1,510 คน ตามลำดับ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน, มค. 2555)

จังหวัดนครราชสีมา เป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.85 ของจำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการทั้งหมดในภาคอีสาน เป็นอันดับ 2 ในด้านจำนวนเงินที่ลงทุนในภาคคือ 121,985.90 ล้านบาท มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 2,423 โรง ประเภทของโรงงานเป็นโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร เช่น โรงสีข้าว โรงงานแปรงมัน โรงงานน้ำตาล โรงงานอาหารสัตว์ และโรงงานเอทานอล โรงงานอุตสาหกรรมใหม่ (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา, 2554)

ปี 2553 สถานการณ์ความต้องการแรงงานภายในจังหวัดมีความต้องการแรงงานค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้แก่เขตอุตสาหกรรมนครราชสีมาและเขตอุตสาหกรรมนวนคร ที่อยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานฝ่ายการผลิต ซึ่งล่าสุดมีสถานประกอบการแจ้งรับสมัครคนงานผ่านทางสำนักงานจัดหางานว่ายังคงต้องการแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะภาคการผลิตที่ต้องการแรงงานมากกว่า 6,000 อัตรา ทำให้ปัจจุบันอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต่างๆ ในจังหวัดต้องใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่า 5,000 รายแล้ว

ปี 2554 จังหวัดนครราชสีมามีโรงงานทั้งสิ้น 2,423 โรง แยกเป็นจำพวก 2 จำนวน 642 โรง และจำพวก 3 จำนวน 1,781 โรง มีเงินลงทุนทั้งสิ้นจำนวน 121,985.90 ล้านบาท คนงาน 132,241 คนกระจายอยู่ทั่วไปในทุกอำเภอ โดยอำเภอที่มีโรงงานมากที่สุดคือ อำเภอเมืองนครราชสีมา(32.07%) ปากช่อง(14.49%) สีคิ้ว (7.55%) สูงเนิน(4.95%) และปักธงชัย (4.37%) ตามลำดับ เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2553 มีโรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.86 สาขาอุตสาหกรรมที่มีมากที่สุดคือ อุตสาหกรรมเกษตรจำนวน 400 โรง อุตสาหกรรมโลหะจำนวน 299 โรง อุตสาหกรรมขนส่งจำนวน 282 โรง อุตสาหกรรมอื่นๆ จำนวน 252 โรง และอุตสาหกรรมอาหารจำนวน 245 โรง ตามลำดับ และอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมอาหาร 19,675 ล้านบาท อุตสาหกรรมอื่นๆ 18,119 ล้านบาท อุตสาหกรรมเกษตร 12,798 ล้านบาท อุตสาหกรรมไฟฟ้า 11,332 ล้านบาท และอุตสาหกรรมพลาสติก 10,769 ล้านบาทตามลำดับ สำหรับการท่าเหมืองแร่ ปี 2554 จังหวัดนครราชสีมามีประทานบัตรเปิดการ 33 แปลง 23 ราย เป็นโรงงานไม่ บด ย่อยหิน จำนวน 7 ราย เงินลงทุน 331,236,000 ล้านบาท แรงงาน 350 คน เป็นโรงงานทำเกลือสินเธาว์ จำนวน 24 ราย เงินลงทุน 97,142,000 ล้านบาท แรงงาน 416 คน(สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด, 30 มิถุนายน 2554)

อุตสาหกรรมที่สำคัญภายในจังหวัดนครราชสีมา สามารถแบ่งออกเป็น 5 สาขาประเภท ดังนี้

สาขา	โรงงาน (โรง)	เงินทุน(ล้านบาท)	คนงาน	+ / - ช่วงเดียวกัน ปี 53 (โรง)
อาหาร	245 (10.11%)	19,675	14,701	+ 8
เกษตร	400 (16.51%)	12,798	8,225	+ 11
ไฟฟ้า	46 (1.90%)	11,332	18,514	-
พลาสติก	109 (4.50%)	10,769	15,176	+ 4
ขนส่ง	282 (11.64%)	9,400	8,676	+ 6

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา (30 มิถุนายน 2554)

ด้านการจ้างงานปี 2554 ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2554 จังหวัดนครราชสีมามีการจ้างงานในโรงงาน อุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ทั้งสิ้น 132,241 คน เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2553 จ้างงานจำนวน 129,220 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.34 โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า จำนวน 18,514 คน อุตสาหกรรมพลาสติก จำนวน 15,176 คน อุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 14,703 คน อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 13,476 คน และอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล จำนวน 11,733 คน โดยพิจารณาจากจำนวนแรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมซึ่งมีจำนวน 233,145 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.85 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 183 บาท/วัน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา)

ตามสรุปข้อมูลคนต่างด้าว(ลาว กัมพูชา และพม่า) ที่ได้รับอนุญาตทำงานในราชอาณาจักร ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เดือนพฤศจิกายน 2553 พบว่า มีแรงอยู่ทั้งสิ้น 7,460 คน และโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้รับอนุญาตทำงาน 4,271 คน ในปี 2554 สถิติผู้ที่หลบหนีเข้าเมืองมาทำการพิสูจน์สัญชาติและขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจำนวน 7,669 คน เป็นสัญชาติพม่า 2,739 คน ลาว 1,181 คน และกัมพูชา 3,479 คน (น.ส.พ.โคราชคนอีสาน ปีที่ 37 ฉบับที่ 2063 วันที่ 22-24 มกราคม 2555)

จากการประเมินของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน (SDA) ที่ทำงานประเด็นแรงงานข้ามชาติได้คาดการณ์ว่า น่าจะมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ 8,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่เข้ามารับจ้างทำไร่

อ้อย เลี้ยงสัตว์ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งคือเข้ามาทำงานในโรงงานเซรามิก ในพื้นที่อำเภอเมือง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่า ส่วนแรงงานชาวลาวและกัมพูชามีน้อย สถานการณ์แรงงานต่างด้าวจังหวัดนครราชสีมา มียอดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองสามสัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งสิ้นเกือบ 9,000 ราย จากเดิมเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2552 มีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งสิ้น 5,668 คน โดยแยกเป็นแรงงานชาวพม่า จำนวน 2,711 คน แรงงานชาวลาว จำนวน 937 คน และแรงงานชาวกัมพูชา จำนวน 2,020 คน

จังหวัดขอนแก่น เป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางหลาย ๆ ด้านของภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งในด้านการค้า การลงทุน การรักษาสุขภาพ โลจิสติกส์ ที่จะเชื่อมโยงการลงทุน ทำให้มีการเข้ามาของการลงทุนมาก อาทิจากญี่ปุ่น สิงคโปร์ ไต้หวัน ทำให้มีการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก เช่น โรงงานแหวน โรงงานผลิตรองเท้า โรงงานผลิตชิ้นส่วนเครื่องไฟฟ้า(ผู้จัดการ,3 เมษายน 2554)

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวประชากรเป็นอันดับหนึ่งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือมีจำนวนถึง 82,211 บาท/คน/ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,2553) มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจำนวน 80 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.92 จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติสามสัญชาติเข้ามาทำงานเป็นอันดับสองของภาค รองจากนครราชสีมา ส่วนใหญ่ จากสถิติตามสรุปข้อมูลคนต่างด้าว(ลาว กัมพูชา และพม่า) ที่ได้รับอนุญาตทำงานในราชอาณาจักร ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เดือนพฤศจิกายน 2553 พบว่า มีแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น 4,635 คน ส่วนจำนวนแรงงาน แบ่งเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ได้รับอนุญาตทำงาน 1,577 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามจากการคาดการณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติคาดการณ์ว่า เฉพาะในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นมีแรงงานลาวที่โรงงานทำรองเท้า และโรงงานแหวน ประมาณ 1,000 คน ส่วนแรงงานชาวพม่าในโรงงานทำแหวนคาดว่าจะประมาณ 1,500 คน

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาเอกสารเบื้องต้นพบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างงานต่างด้าวทั้ง 3 ประเภทดังนี้ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2554)

1. นายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองและมีการจดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรี (26 เม.ย. 54) มี จำนวน 270 แห่ง มีแรงงาน 3 สัญชาติ ได้แก่แรงงาน พม่า ลาว กัมพูชา รวมทั้งหมด 1,901 คน แยกเป็นแรงงานพม่าจำนวน 1,414 คน แรงงานลาวจำนวน 317 คน และแรงงานกัมพูชาจำนวน 170 คน
2. นายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่มีการนำเข้าตามข้อตกลงระหว่างรัฐ (MOU) จำนวน 25 แห่ง มีแรงงาน พม่าและลาว รวมทั้งหมด 878 คน แยกเป็นแรงงานพม่า 136 คน ลาว 742 คน ส่วนแรงงานกัมพูชาไม่มีการขึ้นทะเบียนแรงงานในประเภทนี้
3. นายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวกลุ่มผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 197 แห่ง มีแรงงาน 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา รวมทั้งหมด 354 คน แยกเป็นแรงงานพม่าจำนวน 253 คน แรงงานจำนวนลาว 87 คน และแรงงานกัมพูชา 14 คน

เมื่อแยกประเภทกิจการ โดยเลือกเฉพาะสถานประกอบการประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานแรงงานชาวลาว ซึ่งมีทั้งหมด 10 โรงงาน ได้แก่

- | | |
|--|-------|
| 1. บจก.ขอนแก่นเจริญพลาสติกอุตสาหกรรม (ผลิตและจำหน่ายพลาสติก) | 6 คน |
| 2. บริษัท 99 การปัก (1999) จำกัด (รับจ้างปักผ้า เครื่องแต่งกาย) | 6 คน |
| 3. บริษัท ทรัพย์ทวีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า) | 10 คน |
| 4. บริษัท กุหลาบ โฟมโซ่ เทคโนโลยี (ผลิตและจำหน่ายเครื่องจักรกลเกษตร) | 4 คน |
| 5. บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด (อุตสาหกรรมสิ่งทอ(ทอแหวน)) | 42 คน |

6. นางเจียมจิรา ทรงชัยภัทร (ผลิตภัณฑ์อาหารจากแป้ง)	9 คน
7. หจก.โรงน้ำแข็งหลอดศรีนวล (ผลิตและจำหน่ายน้ำดื่ม)	29 คน
8. บริษัท ซี เค ซูส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ผลิตรองเท้า)	624 คน
9. นางละคร โควังชัย (ผลิตและจำหน่ายน้ำดื่ม)	1 คน
10. บริษัท มกรา 10 จำกัด (ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า)	20 คน

จังหวัดหนองคาย เป็นตัวอย่างของพื้นที่จังหวัดชายแดนในด้านแรงงานข้ามชาติ ที่มีบริบทที่แตกต่างไปจากอีก 2 จังหวัด หนองคายมีพรมแดนติดอยู่กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ยาวขนานตามลำน้ำโขงกว่า 330.60 กิโลเมตร มีด่านข้ามแดนถาวร 2 แห่ง จุดผ่อนปรน 3 แห่ง จุดข้ามตามประเพณี 25 แห่ง และจุดที่ข้ามแดนไปมากันตามธรรมชาติระหว่างชาวลาวและชาวไทยโดยเฉพาะในช่วงหน้าแล้งเป็นจำนวนมาก ทำให้การเดินทางเข้ามาทางจังหวัดหนองคายสะดวก แรงงานไม่ต้องมีวีซ่า ใช้เพียงใบผ่านแดนชั่วคราว (Border Pass) แล้วก็เข้ามาทำงานได้ในจังหวัดได้เลย อีกทั้งในด้านวิถีชีวิต ภาษาพูด ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่มีความคล้ายคลึงกันของคนทั้งฝั่งไทยและลาวทำให้การปรับตัวของแรงงานมีไม่มากนัก ความรู้สึกที่ไม่ไกลจากบ้านเพราะยังสามารถติดต่อญาติได้โดยทางโทรศัพท์ หรือการข้ามเรือมาหากันเท่านั้น อีกทั้งปริมาณการค้าชายแดนของจังหวัดหนองคายมีมูลค่าเกินกว่าครึ่งหนึ่งของยอดรวมการค้าชายแดน ไทย-ลาว ทำให้มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานลาวเข้ามาในจังหวัดหนองคายมีมากกว่า 10,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่ผ่านระบบการจัดหางานของภาครัฐและเอกชน

การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงงานขนาดใหญ่เป็นโรงงานผลิตเหล้า ซอสพริกซึ่งเมื่อก่อนมีการจ้างแรงงานลาวแต่ปัจจุบันมีนโยบายเน้นการจ้างงานเฉพาะคนไทย ข้อมูลการทำงานของนักพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ได้แก่ เอ็ดดส์เน็ตและศูนย์ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนภาคอีสานพบว่า มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ในในเขตอำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่และอำเภอสังคมมากที่สุด แต่จากการข้อมูลตัวเลขในการขึ้นทะเบียนของแรงงานกลับพบว่า แรงงานชาวลาวส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคการเกษตร และมีการขึ้นทะเบียนจะมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบสัดส่วนของแรงงานที่เข้ามาทำงานจริง

จำนวนแรงงานทั้งหมดมีดังนี้ (จัดหางานจังหวัดหนองคาย, พ.ย. 2554)

1. แรงงานประเภทหลบหนีเข้าเมือง (จดทะเบียนตามมติ ครม. 26 เม.ย. 54) มีแรงงาน 3 สัญชาติทั้งหมด 1,053 คน แยกเป็น ชาย 385 คน หญิง 668 คน
2. แรงงานต่างด้าวที่มีการนำเข้าตามข้อตกลงระหว่างรัฐ (MOU) มีแรงงาน 3 สัญชาติ ทั้งหมด 53 คน แยกเป็น ชาย 19 คน หญิง 34 คน
3. แรงงานประเภทผ่านการพิสูจน์สัญชาติ มีแรงงาน 3 สัญชาติ ทั้งหมด 247 คน แยกเป็น ชาย 78 คน หญิง 169 คน

นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่อยู่ในระบบและแต่งงานอยู่กับสามีหรือภรรยาชาวไทยไม่สามารถนับจำนวนได้ จากการสอบถามจากคนพื้นที่จะเห็นว่าพื้นที่อำเภอท่าบ่อจะมีแรงงานชาวลาวเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากเนื่องจากเป็นอำเภอที่มีเศรษฐกิจดี มีพื้นที่ในการเกษตรมากมะเขือเทศ ยาสูบ มีโรงงานเส้นก๋วยเตี๋ยว และโรงงานหมุยอมาก อีกทั้งบริเวณอำเภอศรีเชียงใหม่ซึ่งอยู่ห่างจากอำเภอท่าบ่อ 16 กม.และมีด่านผ่อนปรนในการเดินทางเข้ามาของแรงงานลาว ตลอดจนเป็นอำเภอที่อยู่ตรงข้ามนครหลวงเวียงจันทร์ดังนั้นจึงสะดวกกับการข้ามไปมาของแรงงาน วิธีการข้ามแดนจะสะดวกมากคือข้ามเรือจากด่านจุดผ่อนปรนบ้านหม้อ อ.ศรีเชียงใหม่ จ.หนองคาย จ่ายค่าด่านอยู่ที่ลาว 200 บาท และต้องมาเสียค่าด่านที่ไทยอีก 50 บาท คนลาวจะข้ามมา ซื้อของ มาเยี่ยมญาติพี่น้องที่เข้ามามีครอบครัวอยู่ประเทศไทย แต่แรงงานต้องกลับภายใน 5 โมงเย็นของทุกวัน ซึ่งถ้าต้องการมาเป็นแรงงานก็ไม่กลับไปก็มี

อย่างไรก็ตามจากสถิติการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว(ข้อมูลจากที่ว่าการอำเภอท่าบ่อปี 2555) พบว่ามีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ขึ้นทะเบียนแรงงานในอำเภอท่าบ่อทั้งหมด 110 คน ซึ่งไม่น่าจะสอดคล้องกับจำนวนแรงงานจริงที่อยู่ในพื้นที่

สถานการณ์ของโรงงาน

ในการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้นจำนวน 9 แห่ง แต่เมื่อสำรวจแล้วพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดขอนแก่นที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาตินั้นการเข้าถึงค่อนข้างยากและมีจำนวนน้อย ส่วนที่จังหวัดหนองคายโรงงานขนาดใหญ่เช่นโรงงานผลิตซอสมะเขือเทศก็ไม่ได้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติแล้ว พื้นที่เป้าหมายในการวิจัยจึงเหลือ 6 แห่ง เป็นโรงงานในจังหวัดโคราช 2 แห่ง โรงงานขนาดใหญ่และขนาดเล็ก โรงงานในจังหวัดขอนแก่น 2 แห่ง เป็นโรงงานขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ส่วนในจังหวัดหนองคายเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างละ 1 แห่ง โรงงานแต่ละแห่งมีสภาพที่แตกต่างกันดังนี้

จังหวัดนครราชสีมา

โรงงานขนาดใหญ่ โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่โคราชเป็นบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ของประเทศอเมริกา ลงทุนเพื่อผลิต จำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการด้านอาหาร การเกษตร การเงิน และ อุตสาหกรรมต่างๆ มีพนักงานทั่วโลกมากกว่า 150,000 คน ที่กระจายอยู่ในประเทศต่างๆประมาณ 62 ประเทศทั่วโลก บริษัทเริ่มดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2511 ในการผลิต จัดหาวัตถุดิบ แปรรูป บริหารจัดการสินค้า จัดส่งและจัดจำหน่ายสินค้าหลากหลาย รวมถึงเนื้อไก่ สินค้าพืชผล อาหารสัตว์ ผลิตภัณฑ์อาหาร และสารประกอบของอาหารและเครื่องดื่ม มีสถานที่ตั้งที่สำนักงานใหญ่ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร และมีโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ที่จังหวัดนครราชสีมา โรงงานผลิตไก่ปรุงสุกแปรรูปแช่แข็งส่งออกให้กับบริษัทแม็คโดโนลด์ การผลิตของโรงงานเป็นรูปแบบครบวงจร กล่าวคือ มีฟาร์มไก่พ่อแม่พันธุ์ โรงฟักไข่ ฟาร์มไก่กระທง โรงผลิตอาหารสัตว์ โรงชำแหละและแปรรูปจัดเตรียมเนื้อดิบ เบื้องต้น โรงงานปรุงสุก หน่วยงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการควบคุมคุณภาพ เป็นต้น ผลผลิตส่วนใหญ่ส่งไปประเทศญี่ปุ่น ฮองกง เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ออสเตรเลีย ยุโรปและแคนาดา และในปี 2557 บริษัทจะขยายกิจการแปรรูปสัตว์ปีกครบวงจรที่มีกำลังการผลิตทั้งหมดจำนวน 360,000 ตันต่อปีซึ่งคาดว่าจะต้องใช้แรงงานเพิ่มอีกกว่า 2,000 ตำแหน่ง

โรงงานที่จังหวัดนครราชสีมาปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมดประมาณ 5,000 คน แบ่งเป็น พนักงานที่เป็นคนไทยประมาณ 3,200 คน และมีพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติประมาณ 1,800 คน ซึ่งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชาประมาณ 1,000 คน แรงงานพม่า 744 คน และแรงงานลาว 56 คน

โรงงานขนาดกลาง โรงงานแล่นเนื้อไก่ ก่อตั้งปี พ.ศ.2553 ในเขตตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พื้นที่ของโรงงานแล่นเนื้อไก่มีพื้นที่ทั้งหมด 6 ไร่ โรงงานมีการฆ่าไก่เนื้อที่รับซื้อมาจากตลาด แล่นเนื้อไก่ส่งออกไปขายตามตลาดใหญ่ๆ สภาพของโรงงานเป็นอาคารชั้นเดียวแบบปิดคล้ายกับโกดัง บริเวณโรงงานมีบ้านผู้ประกอบการด้านหน้าโรงงาน มีนายจ้างคอยดูการทำงานอยู่ตลอดเวลาและคอยดูแลความเรียบร้อยของแรงงานและคนภายนอกที่จะเข้า-ออกโรงงาน บริเวณรอบๆบริเวณโรงงานข้างนอกเป็นทุ่งนาและมีบ้านผู้คนอาศัยอยู่ 2-3 หลัง การทำงานของแรงงานแต่ละคนทำตามถนัด จะมีแผนกสับไก่และแล่นเนื้อไก่ โดยส่งขายในตลาดภายในจังหวัดและ

ตลาดที่กรุงเทพ โรงงานปัจจุบันมีคนงานจำนวน 24 คน แรงงานข้ามชาติลาวเป็นคนงาน 20 คน ชาย 12 คน หญิง 8 คน คนไทย 4 คน ตอนนี้ที่โรงงานแล้วเนื้อไก่ได้สร้างทำโรงงานใหม่และต้องการโคตัวคนมาทำงานมากกว่า 200 คน

จังหวัดขอนแก่น

โรงงานขนาดใหญ่ โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น ตั้งอยู่ในเขตตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตและส่งออก มีสาขาที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย 2 แห่ง โดยสาขาใหญ่ตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และมีสาขาย่อยอยู่ที่อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแรงงานที่ใช้ในการผลิตก็จะสับเปลี่ยนกันในแต่ละวัน ในอดีตโรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่นเคยมีการตั้งฐานในการผลิตขนาดใหญ่อยู่ที่ จังหวัดสมุทรปราการ แต่เนื่องจากแรงงานได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น เกิดการต่อสู้และต่อรองเพื่อเรียกร้องสิทธิที่พึงจะได้รับจากการทำงานและเกิดการประท้วงหยุดงาน ทำให้บริษัทต้องขาดทุนไปจำนวนมาก จึงย้ายฐานในการผลิตมาที่จังหวัดขอนแก่น โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่นมีแรงงานทั้งหมด 1,212 คน แยกเป็นแรงงานงานลาว 624 คน ชาย 237 คน หญิง 351 คน (สัมภาษณ์ผู้จัดการโรงงาน, มค. 2555) เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนรองเท้าและประกอบรองเท้าและเพื่อการส่งออก โรงงานตั้งอยู่ไกลจากตัวอำเภอเมืองขอนแก่นประมาณ 15 กิโลเมตร โรงงานมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 30 ไร่ สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน มีอาคารทั้งหมด 14 หลัง เป็นอาคารผลิตรองเท้า 8 หลัง ในแต่ละอาคารจะแยกการผลิตออกตามลักษณะและชนิดของการผลิต อาคารสำหรับเก็บวัสดุ 4 หลัง อาคารศูนย์ซ่อมเครื่องจักร 1 หลังและอาคารสำนักงาน 1 หลัง เป็นอาคารชั้นเดียวแบบปิดคล้ายกับโกดัง ไม่เปิดโล่ง ด้านข้างของอาคารสำนักงานมีห้องพยาบาล ซึ่งมีเจ้าหน้าที่พยาบาลคอยให้บริการและการรักษาเบื้องต้นกับแรงงาน และมีอาคารทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลตั้งอยู่ด้านหน้าทางเข้าโรงงาน ด้านหลังของอาคารสำนักงานจะมีร้านค้าสวัสดิการไว้คอยให้บริการเป็นสินค้าประเภทของใช้ส่วนตัว อาหารแห้งสำเร็จรูป มีโรงอาหารไว้สำหรับการขายและการบริการแรงงาน มีสนามตะกร้อและสนามเบตองสำหรับออกกำลังกายหลังจากรับประทานอาหารกลางวัน บริเวณหน้าโรงงานจะมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคอยดูแลความเรียบร้อยของแรงงาน และดูแลบุคคลภายนอกที่จะเข้าออกโรงงาน มีถนนคอนกรีตเชื่อมระหว่างตัวอาคาร

ภายในอาคารจะมีลักษณะคล้ายกัน คือแบ่งออกเป็นห้องสำนักงานย่อย ห้องน้ำ ห้องซ่อมบำรุง และด้านนอกอาคารระหว่างประตูเข้า-ออก จะมีที่กั้นน้ำดื่มไว้สำหรับให้บริการแรงงาน มีพัดลมติดเพดานเนื่องจากภายในโรงงานอากาศร้อน ส่วนสภาพแวดล้อมรอบนอกของโรงงาน ล้อมรอบด้วยทุ่งนากว้าง มีหนองน้ำและทางทิศใต้ของโรงงานติดกับหมู่บ้านเป็นที่ที่แรงงานเดินทางไปซื้อของใช้ส่วนตัวได้

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง เป็นโรงงานผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า นั่งร้านก่อสร้าง และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น มีแรงงานทั้งหมดประมาณ 150 คน แยกเป็นแรงงานงานลาว 20 คน โรงงานมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 10 ไร่ ลักษณะอาคารเป็นอาคารชั้นเดียว หลังคาสูงคล้ายกับโกดัง แต่จะมีการเปิดด้านข้างเพื่อใช้เป็นพื้นที่ระบายอากาศ มีทางเข้าออกทางเดียว ภายในโรงงานจะมีอาคารทั้งหมด 4 อาคาร ซึ่งอาคารด้านหน้าจะใช้สำหรับเป็นที่เก็บของและจัดรับส่งสินค้าที่ทำการผลิตเสร็จแล้ว อาคารที่ 2 เป็นอาคารที่ใช้ในการผลิตสินค้าประเภทนั่งร้าน ซึ่งส่วนใหญ่คนทำงานเป็นคนงานลาว อาคารที่ 3 เป็นอาคารที่ใช้สำหรับผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ส่วนอาคารที่ 4 เป็นอาคารหลังคาสูงคล้ายกับโกดัง ซึ่งทางโรงงานกำลังทำการก่อสร้างเพื่อเพิ่มการผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน เป็นโรงงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค่อนข้างดี ภายในโรงงานมีการปลูกต้นไม้ ปลูกหญ้าและมีคนสวนสำหรับการดูแลต้นไม้โดยเฉพาะ ทำให้บรรยากาศในโรงงานดูแล้วสบายตา มีการแยกอาคารในการผลิต และแยกห้องพักของแรงงานออกเป็นสัดส่วน

สินค้าที่ผลิตออกมาส่วนใหญ่บริษัทจะทำตามการจองของลูกค้าที่สั่งมา สินค้าจะถูกส่งให้ห้างสรรพสินค้า ห้าง วัสดุการก่อสร้างต่าง ๆ ทั่วประเทศ เช่น ห้างโกบอลเฮาส์ ไทวัสดุ โฮมโปร เป็นต้น ลูกค้าส่วนใหญ่จะอยู่ในแถบ ภาคเหนือและภาคอีสาน

จังหวัดหนองคาย

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง โรงงานผลิตอิฐแดง มีแรงงานทั้งหมด 97 คน แยกเป็นแรงงานไทย 61 คน แรงงานลาว 35 คน แรงงานลาวเป็นแรงงานหญิง 15 คน แรงงานชาย 20 คน ตั้งอยู่ใน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย โรงงานมีพื้นที่ประมาณ 107 ไร่ ภายในโรงงานจะมีโรงย่อยอยู่อีกสามโรงตั้งอยู่ในบริเวณพื้นที่เดียวกัน ลักษณะพื้นที่จะมีอาคารในการทำงานทั้งหมด 2 อาคาร เป็นอาคารเปิดโล่ง หลังคามุงสังกะสี มีอาคารที่ใช้สำหรับการผลิตอิฐ มีเครื่องตัดอิฐ เครื่องบดดินและอาคารสำหรับตั้งเตาเผาอิฐซึ่งมี 3- 5 เตาต่อโรง พื้นที่ตรงกลางเป็นพื้นที่โล่งใช้สำหรับการตากอิฐ

ภายในบริเวณโรงงานจะมีบ้านพักแรงงานที่สร้างกันเองจำนวน 17 หลังซึ่งเป็นทั้งแรงงานไทยและแรงงานลาว บ้านพักเป็นบ้านไม้ที่ยกสูง มีห้องน้ำใช้ร่วมกันอยู่ด้านล่าง มีร้านค้าขายของชำหนึ่งร้าน ขายอาหารแห้งและของใช้จำเป็นให้แรงงาน ถนนเข้าโรงงานและถนนบริเวณโรงงานเป็นถนนดินและลูกรังทำให้เดินทางเข้าโรงงานลำบากเวลาฝนตก

การส่งอิฐไปขาย โรงงานจะมีการส่งอิฐไปขายในอำเภอต่างๆ ทั้งจังหวัดหนองคาย จังหวัดบึงกาฬ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี และอำเภอปากชมและอำเภอเซียงคาน จังหวัดเลย โดยจะมีการส่งขายให้กับร้านวัสดุก่อสร้างที่เป็นลูกค้าประจำ ซึ่งจะมีการส่งให้ตามที่ลูกค้าสั่งมา

อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมภายในโรงงานอิฐถือว่าเป็นโรงงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เนื่องจากมีมลภาวะจากฝุ่นควันในการเผาอิฐ โดยในการเผาอิฐจะมีการให้เกลบเป็นเชื้อเพลิงในการเผา ทำให้มีกลิ่นเหม็นและควันไปทั่วทั้งโรงงาน ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกโรงงาน โรงงานตั้งอยู่ติดกับทุ่งนาและชายป่า ซึ่งถือเป็นแหล่งสำคัญในการหาอาหารของแรงงานลาว

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก โรงงานเส้นก๋วยเตี๋ยว มีแรงงานทั้งหมด 23 คน แยกเป็นแรงงานลาว 16 คน เป็นโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวแห้ง เส้นก๋วยจั๊บและผลิตขนมจีน ในเขตอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย โรงงานมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 10 ไร่ ลักษณะอาคารเป็นอาคารชั้นเดียวคล้ายกับโกดัง ภายในอาคารใช้ในการทำการผลิต แยกเป็นห้องผลิตไม่ว่าจะเป็นการแช่ข้าว การม่ข้าวให้เป็นแป้งมีเตาที่ใช้พื้นที่ขนาดใหญ่เพื่อต้มแป้ง มีเครื่องนวดแป้ง เครื่องตัดแป้งและเครื่องรีดเส้นและห้องบรรจุผลิตภัณฑ์ บริเวณข้างหน้าอาคารเป็นพื้นที่ในการตากแผ่นก๋วยเตี๋ยว ผลผลิตส่งในเขตท่าบ่อและในหนองคายเพื่อเป็นของฝาก เส้นสดจะกระจายส่งที่ท่าบ่อ เจ้าของจะจัดส่งเองและมีคนมารับสินค้า โรงงานจัดที่พักให้แรงงานลาวโดยแยกเป็นอาคารพักชายและหญิง

บทที่ 4

กว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม

การศึกษาถึงกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรมเป็นการศึกษาถึง ชีวิตความเป็นอยู่ สถานภาพการทำงาน รายได้และการปรับตัวของแรงงาน โดยผู้วิจัยนำเสนอกระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติแยกเป็น 3 ขั้นตอน (Castles and Miller, 1993) ได้แก่ 1) ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่นมูลเหตุจูงใจในการย้ายถิ่น 2) ขั้นตอนระหว่างการย้ายถิ่น กระบวนการเดินทางและการอำนวยความสะดวกการติดต่อกับนายหน้า การเดินทาง 3) ขั้นตอนที่เดินทางถึงปลายทาง เมื่อแรงงานได้พำนักอยู่ในประเทศที่เคลื่อนย้ายแรงงานไป สภาพการทำงานรายได้ ชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการที่ได้รับ การปรับตัวของแรงงาน

ในบทนี้จะกล่าวถึงคุณลักษณะของแรงงานขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น การตัดสินใจย้ายถิ่นและขั้นตอนระหว่างการย้ายถิ่น ส่วนขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนปลายทางจะนำเสนอในบทที่ 4

1.คุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติลาว

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติลาวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงงานจังหวัดนครราชสีมา ขอนแก่น หนองคายจำนวนทั้งสิ้น 80คน มีความแตกต่างกันตามลักษณะประชากร เพศ วัย ถิ่นที่อยู่เดิม ระยะเวลาของการย้ายเข้ามาในประเทศ ผลการวิจัยเป็นดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงเพศและอายุของแรงงานจำแนกตามขนาดของโรงงาน

เพศ	อายุ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
ชาย	10-15 ปี											
	16-25 ปี		2	4		3	4	3	5		21	26.25
	26-35 ปี		1			2	1		4		8	10.00
	36-45 ปี		1						2		3	3.75
	45 ปีขึ้นไป											
หญิง	10-15 ปี							1			1	1.25
	16-25 ปี		2	9		3	5	5	2		26	32.50
	26-35 ปี		1	1		1	3	2	8		16	20.00
	36-45 ปี		3						1		4	5.00
	45 ปีขึ้นไป		1								1	1.25
รวม			11	14		9	13	11	22		80	100.00

จากการสัมภาษณ์แรงงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 16-25 ปี แยกเป็นชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 หญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ ตั้งแต่ 26-35 ปี แยกเป็นชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 หญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีส่วนน้อยที่อายุ 45 ปีขึ้นไป และจะเป็นแรงงานผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

ตารางที่ 2 แสดงถิ่นที่อยู่เดิมของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

แขวง	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. เวียงจันทน์						1	3	16		20	25.00
2. หลวงพระบาง						1				1	1.25
3. ไชยบุรี						2	4	1		7	8.75
4. สหวันนะเขต					6			1		7	8.75
3. คำม่วน					3					3	3.75
4. จำปาสัก		8	8			9				25	31.25
5. สาละวัน		3	6							9	11.25
6. บอริคำไซ							4	4		8	10.00
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

ถิ่นที่อยู่เดิมของแรงงานมาจากแขวงเวียงจันทน์และบอริคำไซ จำนวน 20 คน และ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 10.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาทำงานในโรงงานอิฐและโรงงานทำเส้นก๋วยเตี๋ยวในเขต จ. หนองคาย ส่วนแรงงานที่เข้ามาจากแขวงจำปาสัก แขวงสาละวัน และสหวันนะเขต มีจำนวน 25 คน 9 คน และ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 11.25 และ 8.75 ตามลำดับ แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เข้ามาทำในโรงงานขนาดใหญ่และขนาดกลางใน จ. ขอนแก่นและ จ. นครราชสีมา ที่มีการนำเข้าแรงงานที่เป็นระบบตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา (MOU)

ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของแรงงานจำแนกตามขนาดของโรงงาน

สถานภาพ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. โสด		3	14		2	6	9	9		43	53.75
2. แต่งงานอยู่กับสามี/ภรรยา		7			7	7	2	13		36	45.00
3. แต่งงานแยกกัน อยู่กับคู่สมรส		1								1	1.25
4. หย่าร้าง											
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

แรงงานลาวที่เข้ามาส่วนใหญ่เป็นโสดจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 เข้ามาพร้อมกับครอบครัวจำนวน 36 ครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 45.00 ซึ่งส่วนใหญ่ของแรงงานกลุ่มนี้เป็นการทำงานในโรงงานที่เปิดรับแรงงานแบบทั่วไป คือ มาสมัครทำงานก็รับเข้าทำงานแล้วแรงงานก็ชักชวนครอบครัวเข้ามาทำงานด้วยกัน โดยเป็นการทำงานที่มีลักษณะงานที่ไม่เป็นเวลา เป็นงานจ้างเหมาหรือทำมากเท่าไรก็ได้ค่าแรงตามจำนวนชิ้นงาน

ตารางที่ 4 แสดงอาชีพเดิมในประเทศลาวก่อนมาเป็นแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

การประกอบอาชีพ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ไม่ได้ประกอบอาชีพ			1				1	6		8	10.00
2. ค้าขาย											
3. รับจ้างทั่วไป/กรรมกร			3			3	2	4		12	15.00
4. เกษตรกรรม		11	9		9	9	4	10		52	65.00
5. หาปลา			1			1	4			6	7.50
6. เรียนหนังสือ								2		2	2.50
7. งานโรงงาน											
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

แรงงานส่วนใหญ่ก่อนเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีอาชีพเป็นเกษตรกร ทำนา ทำสวน ทำไร่ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาเป็นแรงงานรับจ้างทั่วไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

ตารางที่ 5 แสดงระดับการศึกษาของแรงงานจำแนกตามขนาดของโรงงาน

ระดับการศึกษา	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ไม่ได้เรียน			1			4		4		9	11.25
2. ประถมศึกษา		11	10		6	6	3	6		42	52.50
3. มัธยมศึกษาตอนต้น			2		3	1	4	7		17	21.25
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย 5			1			2	4	5		12	15.00
5. ระดับอุดมศึกษา											
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

แรงงานลาวส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา 5 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาจบมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 แรงงานข้ามชาติลาวส่วนใหญ่มาจากครอบครัวยากจน มีวุฒิการศึกษาน้อย จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานส่วนใหญ่เรียนหนังสือตามเกณฑ์ที่กำหนดคือระดับประถมศึกษา (ป.5) เนื่องจากภาวะครอบครัวที่ยากจนทำให้ไม่ได้เรียนหนังสือต้องออกมาช่วยพ่อแม่ทำงานหาเงินเพื่อเลี้ยงครอบครัว

ดั่งเช่น กรณีนางเฮียง อิ่มใจ อายุ 27 ปี ทำงานในโรงงานอิฐหนองคาย มีภูมิลำเนาอยู่บ้านไฮ้ใต้ เมืองสังทอง แขวงกำแพงนครหลวงเวียงจันทน์ เฮียงเรียนจบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก็ไม่ได้เรียนต่อ ซึ่งเฮียงเล่าว่า ครอบครัวของเขามีพี่น้องมาก แม่มีลูกทั้งหมด 7 คน โดยเฮียงเป็นลูกคนที่ 3 เมื่อเรียนถึง ป. 5 พ่อแม่ก็ต้องให้ออกมาช่วยทำไร่ทำนา เพราะถ้าไม่อย่างนั้นน้องๆ ของเฮียงก็จะไม่ได้เรียนหนังสือ (สัมภาษณ์วันที่ 8 เมษายน 2555)

1) ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น: การตัดสินใจย้ายถิ่น

ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น จะกล่าวถึงการตัดสินใจย้ายถิ่นมูลเหตุจูงในการย้ายถิ่น จากการสัมภาษณ์แรงงาน และการบอกเล่าเชิงชีวประวัติของแรงงานพบว่า การที่แรงงานตัดสินใจในการเข้ามาเคลื่อนย้ายแรงงาน มีสาเหตุที่มีหลายสาเหตุที่ซ้อนทับและเชื่อมโยงกันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม มูลเหตุที่ทำให้แรงงานข้ามแดนเข้ามาหางานทำแยกเป็นหลายสาเหตุ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 สาเหตุทางเศรษฐกิจ

ความยากจน การไม่มีอาชีพ มีหนี้สินเป็นสาเหตุที่พบบ่อยกันในแรงงานมากที่สุดที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน เพราะเป็นทางเลือกของแรงงานเพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวที่อยู่ใน สปป.ลาว และนำเงินไปใช้หนี้ ซึ่งนับเป็นการเลือกเพื่อการอยู่รอดของแรงงานและครอบครัว เนื่องจากที่บ้านทำนา ไร่ ได้ผลผลิตไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและราคาผลผลิตตกต่ำ ทำให้ขายไม่ได้ราคาเกิดปัญหาหนี้สินตามมา อีกทั้งใน สปป.ลาว นั้นเกิดปัญหาการว่างงาน แรงงานต้องการเข้ามาหาที่อยู่ใหม่ที่ดีกว่า และการทำงานในประเทศไทยได้ค่าแรงที่สูงกว่าใน สปป.ลาว

ตารางที่ 6 แสดงเหตุผลการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

เหตุผลการตัดสินใจ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ถูกบังคับเอาเปรียบ											
2. ว่างงาน											
3. ทำนา/ไร่/สวนไม่ได้ผลผลิต		3	1		2	2	2	3		10	12.50
4. หารายได้เลี้ยงครอบครัว		5	9		3	7	4	8		36	45.00
5. หาที่อยู่ที่ดีกว่า											
6. เห็นความทันสมัย			3		2	1		5		11	13.75
7. หารายได้ใช้หนี้สิน		3			1	1		1		6	7.50
							2	1		3	3.75
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

สาเหตุการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวส่วนใหญ่ แรงงานต้องการเข้ามาหารายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาสาเหตุมาจากการทำนา ทำไร่ ทำสวน ไม่ได้ผลผลิต จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

การมีรายได้น้อย การมีหนี้สิน การมีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือน

การมีรายได้น้อย การมีหนี้สินและการมีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือนเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานข้ามชาติลาวเคลื่อนย้ายแรงงาน จากการสัมภาษณ์แรงงานมีรายได้จากการทำงานในประเทศไทยลาวน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่มาทำงานในเมืองไทย กล่าวคือ รายได้ของแรงงานในขณะที่ทำงานอยู่ใน ประเทศลาวส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 200,000 กีบต่อเดือน (ประมาณ 800 บาท) สูงสุดเดือนละ 400,000 –500,000 กีบ(1,600-2,000 บาทต่อเดือน) และเมื่อมาทำงานในประเทศไทย แรงงานมีรายได้เฉลี่ยต่อคนวันละประมาณ 170-250 บาท (ประมาณ 4,200 – 6,500 บาท)

ตารางที่ 7 แสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานที่ทำงานใน สปป.ลาว จำแนกคนงานที่ทำงานตามขนาดโรงงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อกีบ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ไม่เกิน200,000		3	3		2	6	2	10		26	32.50
2. 200,001-300,000		1	2		3	2	3			11	13.75
3. 300,001-400,000			1			1		3		5	6.25
4. 400,001 ขึ้นไป			3		1	3	2	5		14	17.50
5. ไม่ระบุ		7	5		3	1	4	4		24	30.00
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100

แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ทำงานในประเทศลาว ไม่เกิน 200,000 กีบ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนแรงงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 400,001 กีบ ขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

จะเห็นได้ว่า ค่าแรงและรายได้ที่ต่ำในประเทศลาวเป็นมูลเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายแรงงาน เพราะเห็นว่าประเทศไทยมีค่าแรงมากกว่าซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานอพยพเข้ามา เช่น กรณี กวน ผองพะสี อายุ 19 ปี บ้านเดิมแขวงจำปาศักดิ์กวนเป็นเด็กสาวอีกคนที่เลือกเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยเพื่อหาเงินส่งกลับประเทศ ด้วยเหตุผลที่ว่าค่าเงินของประเทศไทยที่สูงกว่าประกอบกับเธอเรียนจบประถมศึกษาปีที่ 3 ไม่มีความรู้ อาชีพเธอคงหนีไม่พ้นชาวนา กวนจึงตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกเธอเข้ามาเมื่ออายุ 17 ปี (สัมภาษณ์วันที่ 29 กรกฎาคม 2555)

แวน วรพัฒน์ อายุ 18 ปี ทำงานอยู่โรงงานแล่นือโกโคราช เดินทางมาจากเมืองโขง แขวงจำปาสัก เนื่องจากฐานะค่อนข้างจน พ่อแม่มีอาชีพทำนา แวนเรียนจบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังจากนั้นก็ออกมาทำนาช่วยพ่อกับแม่ที่บ้าน แวนบอกว่าถ้าแวนเรียนต่ที่บ้านก็ไม่มีเงินกินข้าว ครอบครัวของแวนลำบากกันมาก ทำนาก็ไม่ค่อยได้ผล

ผลิต พ่อกับแม่ก็ไปหารับจ้างทำงานทั่วไปพอมีเงินกินข้าววันละ 5,000-12,500 กีบ (ประมาณ 20-50 บาท) แต่ก็ดีที่ยังปลูกข้าวได้กินบ้าง เป็นอย่างนี้มาเรื่อยๆ จนเธออายุได้ 17 ปี ก็มีญาติชวนครอบครัวเธอมาทำงานที่ไทยบอกว่าได้รายดีมีเงินเก็บมากนำมาสร้างบ้านสวยๆ ซื้อที่ดินได้หลายไร่ แวนจึงสนใจแล้วตัดสินใจทำเรื่องมาทำงานที่ไทยเลย (สัมภาษณ์วันที่ 14 กรกฎาคม 2555)

การมีหนี้สิน

การมีหนี้สินเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งของแรงงานของการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติลาว จากตารางพบว่า แรงงานมีหนี้สินจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ซึ่งสาเหตุของหนี้สินสัมพันธ์กับความยากจนและการทำนาไม่ได้ผล แรงงานส่วนใหญ่ไม่เป็นหนี้สินจำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 57.50

ตารางที่ 8 แสดงภาระหนี้สินของครอบครัวแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

ภาระหนี้สิน	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. มีหนี้สิน		1	6		4	7	7	11		34	42.50
2. ไม่มีหนี้สิน		10	10		5	6	4	11		46	57.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100

ดั่งกรณีโก้ สุวันนะสาต อายุ 24 ปี เป็นกรณีตัวอย่างของแรงงานที่เป็นหนี้ ทำงานโรงงานอิฐหนองคาย เดินทางมาจากแขวงคำม่วนนครหลวงเวียงจันทน์ โก้เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แล้วไม่ได้เรียนต่อเพราะอยู่บ้านยากจนจึงต้องออกมาช่วยพ่อแม่ทำนา ตอนอายุ 20 ปี โก้ได้พบกับภรรยาซึ่งเป็นคนบ้านที่อยู่ใกล้ๆ กันที่ สปป.ลาว หลังจากที่แต่งงานโก้กับภรรยาก็ได้มีการไปยืมเงินกู้ธนาคารมาลงทุนในการทำนา เป็นจำนวนเงิน 2,500,000 กีบ (ประมาณหนึ่งหมื่นบาท) เพื่อหวังว่าจะได้ผลผลิตที่ดีจากการทำนาและมีกำไรเหลือพอที่จะใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน แต่ต้องประสบกับปัญหาของน้ำท่วมไร่นาที่ทำอยู่จนเสียหาย จนทำให้เกิดหนี้สิน โก้กับภรรยากลุ่มใจมากเพราะไม่รู้ว่าจะไปหาเงินที่ไหนมาใช้หนี้ที่กู้มา จึงออกไปหาทำงานก่อสร้างแต่ก็ทำไม่ได้เพราะเป็นงานหนัก จึงตัดสินใจมาทำงานเมืองไทย ดังโก้กล่าวว่า

“ตอนอยู่ลาวกะบ่ได้เฮ็ดเวียกหยั่ง เรียนจบแล้วกะออกมาช่วยพ่อแม่เฮ็ดนา พอได้เมียแล้วกะเลยพากันไปกู้เงินธนาคารบ่ว่าสิเอามาเฮ็ดนา 2,500,000 กีบ แต่มั่นกะบ่เป็นจั่งใจคิดเฮ็ดนาแล้วน้ำกะมาท่วมจนบ่เหลือหยั่งเลยเงินที่ไปกู้มากะบ่มีแนวไปใช้เขา ข้าวกะตายเงินกะเป็นหนี้” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

“ทำงานก่อสร้างในลาวได้รายได้วันละ 100 กว่าบาท มาอยู่ที่นี่ได้เงินวันละ 250 กว่าบาททำงานก็สบายกว่ากันมาก”

การมีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือน

เหตุผลในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว ส่วนใหญ่แรงงานจะมาจาก ครอบครัวขนาดใหญ่และมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว จึงมาทำงานเพื่อส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่อยู่ใน ประเทศลาว ดังข้อมูลในตารางที่ 9 และตารางที่ 10

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนสมาชิกในครอบครัวของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

จำนวนสมาชิกใน ครอบครัว	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. 1-5 คน		9	2		2	6	6	7		32	40.00
2. 6-10 คน		2	11		5	6	4	12		40	50.00
3. 10 คน ขึ้นไป			1		2	1	1	3		8	10.00
4. ไม่มี											
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100

แรงงานลาวมาจากครอบครัวขนาดใหญ่ที่มีสมาชิกจำนวน 6-10 คนจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมาจากครอบครัวที่มีสมาชิก 1-5 คน คนจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

กรณีของบัวผัน แรงงานหญิงอายุ 33 ปี เดินทางมาจากแขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว บัวผันเรียนจบเพียงแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เธอก็ต้องออกมาช่วยพ่อแม่ทำนาและเลี้ยงน้องอีก 6 คน เธอเล่าว่าครอบครัวของเธอค่อนข้างมีฐานะยากจน เพราะพ่อกับแม่มีลูกมากและที่บ้านของเธอเองก็ไม่ได้ประกอบอาชีพอะไรเลย นอกจากทำนาซึ่งการทำนานั้นจะทำให้พ่อเก็บข้าวไว้กินบ้างและบางส่วนที่เหลือจากกินก็ต้องนำไปขาย เพื่อที่จะได้นำเงินมาใช้จ่ายในครอบครัว

“เอื้อยเรียนจบสูงดอก จบแค่ชั้นป. 4 พ่อแม่กะให้ออกมาช่วยเฮ็ดนาและกะเลี้ยงน้อง อยู่เฮือนมีน้องหลาย คน แม่เรียนจบสูงกะคือเก่า อยู่ลาวแม่ไม่ม่เส้นกะบ่ได้เฮ็ดงานดีดอก เฮามั่นลูกคนทุกซ์ พ่อแม่กะเฮ็ดนาอยู่ได้ย่อน เงินขายเข้า” (สัมภาษณ์วันที่ 1 กรกฎาคม 2555)

ตารางที่ 10 แสดงการส่งเงินกลับไปดูแลคนในครอบครัวของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

จำนวนสมาชิกที่ ต้องส่งเงินดูแล	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. 1-5 คน		9	12		8	9	7	12		57	71.25
2. 6-10 คน		2	2		1	4	4	6		19	23.75
3. 10 คน ขึ้นไป								2		2	2.50
4. ไม่มี								2		2	2.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100

การที่ครัวแรงงานมีครอบครัวขนาดใหญ่ ทำให้เป็นภาระที่แรงงานต้องส่งเงินกลับบ้านเพื่อไปดูแลครอบครัว แรงงานส่วนใหญ่จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 ที่จะต้องส่งเงินกลับบ้านเพื่อไปดูแลครอบครัวและเครือญาติ ในครัวเรือนซึ่งมีจำนวนสมาชิก 1-5 คน รองลงมาเป็นครอบครัวที่มีสมาชิกขนาด 6-10 คน ที่แรงงานจะต้องส่งเงินกลับบ้านเพื่อไปดูแลครอบครัว จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75

กลุ่มที่ 2 สาเหตุทางสังคม: มาตามการชักนำ

มูลเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจเข้ามาเป็นแรงงาน เนื่องจากเข้ามาตามคำชักชวนของญาติเพื่อน หรือ คนรู้จักที่อยู่ในครอบครัว เครือญาติหรือเป็นเพื่อนบ้านที่อยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน การที่แรงงานล่ายย้ายมาทำงานก่อน แล้วจึงชักชวนการตามมา หรือการให้ญาติที่ทำงานอยู่ก่อนติดต่อกับนายจ้างก่อนติดต่อกับนายจ้างแล้วส่งข่าว กลับไปบอกว่าโรงงานอยากได้แรงงาน แรงงานจึงตัดสินใจในการย้ายตามมูลเหตุในการจูงใจด้านสังคมนี้เป็นไปตามทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) การที่แรงงานมีญาติพี่น้อง เพื่อนในชุมชนย้ายมาทำงานอยู่ก่อนและชักชวนกันตามมาเป็นเครือข่ายทางสังคมเชื่อมโยงผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการเข้ามาของแรงงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเชื่อมโยงตัวแรงงานและญาติ เพื่อน ผ่านระบบความสัมพันธ์ทางเครือญาติเพื่อน และคนที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน เครือข่ายนี้จะช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกในการเข้ามาของแรงงาน ซึ่งวิธีการแบบนี้ทำให้ลดต้นทุนการเข้ามาของแรงงานทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางสังคมและการลดความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้นจากการถูกหลอกลวง รูปแบบการเข้ามาแบบนี้อยู่นอกเหนือการควบคุมของรัฐ แต่ช่วยให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานสะดวกขึ้นไม่ให้ถูกหลอกลวงจากนายหน้า

ตารางที่ 11 แสดงผู้ที่แนะนำชักชวนแรงงานเข้ามาจำแนกตามขนาดโรงงาน

ผู้แนะนำ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. พ่อแม่		1						5		6	7.50
2. ญาติสนิท		7	1		5	4	5	7		29	36.25
3. เพื่อนในชุมชน		2	2		1	2	4	3		14	17.50
4. นายหน้า			9		2	6	1	3		21	26.25
5. มาด้วยตัวเอง		1	1		1	1	1	4		9	11.25
6. บริษัทจัดหางาน			1							1	1.25
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100

แรงงานส่วนใหญ่เข้ามาตามการชักชวนของญาติ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 เข้ามาตามคำชักชวนของนายหน้า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และการเข้ากับเพื่อนที่รู้จักในชุมชน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

ดงกรณีของไก่ เมื่อน้ำสาวที่ทำงานโรงงานอิฐกลับไปเยี่ยมบ้านในช่วงปีใหม่ ไก่กับภรรยาเห็นว่าน้ำสาวเมื่อก่อนเป็นคนที่เคยมีหนี้สิน แต่พอเข้ามาทำงานที่ไทยได้ไม่ถึง 2 ปี ก็สามารถผ่อนส่งหนี้สินที่มีอยู่จนหมด เลยขอร้องให้น้ำช่วยพามาทำงานที่ประเทศไทยด้วย ไก่เลยขอเบอร์โทรศัพท์ของเค้าแกมาสอบถามว่าต้องการรับคนงานเข้าทำงานหรือไม่ เมื่อเค้าแกตอบตกลง ไก่กับภรรยาก็ได้ขายข้าวที่เหลืออยู่เพื่อใช้เป็นทุนในการไปเดินเรื่องทำหนังสือ

เดินทาง โดยเสียค่าทำคนละ 3,500 บาท และจากนั้นก็เดินทางเข้ามาที่ประเทศไทยกับน้ำ โดยเสียค่ารถจากประเทศลาวมาถึงที่โรงอิฐคนละ 400 บาท

“ตอนแรกกะบ่ได้คิดว่าลิเข้ามาหาเวียกเฮ็ดอยู่ประเทศไทยดอก แต่พอเป็นหนี้แล้วกะพากันออกใจ จักสิพากันไปหาเงินมาใช้หนี้อยู่ใส พอดีตอนปีใหม่น้ำสาวทางเมีย เพื่อนเข้ามาเฮ็ดเวียกอยู่ไทยเพื่อนกลับบ้านพอดี เมียกะเลยชวนไปถามเพื่อนว่าลิขอเข้ามาเฮ็ดเวียกอยู่ไทยนำ ไปถามว่าเพื่อนไปเฮ็ดเวียกหยัง เพื่อนกะบอกว่าไปเฮ็ดอิฐ เป็นงานหนักแต่ได้เงินดี เลยขอเบอร์ถั่วแก่แล้วกะโทรมาถามเพื่อนว่าลิรับคนงานเพิ่มบ่ พอเพื่อนบอกว่ารับกะเลยพากันขายข้าวไปเฮ็ดพาสปอร์ตมาพร้อมน้ำเลย” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

กลุ่มที่ 3 ทศนคติค่านิยม: งานสบาย เงินดี แต่งตัวโก้

แรงงานกลุ่มนี้เข้ามาทำงานเนื่องจากทศนคติ ค่านิยมที่ต้องการต้องการเดินทางไปต่างประเทศหางานที่สบายและได้แต่งตัวสวย ๆ มีเงินมาก ๆ ส่วนใหญ่เป็นวัยหนุ่มสาวที่มีอายุระหว่าง 16 – 20 ปี ที่เข้ามาเป็นแรงงานเพราะต้องการเห็นความทันสมัยในประเทศไทยเพราะเพื่อนที่เคยเข้ามาทำงานแล้วทำงานสบายเงินดีและสวยขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจที่อยากเคลื่อนย้ายแรงงาน แต่สาเหตุนี้ควบคู่กับความยากจนของครอบครัวประกอบด้วยการทำให้เป็นแรงผลักดันให้วัยรุ่นเข้ามาเป็นแรงงาน

กรณีของ เียง พิมใจ อายุ 27 ปี มาทำงานในโรงงานอิฐ เดินทางเข้ามาที่ประเทศไทยครั้งแรกเมื่อตอนอายุ 20 ปี ตัดสินใจในการเดินทางเข้ามาเนื่องจากมีเพื่อนที่เคยเข้ามาทำงานอยู่ร้านอาหารในอำเภอท่าบ่อ เข้าไปชักชวนมาทำงานว่าเป็นงานร้านอาหาร เงินดี งานก็สบายๆ รับแขกเฉยๆ เียงเห็นเพื่อนที่ไปทำงานอยู่ไทยกลับมาแล้วมีแต่คนแต่งตัวสวยๆ ตัวเองจึงสนใจ เียงก็ไปบอกกับพ่อและแม่ว่า วันพรุ่งนี้จะไปรับจ้างค่านาที่บ้านอื่น แล้วเียงก็เก็บเสื้อผ้าแล้วก็นั่งเรือมาพบกับเพื่อน เข้ามาในประเทศไทยแถวบ้านม่วง อำเภอสังขุม และเมื่อมาถึงท่าเรือก็จะมีเจ้าของร้านไปรับเอามาทำงานด้วยที่ร้านคาราโอเกะในอำเภอท่าบ่อ

“เฮาเข้ามาไทยตอนแรกอายุชาวปี ตอนนั้นม่มีหม้อยู่บ้านมันชวนให้เข้ามาเฮ็ดงานนำอยู่ฮ้านอาหาร มันบอกว่าเงินดี เป็นงานสิริฟักกับข้าว อยู่บ้านกะมีแต่ไปรับจ้างเฮ็ดนา ทั้งเห็นว่ามันมาอยู่แล้วมีแต่ผู้จ้างมาๆกะเลยอยากเข้ามาหาเงินเฮ็ดลองเบิ่ง” (สัมภาษณ์วันที่ 8 เมษายน 2555)

กล่าวได้ว่ามูลเหตุในการผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดจากเงื่อนไขด้านเศรษฐกิจที่ครอบครัวยากจน ค่าจ้างในลาวต่ำ การว่างงานในลาว ด้านสังคมเนื่องจากการชักนำของญาติ พี่น้อง คนรู้จัก ส่วนด้านวัฒนธรรมคือค่านิยมในการทำงานต่างประเทศ ต้องการเห็นที่ทันสมัยและทำงานสบายแต่งตัวสวย ๆ ส่วนมูลเหตุที่เป็นแรงดึงดูดได้แก่ ค่าจ้างที่สูงกว่า การมีโอกาสในการหางานทำ

การข้ามแดน: วิธีการเข้ามาของแรงงานลาว

แรงงานข้ามชาติที่เข้าทำงานในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองมี 4 ประเภท¹ จากการศึกษา กลุ่มแรงงานลาวในภาคอุตสาหกรรมมีลักษณะการเข้ามาหลายแบบ ได้แก่ กลุ่มที่เข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา(MOU) กลุ่มที่เข้ามาแล้วพิสูจน์สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรี (มติ ค.ร.ม.) และกลุ่มที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายจากการศึกษาพบว่าแรงงานมีวิธีการเข้ามาที่แตกต่างกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่เข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา (Memorandum of Understanding-MOU) แรงงานที่เข้ามาตามระบบ MOU ส่วนใหญ่พบในโรงงานที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่และมีการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานที่ค่อนข้างเป็นระบบ เช่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่โคราช โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่นซึ่งการนำเข้าของแรงงานผ่านการนำเข้าโดยวิธีการผ่านรัฐต่อรัฐ โดยบริษัทจะมีการติดต่อไปที่จัดหางานเพื่อยื่นคำร้องขอให้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศลาว จากนั้นก็จะมีนายหน้าซึ่งเป็นคนลาวเป็นคนหาแรงงานและจัดส่งมาให้ ทั้ง 2 โรงงานใช้บริษัทสินไซจัดหางานทำจำกัดเป็นนายหน้าจัดหาแรงงานมาให้ โดยในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยแรงงานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายทั้งหมด 18,000 บาท ซึ่งแรงงานเองก็ไม่รู้ว่าเป็นค่าใช้จ่ายเรื่องอะไรบ้างแต่ก็ยินดีจ่าย ซึ่งทางโรงงานเป็นคนออกให้ก่อน แต่บางคนต้องจ่ายค่านายหน้าในหมู่บ้านที่เป็นคนติดต่อให้เพิ่มเป็นจำนวนคนละ 1,000-3,000 บาท เมื่อแรงงานได้มาทำงานแล้วโรงงานก็จะหักเงินเดือนละ 700- 750 บาท จนกว่าจะใช้หนี้หมด ซึ่งในการส่งแรงงานเข้ามาทำงานนั้นทางบริษัทจัดหางานที่ประเทศลาวและโรงงานจะมีการทำสัญญาร่วมกันในการประกันความเสี่ยงต่อการหลบหนีของแรงงาน คือถ้าแรงงานเข้ามาทำงานไม่ถึง 6 เดือนแล้วมีการหลบหนี ทางบริษัทนายหน้าจะต้องเป็นคนรับผิดชอบค่าเสียหายทั้งหมด แต่หากเกิน 6 เดือนไปแล้วเกิดอะไรขึ้นกับแรงงานทุกๆ กรณีทางโรงงานจะเป็นคนรับผิดชอบ

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะมีการนำแรงงานเข้ามา ทางบริษัทจะมีการส่งคนไปสอบสัมภาษณ์งาน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบจากตัวแรงงานด้วยว่า นายหน้ามีวิธีการเชิญชวนในการเข้ามาทำงานอย่างไร ซึ่งหากพบว่านายหน้าให้ข้อมูลที่เป็นเท็จมากเกินไปทางเจ้าหน้าที่ก็จะมีการพูดคุยเพื่อให้ข้อเท็จจริงกับแรงงาน พร้อมทั้งตักเตือนทางบริษัทนายหน้าด้วย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่เข้ามาและพิสูจน์สัญชาติ ตามมติครม. กลุ่มนี้พบในโรงงานขนาดกลางแต่เป็นโรงงานที่มีการจัดระบบในการจัดการแรงงาน เช่น บริษัทผลิตอุปกรณ์ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้ว 9 คนแต่อีก 11 คน ยังไม่ผ่านการขึ้นทะเบียนและไม่มีใบอนุญาตในการ

¹มี 4 ประเภท ได้แก่ประเภทที่ 1 ประเภททั่วไป เป็นแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านสูง ส่งเข้ามาทำงานจากบริษัทที่เข้ามาลงทุนในประเทศ หรือเป็นกิจการของตนเอง ซึ่งกิจการลงทุนตั้งแต่ 2-30 ล้านบาทขึ้นไป ประเภทที่ 2 ประเภทเข้ามาทำงานที่จำเป็นเร่งด่วนของบริษัท อยู่ได้ในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน ประเภทที่ 3 ประเภทตลอดชีพ เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10(10)ประเภทที่ 4 กลุ่มที่เข้ามาตามข้อตกลงระหว่างประเทศ(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ค้นจาก <http://wp.doe.go.th/practice>, เมื่อ 20 กค. 55)

ทำงาน แรงงานลาวกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีการเข้าเมืองผิดกฎหมายที่เข้ามาโดยถือวีซ่านักท่องเที่ยวที่อยู่ในประเทศได้ 1-3 เดือนแล้วมาทำงานในโรงงาน พอรัฐประกาศผ่อนผันโดยการให้ไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อให้สามารถทำงานในประเทศแบบชั่วคราวได้ นายจ้างจึงพาไปจดทะเบียนเพื่อการปรับให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย² แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยได้ 1 ปี หลังจาก 1 ปี แรงงานต้องขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานจึงจะสามารถอยู่ในประเทศไทยได้แบบปีต่อปีโดย ปี พ.ศ. 2549 รัฐบาลได้เปิดให้แรงงานและผู้ติดตามมารายงานตัวและขึ้นทะเบียนเพื่อส่งชื่อไปประเทศลาวพิสูจน์และรับรองสถานะ แรงงานประเภทนี้ได้รับผ่อนผันให้อยู่ในประเทศชั่วคราวมีใบอนุญาตทำงานเป็นบัตรสีชมพูซึ่งงานที่ต้องเป็นงานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้านเท่านั้น และต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดยการพิสูจน์สัญชาติจากประเทศลาวจึงจะได้รับเอกสารรับรองสถานะเป็นหนังสือเดินทางชั่วคราว(Temporary Passport)หรือเอกสารรับรองบุคคล(Certificate of Identity) และเมื่อขออนุญาตทำงานได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นบัตรสีเขียว

กลุ่มที่ 3 คือกลุ่มที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายกลุ่มนี้พบในโรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็กที่โรงงานมีระบบการจัดการแรงงานที่ไม่ดีนัก แรงงานกลุ่มนี้มีวิธีการเข้ามามี 3 ลักษณะ

ลักษณะแรกเป็นกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทางด่านประเพณี³ที่รัฐอนุญาตให้ประชาชนชาวไทย – ลาวสองฝั่งแม่น้ำโขงข้ามไปมาเพื่อการแลกเปลี่ยน ค่าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือทำข้ามเรือข้ามมาขึ้นบริเวณริมฝั่งที่เดินทางข้ามไปมาได้

ลักษณะที่ 2 เป็นแรงงานที่เข้าเมืองในรูปแบบนักท่องเที่ยวก่อนซึ่งมีระยะเวลาที่อยู่ได้ 1-3 เดือนหลังจากนั้นก็อยู่ทำงานในประเทศไทยต่อไป การเข้ามาแบบนี้แรงงานเล่าว่าเดินทางง่าย ไม่มีความลำบากหรือยุ่งยากเพราะทำธุรกรรมง่ายในการเดินทางเข้าประเทศ แต่เมื่อทำงานต่อในประเทศไทยแรงงานกลุ่มนี้กลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและไม่ได้มาทำการพิสูจน์สัญชาติ นายจ้างก็ไม่เห็นความจำเป็นที่จะพาแรงงานมาพิสูจน์สัญชาติ นายจ้างกลับใช้วิธีการควบคุมแรงงานไม่ให้เดินทางไปไหนไกลกว่าตลาดในท้องถิ่นและโรงงาน อีกทั้งนายจ้างก็ทำความตกลงและรับรู้ร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องถิ่นว่า แรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานของโรงงานหากมีอะไรก็ทำการตกลง(เคลียร์)กันได้

กรณีของโก้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยเป็นครั้งแรก เข้ามาอยู่ที่ประเทศไทยได้เพียงแค่ 2 เดือน (สัมภาษณ์เดือนพฤษภาคม 2555) โก้เข้ามาโดยการทำพาสปอร์ตนักท่องเที่ยวโดยมีระยะเวลาอยู่ได้ 1 เดือน โดยข้ามเข้ามาทางสะพานมิตรภาพไทย-ลาว จังหวัดหนองคาย โก้เดินทางเข้ามาพร้อมกับน้ำ ภรรยาและลูกชาย พอมาถึงด่านตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่ก็ตรวจพาสปอร์ต แล้วถามว่าจะจะไปไหน เขาก็ตอบเพียงว่าจะพาลูกและเมียเข้ามาเยี่ยมญาติที่ทำบ่อเพียงแค่นี้เจ้าหน้าที่ก็ให้เขาเดินทางเข้ามาอย่างไม่สงสัยอะไรเลย

2

ตามระเบียบยุทธศาสตร์ของรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ตามประกาศ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และ พ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ที่อนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ แต่อนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 รัฐบาลมีนโยบายให้จัดทำทะเบียนประวัติสำหรับแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายสัญชาติ กัมพูชา พม่าและลาวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย มาขึ้นทะเบียน ทร.38/1 ทัวประเทศ

³ เรียกอีกนัยยะหนึ่งคือจุดผ่อนปรน เป็นการข้ามพรมแดนถูกต้องและรัฐให้การรับรองแต่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์การข้ามพรมแดน แต่วันไหนไม่เปิดจุดผ่อนปรน ก็สามารถข้ามได้ในฐานะที่เป็นด่านประเพณี ตามเหตุผลและความจำเป็น เช่น กรณีเจ็บป่วย ร่วมพิธีกรรมงานแต่งงาน งานแต่ง เป็นต้น

“เข้ามากะบ่ได้ยุ่งยากอิหยัง และกะบ่ได้ย่านหยั่งพร้อม เพราะเฮาเฮ็ดพาสพอร์ทเข้ามาได้ ข้ามมาทางสะพานพอมาสอดด่านเจ้าหน้าที่เพิ่นกะถามเฮาว่าสิพากันไปไส เฮากะบอกว่าสิพาลูกพาเมียไปหาพี่น้องอยู่ท่าบ่อ บ่ได้พ้อกันโดนแล้ว เพิ่นกะบ่ถามหยั่งอีก แล้วกะบอกว่าไปๆๆ” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

ลักษณะที่ 3 แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศมากกว่า 10 ปี แรงงานกลุ่มนี้เข้ามาพร้อมกับพ่อแม่ตอนที่ยังเล็ก ๆ อาศัยอยู่และเมื่อโตขึ้นก็ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ

กรณีของท้าววิชัย ยืนยาว หรือเปี้ยว ทำงานโรงงานอิฐหนองคาย อายุ 26 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่เมืองสองคอน แขวงสะหวันนะเขต เปี้ยวเดินทางติดตามมากับพ่อและแม่เข้ามาในประเทศไทยครั้งแรกตอนปี 2539 ตอนนั้นอายุเพียงแค่ 10 ปี โดยพ่อแม่เข้ามาอาศัยและขายแรงงานในประเทศไทย ซึ่งเปี้ยวเล่าให้ฟังว่าการเดินทางเข้ามาของเปี้ยวในสมัยนั้นมีความยากลำบากมากพ่อแม่และเขาต้องเดินทางเท้ามาจากบ้าน โดยใช้เวลาในการเดินทาง 1 วันเต็มๆเพื่อมานั่งเรือข้ามฟากมายัง อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งสมัยนั้นอยู่ที่ประเทศลาวยังไม่มีรถโดยสาร เมื่อมาถึงอำเภอเขมราฐ ครอบครัวของเปี้ยวก็พักอาศัยอยู่ที่นั่นและทำงานรับจ้างทั่วไปอยู่ประมาณ 1 เดือน จากนั้นก็มีคนมาชวนครอบครัวของเปี้ยวไปหางานทำที่จังหวัดหนองคาย การเดินทางมาที่จังหวัดหนองคายเปี้ยวรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ทรมานและลำบากมาก เพราะต้องนั่งรถไกลจนเกือบ 1 วัน แต่ก็โชคดีที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจเลยสักครั้ง

“เฮาเข้ามาประเทศไทยเถื่อแรกตอนอายุ 10 ขวบ พ่อกับแม่เพิ่นพากันเข้ามาหางานเฮ็ดกะเลยได้เข้ามาอยู่กับเพิ่นอยู่เนี่ย ตอนนั้นจำได้ว่าเพิ่นพายังมา เฮากะหยังทั้งซ้หลังพ่อ ใช้เวลา 1 มื้อ แล้วกะนั่งเฮือรับจ้างข้ามมาอยู่แถวอำเภอเขมราฐ อยู่ฮั่นได้เดือนหนึ่ง กะพากันย้ายมาอยู่หนองคาย”

เมื่อเดินทางมาถึงจังหวัดหนองคายพ่อแม่ของเปี้ยวก็เข้ามาทำงานที่โรงอิฐ เปี้ยวพักอาศัยร่วมกับครอบครัวคนลาวมีประมาณ 3 ครอบครัว เปี้ยวเล่นกับเพื่อนๆ ซึ่งเป็นลูกของคนลาวที่มาทำงานด้วยกัน แต่ปัจจุบันครอบครัวคนลาวเหล่านั้นก็แยกย้ายกันไปอยู่ที่อื่นกันหมด รวมทั้งพ่อแม่ของเปี้ยวด้วยที่หย่าร้างและแยกทางกัน แม่ก็กลับไปอยู่บ้านที่ประเทศลาว ส่วนพ่อตอนแรกก็อยู่ด้วยกันที่โรงอิฐ แต่พ่อก็มีภรรยาใหม่ก็ย้ายออกไปทำงานที่อื่น เปี้ยวจึงต้องอาศัยอยู่คนเดียวที่โรงอิฐนี้มาจนถึงปัจจุบัน

“ตอนมาอยู่โรงอิฐแรกๆจำได้ว่ามีคนลาวมาอยู่ร่วมกัน 3 ครัว อยู่กันเป็นผัวเมียและกะมีลูกมานำ พ่อแม่เฮ็ดงาน ลูกกะเล่นเล่นอยู่แถวๆนั้น ใหญ่มาจักหน่อยกะพากันช่วยพ่อแม่เฮ็ดงาน แต่ตอนนี้เพิ่นกะพากันหนีไปเปิดแล้วพากันย้ายไปหาเฮ็ดงานอื่น ที่เหลืออยู่ฮื้อมือนี้กะมีแต่เฮาหนีละ พ่อแม่เฮาเพิ่นหย่ากันแล้วกะหนีไฟหนีมัน” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

ตารางที่ 12 แสดงวิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

วิธีการเดินทาง	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. รถ		10	13		5	12	3	4		47	58.75
2. เรือ		1	1		4	1	8	18		33	41.25
3. เดินเท้า											
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

แรงงานลาวส่วนใหญ่จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 58.75 มีวิธีการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยการนั่งรถยนต์ จากบ้านและข้ามสะพานตามด่าน โดยมีรถของโรงงานมารับหรือบางกลุ่มก็เดินทางเองด้วยรถประจำทาง และบางส่วนจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 มีการเดินทางเข้ามาโดยการนั่งเรือข้ามฟาก

กว่าจะมาเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

แรงงานข้ามชาติลาวส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นครั้งแรกจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาเป็นแรงงานที่เคยเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และเข้ามาทำงานครั้งที่ 2 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และแรงงานที่เคยมีการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยมาแล้ว 3 ครั้งหรือมากกว่ามีจำนวนเท่ากันคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 การเข้ามาหลายครั้งเป็นการทำงานทั้งภาคเกษตร ภาคบริการและภาคอุตสาหกรรม

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

การเข้ามา เมืองไทย	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ครั้งแรก		11	8		6	8	6	14		53	66.25
2. ครั้งที่ 2			5		2	3	4	5		19	23.75
3. ครั้งที่ 3			1			1		2		4	5.00
4. มากกว่า 3 ครั้ง					1	1	1	1		4	5.00
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยหลายครั้งส่วนใหญ่ผ่านการทำงานในหลายรูปแบบแต่ก็ยังเป็นลักษณะงานแบบใช้แรงงาน เช่น กรณีเฮียงที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยหลายครั้ง ครั้งแรกที่เฮียงหนีพ่อแม่มา เฮียงมาทำงานอยู่ร้านคาราโอเกะ ทำได้ประมาณ 1 เดือนเศษๆ ก็มีวัยรุ่นที่มาเที่ยวร้านมาติดพัน จากนั้นเขาก็ชวนให้เฮียงไปอยู่ด้วยกันที่บ้าน แต่เฮียงไม่ยอมไปเพราะไม่ได้ชอบพอ แต่เขาก็เที่ยวมวนเวียน ก่อวอน และขู่เจ้าของร้านว่าถ้าเฮียงไม่ไปอยู่ด้วยกันจะมาเผาร้านทิ้ง และในช่วงสงกรานต์ผู้ชายคนนั้นก็มาเที่ยวและอุ้มเฮียงขึ้นรถเพื่อให้ไปอยู่ที่บ้านด้วยกัน แต่เฮียงก็ไม่ได้ซัดขึ้น

“มาเฝ้างานอยู่ร้านอาหารบ่พอสองเดือน กะบ่ได้เฮ็ดอีก เพราะตอนนั้นบักต๋ม (สามีเฮียง) มันมวนเฮา อยากให้เฮาไปอยู่นำ เฮากะบ่อยากไปแล้ว บ่ได้มันมวนนะ มันกะมากวนและกะขู่เจ้าของร้านว่าถ้าเฮาไปอยู่นำมันลิเภา

ร้าน เพ็นรำคาญกะเลยบอกให้เขาออกมาอยู่น้ำมัน มื่อสงกรานต์มันกะมาเที่ยวแล้วกะอ้อมเฮขึ้นรถไปอยู่เฮือนน้ำมันเลย”

เฮียงไปอยู่ที่บ้านโพนงามกับแพนได้ประมาณ 1 ปี จากนั้นเพื่อนของแพนมาชวนให้ไปทำงานก่อสร้างด้วยกันที่กรุงเทพฯ ๑ เฮียงและแพนไปทำงานก่อสร้างได้ประมาณ 1 เดือน ก็กลับมาเพราะทนงานที่หนักและลำบากไม่ไหว และมาทำงานตัดเหล็กที่ร้านในท่าบ่อกับพ่อและแม่ของสามี จากนั้นเฮียงได้รับการชักชวนจากน้องชายซึ่งเป็นลูกของน้ำสาว ซึ่งเข้ามาทำงานโรงอิฐอยู่ก่อนเข้ามาทำงานที่โรงอิฐ เมื่อตอนอายุ 23 ปี เฮียงกับสามีเลยชวนกันมาทำงานและพักอาศัยอยู่ที่โรงอิฐเลย (สัมภาษณ์วันที่ 8 เมษายน 2555)

ส่วนบัวผัน อายุ 33 ปี ครั้งแรกเธอตัดสินใจที่จะเดินทางมาประเทศไทยเอง โดยที่ไม่มีนายหน้าเข้าไปหาที่บ้าน แต่เมื่อมาถึงด่านช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี เธอก็ได้พบกับผู้ชายคนหนึ่งเข้ามาถามเธอว่าอยากไปทำงานที่กรุงเทพฯ ๑ ใหม่ เป็นงานบ้าน เงินดี บัวผันซึ่งตั้งใจที่จะมาหางานอยู่แล้วก็ไม่คิดรีรอ เธอจึงตอบตกลงนายหน้าไปทันที ซึ่งตอนนั้นเธอก็ไม่ได้คิดกลัวหรือกังวลอะไร เนื่องจากเธอเคยได้ยินคนแถวบ้านพูดบ่อยๆ ว่า ถ้าเดินทางเข้ามาช่องเม็กแล้วก็มีคนมาหาเราเอง บัวผันทำงานบ้านอยู่กรุงเทพฯ ๑ นานถึง 4 ปี ได้เงินเดือน 3,000-5,000 บาท ซึ่งเงินเดือนจะขึ้นตามอายุการทำงาน บัวผันบอกว่าเธอมาทำงานในประเทศไทยเป็นครั้งที่ 4 แล้วตั้งเธอกล่าวว่า

“เฮียเคยมาเฮ็ดงานอยู่ไทยแล้ว 3 เทื่อ เทื่อนี้เป็นเทื่อที่ 4 มาเทื่อแรกไปเฮ็ดงานบ้าน แล้วกะกลับเมื่อกี้กลับมาเฮ็ดงานบ้านใหม่ แต่มันกะได้เงินน้อย เลยเปลี่ยนไปเป็นลูกจ้างพี่นายข้าวอยู่ในโรงงานเฮ็ดได้อู่ 3 ปี พ่อแม่กะให้กลับเมื่อกี้บ้าน แล้วจึงได้เดินเรื่องมาเฮ็ดงานอยู่นี้เทื่อที่ 4”

ในระหว่างที่บัวผันทำงานบ้านอยู่ที่นี่ ในช่วงสงกรานต์ของแต่ละปีเธอจะต้องได้กลับไปเยี่ยมพ่อแม่และน้องที่บ้าน สปป.ลาว และในการเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านครั้งสุดท้ายเธอได้กลับไปเจอเพื่อนที่บ้านที่เข้ามาทำงานอยู่ที่โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น เพื่อนของเธอบอกว่าทำงานที่บริษัททำรองเท้าดี งานไม่หนักและมีเงินเหลือเก็บได้ ในช่วงนั้นเธอก็รู้สึกเบื่อกับการทำงานบ้านที่ทำนานถึง 4 ปี จึงตัดสินใจเดินทางมาเยี่ยมเพื่อนที่โรงงานทำรองเท้าขอนแก่น ทำให้เธอได้มาเห็นวิธีการทำงานและวิถีชีวิตของเพื่อนคนลาวที่อยู่ด้วยกันในโรงงาน เธอเองก็คิดว่าการทำงานที่โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่นเป็นงานที่สบาย เพื่อนจึงแนะนำให้ไปคุยกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลแต่บริษัทไม่รับคนที่มาสมัครเอง ถ้าอยากทำก็ให้กลับไปติดต่อกับบริษัทจัดหางานสินไซจัดหางานทำจำกัด ซึ่งจะตั้งอยู่แขวงจำปาสัก สปป.ลาว ซึ่งตอนแรกบัวผันก็รู้สึกงงเหมือนกันว่าทำไมต้องให้ไปเดินเรื่องกับบริษัทจัดหางานด้วย เพราะที่ผ่านมาเธอเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยเธอก็ไม่จำเป็นต้องไปทำอะไรยุ่งยากและก็สามารถทำงานอยู่ได้ปลอดภัยมาตลอดระยะเวลา 4 ปี จากนั้นก็จึงตัดสินใจเดินทางกลับกรุงเทพฯ แล้วก็ไปหางานใหม่ทำ ซึ่งงานใหม่ที่บัวผันทำคือ งานขายอาหารตามสั่งและข้าวราดแกงในโรงงาน ซึ่งเธอทำงานอยู่ที่นั่นประมาณ 3 ปี ก็ลาออกและตัดสินใจเดินทางกลับบ้านอีกครั้ง การเดินทางกลับบ้านครั้งนี้ บัวผันมีเงินที่เธอเก็บหอมรอมริบจากการที่ส่งมาให้แม่สร้างบ้านมาได้ส่วนหนึ่ง ซึ่งเธอบอกว่าเป็นเงินจำนวนมากพอที่จะสามารถสร้างเนื้อสร้างตัวได้ พ่อและแม่อยากให้เธอกลับไปเปิดร้านขายของอยู่ที่บ้าน จะได้ไม่ต้องลำบาก ซึ่งแรกๆเธอเองก็ตั้งใจจะทำเช่นนั้น แต่เมื่ออยู่ไปได้สักพักเธอก็เริ่มรู้สึกไม่คุ้นชินและอยู่บ้านไม่ได้ เพราะเธอเล่าว่า เธอเคยเดินทางออกมาหาเงินตั้งแต่อายุยังน้อย และเธอชอบที่จะออกมาหาทำงานที่ประเทศไทยมากกว่าทำงานอยู่ประเทศตัวเอง ทั้งที่อยู่ในประเทศลาวก็มีคนมาชวนเธอให้ไปหาทำงานโรงงานเย็บผ้าใน

เวียงจันทน์บ้าง ไปทำงานเก็บกาแฟอยู่แถวปากเซบ้าง แต่เธอก็ปฏิเสธที่จะทำงานอยู่ที่ประเทศลาว จึงตัดสินใจที่จะหาทางกลับมาทำงานที่ประเทศไทยอีกครั้ง

“จักเป็นหยั่งเอื้อยเป็นคนอยู่บ่ติดบ้านได้ ตอนกลับไปอยู่บ้านพ่อแม่กะอยากลิให้เปิดฮ้านขายเครื่อง ตอนแรกกะว่าลิเปิด แต่คิดไปคิดมาใจกะบ่อยากอยู่บ้าน อยากมาหางานเฮ็ดอยู่ไทยอยู่ กะคนมันเคยไปเคยมาแต่น้อย เอื้อยออกจากบ้านตั้งแต่อายุ 18 ปี พอลิให้กลับมาอยู่บ้านมันกะเลยบ่ติด ทั้งที่อยู่ลาวกะมีงานให้เฮ็ดอยู่ได้ หมู่กะชวนไปเฮ็ดงานเย็บผ้าอยู่โรงงานในเวียง และกะมีคนมาชวนไปเก็บกาแฟ ได้เงินกะดีอยู่แต่กะบ่อยากไป เพราะเป็นคนบ่มีเฮ็ดงานอยู่ประเทศเจ้าของกะว่าได้”

บัวผันปรึกษาพ่อแม่และแม่ในการที่จะเดินทางเข้ามาหางานทำที่ประเทศไทยอีกครั้งซึ่งเธอเล่าว่าแรกๆพ่อกับแม่เธอก็ไม่อยากจะให้มาเท่าไร เพราะเห็นว่าเธอก็เริ่มอายุมากแล้ว และเงินที่ได้จากการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยตลอดระยะเวลา 7 ปี ก็สามารถทำให้ฐานะทางบ้านพอที่จะดีขึ้นอยู่บ้าง จึงอยากจะให้เธอสร้างเนื้อสร้างตัวที่บ้าน แต่บัวผันก็ยังรู้สึกไม่ค่อยพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ เพราะเธอกำลังสร้างบ้าน เธอจึงอยากจะกลับเข้ามาหาเงินที่ประเทศไทยเพื่อส่งเงินไปทำบ้านที่สร้างไว้ให้แล้วเสร็จ พ่อกับแม่เลยขอให้เธอเดินทางเข้ามาหางานแบบถูกกฎหมายเข้ามากับบริษัทสินเชื่อจัดหาการทำงานจำกัดไปแบบถูกกฎหมาย (สัมภาษณ์วันที่ 1 กรกฎาคม 2555)

กวน ผองพะสี อายุ 19 ปีบ้านเดิมแขวงจำปาศักดิ์กวนจึงตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกเธอเข้ามาเมื่ออายุ 17 ปี การเข้ามาของเธอในครั้งนี้เป็นการติดต่อผ่านนายหน้าเสียค่านายหน้า 12,000 บาท ซึ่งเป็นเงินจากพ่อแม่ให้เป็นค่าใช้จ่ายในการข้ามประเทศ นายหน้าที่ให้ข้อมูลเบื้องต้นเรื่องลักษณะงานรวมถึงค่าแรงกวนตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกคือที่โรงงานแหวน จังหวัดขอนแก่น เธอเล่าให้ฟังว่า ลักษณะงานที่ทำนั้นเป็นงานหนักมากและอันตรายเสี่ยงต่อการโดนไฟดูด ซึ่งมีคนโดนเครื่องจักรตัดนิ้วขาดหลายคนแล้วแต่บริษัทกลับนิ่งเฉย ชีวิตของเธอจึงมีความเสี่ยงตลอดเวลา ในเรื่องของค่าแรงก็ไม่คุ้มค่างานที่เธอทำและมักจะโดนหักเป็นประจำ เงินที่ได้ในแต่ละสัปดาห์ (15 วัน) ได้ไม่เกิน 2,000 บาท นายจ้างก็ค่อนข้างที่จะเข้มงวดในระหว่างการทำงาน เธอจึงไม่มีความสุขที่ต้องทนฟังกับเสียงบ่นและคำด้วยถ้อยคำที่ไม่สุภาพอยู่ตลอดเวลาทำให้เธอคิดถึงบ้านและอยากจะกลับบ้าน ในด้านสวัสดิการที่พักแรงงานจะอยู่ 8 คน ต่อ 1 ห้องขนาดห้องก็เล็กเกินกว่าที่จะอยู่รวมกันได้ภายในห้องพักไม่มีอะไรให้ต้องเตรียมมาเองต้องเสียค่าน้ำและค่าไฟเอง อาหารเธอจะต้องซื้อเองเงินจึงไม่พอใช้ เธอจึงตัดสินใจที่จะหลบหนีกลับประเทศเพราะงานที่ทำไม่เป็นไปตามข้อมูลที่นายหน้าบอกไว้ เธอตัดสินใจที่หลบหนีโดยชวนเพื่อนอีก 1 คนหลบหนีไปด้วยกันในระหว่างการหนีมีเพื่อนพนักงานคนไทยคอยช่วยเหลือโดยหลบหนีทางด้านหลังโรงงานตอนเช้าด้วยการกระโดดข้ามกำแพงแล้วขึ้นรถกลับไปจังหวัดอุบลราชธานีและข้ามด่านซึ่งเธอต้องเสียเงินค่าปรับ 500 บาทที่ด่านจึงสามารถข้ามไปยังประเทศได้

หลังจากที่กวนกลับไปลาวแล้วต้องกลับไปทำนาซึ่งผลผลิตข้าวที่ได้ก็ต่ำเธอจึงตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นครั้งที่สอง แต่ครั้งนี้พ่อแม่ห้ามไว้ไม่อยากจะให้มาเพราะกลัวจะเจองานเหมือนเดิมอีก แต่กวนก็ตัดสินใจเสี่ยงที่จะมาทำงานอีกเพราะต้องการหาเงิน การเข้ามาครั้งที่ 2 ของกวนเป็นการติดต่อผ่านนายหน้า ผ่านระบบการเข้ามาแบบ MOU ถูกกฎหมาย ครั้งนี้เธอเข้ามาทำงานที่บริษัทผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ โดยเสียค่าใช้จ่ายทั้งหมด 18,000 บาท แต่บริษัทเป็นผู้จ่ายให้ก่อนและจะหักจากเงินเดือนงวดละ 715 บาท สัญญาว่าจ้าง 2 ปี กวนเป็นพนักงานรายวันที่อยู่แผนกตัดแต่งชิ้นส่วนไก่บริเวณน่องและสะโพกเป็นการทำงานที่อยู่ในอุณหภูมิที่เย็นและเย็น

ตลอดเวลาช่วงแรกจึงทำให้เธอยังไม่ชินและยังปรับตัวไม่ได้เมื่อเธอได้เริ่มทำงานและเรียนรู้งานไปเรื่อยๆเธอจึงปรับตัวได้(สัมภาษณ์วันที่ 29 กรกฎาคม 2555)

ท้าวโสม ต้นพานิช อายุ 18 ปี ทำงานโรงงานแล้เนื้อไก่โคราช เดินทางมาจากบ้านหมู่บ้านตะโอย แขวงสาละวัน โสมจบการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อายุประมาณ 8 ปี โสมก็ไม่ได้เรียนต่อมัธยมเพราะครอบครัวยากจน และความขี้เกียจเรียน โสมไม่ชอบเรียนหนังสือเท่าไร เมื่อออกจากโรงเรียนโสมก็ช่วยครอบครัวทำไร่นา รับจ้าง เล็กๆ น้อยๆ เช่น รับจ้างเลี้ยงควายได้วันละ 20 บาท ตัดหญ้าให้ควายวันละ 20 บาท พอโสมอายุได้ 11 ปีตาบัยย โสมก็เสียชีวิตด้วยความแก่ชรา โสมอายุได้ 15 ปีแม่ของโสมก็ได้เข้ามาทำงานที่โรงงานแล้ไก่อยู่ตำบลจอยหอ อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา โสมก็ได้อาศัยอยู่ที่ลาวกับพี่สาวโสม 2 คนแม่จะส่งเงินกลับไปให้อยู่กิน พอโสมอายุ 17 ปี โสมและพี่สาว 2 คนได้เข้ามาทำงานโรงงานแล้ไก่ที่แม่เข้ามาทำก่อนหน้านี้ เพราะเห็นว่าแม่มาทำงานที่นี่แล้วได้เงิน มากอีกทั้งตัวเองกับพี่สาวก็ว่างงาน ทำนาก็ไม่ค่อยมีผลผลิตมากนักจึงตัดสินใจเข้ามาทำงานในไทยกับแม่(สัมภาษณ์ วันที่ 21 กรกฎาคม 2555)

2) ขั้นตอนระหว่างการค้าย้ายถิ่น

ขั้นตอนระหว่างการค้าย้ายถิ่น ผู้วิจัยกล่าวถึงกระบวนการเดินทางและการอำนวยความสะดวก ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับ นายหน้า ค่านิยม ความเชื่อถือส่วนบุคคล คนรู้จักกันมากกว่าเครือข่ายทางการที่เป็นบริการของรัฐ และทุนในการ จัดการเดินทาง

ตาราง 14 แสดงการได้รับความช่วยเหลือในการเข้ามาทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

ผู้ช่วยเหลือ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. มาด้วยตัวเอง			2		3		4	8		17	21.25
2. พ่อแม่หางานให้		3			1		2	6		12	15.00
3.ญาติ/เพื่อนหาให้		8	1		2		5	6		22	27.50
4. นายหน้า			6		2	13				21	26.25
5. จัดหางานที่ลาว			3							3	3.75
6. เจ้าหน้าที่โรงงาน			2		1					3	3.75
7. สามี/ภรรยา								2		2	2.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

การเข้ามาทำงานของแรงงานลาว ส่วนใหญ่จะได้รับการช่วยเหลือจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนสนิทเป็นคนพา ข้ามแดนเข้ามาทำงานในประเทศไทย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมาเป็นแนะนำและช่วยเหลือในการ เข้ามาในประเทศไทยจากนายหน้า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ส่วนการเดินทางเข้ามาหางานทำด้วยตนเอง ของแรงงาน มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25

จากการสัมภาษณ์พบว่าการทำงานในประเทศของแรงงานลาวมีการเข้ามาใน 2 รูปแบบ ได้แก่

1.รูปแบบการผ่านนายหน้า การเข้ามาทำงานในประเทศของแรงงานลาวโดยผ่านนายหน้าเป็นรูปแบบของบริษัทขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่โคราช ซึ่งต้องการแรงงานจำนวนมาก ๆ แต่ละโรงงานก็จะใช้วิธีการติดต่อแรงงานผ่านนายหน้าบริษัทสินไซจัดหางานทำจำกัดในประเทศไทยโดยบริษัท มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นายหน้าเข้าไปหาแนะนำและชักชวนแรงงานตามหมู่บ้านต่างๆ ว่าสนใจที่จะไปทำงานที่ประเทศไทยหรือไม่ และเล่าถึงลักษณะการทำงานคร่าว ๆ ให้ฟังว่าเป็นงานผลิตรองเท้าผลิตชิ้นส่วนไก่ เงินดี งานสบายทำงานในร่ม ไม่ต้องตากแดดเหมือนกับงานก่อสร้าง และบางส่วนก็มีเพื่อนและญาติพี่น้องแนะนำให้ไปสมัครงานกับนายหน้าที่รู้จักและไว้วางใจ ซึ่งนับว่าเป็นการลดความเสี่ยงหากแรงงานต้องการไปทำงานก็จะจดชื่อไว้ให้นายหน้ามี 2 กลุ่มคือกลุ่ม กลุ่มแรกเป็นนายหน้าระดับในพื้นที่ที่คุ้นเคยรู้จักกัน กลุ่มที่ 2 เป็นนายหน้าของบริษัทสินไซจัดหางานทำ จำกัดจัดหางานทำจำกัดกลุ่มนี้จะว่าจ้างนายหน้าในท้องถิ่นให้เป็นผู้เข้าไปหาคนงานในระดับหมู่บ้านก่อนแล้วค่อยติดต่อมาระดับแขวง

ขั้นตอนที่ 2 แรงงานไปทำพาสปอร์ตที่จะใช้ในการทำงาน และจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่จะใช้ในการเดินทาง เช่น บัตรประจำตัว สำเนาทะเบียนบ้าน เป็นต้น ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางเรื่องทำเอกสารแรงงานจะเป็นเสียค่าใช้จ่ายเองประมาณ 3,000 – 4,000 บาท

ขั้นตอนที่ 3 การเข้ามาคัดเลือกของบริษัท โดยมีตัวแทนทางบริษัทเข้ามาคัดเลือกตัว หลังจากที่แรงงานจัดการเรื่องเอกสารเรียบร้อยแล้วนายหน้าก็จะมาแจ้งแรงงานว่าทางบริษัทจะเข้ามาคัดเลือกตัว โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของโรงงานเข้ามาคัดเลือก การคัดเลือกก็ไม่มีขั้นตอนมากเพียงแต่มีการถามชื่อ-สกุล อายุ และเหตุผลในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย จากนั้นก็ได้ถ่ายรูปของแรงงานเก็บไว้ และประมาณ 1 อาทิตย์ แรงงานก็ได้เดินทาง

ขั้นตอนที่ 4 การเดินทางเข้าประเทศ นายหน้าจะมีการนัดหมายแรงงานไว้ในแต่ละแขวง โดยให้แรงงานเหมารถโดยสารประจำทางมาจากแขวงที่ตนเองอยู่เพื่อเดินทางเข้ามาที่ด่านทั้งด้านมุกดาหาร และด่านช่องเม็ก จ. อุบลราชธานี โดยแรงงานจะเป็นเสียค่ารถเองคนละ 200 บาท และเมื่อมาถึงด่านประเทศไทยก็จะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลมาเฝ้ารอรับ

ในกรณีที่แรงงานหางานผ่านนายหน้า แรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้าและเงินค่าหัวเพื่อให้ให้นายหน้าเป็นผู้อำนวยความสะดวกในเรื่องการติดต่อบริษัทให้กับแรงงานขึ้นอยู่กับนายหน้าค่าใช้จ่ายอยู่ระหว่าง 1,000-3,000 บาท

เมื่อถามถึงความยากลำบากในการข้ามแดนจากกฎเกณฑ์ของรัฐนั้น พบว่า ในการเดินทางเข้ามาทำงาน แรงงานไม่ได้มีความยุ่งยากหรือลำบากแต่อย่างใด เนื่องจากได้มีการทำพาสปอร์ตที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และการเข้ามาของแรงงานก็มาแบบผ่านกรมการจัดหางานที่ลาว ในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลก็ได้มีการพูดคุยกับทางเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไว้ให้แล้ว ถ้าแรงงานที่จะไปโรงงานรองเท้าขอนแก่น เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองก็ให้ผ่านไปได้เลย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางแรงงานขึ้นอยู่กับโรงงาน ส่วนใหญ่แรงงาน

จะต้องเสียเงินในการมาจำนวน 15,000 - 35,000 บาท⁴ ซึ่งรวมทั้งค่านายหน้า ค่าเอกสาร ค่าธรรมเนียมและค่าเดินทาง โดยบริษัทจะจ่ายให้ก่อนแล้วค่อยมาหักค่าแรงทีหลังเมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายแล้วยังเป็นค่าใช้จ่ายที่เกินกว่าความเป็นจริงเพราะค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 2,900 บาทเท่านั้น

ดังเช่น กรณีของบัวผันเดินทางเข้าไปหาเจ้าหน้าที่บริษัทสินไซจัดงานทำจำกัดพร้อมกันน้องชาย โดยเข้าไปขอฟังรายละเอียดกับทางบริษัทว่าหากเธอจะเดินทางเข้าไปทำงานเธอจะต้องกับอย่างไรบ้างเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งเมื่อเธอเดินทางไปถึงเจ้าหน้าที่ก็แนะนำเธอว่าหากอยากจะไปก็ไม่ต้องทำอะไรมากเพียงแค่นำบัตรประชาชนมานอกนั้นเจ้าหน้าที่จะเป็นคนเดินเรื่องให้ทั้งหมด และเสียเพียงแค่ค่าเอกสาร 500 บาท ส่วนน้องชายเธอซึ่งยังไม่มีบัตรประชาชนเจ้าหน้าที่ก็จะเป็นคนเดินเรื่องให้ เสียค่าทำเอกสาร 700 บาท นอกนั้นทางบริษัทเป็นคนจัดการค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด ส่วนรายละเอียดในการทำงานเธอบอกว่าเจ้าหน้าที่บริษัทไม่ได้แนะนำอะไรมาก บอกแค่เพียงว่าจะได้ไปทำงานที่โรงงานทำรองเท้าขนแกะ เป็นงานเบา ทำงานในร่มและถ้าใครที่ตั้งใจเก็บเงินก็จะมีเงินกลับมาที่บ้านได้เยอะ เธอบอกว่า บริษัทจะเน้นมากๆคือ ให้ทุกคนที่มาทำงานอดทนกับทุกอย่าง ห้ามหนี แต่เรื่องของการรับจ่ายเงินหรือการใช้หนี้คืนทางบริษัทไม่ได้แนะนำ และหลังจากที่บัวผันไปสมัครงานประมาณอีก 2 อาทิตย์เธอก็ได้เดินทางเข้ามาทำงานที่โรงงานทำรองเท้าขนแกะ

“เอ๊ยเข้ามาติดต่อทางบริษัทเพิ่นเองเลย บ่ได้เดินเรื่องผ่านสาย เพราะว่าจากบ้านมาบริษัทกะบ่ได้ไกลกันหลาย กะเลยตัดสินใจมาถามรายละเอียดเพิ่นมากับน้องชายพร้อม ตอนแรกกะตั้งใจมาสัมภาษณ์ซื่อๆ แต่เพิ่นบอกว่าถ้ามีบัตรประชาชนและกะเคยไปเอ็ดงานมาแล้วกะเสียเงิน 500 บาท แล้วเพิ่นลืเอ็ดเรื่องให้เบ็ดเลย แต่น้องเอ๊ยมันยังบ่มีบัตรและกะบ่เคยมาเอ็ดงานเพิ่นเลยขอค่าเดินเอกสาร 700 บาท แล้วจากนั้นเพิ่นกะเอ็ดให้เบ็ดจนได้เข้ามาเอ็ดงาน” (สัมภาษณ์วันที่ 1 กรกฎาคม 2555)

การเดินทางเข้ามาทำงานที่โรงงานผลิตรองเท้าขนแกะบัวผันเดินทางมาพร้อมกับน้องชายและเพื่อนที่ สปป.ลาวทั้งหมดประมาณ 10 คน โดยทางบริษัทสินไซจัดงานทำจำกัด ให้แรงงานทุกคนเดินทางมารวมกันที่บริษัทในแขวงจำปาสัก เพื่อขึ้นรถแล้วเดินทางไปที่ด่านช่องเม็ก ซึ่งใช้เวลาเดินทางประมาณ 1 ชั่วโมงในการมาถึงด่าน และเมื่อมาถึงด่านแล้วก็มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลโรงงานผลิตรองเท้าขนแกะมารอรับ โดยบัวผันบอกว่าการเดินทางเข้ามาไม่มีความยุ่งยากหรือลำบากอะไรเลย ถ้าเปรียบเทียบกับที่เธอเคยเดินทางเข้ามาทำงานทำเอง เพราะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจัดการให้ทุกอย่าง ตั้งแต่การคุยกับเจ้าหน้าที่ที่ด่าน การเอาเอกสาร (พาสปอร์ต) ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจดู ตลอดจนการมีรถมารับจนเดินทางไปถึงบริษัทโดยที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาตั้งด่านตรวจอะไรเลย

อย่างไรก็ตามในการเดินทางเข้ามาทำงาน บัวผันบอกว่าเธอเดินทางเข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมายก็จริง แต่เธอคิดว่าก็อยู่ไม่ต่างกับคนที่ผิดกฎหมายเลย เพราะตั้งแต่เธอมาทำงานที่นี่เธอก็ไม่เคยเห็นพาสปอร์ตของตัวเองเลยว่ามีหน้าตาเป็นอย่างไร เพราะตั้งแต่ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลนำพาสปอร์ตไปให้ตรวจแล้วบริษัทก็ยึดพาสปอร์ตนั้นไว้เลย และเมื่อบัวผันเดินทางมาถึงโรงงานผลิตรองเท้าขนแกะก็ได้เข้ารับการอบรมเรื่องของการทำงาน เรื่องของการทำประกันสังคม การหักเงินเพื่อใช้หนี้ในการเดินทางเข้ามา พร้อมทั้งการใช้ชีวิตอยู่ในบริษัท โดยบริษัทบอกว่าการมาทำงานที่นี้เขามีสัญญาจ้าง 3 ปี ต่อได้อีก 1 ปี แต่เธอก็ไม่เคยเห็นสัญญานี้เลย บัวผันไม่รู้ว่าเป็นแรงงาน

⁴ ค่าใช้จ่ายที่แรงงานข้ามชาติต้องจ่ายเมื่อยื่นคำร้องทำบัตรทะเบียนคนต่างด้าว ค่าตรวจสุขภาพคนละ 600 บาทและทำประกันสุขภาพ 1,300 บาทยื่นคำขออนุญาตทำงานตามแบบ ตท.8 ชำระค่าธรรมเนียม บาท ค่าธรรมเนียมอนุญาตทำงานปีละ 800-1,000 บาท

ประเภทไหนแต่เธอก็รู้ว่าเธอได้เดินทางเข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมาย เธอจ่ายค่าทำเรื่องเข้ามาทำงานเดือนละ 750 บาท และมีสิทธิในการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสังคม เพราะในแต่ละเดือนนายจ้างจะเป็นคนหักเงินไปจ่ายประกันสังคมให้ โดยที่เธอเองก็ยังไม่ทราบเลยว่าสิทธิประกันสังคมที่เธอหักจ่ายไปทุกๆ เดือนนั้นเธอจะได้รับสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง รู้เพียงว่าหากเจ็บป่วยก็ได้รับการรักษาพยาบาลฟรี

2.รูปแบบการเข้ามาเองแบบถูกกฎหมาย ลักษณะการเข้ามาทำงานแบบนี้เป็นรูปแบบของโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่ไม่มีระบบการจัดหางาน เช่น ที่โรงงานอิฐ โรงงานเส้นก๋วยเตี๋ยว โรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แรงงานติดต่อคนรู้จักหรือได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้องและเพื่อนที่เคยเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้ว และเมื่อเห็นว่าไปทำงานได้เงินดี ช่วงที่แรงงานกลับไปเยี่ยมบ้านก็มีการชักชวนกันให้เข้ามาทำงานด้วย โดยติดต่อนายจ้างผ่านโทรศัพท์เพื่อสอบถามก่อนว่าจะรับแรงงานหรือไม่ หากนายจ้างตกลงว่ารับมาทำงานด้วย ญาติก็จะมีการแนะนำวิธีการเดินทางเข้ามาและบอกสถานที่ตั้งของโรงงาน หลังจากที่เราทราบสถานที่แล้วแรงงานก็จะเดินทางเข้ามาเอง ในการเดินทางแยกเป็นกลุ่มที่เดินทางโดยใช้เรือข้ามฟาก และกลุ่มที่เดินทางข้ามสะพานมิตรภาพไทย-ลาวทั้งทางฝั่งหนองคายและฝั่งมุกดาหาร กลุ่มที่ใช้เรือข้ามฟากส่วนใหญ่จะมาจากบริเวณจุดผ่อนปรนในเขตอำเภอปากชม จังหวัดเลย และจุดผ่อนปรนในเขตอำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย ซึ่งแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายทั้งฝ่ายไทยและลาว 40 บาท ค่าเรือข้ามฟากแม่น้ำโขงอีก 50-100 บาท

ส่วนกลุ่มที่เดินทางทางสะพานมิตรภาพไทย-ลาว ทำเอกสาร 2 แบบ **แบบที่ 1** ทำบัตรผ่านแดน ซึ่งบัตรนี้จะสามารถให้แรงงานอยู่ในประเทศไทยได้ 3 วัน เสียค่าใช้จ่าย 200 บาทในการจ่ายเงินค่าผ่านด่าน **แบบที่ 2** ทำพาสปอร์ตนักท่องเที่ยวมีอายุได้ไม่เกิน 3 เดือน หากอยู่ 3 วันเสียค่าเอกสารในการเดินทางที่ สปป.ลาว 300 บาท ค่าทำพาสปอร์ตจำนวน 2,000 – 3,000 บาท และค่าใช้จ่ายในการข้ามด่านอีก 100-200 บาท รวมแล้วเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาที่ประเทศไทยจำนวน 3,000 – 3,500 บาท โรงงานเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายให้แรงงาน เช่น โรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จะส่งเงินค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทางและเอกสารต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการเดินทาง และไม่มีการหักคั้นเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เมื่อมาถึงด่านแรงงานแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองว่าไปหาญาติหรือไปเที่ยว เมื่อผ่านออกมาจากด่านแรงงานก็จะนั่งรถต่อจากจังหวัดหนองคาย มุกดาหารด้วยรถประจำทางธรรมดาเพื่อไม่ให้เป็นที่ผิดสังเกตและต่อรถโดยสารเล็กเข้าไปโรงงาน กรณีที่พาสปอร์ตหมดอายุในช่วงแรกทุกๆ 3 เดือนแรงงานจะต้องเดินทางกลับไปยังประเทศลาวเพื่อต่ออายุพาสปอร์ตเข้ามาใหม่ แต่เมื่ออยู่นานๆ ไปแรงงานรู้สึกเบื่อที่จะต้องเดินทางกลับไปบ่อยๆ ก็จะไม่กลับไปต่ออายุและอยู่ทำงานที่โรงงานกลายเป็นแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

การเดินทางของแรงงานในรูปแบบนี้ไม่มีความลำบากใด ๆ จากกฎเกณฑ์ของรัฐเพราะแรงงานมีบัตรผ่านแดน มีหนังสือเดินทางที่สามารถเข้าเมืองได้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่แรงงานไม่มีสิทธิในการเข้ามาทำงาน ซึ่งหากแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยถือได้ว่าเป็นการลักลอบทำงาน หากมีการตรวจจับถือว่าเป็นแรงงานที่ผิดตามกฎหมาย หรือเมื่อเอกสารหมดอายุก็จะทำให้กลายเป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทันที

อย่างไรก็ตาม นอกจากการเข้ามาผ่านการแนะนำจากญาติหรือเพื่อนแล้ว แรงงานบางคนได้มีการเดินทางติดตามเข้ามาพร้อมกับพ่อแม่ตั้งแต่ยังเด็ก โดยเข้ามาอยู่อาศัยและเรียนหนังสือในประเทศไทย เมื่อเรียนจบชั้น ม. 3 ก็อยู่อาศัยในโรงงานและทำงานที่โรงงานต่อไป

3.รูปแบบการลักลอบเข้ามา แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่จังหวัดหนองคาย โดยแรงงานจะเดินทางด้วยวิธีการใช้เรือข้ามฟากมาจากแขวงบอลิคำไซ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะมีเพื่อนที่เคยทำงานอยู่ในโรงงานเข้าไปแนะนำและชักชวนว่า โรงงานกำลังต้องการคนเข้ามาทำงาน จากนั้นเพื่อนก็ได้มีการติดต่อเรือไว้ว่าจะให้ข้ามฟากไปส่งที่ประเทศไทย และได้มีการติดต่อไปยังเจ้าแก้วว่าจะมีคนไปทำงานด้วยแล้วให้เจ้าแก้วมารับในบริเวณที่นัดหมาย ซึ่งแรงงานจะนั่งเรือข้ามมายังหมู่บ้านแถบอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ เมื่อขึ้นฝั่งมาเจ้าแก้วก็จะเอารถไปรับเพื่อเดินทางมาทำงานที่อำเภอท่าบ่อในรูปแบบการลักลอบเข้ามาบางคนก็เคยเข้ามาทำงานแล้วแต่อายุการทำงานตามที่การจดทะเบียนแรงงานไว้หมดอายุ จึงลักลอบเข้ามาใหม่ เช่น กรณีของเปี้ยวจะอยู่ในสถานะของแรงงานที่มีการไปขึ้นทะเบียนตามมติ ครม. ที่รัฐบาลจะอนุญาตให้แรงงานอยู่ในประเทศไทยได้คราวละปีต่อปี แต่อยู่ได้ไม่เกิน 4 ปี เมื่อครบ 4 ปี แล้ว แรงงานเหล่านั้นก็จะต้องมีการถูกผลักดันส่งกลับไปยังประเทศของตนเอง ซึ่งเปี้ยวเองก็เคยต้องถูกผลักดันส่งกลับไปยังประเทศลาวมาแล้ว เมื่อเดือนตุลาคม 2554 และเมื่อถูกส่งกลับเปี้ยวก็ได้ลักลอบเข้ามาใหม่โดยเข้ามาทางเรือหาปลา เพราะต้องกลับมาอยู่กับภรรยาและลูก ซึ่งปัจจุบันนี้เปี้ยวก็อยู่แบบการลักลอบ จึงไม่สิทธิในการรักษาพยาบาลอะไรเลย

“แต่ก็เฮามีบัตรประกันสุขภาพได้ แม่จิมเป็นคนพาไปขึ้นทะเบียนแรงงาน ก็ได้บัตรประกันสุขภาพมา เวลาไปหาหมอจะได้เสียแค่ 30 บาท แต่ตอนนี้ไม่มีแล้ว เพราะมันเบ็ดอายุครบ 4 ปี ตำรวจจะมาพาเฮไปหนองคายและกะส่งกลับประเทศลาว เพื่อบอกว่าถ้าขึ้นทะเบียนแรงงานแล้วเฮาให้อยู่ได้ไม่เกิน 4 ปี แต่พอเพื่อนส่งกลับไปแล้ว เฮากะหาทางเข้ามาใหม่ ลักเข้ามาทางเฮือ ไปอยู่ฟันทะจักลืออยู่จั่งได่ ลูกกับเมียกะอยู่นี้ กะเลยลักเข้ามา ตอนนีกะมีบัตรอีหยั่ง แม่ตำรวจมาตรวจกะคือสิได้เล่นลี้” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าใช้จ่ายเพื่อแลกกับการได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยจำแนกตามขนาดโรงงาน

ค่าใช้จ่ายในการเข้ามา(บาท)	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ไม่ได้จ่าย					2		7	12		21	26.25
2. ต่ำกว่า 15,000		11			7		4	10		32	40.00
3. 15,000-20,000			14			11				25	31.25
4. 20,001-25,000											
5. สูงกว่า 25,000						2				2	2.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่แรงงานจะต้องได้เสียค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงาน เป็นจำนวนเงินประมาณ 700-10,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และแรงงานที่ต้องได้เสียค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานจำนวนเงินระหว่าง 15,000-20,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และแรงงานที่ไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางใดๆเลย มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ซึ่งส่วนมากจะเป็นแรงงานที่มีการลักลอบเข้ามาทำงาน โดยมีการใช้เรือข้ามฟาก พบมากในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ในพื้นที่จังหวัดหนองคายและจังหวัดขอนแก่น

กล่าวโดยสรุป กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาคอุตสาหกรรม พบว่าใน **ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น** การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานลาวสาเหตุมาจาก **ด้านเศรษฐกิจ** ความยากจน การไม่มีอาชีพ การมีหนี้สิน การมีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือนจำนวนมาก (6-10 คน) **สาเหตุทางสังคม** ได้แก่ การถูกชักนำของญาติหรือเพื่อน การที่แรงงานมีญาติพี่น้อง เพื่อนในชุมชนย้ายมาทำงานอยู่ก่อนและชักชวนกันตามมา **สาเหตุด้านทัศนคติค่านิยม** ที่ต้องการต้องการเดินทางไปต่างประเทศหางานที่สบายและเห็นความทันสมัยในประเทศไทย เพราะเพื่อนที่เคยเข้ามาทำงานแล้วทำงานสบายเงินดี ส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นสาวที่มีอายุระหว่าง 16 – 20 ปี ทำให้เกิดแรงจูงใจที่อยากเข้ามาขายแรงงาน แต่สาเหตุนี้ควบคู่กับความยากจนของครอบครัวประกอบด้วยกันทำให้เป็นแรงผลักดันให้วัยรุ่นเข้ามาเป็นแรงงาน

ส่วนวิธีการเข้ามาของแรงงานลาว แยกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่เข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา(Memorandum of Understanding-MOU) แรงงานที่เข้ามาตามระบบ MOU ส่วนใหญ่พบในโรงงานที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่และมีการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานที่ค่อนข้างเป็นระบบ เช่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ ไโคราช โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่นซึ่งการนำเข้าของแรงงานผ่านการนำเข้าโดยวิธีการผ่านรัฐต่อรัฐ โดยบริษัทจะมีการติดต่อไปที่จัดหางานเพื่อยื่นคำร้องขอให้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศลาว จากนั้นก็จะมีนายหน้าซึ่งเป็นคนลาวเป็นคนหาแรงงานและจัดส่งมาให้ ทั้ง 2 โรงงานใช้บริษัทสินไซจัดหางานทำจำกัดเป็นนายหน้าจัดหาแรงงานมาให้

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่เข้ามาและมาพิสูจน์สัญชาติตามมติ ครม. กลุ่มนี้พบในโรงงานขนาดกลาง บริษัทผลิตอุปกรณ์ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีการเข้าเมืองผิดกฎหมายที่เข้ามาโดยถือวีซ่านักท่องเที่ยวที่อยู่ในประเทศได้ 1-3 เดือนแล้วมาทำงานในโรงงาน พอรัฐประกาศผ่อนผันโดยการให้ไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อให้สามารถทำงานในประเทศแบบชั่วคราวได้ นายจ้างจึงพาไปจดทะเบียนเพื่อการปรับให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายแรงงานต้องขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานจึงจะสามารถอยู่ในประเทศไทยได้แบบปัดปัด

กลุ่มที่ 3 คือกลุ่มที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายกลุ่มนี้พบในโรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็กที่โรงงานมีระบบการจัดการแรงงานที่ไม่ดีนัก แรงงานกลุ่มนี้มีวิธีการเข้ามามี 3 ลักษณะ 1) **เป็นกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทางด่านประเพณีที่รัฐอนุญาตให้ประชาชนชาวไทย – ลาวสองฝั่งแม่น้ำโขงข้ามไปมาเพื่อการแลกเปลี่ยน ค่าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือทำข้ามเรือข้ามมาขึ้นบริเวณริมฝั่งที่เดินทางข้ามไปมาได้** 2) **เป็นแรงงานที่เข้าเมืองในรูปแบบนักท่องเที่ยวก่อนซึ่งมีระยะเวลาที่อยู่ได้ 1-3 เดือนหลังจากนั้นก็อยู่ทำงานในประเทศไทยต่อไป** แรงงานกลุ่มนี้กลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายเมื่อเลยเวลาที่กำหนดและเมื่อไม่ได้มาทำการพิสูจน์สัญชาติ นายจ้างก็ไม่เห็นความจำเป็นที่จะพาแรงงานมาพิสูจน์สัญชาติแต่กลับใช้วิธีการควบคุมแรงงานไม่ให้เดินทางไปไหนไกลกว่าตลาดในท้องถิ่นและโรงงาน อีกทั้งนายจ้างก็ทำความตกลงและรับรู้ร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นว่า แรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานของโรงงานหากมีอะไรก็ทำการตกลงกันได้ 3) **แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศมากกว่า 10 ปี** แรงงานกลุ่มนี้เข้ามาพร้อมกับพ่อแม่ตอนที่ยังเล็ก ๆ อาศัยอยู่และเมื่อโตขึ้นก็ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ

ส่วนขั้นตอนระหว่างการย้ายถิ่น พบว่ากระบวนการเดินทางของแรงงานลาวมีการเข้ามาใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) **รูปแบบการผ่านนายหน้า** เป็นรูปแบบการนำเข้าแรงงานของของบริษัทขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่โคราช ซึ่งต้องการแรงงานจำนวนครั้งละมาก ๆ โดยโรงงานติดต่อแรงงานผ่านนายหน้าในประเทศลาว นายหน้ามี 2 กลุ่มคือ กลุ่มนายหน้าระดับท้องถิ่นที่คุ้นเคยรู้จักกับแรงงานหรือที่ญาติพี่น้องแนะนำให้ไปสมัครงานกับนายหน้าที่รู้จักและไว้วางใจ ซึ่งนับว่าเป็นการลดความเสี่ยงจากการถูก

หลอกลวงหากแรงงานต้องการไปทำงาน กลุ่มที่ 2 เป็นนายหน้าของบริษัทระดับแขวงที่ว่าจ้างนายหน้าในท้องถิ่นให้เป็นผู้เข้าไปหาคนงานในระดับหมู่บ้าน ส่วนแรงงานเตรียมเอกสารพาสปอร์ต บัตรประจำตัว สำเนาทะเบียนบ้านแล้ว โรงงานส่งคนเข้าไปคัดเลือกตัว ถามชื่อ-สกุล อายุ และเหตุผลในการเข้ามาทำงาน ถ่ายรูปของแรงงานเก็บไว้ การเข้ามาในรูปแบบนี้ใช้เวลาประมาณ 2-3 เดือน ในขั้นตอนการเดิน นายหน้าจะรับแรงงานจากแขวงข้ามด่านจากจังหวัดมุกดาหาร และด่านช่องเม็ก จ.อุบลราชธานี และเมื่อมาถึงด่านประเทศไทยก็จะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลมาเอารถมารับ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางแรงงานขึ้นอยู่กับโรงงาน ส่วนใหญ่แรงงานจะต้องเสียเงินในการมาจำนวน 30,000 - 35,000 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกินกว่าความเป็นจริงเพราะค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 2,900 บาทเท่านั้น ค่าใช้จ่ายโรงงานจะเป็นคนจ่ายให้ก่อนแล้วค่อยมาหักคืนเดือนละ 700- 750 บาท จนกว่าจะใช้หนี้หมด 2) รูปแบบการเข้ามาเองแบบถูกกฎหมาย ลักษณะการเข้ามาทำงานแบบนี้เป็นรูปแบบของโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่ไม่มีระบบการจัดหางาน แรงงานติดต่อคนรู้จักหรือได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้อง และเพื่อนที่เคยเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้ว แยกเป็นกลุ่มที่เดินทางโดยใช้เรือข้ามฟากที่เป็นจุดผ่อนปรนจากบริเวณอำเภอปากชม จังหวัดเลย และอำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย และกลุ่มที่เดินทางข้ามสะพานมิตรภาพไทย-ลาวทั้งทางฝั่งหนองคายและฝั่งมุกดาหาร ทำเอกสาร 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ทำบัตรผ่านแดน ซึ่งบัตรนี้จะสามารถให้แรงงานอยู่ในประเทศไทยได้ 3 วัน เสียค่าใช้จ่าย 200 บาทในการจ่ายเงินค่าผ่านด่าน สำหรับการข้ามแดนแบบนี้ใช้คนจำนวนผู้ข้ามไปมาลำบากเนื่องจากบางด่านซึ่งเป็นจุดผ่อนปรนก็ยึดสมุดบ้านหรือบัตรประชาชนลาว บางด่านก็เป็นเพียงตลาดท้องถิ่นที่ลาวข้ามมาซื้อของจึงไม่ได้มีการเก็บหลักฐานของคนลาวข้ามแดนไปมา เช่น จุดผ่อนปรนบ้านหม้อมีการยึดสมุดบ้านหรือบัตรประชาชนไว้ แรงงานลาวจึงไม่นิยมข้าม ส่วนใหญ่พ่อค้าแม่ค้าข้ามมาซื้อของไปกลับ ส่วนด่านที่แรงงานนิยมข้ามแดนคือที่ด่านบ้านม่วงกับด่านปากคาดเพราะไม่ได้มีการเรียกเก็บเอกสารใด ๆ โดยเสียค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนให้ฝั่งลาวและไทย 40 บาท ค่าเรือข้ามแม่น้ำโขงอีก 50-100 บาท ด่านที่อำเภอปากคาดเป็นตลาดที่คนลาวข้ามมาซื้อของ ช่องทางดังกล่าวจึงทำให้เกิดการข้ามแดนไปมาอย่างสะดวก แรงงานข้ามแดนที่เข้ามาทำงานในบริเวณพื้นที่ชายแดน นิยมเข้ามาด้วยวิธีการนี้เพราะเสียค่าใช้จ่ายถูกที่สุด ถึงแม้จุดผ่อนปรนอยู่ภายใต้การควบคุมและกำหนดโดยกฎหมายที่เข้มงวดของประเทศไทย แต่นอกเหนือจากวันที่รัฐกำหนดในการเปิดจุดผ่อนปรน ก็ยังมีการอนุญาตให้ข้ามพรมแดนไปมาได้ด้วยการสวมทับจุดผ่อนปรนว่าเป็นประเพณี ทำให้เกิดการรับรองในความชอบธรรมของการข้ามพรมแดนของแรงงานได้ ซึ่งแรงงานได้ใช้พื้นที่นี้เป็นการช่วงชิง ต่อรองเพื่อเข้ามาอย่างชอบธรรมในการเข้ามาเป็นแรงงานข้ามแดน

แบบที่ 2 ทำพาสปอร์ตนักท่องเที่ยว 3 เดือน โดยเสียค่าเอกสารในการเดินเรื่องที่ สปป.ลาว 300 บาท ค่าทำพาสปอร์ตจำนวน 2,000 - 3,000 บาท และค่าใช้จ่ายในการข้ามด่านอีก 100-200 บาท รวมแล้วเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาที่ประเทศไทยจำนวน 3,000 - 3,500 บาท โรงงานเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายให้แรงงานโดยไม่มีการหักคืนเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เมื่อมาถึงด่านแรงงานแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองว่าไปหาญาติหรือไปเที่ยว การเดินทางของแรงงานในรูปแบบนี้ไม่มีความลำบากใด ๆ จากกฎเกณฑ์ของรัฐเพราะแรงงานมีบัตรผ่านแดน มีหนังสือเดินทางที่เข้าเมืองได้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่แรงงานก็หลีกเลี่ยงการทำงาน หากมีการตรวจจับถือว่าเป็นแรงงานที่ผิดตามกฎหมาย หรือเมื่อเอกสารหมดอายุก็จะทำให้กลายเป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทันที 3) รูปแบบการลักลอบเข้ามา แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่จังหวัดหนองคาย โดยแรงงานจะเดินทางด้วยวิธีการใช้เรือข้ามฟากจากฝั่งลาวมาขึ้นฝั่งที่ไทย ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มีเพื่อนที่เคยทำงานอยู่ในโรงงานเข้าไปแนะนำ/ชักชวนว่าโรงงานต้องการคน

เข้ามาทำงาน และมีการติดต่อเรือไว้ว่าจะให้ข้ามปากไปส่งที่ประเทศไทย ให้เล่าแก่มารับในบริเวณที่นัดหมายและรับไปทำงานในโรงงาน

จากผลการศึกษาในบทนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับมูลเหตุจูงใจในการทำให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีหลายสาเหตุ ได้แก่ กลุ่มแรกคือสาเหตุทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในเรื่องของการมีรายได้น้อย การมีภาระหนี้สิน สาเหตุกลุ่มที่สองคือเกิดจากคำชักชวนของญาติที่มาทำงานอยู่ในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการถูกหลอกไปขายแรงงาน สาเหตุกลุ่มที่สามคือการมีทัศนคติทางสังคมจากคนที่เคยมาทำงานว่า วานดี มีเงินใช้และยังได้แต่งตัวสวยๆ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนวัยหนุ่ม-สาวอยากเข้ามาทำงานในประเทศไทย

วิธีการเข้ามาของแรงงานมีวิธีการที่ต่างกันซึ่งแบ่งออกเป็นสามกลุ่ม กลุ่มแรกจะเป็นแรงงานที่เข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา(MOU) ส่วนใหญ่จะพบแรงงานกลุ่มนี้ในบริษัทขนาดใหญ่ เช่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่โคราช โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น ซึ่งการนำเข้าของแรงงานจะเป็นการติดต่อไปที่จัดหางานเพื่อยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงาน กลุ่มที่สองคือกลุ่มที่เข้ามาและมีภารกิจพิสูจน์สัญชาติตามมติ ครม. กลุ่มนี้พบในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยได้ 1 ปี หลังจาก1ปี แรงงานต้องขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานจึงจะสามารถอยู่ในประเทศไทยได้แบบปีต่อปี กลุ่มที่สามคือกลุ่มที่เข้ามาแบบผิดกฎหมาย แรงงานกลุ่มนี้พบทั้งในโรงงานขนาดกลางและเล็ก มีลักษณะการเข้ามา 3 ลักษณะ คือ เข้ามาทางด้านประเพณี เข้ามาในรูปแบบของนักท่องเที่ยวและเข้ามาพร้อมกับพ่อแม่ แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับการดูแลที่ไม่ดีนักและมีลักษณะการทำงานที่หนักกว่ากลุ่มอื่นๆ

จากผลการวิจัยจากปรากฏการณ์ของการข้ามแดนของแรงงานลาวพบว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นมีปัจจัยหลายด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและด้านทัศนคติ ค่านิยม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration) ที่เสนอว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานขึ้นอยู่กับรับรายได้และการลดความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่มีงานทำในประเทศลาว จึงส่งแรงงานที่เกินจากความต้องการของครัวเรือนออกไปหางานทำงานในต่างประเทศแทนเพื่อหวังให้มีรายได้ในครอบครัวเพิ่มขึ้น และถือว่าการไปขายแรงงานต่างประเทศเป็นการกระจายความเสี่ยง หรือแนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labour market theory) ที่กล่าวว่าการย้ายถิ่นมาจากปัจจัยดึงดูด (pull factors) คือการมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าและการมีโอกาสความก้าวหน้าในงานอาชีพที่มีมากกว่า และปัจจัยผลัก(push factors) ได้แก่การว่างงาน การได้รับค่าจ้างที่ต่ำทำให้แรงงานไม่สามารถดำรงชีพได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านนโยบายและการผ่อนปรนทางระเบียบ ข้อตกลงระหว่างรัฐ และปัจจัยในตัว of แรงงานเอง

ในส่วนของการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานเข้ามาผ่านการติดต่อผ่านระบบเครือข่ายทางสังคม ญาติ พี่น้อง คนรู้จักทำให้มีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าการผ่านระบบนายหน้า แต่การเข้ามาผ่านระบบนายหน้าก็จะติดต่อผ่านคนที่คุ้นเคยหรือไม่ก็มีญาติเป็นคนแนะนำให้รู้จักกับนายหน้าที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญของการย้ายถิ่นที่เกิดจากเครือข่ายทางสังคมเป็นตัวเชื่อมโยงผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการย้ายถิ่นในประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางเข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ทำให้ช่วยลดต้นทุนการย้ายถิ่นทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางสังคมและการลดความเสี่ยง ที่จะช่วยให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงผู้ย้ายถิ่นทั้งผู้ที่เคยย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่เคยย้ายถิ่นผ่าน

ระบบความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อนและการเป็นคนอยู่ในชุมชนบ้านเกิดเดียวกัน ความสัมพันธ์นี้ได้ก่อตัวเป็น เครือข่ายช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก การบอกผ่านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความช่วยเหลือ ต่าง ๆ ทั้งด้านที่พักอาศัย การช่วยเหลือในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในสังคมใหม่ ในการออกจากประเทศต้นทาง และการตั้งรกรากในประเทศปลายทาง

ส่วนในขั้นตอนปลายทาง เมื่อแรงงานได้พำนักอยู่ในประเทศที่เคลื่อนย้ายแรงงาน สภาพการจ้างงาน สถานภาพการทำงาน อาชีพ รายได้ของแรงงานข้ามชาติ ระบบสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ สิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อแรงงานข้ามชาติลาว โดยการสัมภาษณ์แรงงานเจ้าหน้าที่ในโรงงานอุตสาหกรรม ดังจะกล่าวในบทต่อไป

บทที่ 5

วิถีชีวิตของการทำงาน การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรองของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ใหม่

โดยภาพรวมเมื่อพูดถึงแรงงานข้ามชาติ ผู้คนในสังคมไทยส่วนใหญ่มักมองว่าเป็นกลุ่มคนที่ผิดกฎหมาย แ่่งงานคนไทยทำหรือเป็นภัยต่อความมั่นคง ก่อปัญหาอาชญากรรมและรวมถึงอคติทางชาติพันธุ์ซึ่งเหมือนเป็นการดูถูกเหยียดหยาม แต่แรงงานเหล่านี้ก็มีคุณูปการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมากในขณะที่วิถีชีวิตของแรงงานเมื่อเข้ามาแล้วนอกจากจะเผชิญกับทัศนคติในด้านลบ การตีตราว่าเป็นภัยต่อประเทศแล้วเขาเหล่านั้นต้องเผชิญกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ลำบาก ต้องปรับตัวกับการเข้ามาอยู่ในพื้นที่ใหม่ที่อพยพมาอยู่การต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพการทำงานที่ลำบากและเสี่ยงอันตรายซึ่งเรื่องราวเหล่านี้มีปรากฏในปฏิบัติการชีวิตประจำวันของแรงงานซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอสะท้อนจากการสัมภาษณ์ การบอกเล่าของแรงงานและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมของผู้วิจัย

วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานในแต่ละโรงงานมีความแตกต่างกัน แต่ก็มีลักษณะร่วมของการทำงานของคล้ายคลึงกันคือเป็นงานที่ลำบาก ทำงานหนักต่อเนื่องหลายชั่วโมงวันหนึ่ง ๆ ได้ค่าแรงรายวันต่ำ สวัสดิการน้อยและเป็นงานที่มีความเสี่ยงกับสุขภาพและความปลอดภัยของชีวิตวิถีชีวิตของแรงงานส่วนใหญ่มีความผูกพันกับโรงงานที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดและควบคุมชีวิตของแรงงาน ไม่เพียงแต่ในช่วงเวลาการทำงานเท่านั้นแต่รวมถึงด้านความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของแรงงานในการดำรงชีวิตอยู่ด้วย

การจัดการดูแลแรงงานภายใต้กลยุทธ์ต่าง ๆ ของผู้ประกอบการทั้งการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ การสร้างระบบอุปถัมภ์ การให้สวัสดิการแบบต่าง ๆ ทำให้แรงงานต้องเบียดบังตนเองให้ทำงานหนักและเสี่ยงอันตรายมากขึ้นเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนที่มากขึ้น หรือท่ามกลางสภาพการทำงานที่อยู่ในภาวะกดดันและสภาพการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน ทั้งสภาพความเป็นอยู่หอพักที่แออัดจนทำให้แรงงานต้องรวมตัวกันประท้วง ละทิ้งงานซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้มีความแตกต่างกันไปตามการบริหารจัดการแรงงานและบริบทของโรงงานแต่ละแห่ง

สภาพวิถีชีวิตของแรงงาน

วิถีชีวิตในการทำงานแรงงานภายใต้สภาพการผลิตของระบบอุตสาหกรรมซึ่งต้องทำงานเป็นวัฏจักรซ้ำ ๆ ในแต่ละวัน จากการศึกษาสภาพวิถีชีวิตของแรงงานแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงานของโรงงานแยกเป็น 2 แบบคือวิถีชีวิตของแรงงานรายวัน และวิถีชีวิตของแรงงานแบบเหมา

1.วิถีชีวิตของแรงงานรายวันแรงงานต้องทำงานตั้งแต่เช้าตั้งแต่ 08.00 น.-17.00 น. เฉลี่ยวันละ 8 ชั่วโมง และพักเที่ยง 12.00 น. -13.00 น.ภายในหนึ่งสัปดาห์แรงงานต้องทำงาน 6 วันและได้หยุดเพียง 1 วัน แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีระบบการจัดการแรงงานที่เป็นระบบ ได้แก่ โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ โรงงานผลิตรองเท้า และโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์โรงงานทั้ง 3 แห่งมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามประเภทของการผลิต เป็นแรงงานที่ทำงานได้ค่าจ้างเป็นรายวันได้รับเงินเป็นรายปักษ์ (15 วัน)ส่วนแรงงานเหมาเป็นแรงงานที่ทำงานค่อนข้างมีอิสระไม่มีใครมาควบคุมหรือบังคับหากทำมากก็ได้เงินมาก ช่วงเวลาการทำงานไม่แน่นอน เช่น โรงงานแล่นเนื้อไก่ โรงงานทำอิฐ โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวช่วงเวลาการทำงานของแรงงานในแต่ละโรงงานมีความแตกต่างกันดังตาราง

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนวันในการทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

วันในการทำงาน	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. น้อยกว่า 5 วัน							2			2	2.50
2. 5 วัน							4	6		10	12.50
3. 6 วัน			14		9	13	5	16		57	71.25
4. 7 วัน		11								11	13.75
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

ในหนึ่งสัปดาห์แรงงานส่วนใหญ่จะทำงานทั้งหมด 6 วัน มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 ส่วนแรงงานมี
การทำงานทั้งหมด 7 วัน โดยไม่มีวันหยุด มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 เป็นแรงงานที่ทำงานแบบเหมาและ
มีชั่วโมงการทำงานที่ไม่แน่นอน

ตารางที่ 17 แสดงชั่วโมงการทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

ชั่วโมงการทำงาน ต่อวัน	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. น้อยกว่า 8 ชม.								6		6	7.50
2. 8 ชั่วโมง			4		4	6		14		28	35.00
3. 9 ชั่วโมง			3		3	2		2		10	12.50
4. 10 ชั่วโมง			6		2	3				11	13.75
5. 11 ชั่วโมง			1							1	1.25
6. 12 ชั่วโมง						2				2	2.25
7. มากกว่า 12 ชม.		11					11			22	27.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

การทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่แรงงานจะมีการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง จำนวน 28 คน
คิดเป็นร้อยละ 35.00 ส่วนแรงงานที่มีการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมง มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ซึ่งส่วน
ใหญ่เป็นงานเหมาและเป็นการทำงานล่วงเวลา

ลักษณะของการทำงานเหมาเช่น กรณีของโสมเริ่มทำงานแล้กับสามีและเพื่อน ๆ ที่ทำงานมาก่อนตั้งแต่ปี
พ.ศ.2552 ตอนเข้ามาทำงานที่โรงงานแล้ก็ช่วงแรกก็รู้สึกว่าเป็นงานที่ค่อนข้างหนักลำบากมาก เพราะทำงานหลาย
ชั่วโมง 15 ชั่วโมง นายจ้างให้ทำหน้าที่ในการแล้และยกเนื้อไก่ที่แล้เสร็จแล้ขึ้นรถ ถ้าทำน้อยก็ได้เงินน้อย โสมจึง
ต้องแล้ให้ได้จำนวนมาก ๆ เพื่อให้ได้เงินเพิ่มจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ

ตารางที่ 18 แสดงระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

ระยะเวลาพักต่อ ชั่วโมง	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. น้อยกว่า 1 ชม.		11	2					1		14	17.50
2. 1 ชั่วโมง			12		9	2	10	10		43	53.75
3. 2 ชั่วโมง						11	1	6		18	22.50
4. มากกว่า 2 ชม.								5		5	6.25
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

แรงงานส่วนใหญ่จะมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 ส่วนแรงงานที่มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 2 ชั่วโมง มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ซึ่งจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดในจังหวัดขอนแก่นที่จะต้องมีการให้แรงงานมีการทำงานล่วงเวลา และแรงงานที่จังหวัดหนองคายที่มีเวลาพักมากกว่า 2 ชั่วโมงเนื่องจากเป็นลักษณะงานเหมา

การทำงานของแรงงานถือว่าเป็นงานที่ค่อนข้างเสี่ยงและต้องใช้ความอดทนสูงเพราะในบางโรงงานแรงงานต้องยืนทำงานตลอดทั้งวัน และทำงานในสภาพที่มีอุณหภูมิเย็นจัด เช่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ บางโรงงานก็ต้องทำงานสัมผัสกับสารเคมี กลิ่นกาว กลิ่นสีและฝุ่นละออง เช่น ตลอดทั้งวัน เช่น ในโรงงานผลิตรองเท้าและโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โรงงานอิฐ ซึ่งบางครั้งทำให้แรงงานมีปัญหาด้านสุขภาพ

แรงงานรายวัน ในโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ที่ทุกสายพานการผลิตต้องผลิตอย่างต่อเนื่อง แรงงานจึงต้องทำงานหมุนเวียนกันทั้งในช่วงกลางวันและกลางคืนเพื่อให้ได้ผลผลิตทันตามกำหนด โดยแยกการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มที่ทำงานกะเช้าในช่วงเวลา 8.00-6.45 น. ส่วนกะกลางคืนระหว่างเวลา 8.15- 6.30 น. แรงงานทุกคนต้องทำงานสลับเปลี่ยนกะทุก ๆ 2 อาทิตย์ เมื่อทำงานกะเช้า 2 อาทิตย์จะได้หยุด 1 วันเพื่อเปลี่ยนทำงานกะกลางคืนอีก 2 อาทิตย์แรงงานต้องยืนทำงานตลอดสายพานการผลิตที่เริ่มตั้งแต่การชำแหละ การเชือดไก่¹ การห้อยแขวนไก่ การล้าง การแปรรูปชิ้นส่วนตรวจเช็คคุณภาพการบรรจุหีบห่อตามลำดับและการคัดเกรด ถ้าสินค้าเกรด A ก็ส่งออกไปต่างประเทศ ถ้าเป็นสินค้าเกรด B ก็คัดออกเพื่อจัดส่งขายภายในประเทศแรงงานแต่ละสายการผลิต(line) จะมีประมาณ 30 กว่าคนต่อสายงาน มีหัวหน้าสายงานเป็นผู้ที่ควบคุมแรงงานซึ่งหัวหน้าสายส่วนใหญ่เป็นคนที่เพิ่งจบการศึกษาปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีอาหารแต่เมื่อสัมภาษณ์หัวหน้าสายบอกว่างานที่ทำไม่ค่อยได้ใช้ศาสตร์ที่เรียนมาเท่าใดนัก เพราะมีหน้าที่ควบคุมลูกน้องทำงานให้แปรรูปให้ได้ตามปริมาณการผลิตแต่ละวัน การทำงานของแรงงานรายวัน ถึงแม้จะทำงานโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ในกระบวนการผลิตก็มีรูปแบบคล้ายกับการทำงานเหมา แรงงานเรียกว่า“ค่าเหมาค่ากะ” ซึ่งแรงงานจะมีรายได้เพิ่มมากขึ้นหากมีปริมาณการผลิตเพิ่มกว่าปกติ ซึ่งแต่ละสายงานมีการนับยอดของการผลิตของทุกคนมารวมกันและหารให้เท่า ๆ กัน แรงงานจึงทำงานจึงบังคับตัวเองให้ทำให้เร็วขึ้นเพื่อให้ได้ยอดการผลิตมากขึ้นและมีรายได้เพิ่มขึ้น กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจด้านรายได้ทำให้ทุกคนต่างเร่งการผลิตโดยไม่อยากหยุดพัก

แรงงานในโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ต้องได้รับการตรวจตราในการผลิตด้านความปลอดภัยในการทำงานและเคร่งครัดในเรื่องของความสะอาดและ ก่อนเข้าไปทำงานในอาคารทำงาน แรงงานจะไม่ได้รับอนุญาตให้นำเข้า

¹ ขั้นตอนนี้จะใช้แรงงานที่เป็นมุสลิมเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอาหารฮาลาลเนื่องจากโรงงานส่งออกอาหารไปยังประเทศที่เป็นมุสลิมด้วยพนักงานเชือดไก่จึงต้องเป็นไปตามมาตรฐานอาหารฮาลาลที่ต้องเป็นมุสลิมที่มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ ไม่เป็นโรคที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเชือดสัตว์ตามบัญญัติศาสนาอิสลาม

อุปกรณ์โทรศัพท์ ปากกา เครื่องประดับทุกชนิด หรือวัตถุใด ๆ เข้าไปในโรงงานยกเว้นกระเป๋าเงินทั้งนี้เพื่อให้โรงงานสะอาดและปลอดภัยโรค

สภาพแวดล้อมการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน บางอาคารจะมีอากาศที่หนาวเย็น อุณหภูมิ 12 องศาเซลเซียส บางอาคารจะมีอุณหภูมิที่ค่อนข้างร้อนอบอ้าวแรงงานลาวส่วนใหญ่ทำงานในแผนกตัดแต่งชิ้นส่วนไก่บริเวณน่องและสะโพก ต้องยืนตัดแต่งชิ้นส่วนไก่ที่ห้อยอยู่บนสายพานที่ไหลผ่านในห้องที่มีอุณหภูมิต่ำเพื่อให้เนื้อไก่สดอยู่ตลอดเวลา การทำงานในลักษณะนี้ทำให้แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ ดังกรณีของกวนเด็กสาววัยรุ่นอายุ 19 ปี เธอเล่าว่าช่วงแรกเธอยังไม่ชินและยังปรับตัวไม่ได้เนื่องจากการยืนทำงานทั้งวันในที่อากาศเย็น ถึงแม้โรงงานจะมีชุดให้พนักงานใส่เพื่อกันหนาวคลุม แต่เธอและเพื่อนส่วนใหญ่ก็ป่วยเป็นไข้หวัดและปวดเมื่อยตามแขนขาและบวมเนื่องจากลักษณะงานที่จะต้องทำซ้ำๆ และใช้แขนและข้อมือตลอดเวลา เมื่อไม่นานแขนข้างขวาของกวนมีอาการบวมและปวดแต่เธอก็ต้องอดทนไปทำงานเพื่อไม่ให้สูญเสียรายได้ แต่เมื่อกวนทนกับอาการปวดแขนไม่ไหวเธอก็จึงบอกหัวหน้างานที่ส่งตัวไปห้องพยาบาลของโรงงาน เธอได้รับยานวดและยาแก้ปวดมากิน แต่พยาบาลที่ห้องพยาบาลบอกเธอให้เปลี่ยนมาทำแขนซ้ายแทนและพูดจาไม่ดี เธอจึงไม่ไปห้องพยาบาลอีกแต่เธอเลือกที่จะไปนวดกับแพทย์แผนโบราณซึ่งหัวหน้างานในสายการผลิตเป็นคนพาไปในวันหยุดและคอยดูแลเธอบอกว่าทำงานที่นี่ดีกว่าที่โรงงานเก่ามากทั้งในเรื่องเงินที่ได้และความปลอดภัยในการทำงาน ถึงแม้จะเหนื่อยบ้างโดนดุบ้างระหว่างการทำงานแต่หลังเลิกงานหัวหน้างานก็ไม่ดุทำให้เธอรู้สึกผ่อนคลายและสนิทกับหัวหน้างานมากขึ้น ถึงแม้ในบางครั้งจะคิดถึงบ้านบ้างแต่เธอก็ขอเลือกที่จะอยู่ที่ประเทศไทยเพื่อหาเงินส่งกลับบ้านก่อนเธออยู่ที่นี่ก็มีเพื่อนทำให้คลายเหงาได้บ้าง (สัมภาษณ์วันที่ 29 กรกฎาคม 2555)

การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานก็เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยกับแรงงานเนื่องจากต้องใช้มีดในการเลาะชิ้นส่วนไก่ถึงแม้จะมีถุงมือป้องกัน เช่น กรณีของก้อยที่มีบาดแผลค่อนข้างใหญ่บริเวณนิ้วก้อยข้างซ้ายในระหว่างการทำงาน ก้อยได้รับการรักษาเบื้องต้นจากห้องพยาบาลของโรงงานซึ่งเธอเลือกที่จะไม่เย็บแผลซึ่งก้อยบอกว่าจะมีผลเสียต่อสายงานการผลิตของเธอ เนื่องจากนโยบายของโรงงานหากไม่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานในสายการผลิตภายในรอบปี แรงงานในสายนั้นจะได้รับรางวัลในการทำงาน แต่ถ้าสายการผลิตใดเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นต้องเย็บตั้งแต่ 1 เข็มขึ้นไปก็จะไม่ได้รับรางวัลก้อยจึงเลือกที่จะไม่เย็บบาดแผลเพื่อไม่ให้เสียประวัติของสายแต่มาทำแผลที่ห้องพยาบาลทุกวันจนหาย (สัมภาษณ์วันที่ 29 กรกฎาคม 2555)

กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ การจ่ายค่าเหมา ค่ากะ ของโรงงานทำให้แรงงานพยายามที่จะทำให้อัตราการผลิตได้ตามเป้าหรือทำงานมากกว่าเพื่อให้ได้รายได้เพิ่มขึ้นทำให้แรงงานต้องใช้ความอดทนเบียดเบียนตนเองในการทำงานแม้จะเจ็บป่วยก็พยายามที่จะไม่ขาดงานเพื่อทำงานให้ได้มากที่สุด กลยุทธ์อีกอันหนึ่งคือการให้รางวัลสำหรับแรงงานที่ไม่เคยลาและขาดงาน แรงงานจะได้รับรางวัลตามระยะเวลาของการทำงาน เช่น ทำงานมาแล้ว 1 ปีจะได้รับปากกาปากเกอร์ส่วนปีที่ 2 ได้รับชุดผ้าขนหนู ปีที่ 3 ได้รับนาฬิกา ปีที่ 4 ได้รับกระเป๋าเป้ และปีที่ 5 จะได้รับจี้ทองคำ การสร้างแรงจูงใจใน อย่างไรก็ตามแรงงานสามารถทำงานที่กำหนดตามสัญญาได้เพียงแค่ 2 ปี หากจะทำงานต่อต้องต่อสัญญาและเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มอีก 8,000 บาทการสร้างแรงจูงใจในเรื่องรางวัลจึงเป็นวิธีการที่หมดอายุการทำงานอยากต่อสัญญาเพื่อจะให้แรงงานกลับมาทำงานอีก

การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทนตอนสิ้นปีเมื่อแรงงานทำงานโดยไม่ได้รับบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ ก็เป็นการสร้างแรงจูงใจ เช่น ปากกาปากเกอร์ ถึงแม้แรงงานไม่ได้ใช้ปากกาในชีวิตประจำวัน แรงงานบอกว่าอยากได้เนื่องจากคนที่เป่าหัวหน้างานเท่านั้นถึงจะพกพาปากกาเข้าไปในโรงงานที่ทำการผลิตได้ การได้รับปากกาจึงเป็นการสร้างรหัสทางสังคมที่บ่งบอกถึงสถานะ จึงเป็นความหมายทางสัญลักษณ์ ไม่ได้มีความหมายเชิงการใช้ประโยชน์ แต่เป็นรูปสัญลักษณ์ที่แสดงถึงการมีสถานภาพที่ดีขึ้น

ส่วนสภาพการทำงานโรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น แรงงานทำงานในช่วงเวลาปกติระหว่าง 08.00 น.-17.00 น. และจะมีเวลาพักในระหว่างช่วงเที่ยง 12.00 น. -13.00 น.ในกรณีที่ต้องเร่งผลิตการผลิตโรงงานก็จะให้แรงงานทำ

ช่วงเวลาจากเวลา 17.30 น. - 20.00 น. โรงงานแห่งนี้ใช้ระบบการลงเวลาและตรวจสอบเวลาการทำงานด้วยการสแกนลายนิ้วมือเข้าและออกงานที่มีอยู่ในแต่ละอาคารซึ่งเป็นการตรวจสอบเวลาการทำงานของแรงงานด้วย

แรงงานชายและแรงงานหญิงทำงานแตกต่างกัน โดยแยกแผนกเป็นแผนกในการทำงานแต่ละอาคารแยกเป็นแผนกตัดและเตรียมวัสดุที่ใช้ทำรองเท้า ซึ่งแผนกนี้แรงงานต้องทำงานกับสิ่งของที่มีคมที่ใช้ในการตัดหนังรองเท้าและต้องยืนทำงานตลอดเพราะเครื่องตัดมีความสูงเกินกว่าที่จะนั่งตัดได้ หลังจากตัดวัสดุเรียบร้อยแล้วก็จะส่งไปให้แรงงานฝ่ายเตรียมวัสดุตัดเตรียม แล้วส่งไปยังกลุ่มเย็บที่ต้องทำงานกับจักรอุตสาหกรรมและมีพนักงานสำหรับทากาวเพื่อเสริมความหนาแน่นของรองเท้า แรงงานในแผนกนี้ต้องอาศัยความรวดเร็วในการทำงานเพราะเป็นการทำงานตามสายพานที่ไหลอยู่ตลอดเวลาโดยมีแรงงานเย็บและแรงงานทากาวนั่งสลับกัน และถ้าหากคนไหนที่ทำงานข้างานจะกองอยู่ตรงหน้า ซึ่งนายจ้างก็ใช้เป็นการประเมินประสิทธิภาพของการทำงานของแรงงานไปด้วย เมื่อเย็บเสร็จแล้วก็ส่งไปแผนกประกอบเป็นรองเท้า แผนกนี้ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ส่วนมากเป็นแรงงานเพศชายเพราะต้องยืนทำงานอยู่กับเครื่องประกอบและยืนทำงานตามสายพานเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดเนื่องจากเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนที่จะจัดรองเท้าลงในกล่องส่งให้ลูกค้า

การทำงานของแรงงานถือว่าเป็นงานที่ค่อนข้างเสี่ยงและต้องใช้ความอดทนสูงเพราะต้องทำงานอยู่กับไฟฟ้าและสัมผัสกับสารเคมีคือกาวซึ่งมีกลิ่นฉุนตลอดทั้งวัน ในโรงงานที่มีความร้อนอบอ้าว ทำให้แรงงานไม่นิยมใส่ผ้าปิดจมูก บางครั้งทำให้แรงงานมีปัญหาด้านสุขภาพเช่น กรณีของบัวผันเข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทยนานถึง 7 ปี แล้วเธอทำงานในแผนกทากาวรองเท้า ได้ค่าจ้างปกติวันละ 233 บาทเท่ากับเพื่อนทั้งผู้หญิงและผู้ชายและหากมีล่วงเวลาก็จะได้เพิ่มอีกวันละ 100-200 บาท/วัน แล้วแต่ว่าจะมีงานมากหรือน้อย โดยเฉลี่ยแล้วบัวผันจะได้รับเงินเดือนๆละประมาณ 7,000-8,000 บาท แต่เมื่อหักค่าใช้จ่ายทั้งค่าห้องพักและค่าเดินทางที่นายจ้างออกล่วงหน้าก่อนมาทำงาน บัวผันจะเหลือเงินสำหรับการใช้จ่ายและส่งกลับบ้านเดือนละประมาณ 5,000 บาทในหนึ่งสัปดาห์บัวผันมีวันหยุด 1 วัน คือวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดที่ไม่ได้ค่าจ้าง แต่สำหรับบัวผันแล้วเธอแทบจะไม่อยากหยุดงานเพราะเธออยากจะทำงานเพื่อให้ได้เงินเพิ่มมากขึ้น นอกจากวันหยุดสัปดาห์แล้ว บัวผันบอกว่าหากแรงงานไม่สบายทางบริษัทก็สามารถลาหยุดได้ แต่หากลากลับบ้านหรือลาที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือการเจ็บป่วยก็จะไม่ได้เงินค่าจ้าง (สัมภาษณ์วันที่ 1 กรกฎาคม 2555)

เมื่อถามถึงสภาพการทำงาน บัวผันเห็นว่างานค่อนข้างมีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพ เพราะต้องอยู่กับกลิ่นกาวที่เหม็น และบางครั้งในแผนกตัดรองเท้าขาดคน เธอเองก็ต้องได้ไปทำงานตัดขอบ ซึ่งงานนี้จะต้องได้อยู่กับเครื่องจักรมีคมและไฟฟ้า บัวผันได้รับการบอกเล่าจากเพื่อนที่ทำงานอยู่ก่อนว่าในแผนกของเธอเคยมีคนป่วยเป็นโรคปอดตาย และบางคนก็ถูกไฟฟ้าดูดตายก็มี หากไม่ระวังก็อาจจะได้รับบาดเจ็บได้หรือได้รับอันตรายถึงชีวิตได้ แต่บัวผันดูไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยมากเท่าไรนัก เธอบอกว่าเธอไม่ชอบใส่ผ้าปิดจมูกและไม่ชอบใส่รองเท้าผ้าใบเวลาทำงาน(เพื่อป้องกันไฟดูด) โดยให้เหตุผลว่าใส่แล้วร้อน อึดอัด ถึงแม้จะมีเจ้าหน้าที่มาตรวจอยู่เป็นประจำก็ตาม ซึ่งเธอก็จะมีวิธีในการหลบหลีกคือ เธอจะถือรองเท้าไป 2 คู่ เป็นรองเท้าผ้าใบและรองเท้าแตะ เมื่อเจ้าหน้าที่มาตรวจก็จะใส่รองเท้าผ้าใบ ใส่ผ้าปิดจมูก แต่หากเจ้าหน้าที่ไปแล้วก็จะเปลี่ยนใส่รองเท้าแตะ

การที่โรงงานมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการรักษาความปลอดภัยให้กับแรงงาน แรงงานลาวใช้วิธีการปะทะกับข้อกำหนดของโรงงานในการต่อรองด้วยการจู้จี้แต่ก็ทำตามเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิ แต่เธอก็เลือกที่จะทำในสิ่งที่คุ้นเคยเมื่อไม่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาตรวจสอบ

การที่ทำงานสัมผัสกับกาวและสูดดมตลอดเวลาในอาคารที่มีอุณหภูมิร้อนอบอ้าว ทำให้ตอนแรก ๆ บัวผันกับเพื่อน ๆ ปวดหัวและเป็นไข้แต่เธอก็จะไปหาซื้อยามากินเอง ส่วนใหญ่เป็นยาพาราเซตามอล พอกินยาแล้วไม่หายเธอก็ได้ไปหาหมอที่โรงพยาบาลอำเภอ โดยใช้สิทธิประกันสังคมและหมอก็จะตรวจเธอบอกว่าไม่ว่าปวดท้อง ปวดหัวหมอก็ให้ยาพาราเซตามอลเหมือนเดิมแล้วบอกให้เธอพักผ่อนแต่เธอก็ไม่ได้พักผ่อนออกไปทำงานเหมือนเดิมเพราะไม่อยากรายได้บัวผันบอกว่าความสุขคือการทำงานและได้เงิน เพราะจุดประสงค์หลักของเธอคือการมาหาเงินเพื่อส่งกลับไปให้แม่สร้างบ้านให้เสร็จ ซึ่งเธอต้องการเงินอีกประมาณ 30,000 บาท โดยเธอส่งให้แม่เป็นรายเดือน ส่วน

ค่าแรงที่ได้บางเดือนก็ได้มาก บางเดือนก็ได้น้อย และหากเดือนไหนที่ได้น้อยแล้วกลับต้องมาถูกหักค่าห้อง ค่าประกันสังคมอีก เธอก็จะรู้สึกกังวลและเป็นทุกข์มากเช่นกัน

ส่วนสภาพของการทำงานของแรงงานในโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะการทำงานของแรงงานชายและแรงงานหญิงจะแตกต่างกัน ผู้ชายทำงานหนักกว่าผู้หญิงคืองานจุ่มสี งานเชื่อมเหล็กนั่งร้าน ส่วนผู้หญิงทำหน้าที่ในการตัดเหล็กซึ่งต้องยกหรือลากเหล็กที่ทั้งยาวและหนักมาตัดตามขนาดที่จะใช้ในการประกอบนั่งร้าน ในการตัดจะใช้เครื่องจักรที่มีคมตัดเหล็กและเมื่อผู้หญิงตัดเหล็กไว้แล้ว แรงงานผู้ชายก็จะแบ่งหน้าที่คือเอาเหล็กที่ตัดไว้มาเชื่อมเพื่อประกอบให้เป็นนั่งร้าน และเมื่อเชื่อมเสร็จก็จะมายกเหล็กนั่งร้านไปจุ่มสีในบ่อสีที่ทางโรงงานเตรียมไว้ โดยจุ่มลงไปทีละข้าง ซึ่งต้องใช้แรงงาน 2 คนช่วยกันยก เพราะนั่งร้านหนักมาก กล่าวได้ว่าลักษณะงานเป็นงานที่ต้องมีความระมัดระวังต่อความเสี่ยงที่อาจจะเกิดอันตรายขึ้นจากเครื่องจักรและสารเคมีได้เวลาในการทำงาน แรงงานจะตื่นตั้งแต่ตี 5 เพื่อมาทำกับข้าวและเตรียมตัวไปทำงาน โดยจะเริ่มทำงานตั้งแต่ช่วง 08.00 – 17.00 น. มีเวลาพักระหว่างการทำงาน 1 ชั่วโมงคือช่วง 12.00 – 13.00 น. ซึ่งเวลาพักส่วนใหญ่แรงงานก็จะกลับมากินข้าวที่ห้องพักเพราะโรงงานกับที่พักใกล้กัน แรงงานหญิงได้ค่าจ้างแรงงานน้อยกว่าแรงงานชาย กรณีของหงส์อายุ 24 ปี หงส์ทำหน้าที่ตัดเหล็กซึ่งมีขนาดยาวและหนักมากซึ่งไม่เหมาะกับแรงงานที่เป็นผู้หญิง ต้องใช้ความระมัดระวังเพราะเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอันตรายสูงมาก สำหรับค่าแรงที่หงส์ได้รับคือวันละ 190 บาท ถ้าวันไหนที่ได้ทำล่วงเวลาก็จะได้รับค่าแรงเพิ่มชั่วโมงละ 20 บาทค่าแรงของหงส์ต่ำกว่าแรงงานชายและต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ(233บาทต่อวัน)บางเดือนหงส์มีเงินไม่พอใช้ ทำให้หงส์ต้องไปยืมเพื่อนมาก่อน แล้ววันที่เงินออกจึงนำเงินไปคืนความต้องการของหงส์คืออยากให้โรงงานเพิ่มค่าแรงขึ้นอีก หรือไม่ก็ย้ายกลุ่มแรงงานที่เป็นผู้หญิงไปทำงานในแผนกที่เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานมากกว่านี้ รวมไปถึงอยากให้โรงงานมีทำล่วงเวลาทุกวันเพราะอยากได้รายได้ไปใช้ในค่าใช้จ่ายต่าง ๆ (สัมภาษณ์วันที่ 15 มกราคม 2555)

เห็นได้ว่าวิถีชีวิตในการทำงานของแรงงาน เกิดความเครียดและส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงและเป็นงานที่สามารถเกิดอันตรายได้ง่าย หากไม่มีความระมัดระวัง

ตารางที่ 19 แสดงความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพจากการทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

ความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. มีความเสี่ยง			8		8	10	5	13		44	55.00
2. ไม่มีความเสี่ยง		11	6		1	3	6	9		36	45.00
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

จากตารางจะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานของแรงงานลาว ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นงานที่ค่อนข้างมีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพ จำนวน 44 คน คิดเป็น 55.00 โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ต้องมีการเร่งการผลิต มีการใช้เครื่องจักรและกำลังคนเป็นหลักในการผลิตและแรงงานที่ทำงานในกระบวนการเผาอิฐ ส่วนแรงงานที่เห็นว่าเป็นงานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพ ส่วนมากจะเป็นแรงงานที่มีการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กได้แก่โรงงานแล่นเนื้อไก่ โรงงานอิฐจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ซึ่งแรงงานไม่ได้ตระหนักถึงความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2. วิถีชีวิตการทำงานเหมา: ทำงานมากได้มากทำน้อยได้น้อย

วิถีชีวิตการทำงานของกลุ่มแรงงานที่ทำงานแบบเหมาเป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระไม่มีใครมาคุมหรือบังคับมากนัก หากทำมากก็ได้เงินมาก แต่หากวันไหนเหนื่อยไม่อยากทำก็ได้เงิน ช่วงเวลาการทำงานไม่แน่นอน เช่น การทำงานในโรงงานแล้เนื้อไก่ โรงงานทำอิฐ และโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว ช่วงเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับลักษณะสินค้าและการผลิตของโรงงาน แรงงานในโรงงานแล้เนื้อไก่ต้องเริ่มทำงานตั้งแต่ 2.00-17.00 น.เพื่อแล้เนื้อไก่ให้ทันและนำไปส่งตลาดในจังหวัด การทำงานจะได้มากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับจำนวนเนื้อไก่ที่แล้ได้เป็นกิโลกรัมรายได้ของแรงงานแบบเหมาเฉลี่ยรายได้ประมาณวันละ 200 - 300 บาท หรือประมาณ 6,000 - 8,000 บาทต่อเดือน การทำงานของแรงงานถือว่าเป็นงานที่เสี่ยงเพราะต้องทำงานกับของมีคมตลอดทั้งวัน หลังจากทำงานเสร็จนายจ้างอนุญาตให้แรงงานออกข้างนอกไปซื้อของที่ตลาดในอำเภอจอหอ จ.โคราชได้ลักษณะการทำงานแบบจ้างเหมาค่อนข้างเป็นงานที่หนักสภาพการทำงานไม่เหมาะสม เช่น โสมเดินทางเข้ามาพร้อมกับพี่สาวเมื่อปี พ.ศ.2554เพื่อมาทำงานกับแม่ที่ทำงานในโรงงานอยู่ก่อนแล้วโสมเข้ามาทำงานที่โรงงานแล้เนื้อไก่ช่วงแรกรู้สึกว่าเป็นงานที่ค่อนข้างหนักแต่ก็ไม่ลำบากมาก เพราะเคยทำงานหนักขูดดินแบกหินมาก่อนแล้วอยู่ที่ลาว นายจ้างให้โสมทำหน้าที่ในการแล้เนื้อไก่และยกเนื้อไก่ที่แล้เสร็จแล้วขึ้นรถ การทำงานแล้เนื้อไก็ไ้ยืนบ้าง นั่งบ้างแล้วแต่ความถนัด ถ้าทำน้อยก็ได้เงินน้อย โสมจึงต้องแล้เนื้อไก่ให้ได้หลายๆ กิโลกรัมสภาพโรงงานแล้เนื้อไค่อนข้างแออัดอยู่ในสภาพอากาศที่ร้อนอบอ้าว มีกลิ่นคาวไ้เวลาทำงานไม่ค่อยมีการป้องกันอันตรายจากการทำงานซึ่งเป็นการเสี่ยงต่อสุขภาพเพราะไม่มีถุงมือป้องกันของมีคม โสมต้องทำงานนานถึง 15 ชั่วโมง พอเลิกงาน 5 โมงเย็นเป็นช่วงที่พักผ่อนจากการทำงานที่เมื่อยล้ามากและปวดกล้ามเนื้อเพราะต้องยกไ้หนัก ๆ หลังเลิกงานจึงพยายามอดเป็นประจำ

แรงงานเหมาที่โรงงานผลิตอิฐแดงหนองคายสภาพการทำงานทั้งแรงงานหญิงและแรงงานชายทำงานด้วยกันแยกเป็นแผนกที่ได้รับผิดชอบ ส่วนใหญ่ที่มีครอบครัวมาอยู่ด้วยกันก็จะทำงานเป็นครอบครัว โดยการอพยพของครอบครัวเข้ามาพร้อมกันหรือบางครอบครัวให้สามีมาก่อนและภรรยาและน้องตามมาและมาสร้างบ้านเรือนอยู่เป็นครอบครัวและมีลูกเล็ก ๆ หลายคนในบริเวณโรงงานแรงงานครอบครัวทำงานเหมา เนื่องจากในบางแผนกต้องใช้แรงงานหลายคน เช่น แผนกรีดอิฐ ใน 1 เครื่องจะใช้แรงงานประมาณ 4 - 6 คน สามี-ภรรยา พี่และน้อง ก็ช่วยกันทำงาน โดยให้ผู้ชายทำหน้าที่ยกดินที่ผสมแล้วมาใส่เครื่องรีดอิฐ ส่วนผู้หญิงเป็นคนส่งอิฐที่รีดออกมาแล้วส่งไปยังเครื่องตัด หลังจากนั้นก็ส่งอิฐตัดเสร็จเพื่อไปเรียงสำหรับการตากการตาก 1 แถว ซึ่งต้องใช้แรงงาน 6 คน หลังจากนั้นแรงงานผู้ชาย ก็เก็บอิฐที่ตากแล้วไปเผาเนื่องจากเป็นงานที่ค่อนข้างหนักเพราะต้องยกอิฐที่ตากแล้วขึ้นรถแทรกเตอร์เพื่อยกไปเรียงไว้ที่เตาเผา สำหรับรายได้ในการเหมาทำอิฐก่อนที่จะไม่ได้เผาจะนับจากจำนวนอิฐที่ผลิตได้ในแต่ละวันโดยจะคิดเป็นแถว ๆ ละ 200 บาท ในหนึ่งวันโดยเฉลี่ยแรงงานจะได้วันละ 200 - 500 บาทแล้วแต่จะทำได้นานน้อยขนาดไหนส่วนแรงงานที่ทำหน้าที่เผาอิฐ ถือว่าเป็นงานที่ค่อนข้างหนักและอันตรายเนื่องจากต้องทำงานอยู่กับความร้อนและฝุ่นควันจากการเผาอิฐด้วยแกลบตลอดเวลา แรงงานที่ทำในแผนกเผาอิฐนี้หารายได้ดี ในกลุ่มนี้แรงงานทำงานกันเป็นครอบครัวๆละ 2 คน สามี-ภรรยา เพราะได้ค่าจ้างสูงเนื่องจากการเรียงอิฐต้องมีความชำนาญในการเรียงอิฐเป็นแผงไม่ให้อิฐล้มและเรียงให้สม่ำเสมอ ถ้าอิฐไม่สม่ำเสมอจะทำให้อิฐสุกอย่างไม่ทั่วถึง เมื่อเรียงอิฐได้ที่แล้วก็จะมีการนำแกลบมาโรยให้ทั่วอิฐแล้วเผาแกลบ ซึ่งการเผาอิฐแรงงานจะต้องนั่งเฝ้าอยู่ตลอดเวลาเพื่อดูว่าไฟไหม้อิฐทั่วถึงหรือไม่ หากไม่ทั่วถึงจะต้องนำแกลบมาเติมอยู่เรื่อยๆ ซึ่งการเผา 1 เตา แรงงานจะได้คนละ 400 บาท และโดยส่วนใหญ่ในระหว่างที่รออิฐไหม้ แรงงานก็จะมีการนำอิฐที่เหลือมาเรียงเพื่อเตรียมเผาค่อย

เวลาในการทำงาน แรงงานจะตื่นตั้งแต่ตี 5 เพื่อมาทำกับข้าวให้ลูกและไปส่งลูกไปโรงเรียน บางครอบครัวมีลูกเล็ก ๆ ยังไม่เข้าโรงเรียนก็นำลูกไปผูกเปลอยู่บริเวณที่ตนเองทำงานด้วย แรงงานเริ่มทำงานตั้งแต่ช่วง 08.00 - 15.00 น. โดยประมาณแต่หากใครเหนื่อยไม่อยากทำก็สามารถหยุดได้ก่อน ในการทำงานจะมีเวลาพักระหว่างการทำงาน 1 ชั่วโมงคือช่วง 12.00 - 13.00 น. ซึ่งเวลาพักส่วนใหญ่แรงงานก็จะกลับมากินข้าวที่บ้านตนเอง บางครั้งก็มี

การนำกับข้าวมานั่งกินด้วยกันกับเพื่อนบ้านแต่ก็จะมีไม่บ่อยมากนัก เพราะส่วนมากจะรีบกินรีบเสร็จ จะได้ไปทำงานต่อ

รายได้ของแรงงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของงานว่าจะทำงานได้จำนวนมากน้อยเท่าไร

ตารางที่ 20 แสดงรายได้ต่อเดือนของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

รายได้ต่อเดือน	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1.ไม่เกิน 3,000 บ.											
2.3,001-6,000 บ.			1		8	9	3	19		40	50.00
3. 6,000-9,000 บ.		11	10			2	8	2		33	41.25
4. 9,001-12,000 บ.			1		1	2				4	5.00
5. 12,001 บ.ขึ้นไป											
6. ไม่ระบุ			2					1		3	3.75
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

จากตาราง แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,001-6,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีแรงงานที่มีรายได้เดือนละ 6,000-9,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25

กรณีไปเข้ามามีงานที่โรงโม่ในแผนกเก็บอิฐ โดยทำหน้าที่ในการเก็บอิฐที่รื้อและตากจนแห้งแล้วไปเรียงไว้ที่เตาเผา ได้ค่าแรงวันละ 200 – 300 บาท ก็ต้องตื่นนอนตั้งแต่ตี 5 เพราะต้องช่วยภรรยาขึ้นข้าวและเริ่มทำงานประมาณ 8.00 น. ถึงเวลา 17.00 น. ก็เลิกงาน ส่วนการพักระหว่างการงานนั้นก็ไม่มีเวลาที่แน่นอน ซึ่งก็บอกว่าแล้วแต่จะหยุดพักเวลาไหนก็ได้เพราะเป็นงานเหม แต่ส่วนมากก็จะพักกินข้าว แล้วก็กลับไปทำงานต่อ เพราะถ้าพักนานอิฐก็จะเก็บไม่เสร็จ สำหรับวันหยุดส่วนใหญ่ก็จะหยุดในวันอาทิตย์ เพราะต้องซักผ้า ทำความสะอาดที่พัก ซึ่งในวันหยุดเขาก็จะได้ค่าแรง ก็พอใจกับงานนี้ถึงแม้เป็นงานที่ค่อนข้างหนักสำหรับเขาแต่ก็ได้เงินดี ซึ่งแตกต่างจากที่อยู่ประเทศลาวที่ไปเป็นแรงงานก่อสร้างซึ่งเป็นงานที่หนักกว่าที่ทำงานอยู่ อีกทั้งรายได้ก็น้อยกว่า ส่วนงานเก็บอิฐก็ตั้งใจทำงานเพราะหวังเพียงแค่ว่าจะเก็บเงินใช้หนี้ให้หมด ในช่วงการทำงานก็จะดูแลตัวเองด้วยการระมัดระวัง ไม่ประมาทในการเก็บอิฐเรียงอิฐ เพราะถ้าเรียงอิฐได้ไม่ดีอิฐก็สามารถพังลงมาทับได้ และในการทำงานทุกครั้งก็จะต้องใส่เสื้อแขนยาว กางเกงขายาว และใช้ผ้าคลุมหน้าด้วย เพราะต้องทำงานกลางแจ้ง และตอนเรียงก็จะเข้าไปอยู่ใกล้เตาเผา ซึ่งในบริเวณเตาเผาจะร้อนและเหม็นควันเผาแกลบมาก

“เขาเอ็ดเรียกในแผนกเก็บอิฐ ที่เขาตากไว้แล้วไปเรียงไว้ถ้าให้เขาเผา งานกะหนักอยู่แต่ก็ได้เงินดี มีอยู่สองร้อย สามร้อยบาท แล้วแต่ว่าเขาเอ็ดได้เท่าไหร่ เริ่มเอ็ดเรียกตอนแปดโมงเช้า ห้าโมงแลงกะพากันเผา งานแบบนี้เป็นงานเหมากะแล้วแต่ว่าโม่เอ็ดได้น้อยได้หลาย ถ้าหยุดเขาจะบ่ได้เงิน แต่เขาก็บ่เมียกะพากันหยุดวันอาทิตย์ หยุดซักผ้าเมียนเฮือน”

“เอ็ดเวียกอยู่นี้กะค่อนข้างหนักอยู่ เพราะต้องได้ยกอิฐ แบกอิฐเบ็ดมือ แต่กะคุ้มกันอยู่เพราะได้เงินดี แต่เขากะต้องระวังตัวเพราะเขาเอ็ดเวียกกับอิฐ ยานมันล้นทับ เวลาเอ็ดงานเขาจะใส่เสื้อแขนยาว ใส่ผ้าปิดหน้าพร้อมเพราะเอ็ดงานกลางแจ้ง แดดร้อนตอนไปเรียงอิฐแห้งอยู่ใกล้เตาไฟ ทั้งร้อนทั้งเหม็น เขาจะต้องปิดหน้าเจ้าของนำ” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

ส่วนกรณีของท้าววิชัย ยืนยาว หรือเปี้ยวเข้ามาทำงานอยู่โรงงานอิฐตั้งแต่อายุ 10 ปีทำให้เขาไม่ได้เรียนหนังสือ จนปัจจุบันเปี้ยวอายุ 26 ปี เปี้ยวอพยพเข้ามาอาศัยอยู่กับพ่อแม่ที่โรงงานอิฐ พอโตขึ้นมาจนสามารถที่จะทำงานได้เปี้ยวก็ช่วยพ่อทำงาน โดยงานแรกๆของเปี้ยวคือการเก็บอิฐ ขึ้นรถเข็นเพื่อไปเรียงไว้เตาเผา ได้เงินค่าแรงวันละ 100 บาท ต่อมาเมื่อเริ่มโตขึ้นเปี้ยวก็เริ่มเก็บอิฐได้ที่ละมาก ๆ จึงได้เงินค่าแรงเพิ่มเป็นวันละ 200 -300 บาท จากนั้นก็เริ่มมีการได้ไปลองทำงานในแผนกอื่นๆ ทั้งรีด ขึ้นเครื่อง (ยกดินใส่เครื่อง) เรียงอิฐ จนสุดท้ายเปี้ยวก็ได้มาทำงานในแผนกเผาอิฐ ซึ่งเปี้ยวบอกว่างานเผาอิฐนี้เปี้ยวทำมาแล้วกว่า 5 ปีเปี้ยวแต่งงานกับแสงคำ ตอนอายุ 19 ปี และมีลูกชาย 1 คนอายุ 5 ปี ปัจจุบันเปี้ยวกับแสงคำและลูกก็พักอาศัยและทำงานอยู่ที่โรงงานอิฐ โดยทำในแผนกเผาอิฐ ซึ่งเปี้ยวบอกว่าการทำงานในเตาเผาแม้จะเป็นงานที่หนักและร้อนแต่ก็ได้เงินดี วันละ 300-400 บาท โดยเปี้ยวจะตื่นตั้งแต่ตี 4 เพื่อช่วยภรรยาทำงาน จากนั้นก็ไปส่งลูกไปโรงเรียนที่ศูนย์เด็กเล็กในหมู่บ้าน เวลาเริ่มงานก็ 8.00 ถึงเวลา 15.00 ก็เลิกงานและไปรับลูก เปี้ยวทำงานทุกวันโดยไม่ได้หยุด แต่หากมีธุระหรือเหนื่อยก็จะหยุดเอง เพราะงานที่ทำอยู่นี้เป็นงานเหมา หยุดก็ไม่ได้มีใครว่า แต่เปี้ยวก็ไม่ค่อยหยุดหรือแม้แต่ช่วงวันสงกรานต์ เปี้ยวกับภรรยาก็ยังทำงานอยู่เหมือนกับทุกๆวัน

“หยุดกะปมีหยังเฮ็ดเฮามันคนเคยเฮ็ดงาน ถ้ามีไต่บ่ได้เฮ็ดกะคืออยู่หล้าๆ อย่างสงกรานต์เจ้าของโรงงานบอกให้หยุด แต่เฮากะบ่หยุด หยุดกะสิไปไส น้ำกะบ่ได้เล่น หลังเลิกงานกะจั่งมานั่งกินเหล้ากับหมู่เฮากะได้อยู่” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

เมื่อถามถึงความปลอดภัยของการทำงาน เปี้ยวเองก็ยอมรับว่างานที่ตนเองกำลังทำอยู่นั้นค่อนข้างมีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพ โดยเฉพาะเรื่องของฝุ่นควันเผาเคลือบ และเสี่ยงต่ออิฐลัมทับ แต่เปี้ยวก็มีวิธีการดูแลตัวเองด้วยการใช้ผ้าคลุมหน้าและปิดจมูกเวลาทำงานแต่บางครั้งก็จะมีใส่เสื้อเพราะการอยู่กับเตาเผาจะมีอากาศที่ร้อนมาก ถ้าร้อนมากๆเปี้ยวก็จะถอดเสื้อเพราะรู้สึกอึดอัด แต่เปี้ยวยังไม่เคยเจ็บป่วยรุนแรงอะไร ส่วนมากก็เป็นไข้ เป็นหวัด แล้วก็ไปหาหมอที่โรงพยาบาลแต่เมื่อปีที่ผ่านมาเปี้ยวได้มีการไปตรวจสุขภาพแรงงานจึงรู้ว่าตัวเองปอดเป็นจุด แต่ก็ไม่ได้กังวลหรือตกใจอะไร ซึ่งจากการสอบถามเปี้ยวถึงสาเหตุของปอดเป็นจุดนั้นเปี้ยวเล่าว่าไม่ได้คิดว่าจะเกิดจากการเผาอิฐอย่างเดียวหรอกแต่อาจจะเป็นเพราะเมื่อก่อนเขาสูบบุหรี่จัดจึงทำให้ปอดดำ ตอนนี้เขาจึงคิดที่จะเลิกบุหรี่จากที่เคยสูบเป็นประจำทุกวัน

“ไปหาหมอ หมอกะบอกว่าปอดเป็นจุดแต่กะยังบ่หลาย เพิ่นเลยถามว่าสูบยาบ่ กะบอกว่าสูบอยู่ เพิ่นกะเลยบอกว่าอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่เฮ็ดให้ปอดเป็นจุดกะได้ แต่กะอาจมีส่วนของงานเผาอิฐอยู่แต่กะบ่หลายดอก” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

การทำงานในโรงอิฐของเฮียงเข้ามาทำอยู่ในแผนกเก็บอิฐที่ตากไว้ไปเรียงไว้ที่เตาเผา ได้ค่าแรงแผงละ 200 กว่าบาท เมื่อทำไปได้สักพักก็เปลี่ยนมาทำแผนกรีดค่าแรงก็ได้ไม่ต่างจากกันมาก ซึ่งแล้วแต่ว่าจะทำได้มากหรือน้อยขนาดไหน โดยเฮียงจะเริ่มทำงานตั้งแต่ 8.00 น. เลิกงานประมาณ 15.30 น. ซึ่งเมื่อถามถึงเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานนั้น เฮียงบอกว่างานที่ทำอยู่ไม่ได้คิดว่าจะมีอันตรายมากเท่าไร เพราะตัวเองทำงานในแผนกรีด ซึ่งจะมีหนักบ้างก็ตรงที่ต้องขึ้นไปคุมเครื่องซึ่งงานนี้ปกติจะเป็นหน้าที่ของผู้ชาย แต่ถ้าวันไหนที่ผู้ชายไม่มาทำงาน เฮียงซึ่งเป็นวัยรุ่นในแผนกนั้นก็จะเป็นคนขึ้นไปตักดินใส่เครื่องเอง และต้องคุมเครื่องเฮียงก็จะเหนื่อยและปวดหลังมาก นอกจากนี้เฮียงยังบอกอีกว่างานที่คิดว่าเสี่ยงและอันตรายคืองานที่อยู่ในแผนกเผา เพราะต้องอยู่กับไฟและฝุ่นควันตลอดเวลา ซึ่งตอนนี้คนที่อยู่ในแผนกเผาที่มีปอดดำเป็นจุดแล้ว 2 คน คือ โฉน และเปี้ยว

“เฮ็ดงานอยู่เ็นกะบ่แม่นมีน้องเฮา (โหล่น) กับบักเปี้ยวนันบ่ที่เห็นว่าปอดคำข้างหนึ่ง ชุมนี้มันเฮ็ดงานเผาอิฐมาได้หลายปีแล้ว แต่เฮาเฮ็ดงานริดกะบ่ได้อยู่ใกล้เตาเผาปานได้ ส่วนมากรงานหนักๆกะมีตอนยกดินใส่เครื่องน้้นหละ ที่เฮ็ดให้ปวดหลัง” (สัมภาษณ์วันที่ 8 เมษายน 2555)

ส่วนวิถีชีวิตการทำงานของแรงงานในโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวทำบ่อ ต้องเริ่มทำงานตั้งแต่ตี 2.00 จนถึง 19.00 น. จะมีช่วงเวลาพัก 2 ช่วง คือ ช่วง 06.30 – 07.00 น. พักเที่ยงประมาณช่วง 12.00 – 13.00 น. แรงงานทั้งหญิงและชายแยกงานกันทำ แรงงานชายจะก่อกองไฟแล้วนำหม้อขนาดใหญ่ที่ซิงไว้ด้วยผ้าขาวบางไว้ที่ปากหม้อต้มน้ำให้เดือด ส่วนแรงงานหญิงจะนำข้าวที่แช่ไว้ตั้งแต่ช่วงกลางคืนมาเข้าเครื่องบดเมื่อบดจนได้น้ำแป้งแล้วแรงงานก็จะช่วยกันเทน้ำแป้งลงในหม้อน้ำเดือดที่ซิงด้วยผ้าแล้วเกลี่ยแป้งให้บางเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า ขนาดกว้าง 1.5 เมตร x ยาว 1.5 เมตร ปิดฝาไว้เพื่อให้แป้งสุกแล้วนำแผ่นแป้งมาทาน้ำมันจึงนำไปตากไว้ในแผ่นไม้ไผ่สานเพื่อนำไปผึ่งลมเมื่อรอนจนแผ่นแป้งแห้งแล้ว แรงงานชายจะทำหน้าที่ในการไปยกไม้ไผ่ที่ตากแผ่นแป้งไว้เข้ามาในอาคาร จากนั้นแรงงานก็จะช่วยกันแกะแผ่นแป้งออกจากไม้ไผ่ ให้แรงงานผู้หญิงนำแผ่นแป้งนั้นมาทาน้ำมันเพื่อป้องกันไม่ให้แป้งติดกัน โดยแรงงานจะนั่งกันเป็นคู่คือ คนหนึ่งทาน้ำมัน อีกคนหนึ่งเรียงแผ่นแป้งไว้เป็นกอง เพื่อให้เพื่อนมายกแผ่นแป้งที่กองไว้ไปให้แรงงานชายที่ยืนคุมเครื่องจักรอยู่ทำหน้าที่สับแป้งจากแผ่นให้เป็นเส้นก๋วยเตี๋ยว เมื่อได้เป็นเส้นก๋วยเตี๋ยวแล้ว แรงงานก็จะมาเอาเส้นก๋วยเตี๋ยวไปจัดเรียงให้สวยงามไว้บนแผ่นไม้ไผ่สานอีกรอบ เพื่อให้แรงงานที่เหลือนำเส้นที่ได้ไปบรรจุภัณฑ์ของโรงงาน และจัดเรียงใส่กล่องเพื่อรอการส่งออกไปขายการทำงานแรงงานผู้ชายจะทำงานหนักกว่าแรงงานผู้หญิง เพราะผู้ชายจะต้องไปแบกแผ่นไม้ไผ่ที่ตากเส้น คุมเครื่องจักร และยกของต่างๆ ที่หนัก แรงงานผู้หญิงส่วนมากจะนั่งจับเส้น เรียงเส้น และบรรจุเส้นก๋วยเตี๋ยว แต่มีบางครั้งถ้ามีการสั่งสินค้ามาก แรงงานผู้หญิงก็ต้องไปทำหน้าที่ช่วยผู้ชายด้วยเหมือนกัน

การปรับตัวของแรงงานลาวในพื้นที่อยู่ใหม่

การปรับตัวของแรงงานไม่ได้อยู่ในลักษณะเชิงปัจเจกอย่างเดียวดังที่เดอร์ฮานน์และซุมเมอร์(อั้งใน ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2554: 116-117) ได้เสนอว่าทางเลือกในการปรับตัวของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรมที่หล่อหลอมตัวบุคคลมาอย่างเดียวกันแต่เกิดจากลักษณะของปัจเจกด้วยวิถีทางในการดำรงชีพเกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ในเป้าหมาย ความต้องการ ทรัพยากร ภายใต้งื่อนไขในแต่ละช่วงและแนวคิดของ กวาร์นิโซ (อั้งใน ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2554: 142-143) เกี่ยวกับมนทัศน์วิถีชีวิตข้ามชาติ(transnational living) ที่นิยามวิถีชีวิตข้ามชาติว่าเป็นชุดของกระบวนการข้ามพรมแดนที่สนับสนุนแรงงานอพยพไม่ได้พิจารณาเฉพาะมิติด้านเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและบทบาทแรงงานในฐานะเป็นผู้กระทำการที่เกี่ยวข้องให้เห็นปัจจัยด้านประวัติศาสตร์ ที่กำหนดโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมทั้งระดับจุลภาคและมหภาค แรงงานที่เข้ามาทำงานมีพลวัตรของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งรวมเอาผู้กระทำการต่าง ๆ ทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มสถาบันเข้าด้วยกัน วิถีชีวิตข้ามชาติขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของทรัพยากรของแรงงานที่อพยพเข้ามาตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมและวัฒนธรรม เงื่อนไขเชิงบริบทในพื้นที่ที่เอื้ออำนวย ขัดขวางที่แตกต่างกันไปคนละที่ ซึ่งวิถีชีวิตข้ามชาติก่อให้เกิดกระบวนการ 2 อย่าง ได้แก่ **ประการที่ 1** กระบวนการที่เป็นความปรารถนาของแรงงานในการผลิตซ้ำปฏิบัติการทางวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิภาคในสภาพแวดล้อมทางสังคมต่างแดน ความปรารถนาได้ก่อให้เกิดสินค้าบริการจากท้องถิ่นบ้านเกิดของผู้อพยพ การกินอาหาร การฟังดนตรีท้องถิ่น **ประการที่ 2** กระบวนการธำรงรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของผู้ย้ายถิ่นกับสังคมที่จากมา ความสัมพันธ์ก่อให้เกิดการสื่อสาร การเดินทางระหว่างสังคมบ้านเกิดและสังคมที่ผู้ย้ายถิ่นใช้ชีวิตอยู่และเป็นสนามสำคัญของวิถีชีวิตข้ามชาติ

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดในการดำรงชีพและมโนทัศน์วิถีชีวิตข้ามชาติ(transnational living) นี้มาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติลาวเมื่อเขาต้องข้ามแดนเข้ามาอยู่ในสังคมมีการกระทำปฏิสัมพันธ์กับที่มีพลวัตรและการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ การใช้มโนทัศน์แนวการดำรงชีพ (Livelihood trajectories) เพื่อศึกษาประวัติชีวิต ความเชื่อ ความต้องการ แรงบันดาลใจ ข้อจำกัดของปัจเจกบุคคลภายใต้บริบทความสัมพันธ์ทางอำนาจและสถาบันในพื้นที่ใหม่ที่เขาเคลื่อนย้ายมาอยู่ วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติมีเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากกรณีศึกษาแรงงานมีการผลิตซ้ำปฏิบัติการทางวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติที่คุ้นเคยแม้เคลื่อนย้ายมาในพื้นที่ใหม่ก็ยังคงดำรงชีวิตเหมือนที่เคยทำในประเทศบ้านเกิดการรักษาวินัยวัฒนธรรมที่คุ้นเคย เช่น การกินอยู่ การฟังดนตรีท้องถิ่น การฟังวิทยุ การรวมกลุ่มสังสรรค์กัน เป็นต้น

ปฏิบัติการทางวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันของแรงงานด้านการหาอยู่หากิน วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติมีการปรับตัว เมื่อจากบ้านเกิดที่มีแบบแผนการดำรงชีวิตภายใต้การพึ่งพาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในท้องถิ่น เมื่อแรงงานอพยพมายังพื้นที่ใหม่ภายใต้เงื่อนไขเชิงบริบทในพื้นที่ภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยให้มีแหล่งอาหาร เช่น แหล่งน้ำ ป่าโคกและทุ่งนา ที่บริเวณรอบ ๆ โรงงาน ทำให้แรงงานลาวสามารถปรับใช้วิธีการดำรงชีพแบบเก่าที่คุ้นเคยมาแสวงหาอาหารขุดปู หากุ้ง หอย ปูปลา อาหารในการดำรงชีพได้

การปรับตัวของแรงงานลาวสะท้อนผ่านเรื่องราวสภาพการดำรงชีวิตของแรงงานในโรงงานอิฐที่มีบริบทพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบท ชีวิตแรงงานต้องปรับตัวเป็นทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานในการผลิตอย่างเข้มข้นและแรงงานรับจ้างในการทำการเกษตรในบางฤดูกาลเพื่อปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่รอดได้ การทำงานในโรงงานอิฐทำได้เฉพาะช่วงฤดูร้อนที่แดดจัดๆ แรงงานทำงานแทบไม่มีเวลาได้หยุดพัก ส่วนการกินอยู่ก็ต้องพึ่งพิงตลาดส่วนในหน้าฝนแรงงานผลิตอิฐไม่ได้ก็ไปรับจ้างทำนา การกินอยู่ก็ออกไปหาอาหารจากทุ่งนาและป่าบริเวณรอบ ๆ โรงงานดังเช่นกรณีของเปี้ยวและภรรยา ในช่วงหน้าฝนก็จะพากันออกไปหารับจ้างดำนา ไถนา เกี่ยวข้าวกับคนไทย พอมีเวลาก็ไปหากบหาเขียดพอเหลือกินแล้วก็นำไปขายให้ชาวบ้านด้วย

ส่วนเสียงมีสามีเป็นคนไทย เธอต้องปรับตัวทั้งในเรื่องของการทำงานและชีวิตครอบครัวที่ต้องอยู่กับพ่อและแม่ของสามีที่เป็นคนไทย ช่วงแรกๆพ่อและแม่ของเขาก็ไม่ค่อยชอบเสียงเท่าไร เพราะว่าเสียงเป็นคนลาวและคิดว่าเสียงมาชอบกับลูกชายเพราะต้องการเงินและยังรู้ว่าเสียงเคยทำงานที่ร้านคาราโอเกะเขาก็ยังไม่ชอบ ชีวิตของเสียงนั้นลำบากและต้องอดทนทำงานทุกอย่างที่มีคนจ้าง ทั้งดำนา เลี้ยงหมู ทำงานบ้าน ซักผ้า สามีของเสียงก็เป็นคนเจ้าชู้ไม่เคยใส่ใจเสียงแต่หลังจากที่คลอดลูกแล้วชีวิตของเสียงก็เริ่มดีขึ้น เสียงและสามีทำโรงงานอิฐถือเป็นรายได้หลักแต่ช่วงหน้าฝนทั้งคู่ก็จะไปดำนาและปลูกข้าวที่เป็นที่ของสามีเก็บไว้กินเอง บางปีถ้าทำนาได้มากเหลือจากกินก็ขายได้แต่กำไรที่ได้จากการขายข้าวเสียงกับสามีจะแบ่งกันคนละครึ่งโดยจะไม่ได้ใช้เงินร่วมกัน

ส่วนแรงงานที่ทำงานในโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ หอพักที่โรงงานเขาให้แรงงานอยู่เป็นพื้นที่อยู่นอกเมืองเมื่อแรงงานได้หยุดงานอาทิตย์ละ 1 วันเพื่อพักผ่อนและปรับตัวในการเปลี่ยนกะใหม่ แรงงานลาวส่วนใหญ่เลือกที่จะออกไปหาอาหารที่ บริเวณรอบ ๆ ที่พัก เช่น หนองน้ำ ทุ่งนาและป่าไม้แรงงานที่มาเป็นครอบครัวก็จะให้ฝ่ายหญิงไปเก็บผัก เช่น สะเดา ผักบุ้ง มะเดื่อ ฯลฯ ส่วนฝ่ายชายก็จะรวมกลุ่มเอาแหออกไปหาปลา กบ หอยบริเวณหนองน้ำเมื่อได้มาก็จะมาแบ่งกันและนำมาประกอบอาหาร นับว่าเป็นการปรับตัวของแรงงานในพื้นที่ใหม่

การปรับตัววิธีการดำรงชีวิตในลาวด้วยการรำลึกความทรงจำและความสุขที่อยู่พร้อมหน้ากันที่บ้านเกิด การทำนาปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ แต่เมื่อไม่เพียงพอในการดำรงชีพ การข้ามแดนเข้ามาเป็นแรงงานจึงเป็นอีกช่องทางที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้น จากการทำการเกษตรกรรมสู่โรงงานอุตสาหกรรมและทำงานกับเครื่องจักรกลการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับการทำงานและที่อยู่ใหม่ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมและสังคมใหม่ทำให้แรงงานต้องมีความอดทนและประหยัด จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตการทำมาหากินในพื้นที่บริเวณรอบ ๆ ที่พัก ไปเก็บผักพื้นบ้านและอาหารในป่า และนั่งข้าวเหนียว ซึ่งโรงงานมีโรงครัวที่จัดอุปกรณ์เครื่องครัวให้แรงงานใช้ฟรีเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย

ปฏิบัติการทางวัฒนธรรมทางสังคม แรงงานมีวิธีการในการพักผ่อนหย่อนใจอยู่หลายรูปแบบในวันหยุดช่วงเช้าแรงงานจะชอบไปทำบุญที่วัดใกล้ๆโรงงาน เนื่องจากอยู่บ้านคนลาวจะชอบไปทำบุญมาก บางครั้งก็ออกไปเดินซื้อของที่ตลาดใกล้โรงงาน หรือถ้าอยากจะออกไปซื้อของใช้หรือเสื้อผ้า ส่วนมากแรงงานก็จะนั่งรถโดยสารประจำทางเข้าไปซื้อของที่ตลาดดังตารางที่ 21 และตารางที่ 22

ตารางที่ 21 แสดงเหตุผลที่แรงงานเดินทางออกนอกโรงงานในวันสุดสัปดาห์จำแนกตามขนาดโรงงาน

การเดินทางออกนอกโรงงาน	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. เยี่ยมญาติพี่น้อง/เพื่อน								4		4	5.00
2. ทำบุญ		4	2		2	3				11	13.75
3. เที่ยว			3				4			7	8.75
4. ซื้อของ					6	9	7	18		40	50.00
5. หาอยู่หากิน		7	9		1	1				18	22.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

การเดินทางออกนอกโรงงานของแรงงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ แรงงานส่วนใหญ่มีการเดินทางออกไปซื้อของตามตลาดและห้างสรรพสินค้า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีการออกไปหาอยู่หากิน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ได้แก่ การออกไปหาอาหาร ผัก ปลา หอยบริเวณป่าที่อยู่รอบนอกโรงงาน และมีการออกไปทำบุญที่วัด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75

ตารางที่ 22 แสดงวิธีการเดินทางออกนอกโรงงานงานของแรงงานในวันสุดสัปดาห์จำแนกตามขนาดโรงงาน

การเดินทางออกนอกโรงงาน	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. เดินเท้า		6			1	1				8	10.00
2. จักรยาน											
3. มอเตอร์ไซด์					1		1	13		15	18.75
4. รถประจำทาง		5	13		7	12		9		46	57.50
5. รถโรงงาน			1							1	1.25
6. รถสามล้อรับจ้าง							10			10	12.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

วิธีการการเดินทางออกนอกโรงงานของแรงงาน ส่วนใหญ่แรงงานจะนั่งรถประจำทาง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาจะมีการเดินทางโดยใช้รถมอเตอร์ไซด์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และมีการนั่งรถสามล้อรับจ้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในโรงงานอัฐจังหวัดหนองคายที่นายจ้างให้เงินผ่อนซื้อมอเตอร์ไซด์ให้ก่อนซึ่งจะกล่าวถึงในเรื่องปฏิบัติการของทุนในบทที่ 6 ต่อไป

ตารางที่ 23 แสดงลักษณะการปฏิบัติการทางวัฒนธรรม/ประเพณีเดิมของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

การใช้วัฒนธรรม ประเพณีเดิม	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ยังใช้วัฒนธรรม ประเพณีเดิม		11	14		9	13	7	19		73	91.25
2. ไม่ใช้วัฒนธรรม ประเพณีเดิม							4	3		7	8.75
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

ปฏิบัติการทางวัฒนธรรม ด้านประเพณีของแรงงานลาว ส่วนใหญ่แรงงานจะยังคงมีการใช้วัฒนธรรมและประเพณีเดิมจากที่เคยใช้อยู่ในประเทศลาว โดยเฉพาะวัฒนธรรม การกินอาหาร การไปทำบุญที่วัด การฟังดนตรีท้องถิ่น จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 91.25 ส่วนแรงงานที่ไม่ได้มีการใช้วัฒนธรรมและประเพณีเดิม มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75

การผลิตซ้ำปฏิบัติการทางวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นของแรงงานลาวอีกส่วนหนึ่งเห็นได้จากแต่งกายของแรงงาน ในช่วงที่คนลาวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มก็จะแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของเขา แรงงานลาวจะใส่ผ้าซิ่นที่เป็นเอกลักษณ์และลวดลายในการทอ เช่น กรณีเทศกาลประเพณีต่าง ๆ แรงงานรวมกลุ่มกันไปวัด ซึ่งคนงานลาวนิยมทำบุญกันมาก ทำให้แรงงานคิดถึงบ้านในการสวมใส่และทำให้เขารู้สึกว่าเหมือนเขาอยู่ที่บ้าน การแต่งกายเป็นการสร้างสัญลักษณ์ร่วมยึดโยงว่าเป็นคนกลุ่มเดียวกัน ส่วนแรงงานกลุ่มวัยรุ่นนพยายมแสดงออกถึงความทันสมัยและทำให้คล้ายวัยรุ่นไทย ทั้งทางด้านภาษาและการแต่งกายเป็นการเลียนแบบตามสมัยนิยมและเลียนแบบดาราจากละครทีวีและจากเพื่อนแรงงานคนไทยมี บางครั้งก็ใส่เสื้อสายเดี่ยว กางเกงขาสั้น โดยหาซื้อเสื้อผ้าตามตลาดนัดในหมู่บ้านหรือแม้แต่การทำผมก็ให้เป็นแบบตามสมัยนิยม

ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมที่สร้างสังคมของกลุ่มแรงงานลาวด้วยกัน ซึ่งมีทั้งเพื่อนพี่น้อง ครอบครัวและญาติ ๆ ที่เข้ามาทำงานอยู่ด้วยกัน ทำให้แรงงานรู้สึกเหมือนกับอยู่ที่บ้านตัวเอง เนื่องจากมีคนคอยดูแล พุดคุยกันได้ทุกเรื่อง ในช่วงเวลาหลังเลิกงานหรือวันหยุดก็จะทำกับข้าวและกินข้าว ร่วมกัน เวลาว่างก็นั่งเล่นพุดคุยกัน ส่วนผู้ชายก็จะมีมารวมกลุ่มกันเล่นกีฬา ทั้งเตะตระก้อ ฟุตบอล บางวันก็จะมีการจับกลุ่มกินเหล้า เล่นดนตรีและบางครั้งก็ทะเลาะ แรงงานไทยจนถึงขั้นต่อยตีกันก็มี แต่แรงงานก็จัดการความขัดแย้งกันได้ แรงงานบางส่วนมีการพักผ่อนหย่อนใจด้วยวิธีการหลายแบบ เช่น การดูโทรทัศน์ การฟังวิทยุ การปลูกผัก

ตารางที่ 24 แสดงประเภทของสื่อที่แรงงานได้รับในวันหยุดหรือเวลาว่างจำแนกตามขนาดโรงงาน

สื่อที่ได้รับ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. โทรทัศน์		11	11		7	10	11	19		69	86.25
2. วิทยุ					2	2		3		7	8.75
3. หนังสือ/แผ่นพับ			3			1				4	5.00
4. สื่อบุคคล											
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

สื่อที่แรงงานได้รับในวันหยุดหรือเวลาว่าง ส่วนใหญ่จะเป็นสื่อโทรทัศน์ มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 86.25 และสื่อวิทยุ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75

วิธีการติดต่อสื่อสารและความถี่ในการติดต่อสื่อสารของแรงงานดังปรากฏในตารางที่ 25 และตารางที่ 26

ตารางที่ 25 แสดงความถี่ของการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

ความถี่การติดต่อสื่อสารกับครอบครัว	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ติดต่อกลับทุกเดือน		10	14		8	10	7	14		63	78.75
2. ติดต่อกลับเป็นบางครั้ง				1	3		4	7		15	18.75
3. ไม่ได้ติดต่อเลย		1						1		2	2.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

การติดต่อสื่อสารกลับบ้านของแรงงาน ส่วนใหญ่แรงงานจะมีการติดต่อสื่อสารกลับบ้านทุกเดือน เดือนละ 2-4 ครั้ง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 และมีแรงงานที่มีการติดต่อกลับบ้านเป็นบางครั้ง คือ 2-3 เดือนต่อครั้ง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

ตารางที่ 26 แสดงวิธีการการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

วิธีการติดต่อสื่อสารกับครอบครัว	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. กลับไปหาที่บ้าน			1		2	2	2	7		14	17.50
2. ติดต่อกับโทรศัพท์		11	13		7	11	9	15		66	82.50
3. ติดต่อกับไปรษณีย์											
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

ในการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวในประเทศไทย ส่วนใหญ่แรงงานจะใช้วิธีการติดต่อกับบ้านทางโทรศัพท์ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และมีแรงงานจำนวน 14 คน ที่มีการติดต่อกับบ้านด้วยการเดินทางกลับไปหาครอบครัวที่ประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 17.50 ซึ่งส่วนมากจะเป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานในจังหวัดหนองคาย เนื่องจากสามารถเดินทางไปมาได้สะดวก

การติดต่อสื่อสารของแรงงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างสังคมบ้านเกิดและสังคมที่แรงงานข้ามแดนใช้ชีวิตอยู่และเป็นสนามสำคัญของวิถีชีวิตข้ามชาติเมื่อแรงงานคิดถึงบ้าน คิดถึงพ่อแม่ แรงงานมีวิธีการโทรกลับไปหาพ่อแม่ที่บ้านทุก ๆ วัน โทรไปพอได้ยินเสียง ได้คุยก็รู้สึกว่ายู่ที่บ้าน แรงงานที่อยู่หนองคายค่าโทรศัพท์จะเท่า ๆ กับเมืองไทยเพราะรับสัญญาณโทรศัพท์จากเมืองไทยได้ ส่วนแรงงานที่อยู่ในจังหวัดนครราชสีมา ขอนแก่นต้องใช้สัญญาณโทรศัพท์แบบโทรข้ามระหว่างประเทศแต่แรงงานก็ยินยอมเสียค่าโทรศัพท์บางครั้งเสียเดือนละ 300- 400 บาท เพราะทำให้แรงงานรู้สึกว่ายู่ใกล้บ้าน

การที่แรงงานได้โทรศัพท์พูดคุยกับครอบครัวที่อยู่ลาวหรือการฟังเสียงไก่ขันแล้วทำให้รู้สึกว่าเป็นเหมือนบ้าน “เสียงไก่เมื่อฟังเสียงไก่ขันทำให้รู้สึกว่าเป็นบ้านที่ลาว” เป็นการสร้างโลกจินตนาการและเป็นการสร้างสังคมเสมือนจริงข้ามพรมแดนกายภาพที่เชื่อมโยงแรงงานกลับบ้านเกิดด้วยรูปแบบการสื่อสารผ่านทางเสียง ดังแรงงานกล่าวว่า “โทรไปพอได้ยินเสียง ได้คุยก็รู้สึกว่ายู่ใกล้บ้าน” แรงงานเกือบทุกคนมีโทรศัพท์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพของแรงงานส่วนหนึ่งที่แรงงานใช้เพื่อเชื่อมโยงตนเองกับบ้านเกิด การรับรู้จากเสียงไก่กับประสบการณ์ในอดีตและสภาพแวดล้อมที่เคยอยู่ในบ้านเกิดตนเอง มาสู่ความรู้สึกและการให้ความหมายภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันให้ความรู้สึกเหมือนกับเป็นบ้าน ดังแนวคิดของ Paul Rodaway (1994) ที่ได้เสนอว่าการรับรู้ของมนุษย์ผ่านการสัมผัส การได้กลิ่น การรับรสและการได้ยินเสียง เคลื่อนผ่านประสบการณ์การเกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ก็จะทำให้ความหมายความเป็นจริงที่เกิดจากการให้นิยามความหมายของประสบการณ์การรับรู้ภายใต้วัฒนธรรม ดังนั้นการรับรู้ไม่ใช่แค่ความรู้สึกแต่จะเกิดขึ้นอยู่ภายใต้บริบทที่ซับซ้อน ภายใต้ความเชื่อ วัฒนธรรมและเทคโนโลยีซึ่งเป็นผลจากการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมเพื่อเข้าใจโลก

แรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้เดินทางออกเขตโรงงานได้แต่ละโรงงานให้แรงงานถือเอกสารแสดงตนในลักษณะที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงลักษณะเอกสารที่แรงงานใช้ในการเดินทางจำแนกตามขนาดโรงงาน

การเดินทางออกนอก โรงงาน	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. พาสปอร์ต		11	6		2	6	2	4		31	38.75
2. ใบอนุญาตทำงาน					4		1	5		10	12.50
3. บัตรพนักงาน			3			3				6	7.50
4. ไม่มีเอกสาร			5		3	4	8	13		33	41.25
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

การใช้เอกสารในการเดินทางออกไปข้างนอกโรงงาน แรงงานส่วนใหญ่จะไม่มีเอกสารที่จะใช้แสดงตนในการเดินทางออกไปข้างนอก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมามีการใช้พาสปอร์ตในการเดินทาง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 และมีการใช้ใบอนุญาตทำงานเพื่อใช้แสดงตนในการเดินทาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ส่วนแรงงานที่อยู่ติดชายแดนหนองคายแรงงานจะมีการเดินทางเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้านได้ง่ายที่จะต้องเดินทางข้ามสะพานในเขตอำเภอเมืองหนองคายและแรงงานที่ต้องเดินทางกลับในแขวงบอลิคำไซ ซึ่งจะต้องข้ามในฝั่งของอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งการเดินทางแรงงานไม่มีเอกสารใด ๆ ที่จะใช้เป็นหลักประกันถึงความปลอดภัยในการเดินทางเลย แต่แรงงานเล่าว่าไม่เคยต้องพบกับปัญหาในการตรวจจับจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งทำให้แรงงานเองก็รู้สึกสบายใจในการเดินทางออกนอกโรงงาน มีการใช้ชีวิตตามวิถีปกติที่เหมือนกับคนไทย โดยที่ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตำรวจจับ แรงงานลาวจะกลัวถูกจับกรณีขับรถมอเตอร์ไซด์ที่ไม่ได้ใส่หมวกกันน็อกมากกว่าเพราะไม่อยากจะเสียค่าปรับ จากการศึกษาวิถีชีวิตของการทำงาน การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ใหม่พบว่า

วิถีชีวิตของแรงงานแต่ละโรงงานมีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะของเนื้องานที่ทำ แต่ก็มีส่วนของการทำงานที่คล้ายกันคือ การทำงานที่อยู่ในช่วงเวลาหลายชั่วโมง การได้รับค่าแรงที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะของงาน การทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและชีวิต วิถีชีวิตของแรงงานกับการทำงานมีลักษณะที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างงานของแต่ละโรงงาน แบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือวิถีชีวิตแรงงานแบบรายวัน และวิถีชีวิตแรงงานแบบเหมา แรงงานลาวได้สร้างพื้นที่ทางสังคมของแรงงาน โดยการสร้างความผูกพันกับพื้นที่ใหม่ผ่านการใช้ความทรงจำจาก

ดินแดนบ้านเดิมมาสร้างโลกจินตนาการแห่งใหม่ที่เหมือนกับบ้านเกิดของตน จินตนาการนี้ช่วยสร้างอัตลักษณ์ร่วมและความผูกพันร่วมกันของคนลาวในพื้นที่ใหม่ที่ห่างไกลจากบ้านเกิด ด้วยการรักษาวัฒนธรรมที่คุ้นเคย เช่น การกินอาหาร การไปทำบุญที่วัด การแต่งกาย การพูดภาษาลาว เป็นต้น ปฏิบัติการทางวัฒนธรรมผ่านการปรับตัวในพื้นที่ใหม่ด้วยการหาอยู่หากินภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่รอบ ๆ โรงงาน การสังสรรค์กันการกับเพื่อนคนลาวด้วยกัน มีเพื่อน มีพี่น้อง ครอบครัวและญาติ ๆ เป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมลาวในโรงงาน ทำให้แรงงานรู้สึกถึงความเป็นกลุ่มคนพวกเดียวกัน ทำให้รู้สึกเหมือนกับอยู่ที่บ้าน ล้วนเป็นการปรับตัวของแรงงานภายใต้สภาพการทำงานที่แสนลำบากในพื้นที่ใหม่ที่แตกต่างจากบ้านเกิดเมืองนอน สัญลักษณ์ต่าง ๆ เหล่านี้แรงงานนำมาใช้และเลือกสรรในการแสดงตัวตนของกลุ่มชาติพันธุ์ลาวซึ่งมีหลายรูปแบบทั้งการประสาน การต่อรอง การลดทอน การรื้อฟื้นและการสร้างใหม่

บทที่ 6

นโยบายและการปฏิบัติการของรัฐและทุนในการบริหารจัดการแรงงาน

ในบทนี้จะกล่าวถึง นโยบายและปฏิบัติการของหน่วยงานของรัฐทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ อันได้แก่ นโยบาย แนวทาง มาตรการ มติคณะรัฐมนตรี และปฏิบัติการของทุนที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

รัฐกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยประสบปัญหากับการเข้ามาของแรงงานผิดกฎหมายมาหลังจากยุคทองสบู่นับแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา ท่าทีของรัฐบาลไทยในอดีตไม่ยอมรับการมีตัวตนของแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย แต่ต่อมาปัญหาเรื่องแรงงานมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองระหว่างประเทศ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสมาคมธนาคารไทยจึงเกิดการรวมตัวกันเพื่อเสนอให้รัฐยอมรับการมีอยู่ของแรงงานข้ามชาติ ทำให้รัฐบาลต้องประกาศนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 17 และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 รัฐบาลได้ใช้นโยบายผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีให้บุคคลที่มีสถานะหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายสามารถทำงานได้ในลักษณะชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนดซึ่งประกาศได้มีการผ่อนผันรายปี การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐแบ่งออกเป็น 2 ช่วง (สุรพงษ์ กองจันทึก, ม.ป.ป) ดังนี้

ช่วงที่ 1 ปี พ.ศ. 2539-2546 เป็นนโยบายการทำงานเชิงตั้งรับ มองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย แต่ก็มีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ วิธีการบริหารจัดการแรงงานคือใช้ **แนวคิดการส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจ** ที่ทุนและผู้ประกอบการต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติโดยมองว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตหนึ่งและต้องการลดต้นทุนการผลิต ประกอบกับ**แนวคิดด้านความมั่นคงของชาติ** มองว่าแรงงานเข้ามาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ ปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ ดังนั้นปฏิบัติการของรัฐคือให้มีการจ้างเท่าที่จำเป็น และขณะเดียวกันรัฐก็มีบทบาทในการจำกัดและควบคุมความสงบเรียบร้อย เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศเป็นการวางแผนการจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานระยะสั้น ๆ

ช่วงที่ 2 ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติรัฐได้กำหนดการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย 3 สัญชาติเป็นการรับรองสถานะบุคคลและจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานเพื่อให้ได้สิทธิอาศัยชั่วคราว (ทะเบียน ทร.38/1) โดยมีมติคณะรัฐมนตรีหลายฉบับ เนื่องจากข้อเรียกร้องจากกลุ่มสิทธิมนุษยชนให้มีการจดทะเบียนเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งในช่วงนี้การบริหารจัดการแรงงานเริ่มมี**แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงของมนุษย์**ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิและการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งได้รับอิทธิพลแนวคิดจากการเป็นสมาชิกของประเทศในหน่วยงานด้านสิทธิในและต่างประเทศ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization- ILO) ที่แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งในระดับนโยบาย กฎหมายและระดับปฏิบัติการโดยภาครัฐและภาคทุน โดยต้องปรับทัศนคติว่าแรงงานก็เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและสามารถสร้างประโยชน์ให้ชาติได้จึงเป็นสิ่งสำคัญ แนวคิดนี้เห็นได้ชัดจากการที่รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาโดยผิด

กฎหมายให้ขึ้นทะเบียนทำให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย การออกนโยบายของรัฐในการคุ้มครองแรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานมากขึ้น ทั้งด้านสุขภาพ ด้านการศึกษาให้ลูกแรงงานที่เกิดมาในประเทศไทย เรียนฟรีในการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเห็นในปฏิบัติการของหน่วยงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีการรณรงค์ให้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิ การดูแลด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น

แนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติมีการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงาน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ในระดับประเทศและมีอนุกรรมการส่วนกลางและระดับจังหวัด ตามมติคณะรัฐมนตรี 1/2555 วันที่ 20 มกราคม 2555 ได้แก่

1. กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการออกประกาศรับรองการใช้เอกสารแทนหนังสือเดินทาง กำหนดเงื่อนไขรองรับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของแรงงานข้ามชาติสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาเพื่อไปพิสูจน์สัญชาติประเทศของตน ให้แรงงานสามารถใช้หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) เพื่อรับการตรวจลงตราประทับให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลา 2 ปี และสามารถขอยืดต่อได้อีกไม่เกิน 2 ปี

2. สำนักตรวจคนเข้าเมือง ตรวจลงตราประทับประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigration-LA) ในหนังสือเดินทางหรือเอกสารแทน ให้แรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ อนุญาตให้อยู่ในประเทศได้ 2 ปี และขอยืดต่ออีกไม่เกิน 2 ปี ณ ศูนย์พิสูจน์สัญชาติ หรือด่านตรวจคนเข้าเมือง โดยเก็บค่าธรรมเนียมครั้งละ 500 บาท

3. กระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทในการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว

4. กรมจัดหางาน พิจารณาการอนุญาตการทำงานให้แรงงานที่ได้รับการผ่อนผัน ฯ และแรงงานยื่นขอชำระค่าธรรมเนียม ตามกฎหมายกำหนด และเร่งรัดให้แรงงานเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ

5. สำนักงานประกันสังคม มีบทบาทในการให้แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเข้าระบบประกันสังคม

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานที่ไม่พิสูจน์สัญชาติและลักลอบทำงาน รวมถึงนายจ้างและผู้ให้ที่พักพิง

รัฐบาลได้ประกาศลดค่าธรรมเนียมตรวจลงตราแก่แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและแรงงานที่เข้ามาตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) จาก 2,000 บาท เหลือ 500 บาท มีผลบังคับใช้ 4 ปี นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555

ปฏิบัติการของรัฐในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติลาว เมื่อกล่าวถึงบทบาทของรัฐส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงาน เห็นได้จากกระบวนการจ้างงานและการควบคุม ดูแลแรงงานและการคุ้มครองสิทธิแรงงานลาวในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ยังไม่เห็นบทบาทในการบริหารจัดการแรงงานที่ชัดเจนนัก ส่วนใหญ่เป็นการจัดการตามนโยบายของรัฐส่วนกลางโดยทั่ว ๆ ไป ดังจะกล่าวถึงนโยบายและการปฏิบัติการของรัฐดังนี้

จังหวัดนครราชสีมา

จัดหางานนครราชสีมา เป็นหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนที่สุด หน่วยงานนี้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพิจารณาการอนุญาตการทำงานให้แรงงานที่ได้รับการผ่อนผัน ฯ และแรงงานยื่นขอชำระค่าธรรมเนียม ตามกฎหมายกำหนด และเร่งรัดให้แรงงานเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ แต่เมื่อศึกษาข้อมูลในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ปรากฏว่าหน่วยงานไม่ได้มีข้อมูลที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ และข้อมูลก็ไม่ทันสมัย (update) อย่างไรก็ตามหน่วยงานได้มีการทำความเข้าใจกับนายจ้างกับผู้ประกอบการ สถานประกอบการในจังหวัดในแนวทาง ขั้นตอน วิธีการการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน (แสงเงิน ขาวลิขิต, จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา, 2554) นอกจากนี้ยังมีการจัดทำประวัติรายบุคคลแรงงานต่างด้าว (Bio Data) ที่มาขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายในวันที่ 19-28 มกราคม 2555 (เพ็ญจันทร์ บุญฮก, น.ส.พ.โคราชคนอีสาน ปีที่ 37 ฉบับที่ 2063 วันที่ 22-24 มกราคม 2555) แต่มีปัญหาในการจัดทำเนื่องจากแรงงานข้ามชาติบางส่วนลาออกจากโรงงาน สถานประกอบการและบางส่วนย้ายไปจังหวัดอื่นหรือเดินทางกลับประเทศ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา, 2555)

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา จากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน (สัมภาษณ์วันที่ 2 ธันวาคม 2554) จังหวัดนครราชสีมาถือว่าเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมค่อนข้างมากส่วนใหญ่จะอยู่ในอำเภอเมือง อำเภอปากช่อง อำเภอโชคชัย และอำเภอสี่คิ้ว มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในจังหวัดทั้งหมดประมาณ 6,000 คน สำหรับแรงงานลาวในจังหวัดนครราชสีมาส่วนมากอยู่ในภาคงานบริการ เช่น ร้านคาราโอเกะ ร้านอาหารต่างๆ เนื่องจากแรงงานจากลาวจะมีการใช้ภาษาที่ใกล้เคียงกับคนในท้องถิ่น สามารถสื่อสารกันได้ดีกว่าแรงงานสัญชาติอื่นๆ ทำให้นายจ้างนิยมจ้างแรงงานลาวมาทำงานกันมาก ส่วนแรงงานกัมพูชา และแรงงานพม่า ส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานทั้งในโรงงานอุตสาหกรรม และงานเกษตร

นโยบายการทำงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เน้นการออกตรวจแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันการเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างและป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมถึงการให้การคุ้มครองและดูแลด้านสวัสดิการของแรงงานทุกคนทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

การปฏิบัติของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการเข้าไปตรวจโรงงานหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวซึ่งการเข้าไปตรวจสถานประกอบการแต่ละครั้งจะดูว่าหากสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 10 คน เจ้าหน้าที่สวัสดิการดูแลสวัสดิการเรื่องวันหยุดและค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานว่าได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ แต่หากสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เจ้าหน้าที่จะเน้นการดูแลสวัสดิการที่สูงขึ้น เช่น การสิทธิต่างๆ ที่แรงงานควรได้รับตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ส่งเสริมให้คำแนะนำความรู้เรื่องสิทธิ กฎหมายแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการต่างๆ มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ ด้วยการแจกแผ่นพับให้กับทางสถานประกอบการและแรงงาน และหากสถานประกอบการมีปัญหาด้านแรงงาน เจ้าหน้าที่ก็จะมีการเข้าไปเจรจาไกล่เกลี่ย โดยเน้นการสื่อสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสามารถตกลงกันได้

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานคือมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานน้อย ทำให้การออกตรวจและให้ความรู้แก่แรงงานในสถานประกอบการเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง ซึ่งเจ้าหน้าที่ 1 คน จะต้องมีการเข้าไปตรวจโรงงานประมาณ 30 แห่ง โดยเจ้าหน้าที่จะมีการเข้าไปตรวจโรงงาน 6 เดือน /ครั้ง หรือปีละ 2 ครั้ง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแผนงานและงบประมาณของแต่ละปี การมีเจ้าหน้าที่น้อยทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เน้นการออกพื้นที่เพื่อสื่อสารกับแรงงานโดยตรงนั้นเป็นไปได้ยาก

ข้อเสนอแนะ อยากให้รัฐมีการจัดอัตราค่าจ้างคนให้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะในจังหวัดนครราชสีมาที่มีพื้นที่และจำนวนของสถานประกอบการจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ปฏิบัติงานไม่ทั่วถึง (สัมภาษณ์ สังขพงษ์ อินทนูจิตร, วันที่ 10 กค. 2555)

จังหวัดขอนแก่น

จัดหางานจังหวัดขอนแก่น ตามแนวนโยบายที่ผ่านมาใช้การบริหารจัดการกับแรงงานข้ามชาติโดยเน้นความมั่นคง จัดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานและครอบคลุมผู้ที่ได้รับการผ่อนผัน รวมทั้งประสานการทำงานร่วมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สภาความมั่นคงแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย และ กระทรวงการต่างประเทศในการแก้ไขปัญหา เพื่อมิให้กระทบต่อความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ

แรงงานข้ามชาติลาวส่วนใหญ่ในจังหวัดขอนแก่นเข้าจะมาแบบการจัดส่งผ่านรัฐ (MOU) เนื่องจากปัจจุบันประเทศลาวมีนโยบายการนำเข้าแรงงานลาวต้องผ่านบริษัทจัดหางานเท่านั้น โดยการนายจ้างที่ไทยจะต้องเป็นคนจ่ายค่าหัวให้แรงงานก่อน แล้วค่อยมาหักค่าแรงจากการทำงานหลังจากที่เข้ามาทำงานแล้ว

ในการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการจัดหาแรงงานให้กับนายจ้างหรือสถานประกอบการ โดยให้ นายจ้างกรอกแบบฟอร์ม และยื่นขอโควตาจำนวนแรงงานที่ต้องการ พร้อมกับระบุสัญญา จากนั้นสำนักงานจัดหางานจะส่งเอกสารไปยังกระทรวงแรงงานของไทย และกระทรวงแรงงานของไทยจะมีการส่งสำเนาเอกสารไปยังประเทศนั้น ๆ เพื่อจัดหาแรงงานมา นอกจากนี้ยังมีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างนำแรงงานมาขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีการออกตรวจสถานประกอบการเป็นประจำทุก ๆ เดือน มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานโดยมีเจ้าหน้าที่จากกระทรวงการต่างประเทศลาว และ กัมพูชา และพม่า แต่เมื่อ 2 ปีที่ผ่านมากระทรวงการต่างประเทศลาวไม่ยอมส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาพิสูจน์สัญชาติที่ประเทศไทยแต่ละจังหวัดนำแรงงานลาวที่ต้องการพิสูจน์สัญชาติกลับไปพิสูจน์สัญชาติที่ลาวเท่านั้น ส่วนภารกิจด้านการตรวจจับและส่งกลับ ส่วนใหญ่จะเป็นการจัดตรวจค้นแรงงานพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เช่น ร่วมกับตำรวจตรวจจับแรงงานหลบหนีเข้าเมืองโรงงานแหวน (ปี พ.ศ.2555) พบว่ามีแรงงานที่ลักลอบเข้ามาทำงานอยู่ประมาณ 800 กว่าคน จึงได้ส่งกลับแรงงานไปประเทศต้นทางและดำเนินคดีตามกฎหมาย จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้กระทรวงแรงงานได้มีการต่อว่าทางสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ปล่อยให้มีแรงงานลักลอบทำงานอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ซึ่งทางจัดหางานเองก็เกิดการตั้งคำถามกับตำรวจในพื้นที่เช่นกันว่า สถานีตำรวจอยู่ตั้งอยู่หน้าโรงงานหากมีแรงงานที่ลักลอบเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย ทำไมตำรวจในพื้นที่จะไม่ทราบ เพราะการทำงานในด้านของความมั่นคงต้องมีหน่วยงานหลายๆ ส่วนช่วยกัน

เจ้าหน้าที่ได้ให้ข้อเสนอว่าในการขึ้นทะเบียนแรงงานมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ในส่วนที่ดีได้รับรู้จำนวนแรงงานข้ามชาติเพื่อการบริหารจัดการ แต่ส่วนที่เสียคือเป็นช่องทางให้หน่วยงานที่เข้ามาขอรายชื่อและเมื่อได้รายชื่อของสถานประกอบการและจำนวนแรงงาน ก็มีการนำรายชื่อไปเก็บเงินค่าหัวกับนายจ้างคนละ 500 บาทต่อเดือน โดยจะเน้นเก็บกับสถานประกอบการที่มีแรงงานลาว ทำให้นายจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ มา ร้องเรียนกับจัดหางาน

ทัศนะของเจ้าหน้าที่ อยากให้รัฐบาลมีนโยบายการจัดการกับกลุ่มผู้มีปัญหาสถานะบุคคล/บุคคลไร้สัญชาติ ได้แก่ คนที่เข้ามามีครอบครัวและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานซึ่งคนกลุ่มนี้ปัจจุบันไม่ใช่แรงงาน แต่รัฐได้ให้ทางจัดหางานเป็นคนรับผิดชอบในการดูแล จึงคิดว่าน่าจะให้กระทรวงมหาดไทยเป็นคนดูแลมากกว่า ส่วนในการอนุญาตให้กลุ่มผู้มีปัญหาสถานะบุคคล/บุคคลไร้สัญชาติ รัฐควรมีการออกใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวให้แก่บุคคลกลุ่มนี้อย่างชัดเจน และในการขึ้นทะเบียนแรงงาน และ การพิสูจน์สัญชาติ ควรที่จะเน้นการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสาธารณะ เช่น โทรศัพท์ ให้มากขึ้น (อรรถพล ศรีศิลป์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น สัมภาษณ์ วันที่ 22 สิงหาคม 2555)

จังหวัดหนองคาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย (สสจ.) กำหนดนโยบายของจังหวัดว่าเป็นนโยบาย 3 ธง

เพื่อนำคนหนองคายสุขภาพดี คือ 1. ลดคนป่วย 2. เพิ่มคนสุขภาพดี 3. ขยายการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การทำงานของ สสจ. กับแรงงานข้ามชาติจะทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ **เชิงรุก** คือ มีการเข้าไปตรวจสุขภาพ/ตรวจเลือด VCCT ร่วมกับโรงพยาบาลจังหวัดหนองคายให้กับแรงงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่จะเน้นการตรวจให้กับคนไทย ส่วนแรงงานข้ามชาติได้ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน(Non Government Organization- NGO) ที่ทำงานในพื้นที่ในการตรวจเลือด ทำคลินิกเคลื่อนที่เข้าไปในสถานประกอบการนั้นๆ **ในเชิงรับ** สสจ.จะมีศูนย์บริการสุศึกษาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ให้บริการกับประชาชนทุกคนทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติ ให้บริการทั้งในด้านการให้คำปรึกษา ตรวจรักษาโรค โดยจะไม่มีการเสียค่าใช้จ่าย

ที่ผ่านมาการทำศูนย์บริการสุศึกษาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะมีการเข้าไปรับแรงงานในสถานประกอบการและพื้นที่ต่างๆ มาตรวจที่คลินิกเอง เนื่องจาก พบว่าในพื้นที่จังหวัดหนองคายมีผู้ติดเชื้อ HIV มากแต่ส่วนใหญ่ไม่กล้ามาตรวจสุขภาพและไม่สามารถเข้าถึงยา

หลักปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คือ การดูแลรักษาคนป่วยไม่เลือกสัญชาติ เชื้อชาติ ไม่ว่าจะเป็นคนที่เข้ามาถูกต้องหรือเข้ามาแบบผิดกฎหมายแต่ยึดหลักสิทธิมนุษยธรรม แต่ที่ผ่านมาทำงานค่อนข้างที่จะมีอุปสรรคในด้านของกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น หากมีการตรวจนำพาแรงงานข้ามมาตรวจรับการรักษา ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายมาเจอ ก็จะต้องมีการตรวจจับในข้อหาการนำพาแรงงาน ดังนั้น ทางเจ้าหน้าที่เองเลยจะต้องดูแลเฉพาะเรื่องของการเจ็บป่วย ส่วนเรื่องที่อยู่ในการดูแลของฝ่ายกฎหมาย ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายเป็นคนรับผิดชอบ

การทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่ สสจ. จะมีการทำงานร่วมกับมูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์ (เอดส์เน็ต) บ้านพักใจหนองคาย มูลนิธิพัฒนาอีสาน มูลนิธิรักไทย โดยมีการประสานงานและมีการบูรณาการแผนในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะกลไกหลักในการลงทำงานกับแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่และเชื่อมประสานกับสถานประกอบการในจังหวัดหนองคาย

กล่าวได้ว่าการทำงานของหน่วยงานด้านสาธารณสุขจังหวัดเน้นที่การบูรณาการทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์จังหวัดหนองคายกับกลุ่มเป้าหมายทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติลาว แต่ปัญหา อุปสรรคในการทำงานคือการประสานงานของหน่วยงานยังไม่ดีนัก และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติและการเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชน และการจัดการด้านสุขภาพ ซึ่งอยากให้ท้องถิ่นให้ความสำคัญในเรื่องของสุขภาพมากขึ้น ไม่ใช่ให้ความสำคัญแต่กับโครงสร้างพื้นฐานอย่างเดียว(สัมภาระณ คุณชนินทร์ แก่นอินทร์ เจ้าหน้าที่งานป้องกันและคุ้มครองโรคเอดส์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย วันที่ 29 สิงหาคม 2555)

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองคาย แรงงานลาวส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในร้านอาหารคาราโอเกะ งานเกษตร งานรับใช้ในบ้านและในโรงงานอุตสาหกรรมกลางและขนาดเล็กในครัวเรือน รูปแบบการเข้ามาของแรงงานส่วนใหญ่จะเข้ามาเป็นแบบชั่วคราวแล้วมักจะหาช่องทางในการเดินทางเข้าไปหางานทำงานเมืองชั้นต่อไปเรื่อย ๆ ได้แก่ จ.อุดรธานี จ.ขอนแก่น จ.นครราชสีมา และกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันพื้นที่จังหวัดหนองคายมีสถานประกอบการทั้งหมด 1,500 แห่ง (รวมทั้งโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก กลาง และใหญ่, บริษัท, ห้างหุ้นส่วนจำกัด, และสถานบริการต่างๆ) และมีลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าว จำนวน 12,000 คน (สัมภาระณ สอ. ยุทธศักดิ์ ศรีวรกุล นิติกรชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองคาย สัมภาษณ์วันที่ 29 สิงหาคม 2555)

นโยบายการทำงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองคาย เน้นการออกตรวจแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันการเอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ในสถานประกอบการ ให้ความรู้เรื่องสิทธิและกฎหมายให้แก่แรงงาน ในสถานประกอบการ ออกคำสั่งและแนะนำให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และให้ความคุ้มครองกับแรงงาน/ลูกจ้างทุกคน ทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าว โดยไม่เน้นว่าจะมาถูกหรือมาผิดกฎหมาย

ในด้านการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ที่มีการออกให้ความรู้เรื่องสิทธิ กฎหมายแรงงาน ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ การคุ้มครองสิทธิผ่านสื่อสาธารณะต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย เช่น KTV เน้นการปรับทัศนคติของประชาชนในพื้นที่ให้มีความเข้าใจด้านเรื่องกฎหมายแรงงานมากขึ้น มีการสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ท้องถิ่นและ อบต. เพื่อเป็นกลไกในพื้นที่ในการช่วยเหลือเป็นหูเป็นตาให้กับเจ้าหน้าที่ การแจ้งเบาะแส โดยจะมีวิทยากรจากสวัสดิการแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ เป็นคนอบรมให้ มีการสร้างแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ที่อยู่ในชุมชน ประมาณ 2-3 คน เพื่อเป็นคนประสานงานในพื้นที่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้แก่แรงงานและในกรณีที่แรงงานประสบปัญหา อสร. จะส่งต่อมายังสวัสดิการแรงงาน มีการออกตรวจแรงงานในสถานประกอบการ โดยจะไม่มีแจ้งให้สถานประกอบการทราบล่วงหน้าก่อน ตรวจเอกสารการจ้างงาน บัญชีค่าจ้าง และสุ่มสอบถามจากลูกจ้าง มีการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับองค์กรภาคเครือข่ายต่างๆ เช่น มีการออกตรวจแรงงานในสถานประกอบการร่วมกับทาง สาธารณสุขจังหวัด ตำรวจ กรมการปกครองท้องถิ่น เพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ปัญหา/อุปสรรคและข้อจำกัดในการทำงานคือมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานน้อย ทำให้การออกตรวจและให้ความรู้แก่แรงงานในสถานประกอบการเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการออกตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองคาย มีจำนวน 2 คน แต่มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 9 อำเภอ ซึ่งการออกตรวจแรงงานจะต้องออกไป 15-18 โรงงานต่อเดือน

ข้อเสนอแนะคืออยากให้มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิ และกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานให้มากขึ้น เพื่อปรับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ไม่ให้มีการปฏิบัติกับแรงงานที่ไม่เป็นธรรม อยากให้กระทรวงแรงงานมีการเน้นการทำสื่อประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะสื่อทางโทรทัศน์ ให้มากขึ้น โดยเนื้อหาของสื่อต้องการให้นั้นเรื่องของสร้างจิตสำนึกเรื่องของการให้ค่าจ้างที่เป็นธรรมแก่แรงงาน เน้นการปรับทัศนคติของคนในชุมชนที่มีต่อแรงงาน และการปฏิบัติตัวของนายจ้างที่มีต่อแรงงาน อยากให้รัฐมีการจัดอัตราค่าจ้างคนให้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของแต่ละจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้มีการดูแลแรงงาน ในแต่ละพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง(สัมภาษณ์ นายสุภกิจ วิชาศรี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานหนองคาย สัมภาษณ์ วันที่ 29 สิงหาคม 2555)

สำนักงานการจัดหางานจังหวัดหนองคาย นโยบายการจัดหางานจังหวัด คือการจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีการลักลอบทำงานอยู่นอกระบบเข้ามาอยู่ในระบบตามกฎหมาย การจัดระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานที่มีการลักลอบทำงานอยู่ให้เข้าสู่ระบบมากขึ้น การออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงาน มีอำนาจควบคุมดูแลแรงงาน การตรวจจับแรงงานที่มีการลักลอบทำงาน

การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้นายจ้างนำแรงงานมาขึ้นทะเบียน มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับ สำนักงานตำรวจ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อช่วยกันแจ้งเบาะแส ดูแลคุ้มครองและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่างด้าว ออกตรวจแรงงานตามสถานประกอบการโดยเน้นการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างมาขึ้นทะเบียนแรงงานมากกว่าการออกไปตรวจจับ เพราะมีความรู้สึกสงสารทั้งนายจ้างและแรงงาน แต่หากมีคนแจ้งว่ามีแรงงานผิดกฎหมายทำงานอยู่ที่ไหน จัดหางานก็ต้องมีการลงไปตรวจและจะต้องจับดำเนินคดี แรงงานจะมีการปรับตั้งแต่ 2,000-100,000 บาท/คน ส่วนนายจ้างจะปรับ 10,000 บาท/แรงงาน 1 คน

การพาแรงงานไปพิสูจน์สัญชาติ ที่ผ่านมากระบวนการพิสูจน์สัญชาติค่อนข้างที่จะมีปัญหาและอุปสรรค สำหรับจัดหางาน เพราะการพิสูจน์สัญชาติแต่ละครั้ง จัดหางานหนองคายจะต้องมีการนำพาแรงงานนั่งรถไปทำการพิสูจน์สัญชาติที่ขอนแก่นบ้าง กรุงเทพฯ บ้าง ซึ่งแล้วแต่ว่าแต่ละมีการมีการเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติที่ไหน และเมื่อประมาณ 2 ปีที่ผ่านมา การพิสูจน์สัญชาติของแรงงานลาวค่อนข้างมีปัญหา เพราะจัดหางานของแต่ละพื้นที่ต้องมีการนำพาแรงงานข้ามไปพิสูจน์สัญชาติที่ สปป.ลาว ซึ่งยุ่งยากต่อการเคลื่อนย้าย และการเดินทางเป็นอย่างมาก

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการขึ้นทะเบียนของแรงงานไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความสับสนต่อแรงงานมาก เช่น การประกาศขึ้นทะเบียนแรงงานของจังหวัดหนองคายในครั้งแรก มีแรงงานในจังหวัดหนองคายมาขึ้นทะเบียนทั้งหมด 6,000 คน ซึ่งแรงงานที่มาขึ้นทะเบียนจำนวนดังกล่าว พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่มีสัญชาติและมากกว่าครึ่งของจำนวนแรงงานที่มีการขึ้นทะเบียน นโยบายการเข้าเมืองของรัฐ ไม่มีสอดคล้องกับลักษณะการเข้ามาทำงานของแรงงานในพื้นที่บริเวณชายแดน โดยรัฐเน้นให้แรงงานมีการเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งมีวิธีเดียวคือ การเข้ามาแบบ MOU แต่ต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง 10,000-30,000 บาท แต่ในการทำงาน แรงงานมีรายได้ไม่เกิน 4,000-6,000 บาท/เดือน ซึ่งหากจะให้เข้ามาแบบถูกกฎหมายก็ไม่คุ้มกับรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน และในการขึ้นทะเบียนแรงงาน หรือ การตรวจจับแรงงาน มักจะมีเจ้าหน้าที่ชั้นผู้ใหญ่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องของการขออนุญาต และการขอยกเว้นเรื่องของการจับกุม เช่น ในสถานประกอบการหนึ่งมีแรงงาน 10 คน แต่ขอให้มีการนำมาขึ้นทะเบียน 5 คน เพราะการขึ้นทะเบียนต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพของแรงงานแต่ละคนด้วย

ข้อเสนอแนะคืออยากให้มีการตกลงกันระหว่างรัฐไทย และรัฐลาวในการลดค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานแบบถูกกฎหมาย (MOU) ลง เหลือประมาณ 4,000 – 5,000 บาท น่าจะทำให้แรงงานเข้ามาแบบถูกกฎหมายกันมากขึ้น

เทศบาลอำเภอท่าบ่อ จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นคนในท้องถิ่น และทำงานที่อำเภอท่าบ่อมาถึง 12 ปี ผอ.กล่าวว่านโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานในจังหวัดหนองคายยังไม่มี ความชัดเจน และยังมีลักษณะที่ต่างคนต่างทำ บทบาทของเทศบาลท่าบ่อที่มีต่อแรงงานเป็นการให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพทั่วไป เน้นด้านการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งหน่วยงานได้ร่วมมือกับหน่วยงานพัฒนาเอกชน กลุ่ม AIDS Net ได้ให้คำแนะนำกับแรงงานด้านการป้องกันและดูแลสุขภาพ เช่น การป้องกันเอดส์ ภาวะโรค (Sexual Transmitted Infection - STI) นอกจากนี้ยังทำงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) ในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสิทธิของแรงงาน ให้กับสถานประกอบการ แรงงานถูกกฎหมายใช้บัตรประกันสุขภาพและไปใช้บริการในโรงพยาบาล แต่ในกรณีที่เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายตามหลักแล้วไม่มีสิทธิได้รับบริการ แต่ถ้าเจ็บป่วยหนัก ๆ หรือป่วยกะทันหัน เจ้าหน้าที่ก็จะให้ความช่วยเหลือและขอความร่วมมือกับทางโรงพยาบาลให้แรงงานข้ามชาติเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล โดยการให้แรงงานสวมสิทธิเลข 13 หลัก¹ ซึ่งเป็นกลยุทธ์หนึ่งสำหรับเจ้าหน้าที่ในการที่จะให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ให้ทัศนะว่ายึดถือหลักมนุษยธรรมมากกว่าการใช้หลักทางกฎหมาย แต่ในการปฏิบัติการเช่นนี้เจ้าหน้าที่ได้สะท้อนว่ารู้สึกว่ายึดอัดและต้องมีความระมัดระวังในการทำงานกับแรงงานมากขึ้น และในด้านเป้าหมายขององค์กรในการทำงานด้านสาธารณสุขต้องส่งเสริมสุขภาพและป้องกันเพื่อให้คนในชุมชนมีสุขภาวะที่ดี ดังนั้นจึงต้องการให้แรงงานที่อพยพเข้ามามีสุขภาพที่ดีสามารถอยู่ร่วมกันกับชุมชนในท้องถิ่นได้ เพราะถ้าหากแรงงานมีสุขภาพไม่ดี นำโรคที่ติดต่อนำมาก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพของชุมชนทั้งหมดได้ อีกทั้งเหตุผลของเจ้าหน้าที่อีกด้านหนึ่งคือเทศบาลหนองคายเป็นเมืองที่ถูกจัดอันดับและระดับประเทศและระดับโลกว่าเป็นเมืองน่าอยู่

¹ ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 2542 มาตรา 5 กำหนดให้ผู้ที่มิสิทธิในบัตรประกันสุขภาพคือต้องมีสัญชาติไทยและมีเลขในบัตรประจำตัว 13 หลัก

ระดับประเทศ² จึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของเมือง ไม่อยากให้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกับคนที่อยู่ในอำเภอไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติก็ตาม(สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, 6 กค. 2555) ด้านงบประมาณหน่วยเทศบาลได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เป็นระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เพื่อดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาพ และป้องกันโรคให้ประชาชนในท้องถิ่น งบประมาณที่เทศบาลได้รับการสนับสนุนต่อหัวของประชากรหัวละ 40 บาท ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต้องสมทบงบประมาณอีก 40 บาท ดังนั้นท้องถิ่นจะมีเงินประมาณปีละประมาณ 1,200,000 บาท ซึ่งตามแนวปฏิบัติเทศบาลได้จัดซื้อบริการสาธารณสุขในพื้นที่หรือซื้อชุดสิทธิประโยชน์จากศูนย์แพทย์ชุมชนและท้องถิ่น ในส่วนของหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดไม่ได้ทำบทบาทอะไรมากเพียงแค่เป็นผู้ให้กรอบนโยบายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งในส่วนของแรงงานข้ามชาติเมื่อมาใช้บริการก็อาศัยมาตามครอบครัวและญาติได้ เพราะเวลาตรวจเลือดตรวจสุขภาพก็ทำรวม ๆ กันในชุมชนไม่ได้เลือกว่าเป็นแรงงานข้ามชาติหรือคนไทยก็สามารถเข้ามาใช้สิทธิได้

กล่าวได้ว่าการให้บริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติของเทศบาลได้ใช้มาตรการในการที่จะควบคุม ป้องกัน เพื่อให้ชุมชนนั้นปลอดภัย ปลอดภัย ภายใต้หลักมนุษยธรรมและจริยธรรมทางการแพทย์ โดยไม่ได้คำนึงว่าเป็นคนไทยหรือคนลาว แต่การปฏิบัติการณ์นั้นขัดต่อพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 2542 ว่าแรงงานที่ใช้บริการประกันสุขภาพต้องมีการขึ้นทะเบียนมีบัตรประจำตัวใน พร. 38/1ซึ่งเป็นเหตุผลที่ยึดโยงกับความ มั่นคงแห่งรัฐ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีบัตรหรือขึ้นทะเบียนไม่มีหลักประกันสุขภาพและเข้าไม่ถึงบริการด้านสุขภาพของรัฐ เจ้าหน้าที่จึงเลือกใช้กลยุทธ์ในการสวมสิทธิ์ให้แรงงานได้เข้าถึงบริการได้

เจ้าหน้าที่กรมเจ้าท่า สังกัดกระทรวงคมนาคม ในจังหวัดหนองคาย มีบทบาทดูแลความปลอดภัยทางน้ำดูแลจุดผ่อนปรน³ ซึ่งมีอยู่หลายแห่ง เช่น จุดผ่อนปรนอำเภอสังคม จุดผ่อนปรนอำเภอปากคาดและจุดผ่อนปรนศรีเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่าเดิมมีการข้ามแดนเข้ามาทุกจุดตลอดสองฝั่งของแม่น้ำโขงที่มีท่าเรือของชุมชนต่อมาจึงรวมท่าเรือเหล่านี้เป็นจุดผ่อนปรนเพื่อเป็นจุดค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้า กรณีจุดผ่อนปรนที่ศรีเชียงใหม่มีการข้ามแดนไปมามากเนื่องจากตั้งอยู่ตรงข้ามกับฝั่งลาวคือบ้านหนองคูกา เมืองศรีโคตรซึ่งทำนุอยู่ห่างจากเวียงจันทน์ประมาณ 6 กิโลเมตร ใกล้กว่าการข้ามสะพานจังหวัดหนองคายซึ่งอยู่ห่างจากเวียงจันทน์ถึง 30 กิโลเมตร จุดผ่อนปรนนี้มีการข้ามแดนทั้งคนและสินค้า สำหรับการข้ามแดนของคนเปิดให้ข้ามแดนเฉพาะวันอังคารและวันเสาร์ ส่วนสินค้าข้ามแดนเปิดให้มีการขนส่งสินค้าเข้าออก วันจันทร์ พุธ พฤหัสบดี ศุกร์ โดยช่วงเวลาการเปิดด่านเวลา 8.30-17.00 น. จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่มีคนลาวข้ามมาประมาณวันละ 100-200 คน ส่วนคนไทยมีประมาณวันละ 70 คน คนที่ข้ามมาจากลาวส่วนใหญ่เป็นแม่ค้าที่เข้ามาซื้อสินค้าที่ห้างโลตัสที่อำเภอท่าบ่อหรือที่ตลาดหนองคายเอาไปขายที่ลาวแต่ข้อกำหนดของปริมาณสินค้าต้องมีจำนวนไม่มากและเป็นสินค้าแบบใส่ถุงหิ้วไม่ได้บรรจุหีบห่อที่ใหญ่โต สินค้าที่นิยม

² จัดโดยสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา จัดอันดับให้เป็นเมืองน่าอยู่อันดับ 1 ของจังหวัดหนองคายจาก 124 เทศบาล อันดับ 4 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอันดับที่ 14 ของประเทศ ซึ่งตัวชี้วัดคือคนมีความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการจัดอันดับโลก โดยนิตยสาร Modern Maturity ของอเมริกา จังหวัดหนองคายเมืองน่าอยู่อันดับ 7 และเมืองน่าอยู่อันดับ 1 ของภาคอีสาน ด้านภูมิอากาศ ค่าครองชีพ วัฒนธรรม ที่อยู่อาศัย สาธารณูปโภค การคมนาคม บริการทางการแพทย์ สภาพแวดล้อม กิจกรรมนันทนาการ ความปลอดภัย ความมั่นคงทางการเมือง และการเข้าถึงเทคโนโลยี

³ เป็นจุดที่กระทรวงมหาดไทยมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดขายแดนผ่อนปรนให้มีการค้าขายสินค้าเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่จำเป็นต่อการบริโภคของประชาชนของประเทศเพื่อนบ้าน รายละไม่เกิน 500,000 บาทต่อวัน เพื่อช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านด้านมนุษยธรรมและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการจัดทำหลักฐานควบคุมการเข้าออกสำหรับบุคคลที่เข้ามาค้าขายแลกเปลี่ยน

ซื้อส่วนใหญ่คือของใช้ เครื่องใช้ไฟฟ้า กลุ่มคนที่ข้ามแดนไปมาอีกส่วนหนึ่งเป็นคนท้องถิ่นที่ไปมาหาสู่ญาติทั้ง 2 ฝั่ง มีนักท่องเที่ยวเป็นส่วนน้อย ซึ่งเจ้าหน้าที่สะท้อนว่ามีบางคนไม่ข้ามกลับมาและไม่สามารถติดตามได้ สำหรับการขนส่งสินค้าข้ามแดนมีรถบรรทุกขนส่งสินค้าเข้าออกส่วนใหญ่เป็นผักและผลไม้ มีปริมาณขนส่งวันละประมาณ 50-60 คัน แต่รถขนส่งต้องไปท่าใบส่งสินค้าที่ด่านศุลกากรที่สะพานมิตรภาพไทยลาวใน จ.หนองคายก่อน จึงจะขนส่งมาลงเรือที่จุดผ่อนปรนท่าบ่อได้ ปัจจุบัน (กค. 2555) มีเรือขนส่งจำนวน 16 ลำ เป็นเรือของคนไทย 8 ลำ และของลาว 8 ลำ ซึ่งส่วนใหญ่เจ้าของเรือเป็นผู้ที่ประกอบการสมัยที่ทำงานยังเป็นด่านประเพณีที่คนไปมาหาสู่กัน ส่วนการข้ามแดนของคนผู้ที่ข้ามไปต้องใช้บัตรประชาชนหรือเอกสารสำมะโนครัวมาวางเป็นหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ที่ด่าน ซึ่งจะออกไปผ่านแดนให้ ส่วนด่านบ้านม่วง อำเภอสว่างและด่านอำเภอบางคองไม่ได้มีการเก็บหลักฐานจากผู้ข้ามแดน ช่องทางนี้จึงเป็นที่นิยมของการข้ามแดนของแรงงานข้ามชาติลาว สำหรับค่าใช้จ่ายในการผ่านแดนจ่ายคนละ 40 บาทและจ่ายค่าเรืออีก 50-100 บาท การข้ามแดนต้องไป-กลับภายในวันเดียว แต่หากมีความจำเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยก็ผ่อนผันให้คนลาวนอนค้างบ้านญาติได้โดยไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายอะไร แต่ถ้าคนไทยข้ามไปฝั่งลาวหากอยู่เกินกำหนดจะต้องเสียค่าปรับ 200-2,000 บาท ซึ่งการจัดการการข้ามแดนลักษณะนี้ เจ้าหน้าที่ค่อนข้างยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการให้คนลาวข้ามประเทศเข้ามาทำอาชีพกรรมกรและรับจ้างรายวันได้ แรงงานบางส่วนที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายส่วนใหญ่อีกข้ามพรมแดนเข้ามาในลักษณะนี้ เห็นได้ว่าการข้ามด่านในจุดผ่อนปรนนี้มีความสะดวกในการข้ามแดนไปมาของคนทั้งสองฝั่ง เป็นช่องว่างให้แรงงานผ่านแดนเข้ามาได้ง่าย

นอกจากนี้ยังพบว่ามีการค้าขายค้าขายปลาข้ามแดน โดยมีการลักลอบขนส่งพันธุ์ลูกปลาข้ามแม่น้ำโขงไปขายฝั่งลาวเมื่อเลี้ยงโตแล้วก็ส่งกลับมาขายที่เมืองไทย การขนส่งพันธุ์ปลาผ่านทางเรือหางยาวในช่วงกลางคืนช่วงเวลา 04.00 – 05.00 นาฬิกา โดยออกจากฝั่งตามท่าเรือชุมชนตามหมู่บ้านซึ่งจะมีท่าอยู่ระหว่างอำเภอบ่ออำเภอสว่างจากการสังเกตในอำเภอบ่อจะมีบ่อเลี้ยงพันธุ์ปลามากเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ปลาขายให้กับประเทศลาว แต่เจ้าหน้าที่ที่ด่านบอกว่าเท่าที่ทำได้คือทำตามอำนาจหน้าที่ของกรมเจ้าท่าคือตรวจตราดูแลความปลอดภัยการคมนาคมทางน้ำ ควบคุมเรือไม่ให้ออกจากท่า หากผิดกฎหมายก็ยึดใบขับขี่ ถ้าหากมีการขนส่งสินค้าต้องห้ามก็จะประสานเรียกตำรวจน้ำมาทำการจับกุม (ชัยยุทธ์ โคตรนนท์, สัมภาษณ์วันที่ 6 กรกฎาคม 2555)

ปฏิบัติการของหน่วยงานเอกชนและท้องถิ่นต่อแรงงานข้ามชาติ

หน่วยงานเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามในพื้นที่มีหลายหน่วยงาน ได้แก่

สมาคมส่งเสริมพัฒนาการสังคม (SDA ในจังหวัดนครราชสีมา เริ่มดำเนินงานโครงการส่งเสริมการป้องกันเอตส์ในแรงงานข้ามชาติ ในปี 2552 โดยมีการทำงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา (สสจ.) โดยทำหน้าที่ในการประสานงานและให้ข้อมูลกับเจ้าหน้าที่รัฐ ปรับทัศนคติและการทำงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการด้านความรู้เกี่ยวกับเอตส์กับแรงงานในโรงงานและองค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ในจังหวัด ปัจจุบันโครงการของ SDA ครอบคลุมถึงการส่งเสริมการป้องกันเอตส์ในกลุ่มและแรงงานข้ามชาติและในกลุ่มหญิงบริการ โดยเน้นการทำงานเชิงรุกด้วยการเข้าไปอบรมให้ความรู้เรื่องเอตส์ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ให้กับกลุ่มแรงงานและผู้หญิงบริการในโรงงานและสถานประกอบการ ซึ่งที่ผ่านมามีการอบรมเรื่องเอตส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ให้กับแรงงานข้ามชาติทั้งหมด 800 กว่าคน ในพื้นที่อำเภอเมืองนครราชสีมา แต่จากการประเมินกลับพบว่า แรงงานเองก็ยังมีความรู้ในเรื่องเอตส์

และเพศที่ไม่ครบถ้วน โดยการสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติเจ้าหน้าที่เรื่องเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ แจกสื่อ และอุปกรณ์ในการสื่อสารเรื่องเพศ เช่น หนังสือ VCD โปสเตอร์ และเน้นการสร้างอาสาสมัครแรงงานลาวที่ทำงานในโรงงานให้ความรู้แก่เพื่อนแรงงานลาวด้วยกันเอง เมื่อแรงงานเจ็บป่วยต้องการตรวจคัดกรองโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ หรือต้องการไปตรวจเลือดหาเชื้อเอชไอวี(HIV) อาสาสมัครจะทำหน้าที่ในการประสานมายังเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยเหลือในด้านค่าใช้จ่าย โดยทางโครงการจะมีค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือและจะมีแบบฟอร์มในการส่งต่อไว้ที่โรงพยาบาล นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่ยังทำงานร่วมกับสาธารณสุขจังหวัดในการทำความเข้าใจเรื่องการป้องกันดูแล สุขภาพแรงงานให้กับนายจ้างปีละ 2-3 ครั้ง ส่วนใหญ่โรงงานขนาดกลางจะให้ความร่วมมือในการเข้าไปอบรมดีกว่า โรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งเจ้าหน้าที่เล่าว่าค่าปฏิเสธของโรงงานที่ทำให้ไม่สามารถเข้าไปในโรงงานได้ คือ

- 1) งานกำลังเร่ง
- 2) ยุ่งภารกิจ
- 3) มีแรงงานเพิ่งเข้ามาใหม่
- 4) แรงงานกลับประเทศไปแล้ว

โรงงานในจังหวัดนครราชสีมาไม่ค่อยให้ความไว้วางใจเจ้าหน้าที่ในการเข้าไปทำงาน เนื่องจากเคยมีเหตุการณ์ตรวจจับแรงงานหลังจากที่เจ้าหน้าที่องค์กรเข้าไปอบรมแรงงานในโรงงาน 1 วัน ทำให้ทางโรงงานคิดว่าเจ้าหน้าที่โครงการเป็นสายให้กับตำรวจ จึงเกิดความไม่เชื่อใจที่จะให้คนนอกเข้าไปในโรงงานอีก หรือแม้กระทั่ง สสจ. หรือโรงพยาบาลในพื้นที่ที่เข้าไปให้บริการคลินิกเคลื่อนที่ ทางโรงงานโดยเฉพาะในกรณีโรงงานขนาดใหญ่ก็จะปฏิเสธไม่ให้เจ้าหน้าที่เข้าไป

มูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์ (เอดส์เน็ต) เป็นหน่วยงานพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ลาว พม่า และกัมพูชา ใน 3 จังหวัด คือ พื้นที่จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอหนองเรือ และอำเภอชุมแพ จังหวัดหนองคาย ได้แก่ อำเภอท่าบ่อ และอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านแพง และธาตุพนม มีบทบาทในการให้ความรู้ด้านเอดส์ การพัฒนาศักยภาพกลุ่มและเครือข่ายผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS การส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และกลุ่มชาติพันธุ์ โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถานทูตออสเตรเลีย (AusAID) โครงการเอดส์สหภาพยุโรป (EU) The International HIV/AIDS Alliance สถานทูตญี่ปุ่น มูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ (Rockefeller Foundation) โครงการโรคเอดส์แห่งสหประชาชาติ (UNAIDS) องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) องค์การแพลน ประเทศไทย เป็นต้น กิจกรรมที่ทำได้แก่ การรณรงค์ให้ความรู้กับแรงงานด้านการป้องกันเอชไอวีในกลุ่มประชากรที่มีพฤติกรรมเสี่ยงและป้องกันเอชไอวี แก่กลุ่มประชากร แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ คือ ลาว พม่า และกัมพูชา การสร้างอาสาสมัคร การพัฒนาศูนย์ให้คำปรึกษาและให้บริการด้านเอชไอวี การส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพ และยาต้านไวรัส เอดส์ (ARV) การป้องกันและดูแลโรคติดต่อในจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มอาสาสมัครชุมชน (Community Teamwork – CTW) เป็นอีกกลุ่มหนึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในเขตอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2552 ร่วมกับมูลนิธิรักษ์ไทยซึ่งได้รับการสนับสนุนจากกองทุนโลก⁴ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทัศนคติและทักษะของเยาวชนในการมีความรู้ ทักษะในการมี

⁴ ภายใต้โครงการ Aligning Care and Prevention of HIV/AIDS with Government Decentralization to Achieve Coverage and Impact : ACHIEVED โดยได้รับการสนับสนุนจาก กองทุนโลก (Global Fund)

สุขภาพทางเพศที่ปลอดภัยและอยู่ร่วมกับผู้ติดเชื้อเอชไอวี (HIV) ได้ เพื่อบริการสุขภาพทางเพศ การป้องกันและดูแลรักษาโรคเอดส์ อีกด้านหนึ่งก็ทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ (กัมพูชา ลาว พม่า) ให้ความรู้ด้านกฎหมายและสิทธิแรงงาน การพัฒนากรอบประสานงานระดับจังหวัดให้มีการคุ้มครองแรงงานและไม่ถูกละเมิดและพัฒนาความร่วมมือกับนายจ้าง กลุ่มอาสาสมัครทำงานในระดับตำบลที่เป็นพื้นที่เสี่ยงและมีสถิติของการระบาดของเอชไอวี เอดส์และมีการข้ามแดนไปมาของแรงงานข้ามชาติ กลุ่มอาสาสมัครในแต่ละตำบลประกอบด้วย แกนนำ อสม. ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำหมู่บ้านหมู่บ้านละ 5-7 คน เยาวชนในหมู่บ้านอายุระหว่าง 12-24 ปี รวมประมาณตำบลละ 65 คน โดยมีเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล (รพสต.) เป็นที่ปรึกษา กลุ่มอาสาสมัครชุมชนมีบทบาทสำคัญในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในตามแนวชายแดน กรณีกลุ่ม CTW ตำบลกอนนางเป็นกลุ่มที่ทำงานอย่างเข้มแข็งบทบาทของกลุ่มได้สร้างภาคีเครือข่ายกับกลุ่มแกนนำเยาวชนให้ความรู้เรื่องเอดส์แก่กลุ่มเยาวชนทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องเอดส์อย่างรอบด้าน รวมถึงการให้ความรู้และคำปรึกษากับวัยรุ่นหญิงในเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย ที่ผ่านมามีการอบรมเยาวชนในตำบลจำนวนทั้งสิ้น 1,064 ราย คิดเป็นร้อยละ 95 ของจำนวนเยาวชนในตำบล การจัดตั้งกลุ่ม CTW น้อยกว่า 200 รายทั้ง 13 หมู่บ้านภายในตำบลและมีการขยายเครือข่าย CTW ในระดับจังหวัดเพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกการทำงานด้านการสื่อสาร การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องเอดส์และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเขตจังหวัดหนองคาย นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา รณรงค์ป้องกันเอดส์ในชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และให้คำปรึกษา ให้ความรู้เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย แจกถุงยางอนามัย การสอนสุขศึกษาให้กับวัยรุ่นให้รู้จักป้องกัน เมื่อท้องก็ให้ความรู้หรือมีปัญหาที่ส่งต่อที่ศูนย์ Safety ที่มีการดูแลเด็กติดเชื้อ AIDs ต.เวียงคุก อ.เมือง กลุ่มอาสาสมัครชุมชนยังมีอบรมให้กับแรงงานข้ามชาติในเรื่องสิทธิแรงงานโดยดำเนินงานร่วมกับศูนย์ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนภาคอีสาน มูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์และมูลนิธิรักษ์ไทย โดยเน้นสร้างการเรียนรู้ให้แรงงานลาวเรื่องการดูแลสุขภาพและพัฒนาแกนนำให้เป็นอาสาสมัครในการทำงานกับคนงานลาวด้วยกัน และได้มีการสอดส่องดูแลการข้ามมาของแรงงานลาว เนื่องจากพื้นที่นี้เป็นพื้นที่พรมแดนติดกับแม่น้ำโขงจึงมีการข้ามแดนของแรงงานข้ามชาติจากประเทศลาวเข้ามาจำนวนมาก โดยกลุ่มได้จัดกลุ่มอาสาสมัครผลัดเปลี่ยนเวรยามกันลาดตระเวนในช่วงกลางคืนระหว่าง 19.00 -24.00 น. เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล ดูแลเกี่ยวกับการเข้ามาของยาเสพติด ที่ผ่านมากลุ่มอาสาเคยจับยาเสพติดที่ข้ามแดนมาได้และจับส่งตำรวจ การข้ามเข้ามาขายแรงงานซึ่งแกนนำอาสาเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่ามีทุกประเภททั้งกลุ่มที่ข้ามมาเพื่อเป็นทางผ่านข้ามไปขายแรงงานภาคบริการที่ภูเก็ต ชลบุรี พัทยา กลุ่มที่ข้ามมาขายแรงงานระยะสั้นซึ่งมีทั้งเด็กนักเรียนในช่วงปิดเทอมข้ามมารับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาลและบางส่วนก็เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กภายในตำบล บางทีก็ข้ามไปมาหาสู่ระหว่างสามีลาว ภรรยาลาวที่มาแต่งงานกับคนไทยและมาปลูกบ้านอยู่ที่ประเทศไทย วิธีการเข้ามาส่วนใหญ่เป็นการข้ามด้วยเรือหาปลาช่องทางธรรมชาติ(คือข้ามแดนบริเวณใดก็ได้ที่จอดเรือได้) จากแขวงกำแพงนครเวียงจันทน์ โดยให้เหตุผลว่ามาหาญาติและญาติชักชวนให้เข้ามาทำงาน แรงงานเหล่านี้เข้ามาโดยผิดกฎหมายนายจ้างก็ไม่ได้ทำบัตรใดๆ ให้ กลุ่มอาสาสมัครชุมชนได้ทำหน้าที่ในการสำรวจแรงงานลาวที่เข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในชุมชนในลักษณะนี้ว่าพักอยู่กับใคร อายุ อาชีพ รูปแบบการเข้ามา สาเหตุที่เข้ามา โรคประจำตัว จำนวนหนี้สินของแรงงานแล้วมีการเก็บบันทึกข้อมูลเป็นของชุมชนเพื่อประโยชน์ในการติดตามควบคุม และได้มีการให้คำแนะนำกับเจ้าของบ้านที่รับแรงงานให้อาศัยอยู่ให้ทำตามกฎเกณฑ์ของหมู่บ้าน รวมถึงมีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย สิทธิต่าง ๆ แก่แรงงาน ประสานงานให้ผู้มีปัญหาทางสถานะภาพไปขึ้น ทร.18/1 มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมสิทธิของแรงงานเวียดนาม ลาว เขมร ใน 13

หมู่บ้าน 6 จุด เพื่อส่งเสริมให้มีบัตรประกันสุขภาพ ให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ แก่แรงงานและยังเป็นจุดกระจายถุงยางอนามัยเพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ งานของกลุ่มมีการขยายขอบเขตการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านการลาดตระเวนดูแลเด็กหนีเรียน งานประเพณีชุมชน (สงกรานต์ แข่งเรือ ลอยกระทง) การพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ การทำปลาสาม การท่องเที่ยวแบบ Home-stay การผลิตยาต้ม ดอกไม้จันทน์ น้ำยาล้างจาน ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว การเลี้ยงผึ้ง การเพาะพันธุ์ปลาเพื่อส่งขายในจังหวัดเลย อุตร และประเทศ สปป.ลาว รวมทั้งด้านสังคม การดูแลคนพิการ เบาหวาน ความดัน คนท้อง ตั้งแต่เกิด-ตาย ชมรมผู้สูงอายุ ด้านการรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อม ร่วมกันเป็นแกนนำเกษตร มูลนิธิแม่น้ำโขง อนุรักษ์แม่น้ำโขง การต่อต้านเชื้อฮิบซูรี เป็นต้น

กล่าวได้ว่าการรวมกลุ่มอาสาสมัครในชุมชนเป็นกลุ่มที่รวมตัวกันเพื่อทำงานกับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอยู่ในอำเภอท่าบ่ออย่างหลากหลาย เนื่องจากเขตพื้นที่อำเภอท่าบ่อติดกับชายแดนมีการเข้ามาของแรงงานชาวลาวชายแรงงานและมีครอบครัวในประเทศไทย ซึ่งแยกเป็น 1) **กลุ่มแรงงานที่เข้ามาประกอบอาชีพภาคการเกษตรตามฤดูกาล** เช่น เก็บใบยาสูบ เก็บมะเขือ ทำนา เลี้ยงหมู ซึ่งกลุ่มดังกล่าวอาศัยมีลักษณะอาศัยอยู่ประเทศไทย 3-4 เดือน และกลับไปอยู่ใน สปป.ลาว 1-2 เดือน วิถีชีวิตของแรงงานจะหมุนเวียนตามฤดูกาลเกษตรของพื้นที่ประเทศไทย และการเข้ามาทำงานของแรงงานส่วนใหญ่จะมีการเข้ามาทำงานเป็นแบบครอบครัว ซึ่งนายจ้างจะมีการสร้างที่พักอาศัยเป็นกระท่อมท้ายสวนให้อยู่ ส่วนแรงงานที่เข้ามาคนเดียวบางครั้งนายจ้างก็จะให้พักอาศัยที่บริเวณบ้านของนายจ้าง โดยพักกับเพื่อนแรงงานด้วยกัน การอยู่ในชุมชน ส่วนมากแรงงานจะไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนเท่าใดนัก เนื่องจากเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในชุมชนระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งจะเน้นการปฏิสัมพันธ์กับนายจ้างมากกว่า เพราะนายจ้างเองก็จะมีการดูแลแรงงานเหมือนกับญาติพี่น้อง เนื่องจากแรงงานจะต้องมีการเดินทางเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่กับนายจ้างคนเดิมเป็นประจำทุกๆปี 2) **กลุ่มแรงงานที่เข้ามาประกอบอาชีพภาคบริการ** อาทิ เด็กเสิร์ฟ ชายของหน้าร้าน และรับใช้ในบ้าน สำหรับงานภาคบริการ ถือเป็นงานที่แรงงานลาวได้ให้ความสนใจและเข้ามาเป็นอันดับ ๆ ของการเข้ามาทำงานในเขตพื้นที่ประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิงที่เข้ามาทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหารคาราโอเกะ ตลอดจนงานขายของหน้าร้าน และขายของในตลาดสด เป็นต้น 3) **กลุ่มแรงงานที่เข้ามาประกอบอาชีพภาคอุตสาหกรรม** เช่น โรงงานอิฐ โรงงานเส้นก๋วยเตี๋ยว โรงงานหมูยอ โรงงานขนม และโรงงานน้ำแข็ง เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง แรงงานจะมีการพักอาศัยอยู่ในโรงงาน แต่หากเป็นงานการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมครัวเรือนนายจ้างก็จะมีการจัดที่พักอาศัยให้กับแรงงานพักด้วยกันในบ้าน สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของแรงงานกับชุมชนนั้น พบว่า แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน นอกจากการรวมกลุ่มทำกิจกรรมของแรงงานด้วยกันเอง 4) **กลุ่มผู้มีปัญหาสถานะฯ** ซึ่งเป็นกลุ่มที่เข้ามาสมัครครอบครัว (แต่งงานกับคนไทย) อาศัยอยู่ในเมืองไทย แต่ยังไม่มีความแตกต่างเหมือนคนไทย ส่วนใหญ่จะเป็นผู้หญิง ซึ่งคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเคยเข้ามาทำงานเป็นแรงงานมาก่อน ทั้งงานในภาคของการบริการ เช่น ร้านอาหารคาราโอเกะ งานขายของ และงานรับใช้ในบ้าน ตลอดจนการเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และงานรับจ้างในภาคการเกษตร แต่หลังจากที่เข้ามาแต่งงานอยู่กับสามีคนไทยแล้ว บางคนก็เลิกผันจากการที่เคยเป็นแรงงานมาเป็นนายจ้าง โดยมีการจ้างแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาจ้างทำงานในภาคของการเกษตร แต่สำหรับแรงงานบางคนแม้จะเข้ามาแต่งงานกับสามีไทย แต่ก็ยังคงทำงานหนักยิ่งขึ้น ทั้งการทำงานบ้านและการทำงานรับจ้างต่าง ๆ ที่คนในชุมชนมีการจ้างให้ทำ สำหรับการมีส่วนร่วมในชุมชน พบว่า ผู้มีปัญหาสถานะฯ มี

บทบาทหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนน้อยมาก เนื่องจากการไม่ยอมรับด้านสถานะของคนในชุมชน ซึ่งคนในชุมชนส่วนใหญ่ก็ยังมองว่า พวกเขาเหล่านั้นเป็น “คนลาว” ที่คอยแต่จะมาแย่งงานคนไทย และมาแย่งสามีหรือลูกของตนไป ดังที่แม่หญิงลาวคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า “เคยได้ยินผู้เฒ่าในบ้านเขาว่าว่า มีลูกให้บอกลูก มีหลานให้บอกหลานเค้าว่า ถ้าลืมิเมียอย่าเอาเมียลาวเด็ดขาด ถ้ามีแล้วกะอย่าให้มันมาเหยียบหัวกระไดเหือน” แต่ก็จะมีปัญหาสถานะบางคนที่นั่นที่เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน เนื่องจากค่อนข้างมีฐานะทางสังคม ทั้งฐานะด้านเศรษฐกิจ และการที่ได้สามีเป็นคนที่มีบทบาทในชุมชน เช่น เป็นเจ้าของโรงสีข้าวในชุมชน มีสามีเป็นผู้นำชุมชน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของคนลาวในชุมชนนั้น ก็ไม่ค่อยมีมากนัก นอกจากการไปร่วมในบุญประเพณี และพิธีกรรมต่างๆ หรือบางครั้งหากชุมชนต้องการเกณฑ์คนไปนั่งฟังการปราศรัยหาเสียงจากผู้แทน กลุ่มคนเหล่านั้นก็มีโอกาสที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมบ้าง

กล่าวได้ว่าการปฏิบัติการขององค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรอาสาสมัครในชุมชนค่อนข้างที่จะเข้าถึงกลุ่มแรงงานได้มากกว่าหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมให้ความรู้ด้านสุขภาพและเรื่องสิทธิกับแรงงาน รวมถึงเป็นกลไกประสานงานกับหน่วยงานของรัฐในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ การส่งเสริมองค์กรภาคประชาชนในระดับท้องถิ่นที่มีจิตอาสาให้ช่วยสอดส่องดูแลเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสร้างการคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ สิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยอาศัยทุนทางสังคมที่มีในชุมชนซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติการที่ส่งผลต่อการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงหลายด้าน

ปฏิบัติการของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติลาวของผู้ประกอบการ ผู้วิจัยจะเสนอให้เห็นปฏิบัติการของผู้ประกอบการหรือทุนที่มีต่อแรงงานในการจ้างงาน ระบบสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงงานข้ามชาติลาวโรงงานอุตสาหกรรม

จากการศึกษาปฏิบัติการของทุนหรือผู้ประกอบการโรงงานมีการจัดการกับแรงงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขนาดของโรงงานและประเภทของแรงงาน โรงงานขนาดใหญ่ในจังหวัดขอนแก่นและ ในจังหวัดนครราชสีมา ระบบการนำเข้าแรงงานที่เป็นระบบตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา (MOU) ในขณะที่โรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กระบบการบริหารจัดการแรงงานค่อนข้างมีปัญหาในเรื่องการดูแลแรงงาน เนื่องจากการเข้ามาของแรงงานบางส่วนเป็นแรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายและบางส่วนถูกทำให้ถูกกฎหมายโดยการพิสูจน์สัญชาติ ดังประเภทของแรงงานที่แสดงในตาราง

ตารางที่ 28 แสดงประเภทของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

ประเภทแรงงาน	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ตาม MOU			12			7				19	23.75
2. พิสูจน์สัญชาติ					1			2		3	3.75
3. ผ่อนผันตามมติ กรม.		11			5		3	11		30	37.50
4. ไม่ทราบ			2		3	6	8	9		28	35.00
รวม		11	14		9	13	11	17		80	100.00

แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย และนายจ้างมีการนำพาแรงงานไปขึ้นทะเบียนแรงงานตามมติ กรม. ในการผ่อนผันให้แรงงานได้สิทธิอาศัยและทำงานชั่วคราว จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 แต่ก็ยังคงมีแรงงานอีกจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ที่ไม่ทราบว่าตัวเองเป็นแรงงานประเภทใด ส่วนแรงงานที่มีการเข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมายโดยผ่านรัฐ (MOU) มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 ซึ่งส่วนมากจะเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา

อย่างไรก็ตามในบางโรงงานที่มีการเข้ามาของแรงงานที่ผิดกฎหมาย แต่นายจ้างมีความพยายามที่จะให้แรงงานไปขึ้นทะเบียน เช่น กรณีของโรงงานอิฐ บางคนเข้ามาโดยใช้พาสปอร์ตท่องเที่ยว แล้วหมดอายุก็ไม่กลับไปต่อ แต่ส่วนมากเข้ามาทางเรือโดยช่องทางธรรมชาติ เมื่อ ตม.และจัดหางานลงมาตรวจ แรงงานก็จะพากันวิ่งหนีไปหลบตามป่าหลังโรงงาน บางครั้งนายจ้างเองก็เคยวิ่งไปหลบด้วยเช่นกัน หลังๆ เริ่มมีการลงมาตรวจบ่อย ๆ และเคยมีแรงงานที่ทำงานอยู่ถูกจับนายจ้างก็เลยอยากให้คนงานมีการขึ้นทะเบียนแบบถูกต้องตามกฎหมาย ดังแรงงานเล่าให้ฟังว่า

“ตอนมายังบ่มีบัตรหยั่ง มี ตม.และกะจัดหางานเข้ามาตรวจโรงงานดูขนาด มาเถื่อได้เฝ้าแก่เพิ่นกะลอบอกให้เล่นไปลี้ก่อน พากันเล่นหนี่ว่นวายไปเบ็ดนั้นหละอยู่นี้ ขนาดเจ้าตุ๊กกับผัวเป็นคนไทยแท้ๆกะยังพากันเล่นลี้แล้ว แต่กะเคยมีคนลาวถึกจับได้ ตอนนี้จะพากันกลับไปอยู่บ้านแล้ว” (สัมภาษณ์วันที่ 8 เมษายน 2555)

ด้านการจ้างงาน

ปฏิบัติการของทุนหรือเจ้าของกิจการในการจ้างงาน ในการกำหนดชั่วโมงการทำงาน การกำหนดค่าจ้าง แรงงานส่วนใหญ่ทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน มีวันหยุด 1 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่หากอาทิตย์ไหนที่มีการทำงานล่วงเวลา แรงงานก็จะทำงานทั้ง 7 วันโดยไม่วันหยุด ส่วนรายได้ต่อวันของแรงงานลาวจะได้เท่ากับแรงงานไทย ในโรงงานที่มีการจ้างงานอย่างเป็นระบบค่าแรงเป็นไปตามประกาศค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เช่น โรงงานผลิตรองเท้าจังหวัดขอนแก่นแรงงานได้ค่าจ้างวันละ 233 บาท โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ ในจังหวัดนครราชสีมาแรงงานได้ค่าจ้าง 255 บาท ซึ่งโรงงานปรับขึ้นตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนเมษายน 2555 ที่ผ่านมา (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 6 เล่ม 128 ตอนพิเศษ 144 ง ราชกิจจานุเบกษา หน้า 16-18,

29 พย. 2554) ส่วนโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แรงงานได้ค่าแรงค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำ (233 บาทต่อวัน) ถ้าเป็นแรงงานรายวันผู้หญิงและผู้ชายก็จะได้ไม่เท่ากัน หากเป็นแรงงานผู้ชายที่เพิ่งเข้ามาและยังไม่ค่อยมีทักษะในการทำงาน ในช่วง 3 เดือนแรกจะได้รับค่าจ้างวันละ 150 บาท แต่ถ้าทำงานเกิน 4 เดือนไปแล้วก็จะได้ค่าจ้างวันละ 190-210 บาท ส่วนผู้หญิงก็จะได้วันละ 146-190 บาท ซึ่งค่าแรงงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการเข้ามาทำงานของแต่ละคน หรือหากเดือนไหนที่แรงงานได้ทำโอทีก็จะได้เงินเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งโอทีจะได้ชั่วโมงละ 20 บาท แรงงานลาวบางคนมีทักษะในการทำงานสูง แรงงานก็จะรวมกลุ่มเหมางานมาทำเอง ซึ่งค่าตอบแทนในการเหมาก็จะได้ครั้งละ 10,000 – 20,000 บาทแต่ต้องแบ่งกัน 5-6 คน ถ้าทำงานแรงงานสามารถทำงานเสร็จได้เร็วก็จะได้เงินเร็ว สำหรับกลุ่มแรงงานที่มีการทำงานแบบจ้างเหมาในโรงงานที่แรงงานเข้ามาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานได้ค่าแรงค่อนข้างต่ำและทำงานมากกว่าเกณฑ์กำหนด (8 ชั่วโมง) เช่น แรงงานในโรงงานแล้ไก่ จังหวัดนครราชสีมา ต้องเริ่มทำงานตั้งแต่ 2.00-17:00 น. รายได้ของแรงงานแบบเหมาเฉลี่ยรายได้ประมาณวันละ 200 - 300 บาท

ส่วนโรงงานในจังหวัดหนองคายรูปแบบการจ้างแรงงานเป็นแบบแรงงานเหมาและเหมาจ่ายรายเดือน เช่น แรงงานในโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวได้ค่าแรงเป็นรายเดือน แรงงานหญิงและชายรายได้ไม่เท่ากัน แรงงานชายได้เดือนละ 6,000 บาท ส่วนแรงงานหญิงที่ยังจับเส้นไม่เป็นได้เดือนละ 4,000 บาท และได้เบี้ยเลี้ยงคนละ 80 บาทต่อวันเป็นค่าอาหาร ส่วนโรงงานอิฐรูปแบบการจ้างงานเป็นแบบเหมา โดยเฉลี่ยแรงงานจะได้วันละ 200 – 500 บาท ถึงแม้ค่าแรงในรูปแบบการเหมาได้มากกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำที่จังหวัดหนองคายคือ 236 บาทต่อวัน แต่สภาพการทำงานก็เป็นงานเป็นงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพอย่างมากเพราะต้องอยู่กับฝุ่นละอองในการเผาเคลือบตลอดเวลาและเป็นงานที่ทำงานไม่เป็นเวลา

สำหรับการจ่ายเงินค่าจ้าง โรงงานจะจ่ายเงินผ่านทางธนาคารเป็นรายปักษ์ ปักษ์ละ (15 วัน) แต่บ่อยครั้งที่นายจ้างเลื่อนการจ่ายเงินค่าจ้าง เช่น กรณี โรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้แรงงานรู้สึกไม่ค่อยพอใจเพราะต้องส่งเงินกลับไปให้ครอบครัว แต่หากเดือนไหนที่แรงงานต้องการใช้เงินเพื่อส่งไปให้ครอบครัวก่อนหรือหากเงินไม่พอใช้ก็สามารถเบิกค่าแรงล่วงหน้ากับนายจ้างได้

ในส่วนของการส่งเงินกลับบ้านโรงงานส่วนใหญ่ที่มีการจ้างงานเป็นระบบ จะดูแลในการจัดการส่งเงินกลับบ้านให้ผ่านระบบธนาคารโดยแรงงานจะต้องเสียค่าธรรมเนียมธนาคารเอง การส่งเงินกลับบ้านในแต่ละเดือนแรงงานส่งเงินกลับบ้านเดือนละประมาณ 2,000 – 5,000 บาท ซึ่งหากเดือนไหนที่ได้ทำล่วงเวลา แรงงานก็จะส่งกลับบ้านมาก แต่หากเดือนไหนไม่มีการทำล่วงเวลาก็จะไม่ได้ส่งเลย เช่นกรณีแรงงานที่ทำงานในโรงงานผลิตรองเท้าซึ่งแรงงานต้องจ่ายค่าที่พักและค่าอาหารในแต่ละเดือนก็แทบจะไม่พอใช้ สำหรับแรงงานที่อยู่ใกล้ชายแดนที่หนองคาย มีวิธีการส่งเงินกลับบ้านโดยให้ญาติข้ามมารับเอา ด้วยการทำบัตรผ่านแดนเข้ามารอที่บริเวณสะพานมิตรภาพไทย-ลาว จังหวัดหนองคาย สำหรับแรงงานที่บ้านอยู่ไกลจากด่าน (แขวงบอลิคำไซ) ถ้าหากครอบครัวต้องการใช้เงินด่วน แรงงานจะลาไปส่งเงินให้กับญาติที่นั่นเรือมารับเอาที่แถวท่าข้ามในหมู่บ้านบริเวณอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ เป็นต้น วิธีการส่งเงินแบบนี้แรงงานเล่าว่าทำให้ได้เห็นหน้าพ่อทำให้หายคิดถึง (สัมภาษณ์ วันที่ 10 มกราคม 2555)

สภาพแวดล้อมและการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานมีการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในระดับที่แตกต่างกัน โรงงานขนาดใหญ่ คือ โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ และโรงงานผลิตรองเท้า

มีการแยกการทำงานแต่ละอาคารเป็นส่วนตามลักษณะของการผลิต เช่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ แรงงานต้องทำงานในอาคารที่ควบคุมอุณหภูมิที่ค่อนข้างหนาวเย็น 12 องศาเซลเซียส โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ค่อนข้างที่จะให้ความสำคัญและเคร่งครัดในเรื่องของความสะอาดและความปลอดภัยในการทำงาน ก่อนเข้าไปในอาคารทำงานจะมีเจ้าหน้าที่คอย ตรวจไม่ให้แรงงานนำเครื่องประดับทุกชนิด โทรศัพท์ ปากกา หรือวัตถุใด ๆ เข้าไปในโรงงาน เพื่อให้โรงงานปลอดภัย พวกได้เฉพาะกระเป๋าเงินเท่านั้น โรงงานมีการดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน โดยจัดหาแบบฟอร์มและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานให้แก่แรงงาน เช่น แจกถุงมือ ผ้าปิดจมูก เสื้อคลุมกันหนาว รองเท้าบูท หมวกคลุมผมให้ ส่วนโรงงานผลิตรองเท้าอาคารที่ใช้ในการทำงานก็เป็นอาคารทึบ ไม่เปิดโล่ง ทำให้อากาศไม่ถ่ายเท สภาพแวดล้อมในอาคารอ้าวยิ่งถ้าหน้าร้อนก็ยิ่งจะร้อนมากขึ้น สภาพการทำงานในโรงงานนั้นค่อนข้างมีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพ แผนกเตรียมอุปกรณ์ที่เสี่ยงต่อการถูกไฟดูดเนื่องจากระบบการป้องกันของไฟฟ้าไม่ค่อยดี บ่อยครั้งที่แรงงานถูกไฟดูด ซึ่งทางโรงงานก็จะมีการแก้ปัญหาด้วยการหารองเท้าผ้าใบมาให้แรงงานใส่ในการทำงาน และสภาพการทำงานของแผนกทากาวซึ่งเป็นงานที่ต้องอยู่กับสารเคมีตลอดเวลา แรงงานต้องป่วยเนื่องจากปวดหัวกับการที่ต้องสูดดมกลิ่นกาวตลอด ถึงแม้โรงงานแจกผ้าปิดปากและถุงมือให้ แต่ก็ไม่ได้เคร่งครัดให้แรงงานปฏิบัติตามกฎเกณฑ์มากนัก แรงงานส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยชอบใส่ เพราะถ้าใส่แล้วก็จะทำงานไม่ถนัด ทำให้แรงงานหลายคนต้องเป็นโรคปอดเพราะต้องดมกลิ่นกาวเข้าไปในปอดทุกๆ วัน จนทำให้เคยมีคนลาวเสียชีวิตด้วยโรคปอด บางคนเกิดอาการวิงเวียน “ตอนแรก ๆ มาทำงานเหงื่อออกตลอดเวลา และเกือบเป็นลม แต่ก็ทนเอา ตอนนี้เริ่มรู้สึกชินแล้ว”(สัมภาษณ์วันที่ 15 มกราคม 2555) ส่วนกรณีของบัวผัน(สัมภาษณ์วันที่ 1 กรกฎาคม 2555) โรงงานแจกผ้าปิดจมูกและรองเท้าผ้าใบให้เพื่อป้องกันจากกลิ่นกาวที่ใช้ทารองเท้าและป้องกันไฟฟ้าดูด แต่บัวผันจะใส่ก็ต่อเมื่อมีเจ้าหน้าที่ของรัฐไปตรวจโรงงานโดยให้เหตุผลว่าอันตรายใจไม่ออก

โรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นโรงงานขนาดกลาง เป็นงานที่ต้องยกของหนักเพราะโรงงานผลิตนั่งร้านส่งขายด้วย แรงงานต้องทำงานกับเครื่องจักรที่มีคมอยู่กับสารเคมีและกลิ่นสีตลอดเวลา อาคารที่ใช้สำหรับจุ่มสีอากาศไม่ค่อยถ่ายเท ส่งผลให้แรงงานเป็นโรคปวดหัวอยู่บ่อย ๆ ที่เกิดจากการดมกลิ่นสี ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านสุขภาพนั้นพบว่า โรคที่แรงงานเป็นบ่อย ๆ คือ ปวดหัวเนื่องจากแพ้กลิ่นสี บางคนก็ปวดหลังเนื่องจากต้องยกของหนักและต้องนั่งเชื่อมนั่งร้านอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอันตรายของการเชื่อมเหล็กอีกส่วนหนึ่งคือฝุ่นควันของการเชื่อมจะเข้าไปในโพรงจมูก หลังเลิกงานแรงงานเอามือแหย่เข้าไปในจมูกจะมีฝุ่นดำ ๆ ออกมาด้วยซึ่งปัญหาของฝุ่นควันนั้นแรงงานจะมีวิธีการในการดูแลตัวเองคือการกินโซดา เนื่องจากแรงงานเชื่อว่าการกินโซดาจะสามารถช่วยในการล้างสารพิษออกจากร่างกายได้ ในการทำงานโรงงานมีการแจกเครื่องช่วยป้องกันอันตรายให้แก่แรงงาน ได้แก่ ถุงมือสำหรับแรงงานที่ต้องใช้มือในการจับสี และผ้าปิดจมูก ซึ่งเป็นผ้าแบบใช้แล้วทิ้งแต่ส่วนใหญ่แรงงานก็ไม่ค่อยใช้เพราะเวลาใส่แล้วรู้สึกอึดอัดหายใจไม่ค่อยออก มีความรู้สึกทำงานได้ไม่เต็มที่ เมื่อเจ็บป่วยแรงงานดูแลตัวเองด้วยการไปขอยาพาราเซตามอลจากเจ้าแม่มากิน หรือหากเป็นมากก็จะไปหาหมอที่โรงพยาบาลเพื่อไปตรวจรักษาถ้ายังไม่หายโรงงานก็สามารถให้แรงงานหยุดพักก่อนได้

ส่วนโรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็ก โรงงานไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับแรงงาน เช่น โรงงานอิฐ โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว โรงงานแล่นเนื้อไก่ แรงงานต้องหาอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายเอง กรณีของน้อย(สัมภาษณ์วันที่ 29 กรกฎาคม 2555) ทำงานโรงงานแล่นเนื้อไก่ เมื่อถามถึงความปลอดภัย

ในการทำงานนั้น น้อยคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันก็เสี่ยงบ้างต่อตนเองและสุขภาพ เพราะกลัวพลาดท่าของมีคมบาดมือ โรงงานที่ทำไก่อ่อนข้างแออัดอยู่ในสภาพอากาศที่ร้อนอบอ้าว ประกอบจากการกลืนควาไก่อ่ แต่ตอนนี้ก็เริ่มชินแล้วในการทำงาน สำหรับการดูแลตัวเองจากการทำงาน น้อยจะไม่ค่อยมีการป้องกันอะไรมาก มีการแต่งกายตามปกติ ใส่หน้ากากปิดจมูกใส่เสื้อแขนสั้นใส่เสื้อแขนยาวบ้าง ส่วนโรงงานอิฐเวลาทำงานแรงงานก็จะหาหมวกและผ้าคลุมจมูกเอง แต่ส่วนใหญ่ก็จะได้ป้องกันทั้ง ๆ ที่ในบริเวณโรงงานจะมีควันและฝุ่นละอองจากการเผาแคลบตลอดเวลา โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวสภาพแวดล้อมในการทำงานก็มีฝุ่นจากแป้งมากและต้องทำงานเสี่ยงกับของมีคม แรงงานบางคนก็ใส่ถุงมือป้องกันบ้าง

ตารางที่ 29 แสดงการให้เครื่องดูแลป้องกันอันตรายจากการทำงานของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

การให้เครื่อง ป้องกันดูแล	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. มี			14		9	9		22		54	67.50
2. ไม่มี		11				4	11			26	32.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

การให้เครื่องดูแลป้องกันอันตรายจากการทำงานจากโรงงาน พบว่าส่วนใหญ่ โรงงานมีการให้เครื่องดูแลป้องกันอันตรายจากการทำงาน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 ส่วนโรงงานไม่มีเครื่องดูแลป้องกันอันตรายจากการทำงานให้กับแรงงาน มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนมากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก

การดูแลสุขภาพ

โรงงานขนาดใหญ่ที่มีการนำเข้าแรงงานตามระบบ MOU มีระบบการดูแลสุขภาพของแรงงานที่ดี เช่น โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ โรงงานผลิตรองเท้า คือมีการจัดให้แรงงานตรวจสุขภาพฟรีก่อนเข้าทำงาน และเมื่อเข้ามาแล้วก็ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและมีการปฐมพยาบาลก่อนที่จะเริ่มทำงานเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานทั้งในด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานควรจะได้รับ โดยจะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล (QA) เป็นผู้ให้ความรู้ เมื่อแรงงานมีปัญหาด้านสุขภาพ ก็จะมีห้องพยาบาลให้การรักษายาบาลเบื้องต้นฟรี นอกจากนี้โรงงานได้จัดสวัสดิการในการดูแลสุขภาพให้กับพนักงานซึ่งได้ให้แพทย์มาฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดประจำปีให้พนักงานทุกคนในโรงงานทั้งสัญชาติ ไทย ลาว และกัมพูชา ซึ่งในการฉีดวัคซีนโรงงานออกค่าวัคซีนซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการรักษาสุขภาพที่ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ทางโรงงานลดอัตราการขาดงานของแรงงานที่จะเกิดจากการเจ็บป่วยและให้กำลังใจในการผลิตเหมือนเดิม แรงงานก็ไม่ต้องขาดงานจากการเจ็บป่วย โรคที่เกิดขึ้นกับแรงงานส่วนใหญ่เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นหวัด เป็นไข้ ปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อและขา เนื่องจากต้องยืนทำงานอยู่กับห้องทำงานที่อุณหภูมิต่ำ หรือบางแห่งก็ร้อนอบอ้าว ส่วนการดูแลตัวเองของแรงงานนั้น ส่วนใหญ่พบว่าเมื่อแรงงานไม่สบายก็จะไม่ค่อยไปหาหมอแรงงานแต่จะซื้อยามากินเอง หากเป็นหนักมากๆ ทางบริษัทก็จะนำตัวส่งโรงพยาบาลโดย

ใช้บัตรประกันสังคม สำหรับโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่มีระบบสวัสดิการกองทุนเงินทดแทน⁵ เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การสูญเสียอวัยวะหรือการตาย เป็นต้น

ส่วนโรงงานขนาดปานกลางและขนาดเล็ก เช่น โรงงานอิฐ โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว แรงงานบางส่วนเป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนตามมติ ครม. ที่หลังทำให้แรงงานมีสิทธิในการรักษาพยาบาลแต่บางส่วนก็เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ในส่วนที่มีบัตรประกันสุขภาพ เวลาเจ็บป่วยก็ไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในท้องถิ่น และการหายากินเอง เช่น แรงงานในโรงงานทำเส้นก๋วยเตี๋ยว โรคที่พบบ่อย ๆ คือ โรคไข้หวัด ปวดหัว ปวดหลัง และปวดท้อง เนื่องจากการในกรรมวิธีการผลิตของโรงงานเส้นก๋วยเตี๋ยวนั้นแรงงานต้องได้มีการไม่บดบัง ทำให้ฝุ่นละอองจากการไม่บังส่งผลให้แรงงานเป็นหวัดบ่อย ๆ อีกทั้งการทำงานในท่าที่แรงงานต้องมีการนั่งหรือต้องยืนทำงานในเวลานาน ๆ ทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคืออาการปวดหลัง บางทีทำงานนานเกินไปไม่ค่อยได้พักผ่อนแรงงานก็มีอาการปวดหัว ซึ่งการเจ็บป่วยเหล่านี้ในเบื้องต้นแรงงานก็จะมีการดูแลตัวเองด้วยการกินยาพาราเซตามอลที่ซื้อติดไว้ในห้อง แต่หากกินยาแล้วยังไม่หายแรงงานก็จะขออนายจ้างลาหยุดพักและไปหาหมอที่คลินิกเพื่อรับการรักษา ส่วนแรงงานโรงงานอิฐ การดูแลสุขภาพใช้วิธีการซื้อยามากินเองถ้าเป็นหนัก ๆ จึงไปโรงพยาบาล เช่น กรณีของเฮียง ทำงานที่โรงงานอิฐ ส่วนใหญ่เฮียง(สัมภาษณ์วันที่ 8 เมษายน 2555) จะป่วยเป็นไข้ เป็นหวัดและปวดเมื่อยตามร่างกายซึ่งอาการพวกนี้เฮียงบอกว่าเป็นเรื่องปกติของคนงานในโรงงานทุกคน การรักษาส่วนมากก็จะมีการไปหาซื้อยามาไว้กิน หากวันไหนที่เป็นมาก ๆ จึงจะไปหาหมอที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเสียค่าใช้จ่ายครั้งละ 30 บาท นอกจากนี้เฮียงยังเคยไปใช้สิทธิในการฝากครรภ์และการคลอดบุตร ที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชท่าบ่อ โดยเฮียงบอกว่าการไปหาหมอที่โรงพยาบาลแรงงานในโรงอิฐจะไม่ค่อยไปเพราะไกลจากที่พักอาศัยและต้องรอนานเพราะคนมาก แต่ถ้าไปที่ รพสต.ก็สะดวก รวดเร็วและหมอก็ใจดี สามารถพูดคุยกันได้ เฮียงทั้งทำงานและดูแลลูกที่เพิ่งเกิดได้ 6 เดือน จึงต้องเอาลูกไปนอนเปลข้างๆ เครื่องรีด เวลาลูกร้องก็ไม่ได้ทำงาน ช่วงนั้นจะทำให้เฮียงขาดรายได้ไปมากเฮียงจึงได้มีขอให้แม่ที่อยู่เมืองลาวเข้ามาช่วยดูแลลูกให้

สำหรับกรณีของโก้ เข้ามาทำงานที่โรงอิฐ ช่วง 2 อาทิตย์แรกที่เข้ามาทำงานที่เขาหมั่นกลืนเฝ้ากลบจนปวดหัว จึงต้องกินยาพาราเซตามอลและพักผ่อนแล้วก็หาย แต่ลูกของโก้จะไม่สบายบ่อยมาก เป็นไข้บ้าง เป็นหวัดบ้าง ส่วนใหญ่จะลูกไปหาหมอที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเสียค่าใช้จ่ายในการรักษา 30 – 100 บาท ซึ่งเมื่อถามถึงความสะดวกใจในการไปรับการรักษาโก้บอกว่าเขาพอใจที่จะไปหาหมอที่อนามัยมากกว่าการไปคลินิกเพราะค่าใช้จ่ายถูกและหมอก็ใจดีมาก

⁵ กองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างจำนวนหนึ่งคนหรือมากกว่า จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนภายใต้การดูแลของสำนักงานประกันสังคม เงินสมทบของนายจ้างจะจ่ายให้แก่แรงงาน(หรือผู้ติดตาม)เมื่อเกิดเจ็บป่วย สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียชีวิตจากการทำงาน แรงงานจะได้รับค่ารักษาพยาบาลเงินทดแทนการขาดรายได้ ค่าใช้จ่ายเพื่อการรักษาและฟื้นฟูจากความพิการ กรณีที่เสียชีวิตผู้ติดตามจะได้รับค่าทำศพและสงเคราะห์ ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถใช้สิทธิได้ เมื่อมีหลักฐานการจดทะเบียนแรงงานและมีใบอนุญาตทำงานประกอบกับหนังสือเดินทางหรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและแรงงานต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้ประเทศไทย

“ตั้งแต่เขามาอยู่ที่นี่เขายังไม่เคยเป็นหยังจนต้องไปหาหมอเลย ตอนแรกกะมีแต่ปวดหัวแล้วไปซื้อยามากินแล้ว
กะเขา ส่วนมากลิมีแต่พาลูกไปหาหมออยู่นามัยบ้าน มักหล้าเป็นไข้เป็นหวัดดู ไปขอยาเพิ่มมากขึ้น เสียเงินเถื่อละ
สามสิบฮอดร้อยบาท หมอเพิ่นกะใจดีน้ำ บ้ายบ่ค่าหยัง”

ตารางที่ 30 แสดงการดูแลเมื่อเจ็บป่วยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

วิธีการดูแลตัวเอง	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ซื้อยามากินเอง		11	5		6	10	8	13		53	66.25
2. ไปหาหมอที่ โรงพยาบาล			5		1	3	3	9		21	26.25
3. ขอยาจาก โรงงาน/นายจ้าง			4		2					6	7.50
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

การดูแลตัวเองจากการเจ็บป่วยของแรงงาน เมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สบายแรงงานส่วนใหญ่จะมีการซื้อยามากิน
เอง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 และมีแรงงานที่เลือกที่จะไปหาหมอที่โรงพยาบาล จำนวน 21 คน คิดเป็น
ร้อยละ 26.25 ซึ่งส่วนมากจะเป็นแรงงานที่มีบัตรประกันสังคมและบัตรประกันสุขภาพที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการ
รักษาพยาบาล ส่วนแรงงานที่มีเข้าไปขอรับการรักษาจากสถานพยาบาลของโรงงานนั้น มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ
7.50

ตารางที่ 31 แสดงสิทธิประโยชน์ของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

สิทธิประโยชน์ที่ ได้รับ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ประกันสังคม		1	14		3	12				30	37.50
2. บัตรประกัน สุขภาพ		10			6		2	13		31	38.75
3. ไม่มีสิทธิใดๆ						1	9	9		19	23.75
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

สิทธิประโยชน์ของแรงงานส่วนใหญ่แรงงานจะมีสิทธิบัตรประกันสุขภาพสำหรับใช้ในการรักษาพยาบาล
จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมามีแรงงานที่รับได้สิทธิประกันสังคม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ
37.50 และมีแรงงานที่ไม่ได้รับสิทธิใดๆเลย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานลาวที่
ทำงานในโรงงานขนาดกลางที่จังหวัดหนองคาย แรงงานส่วนใหญ่เข้ามาแบบไม่มีใบอนุญาตในการทำงาน และไม่มี
บัตรประกันสุขภาพ

อย่างไรก็ตามจากการสอบถามแรงงานในเรื่องของการเข้ารับบริการจากหน่วยงานภาครัฐนั้น พบว่าแรงงานลาวทั้งที่มีบัตรประกันสุขภาพและไม่มีบัตรประกันสุขภาพไม่ค่อยอยากที่จะไปใช้บริการในสถานบริการด้านสุขภาพของโรงพยาบาล ถ้าไปรักษาที่โรงพยาบาลก็ต้องเสียเวลารอนาน และด้วยเหตุที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตทำงานทำให้เกิดความกังวลและไม่กล้าที่จะไปรักษาที่โรงพยาบาลของรัฐ การไปคลินิกจึงทำให้แรงงานสบายใจ สะดวกและรวดเร็วกว่า

ส่วนแรงงานลาวที่เข้ามาทำงานถูกต้องตามกฎหมายตามระบบ MOU มีหนังสือเดินทางที่อนุญาตในการทำงานและมีบัตรประกันสังคมเป็นแรงงานในโรงงานขนาดใหญ่ในจังหวัดขอนแก่นและนครราชสีมา ทำให้แรงงานมีสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับในกรณีที่ต้องเข้ารับบริการในหน่วยงานของภาครัฐ ทั้งในเรื่องของการรักษาพยาบาลฟรีเมื่อเจ็บป่วย การได้รับเงินทดแทนกรณีที่ประสบอันตรายจากการทำงาน อุพพลภาพ ตาย ในระหว่างการทำงาน กรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร เป็นต้น

ตารางที่ 32 แสดงการได้รับสิทธิประโยชน์ของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย		4	8		3	4		13		32	40.00
2. อุพพลภาพ											
3. ตาย											
4. คลอดบุตร						2		3		5	6.25
5. สงเคราะห์บุตร											
6. ชราภาพ											
7. ว่างงาน											
8. ไม่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ใดๆเลย		7	6		6	7	11	6		43	53.75
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

การได้รับสิทธิประโยชน์ของแรงงาน ส่วนใหญ่แรงงานไม่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ใดๆ จากการทำงานเลยจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 แต่ก็ยังมีแรงงานอีก 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ที่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านของการรักษาพยาบาลที่เกิดจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในระหว่างการทำงาน ส่วนแรงงานที่ได้เคยได้รับสิทธิประโยชน์จากการคลอดบุตร มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง

อย่างไรก็ตามแม้แรงงานจะได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม แต่จากการสอบถามถึงสิทธิประโยชน์ที่แรงงานใช้ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องของการไปหาหมอเพื่อรับการรักษาที่โรงพยาบาล แต่สวัสดิการด้านอื่น ๆ แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่เคยใช้ อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ ดังเช่น กรณีของบัวผัน เธอบอกว่าเดินทางเข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมายก็จริง แต่เธอก็คิดว่าก็อยู่ไม่ต่างกับคนที่ผิดกฎหมายเลย เพราะตั้งแต่เธอมาทำงานที่นี่เธอก็ไม่เคยเห็นพาสปอร์ตของตัวเองเลยว่ามีหน้าตาเป็นอย่างไร เพราะตั้งแต่ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลนำพาสปอร์ตไปให้ ตม. ตรวจ แล้วบริษัทก็ยึดพาสปอร์ตนั้นไว้เลย และเมื่อบัวผันเดินทางมาถึงโรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น เขาก็ได้มีการเข้ารับการอบรมเรื่องของการทำงาน เรื่องของการทำประกันสังคม การหักเงินเพื่อใช้หนี้ในการเดินทางเข้ามา พร้อมทั้ง

การใช้ชีวิตอยู่ในบริษัท โดยบริษัทบอกว่าการมาทำงานที่นี่เขามีสัญญาจ้าง 3 ปี ต่อได้อีก 1 ปี แต่เธอก็ไม่เคยเห็นสัญญาจ้างนั้นเลย บัณฑิตไม่รู้ว่าตัวเองเป็นแรงงานประเภทไหนแต่เธอรู้ว่าเธอได้เดินทางเข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมาย และมีสิทธิในการรักษาพยาบาลตามหลักประกันสังคม เพราะในแต่ละเดือนนายจ้างจะเป็นคนหักเงินไปจ่ายประกันสังคมให้ โดยที่เธอเองก็ยังไม่ทราบเลยว่าสิทธิประกันสังคมที่เธอหักจ่ายไปทุกๆ เดือนนั้นเธอจะได้รับสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง รู้เพียงว่าหากเจ็บป่วยก็ได้รับการรักษาพยาบาลฟรี

การลา

แรงงานในโรงงานส่วนใหญ่ได้สิทธิในการลาคือ การลาป่วย และลาเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้าน การลาป่วยจะลาไม่เกิน 2 วัน แต่ถ้าจะกลับไปเยี่ยมบ้านแรงงานสามารถลาได้ 1 อาทิตย์ โดยที่ทางโรงงานยังให้ค่าแรง แต่ถ้าเกินกำหนดก็จะได้ค่าแรงงาน ถ้าเป็นการลาป่วยแรงงานต้องมีใบรับรองแพทย์จึงจะได้ค่าแรง จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่แรงงานลาวไม่ยอมลามาไม่ยอมลาหยุดเพราะหมายถึงรายได้ของแรงงานจะน้อยลง แรงงานอยากให้มีการทำล่วงเวลา มาก ๆ เพื่อจะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากรายได้รายวัน

สวัสดิการด้านที่พัก

โรงงานส่วนใหญ่จัดที่พักให้แรงงานแต่มีสภาพที่แตกต่างกัน ที่พักของแรงงานในโรงงานขนาดใหญ่มีสภาพที่ดี เช่น ที่พักโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ โดยโรงงานเช่าเหมาหอพักเอกชนหรือสร้างอาคารในบริเวณโรงงานให้แรงงานอยู่โดยไม่เสียค่าน้ำ ค่าไฟ สภาพห้องพักอยู่กันอย่างแออัดนักคือ 1 ห้องพักจะอยู่ 3 คน มีคนดูแลที่พัก มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัย หอพักมีที่ส่วนกลางให้แรงงานทำกับข้าว ดูทีวี พักผ่อนอยู่ภายนอกห้อง ที่พักของโรงงานจะแยกให้แรงงานต่างชาติพักแยกออกจากแรงงานไทย หรือมีการแบ่งโซนที่พักเพราะทางโรงงานเห็นว่าการแยกอาคารพัก จะทำให้แรงงานรู้สึกสบายใจมากกว่า การที่ได้อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่เป็นชาติเดียวกัน สามารถพูดคุยสื่อสารกันได้ โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่มีสวัสดิการด้านอาหาร ที่มีการให้บริการด้านอาหารคือมีข้าวหุงไว้บริการกับแรงงานฟรี แต่กับข้าวพนักงานจะต้องซื้อเองราคาจานละ 7 บาท ซึ่งเป็นการนำขึ้นส่วนของไก่ที่โรงงานผลิตนำมาทำอาหารขายให้แรงงาน โดยโรงงานจะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายคหกรรมทำอาหารให้ ส่วนโรงงานแห่งอื่น ๆ แรงงานต้องซื้อและจัดหาอาหารเอง

ส่วนโรงงานขนาดกลางก็จัดหาที่พักให้กับแรงงานส่วนใหญ่จะสร้างเป็นอาคาร แยกห้องน้ำ หากเป็นสามีภรรยาจะพักด้วยกัน แต่หากแรงงานที่โสดก็จะพักประมาณ 3-5 คน ส่วนใหญ่โรงงานจัดหาที่พักให้แรงงานจะใช้เป็นพื้นที่ในการประกอบอาหาร นั่งกินข้าวและนั่งพักผ่อนพูดคุยกัน และบางโรงงานก็หาพื้นที่ว่างของโรงงานให้แรงงานลาวปลูกพืชผักสวนครัว และเลี้ยงไก่ เพื่อใช้สำหรับเป็นอาหารและเป็นการลดค่าใช้จ่าย เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

โรงงานขนาดกลางที่มีการจ้างงานไม่ค่อยเป็นระบบ ที่พักของแรงงานมีสภาพที่ไม่ค่อยดีนัก เช่น โรงงานอิฐจัดหาที่พักอาศัยให้แรงงานฟรี โดยหาวัสดุและไม้มาให้แรงงานสร้างบ้านเอง ลักษณะบ้านจึงเป็นแบบง่าย ๆ ตามวัสดุที่มี แรงงานต้องจ่ายค่าเฉพาะค่าน้ำ ค่าไฟเอง ซึ่งเดือนหนึ่งก็จะจ่ายค่าไฟประมาณเดือนละ 200 บาท ส่วนน้ำใช้ร่วมกันเพราะมีห้องน้ำที่เดียว ใครใช้มากใช้น้อยก็ต้องเสียค่าน้ำเท่าๆกัน คนละไม่เกิน 100 บาท

กล่าวได้ว่าโรงงานทุกโรงงานได้จัดหาที่พักให้แรงงานอยู่อาศัยและเป็นสวัสดิการให้อยู่ฟรี แต่สำหรับโรงงานผลิตรองเท้าขนแกะ ถึงแม้จะเป็นโรงงานขนาดใหญ่แต่สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีปัญหาเนื่องจากแรงงานต้อง

เสียค่าที่พักเองเดือนละ 1,200 บาท เมื่อรวมค่าน้ำค่าไฟ แรงงานต้องจ่ายเดือนละประมาณ 1,400 – 1,800 บาท / ห้อง ซึ่งนับว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงสำหรับแรงงาน ทำให้แรงงานรู้สึกไม่ค่อยพอใจและคิดว่าตนเองถูกทางบริษัทเอาเปรียบมาตลอดแต่ก็ไม่มีใครกล้าพูดในระยะแรก แต่พอระยะหลังเมื่อโรงงานขึ้นค่าที่พักอีกแรงงานจึงรวมตัวกันประท้วงซึ่งผู้วิจัยจะกล่าวถึงในส่วนของการปฏิบัติการต่อสู้ ต่อรองของแรงงานต่อไป

ตารางที่ 33 แสดงการได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยของแรงงานจำแนกตามขนาดโรงงาน

สวัสดิการด้านที่พักอาศัย	จ.นครราชสีมา			จ.ขอนแก่น			จ.หนองคาย			จำนวน	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
1. โรงงาน/นายจ้างจัดให้ฟรี			14		9		11	22		56	70.00
2. โรงงาน/นายจ้างจัดให้เสียค่าใช้จ่าย		11				13				24	30.00
3. โรงงานไม่ได้จัดที่พักให้เลย											
รวม		11	14		9	13	11	22		80	100.00

สวัสดิการด้านที่พักอาศัยของแรงงาน แรงงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการในด้านของที่พักอาศัยจากนายจ้างฟรีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และมีแรงงานที่ยังคงได้เสียค่าใช้จ่ายในด้านที่พักอาศัย จากที่นายจ้างได้จัดไว้ให้จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดขอนแก่น

ทัศนคติของทุน ผู้ประกอบกิจการที่มีต่อแรงงาน จากการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการหรือหัวหน้างานต่อแรงงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานเพราะมองว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ดังนั้น ต้องพยายามให้การดูแลเอาใจใส่แรงงาน แต่อย่างไรก็ตามทัศนคติต่อแรงงานแสดงออกถึงการมีอคติอยู่บ้าง เช่น แรงงานเป็นคนดึบ ไม่ค่อยรักษาความสะอาดและสุขภาพอนามัยไม่ค่อยดี แรงงานมีอารมณ์รุนแรง หากไม่พอใจก็มักจะมีการรวมตัวกันประท้วงซึ่งที่ผ่านมาเคยมีปัญหาในเรื่องของการขอย้ายห้องพัก เนื่องจากแรงงานไม่พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนเลยอยากจะย้ายไปอยู่ห้องอื่น แต่พอเจ้าหน้าที่ไม่ให้ย้าย แรงงานก็จะมีการรวมตัวกันประท้วง และเจ้าหน้าที่ก็เข้าไปเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน แรงงานเป็นคนเอาตัวรอดเก่ง เมื่อเจอเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจหรือถามก็จะรู้วิธีการหลบหลีก หรือถ้ามีปัญหา ก็จะบอกว่ามาจากโรงงาน เจ้าหน้าที่ก็จะโทรมาประสานทางโรงงานให้ (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่)

กลยุทธ์แรงงาน : อาวุธของผู้อ่อนแอ

ภายใต้ลักษณะข้ามชาติที่มีการเคลื่อนไหวของระบบตลาดเสรี การเคลื่อนย้ายแรงงาน ทุน ทำให้เกิดการหมุนเวียนของความคิด วัฒนธรรมและทุนต่าง ๆ แต่ขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพและช่องว่างระหว่างคนจนและคนรวย แรงงานข้ามชาติก็เป็นกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่ถูกทำให้เป็นคนขายขบต้องเผชิญกับความทุกข์จากการทำงานที่หนัก ยากลำบากและถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งในเรื่องของสวัสดิการที่พิก ค่าแรงงาน รวมถึงต้องอดทนกับการดุด่าและการดูถูกจากอคติทางชาติพันธุ์ ท่ามกลางการปรับตัวของแรงงานในพื้นที่ที่อพยพเข้ามาอยู่ใหม่ แรงงานมีวิธีการต่อสู้ ต่อรองเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ ด้วยการปฏิบัติการที่แสดงออกในทางวัฒนธรรมซึ่ง Michel de Certeau (1988) กล่าวว่า เป็นกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน (tactics in everyday life practice) ซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลาเป็นอาวุธของผู้อ่อนแอ (weapons of the weak) ที่จะให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ กลยุทธ์และปฏิบัติการของนายจ้างและลูกจ้างที่หลากหลายทำให้เกิดวิธีการปรับตัว ต่อสู้ ต่อรองของแรงงานในหลายรูปแบบดังนี้

กลยุทธ์ของลูกจ้าง กลยุทธ์ของลูกจ้างแสดงถึงการพยายามปรับตัว ตอบโต้ ต่อรองของแรงงานใน 2 ลักษณะ คือ การโต้ตอบ ต่อรองด้วยตนเอง กับการโต้ตอบโดยอาศัยกลุ่มของแรงงานข้ามชาติมาสนับสนุน

การปรับตัวและการตอบโต้ ต่อรองด้วยตนเอง เมื่อแรงงานห่างไกลจากบ้านเกิด ปฏิบัติการทางสังคมและวัฒนธรรมผ่านการปรับตัวในพื้นที่ใหม่ที่แตกต่างจากบ้านเกิดเมืองนอน ภายใต้สภาพการทำงานที่แสนลำบาก ด้วยการดิ้นรนหาอยู่หากินในชีวิตประจำวันภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่รอบ ๆ โรงงาน การรักษาวินัยวัฒนธรรมที่คุ้นเคย การกินอาหาร การไปทำบุญที่วัด การแต่งกาย การพูดภาษาลาว เป็นต้น การสังสรรค์กับเพื่อนคนลาว ครอบครัวเครือญาติ ฯ เป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมลาว ทำให้แรงงานรู้สึกมีความเป็นกลุ่มพวกเดียวกันที่มีสังคมวัฒนธรรมเหมือนกัน ทำให้รู้สึกเป็นเสมือนอยู่ที่บ้านเกิด การเลือกสรรในการแสดงตัวตนของกลุ่มชาติพันธุ์ลาว เป็นสัญลักษณ์ในการปรับตัว การรื้อฟื้นและการตอบโต้ด้วยตนเองของแรงงานข้ามชาติลาว

การตอบโต้โดยอาศัยกลุ่ม ดังกรณีรวมตัวกันประท้วงในแรงงานข้ามชาติลาวไม่ค่อยเห็นบ่อยนัก เนื่องจากแรงงานลาวเป็นกลุ่มที่มีความอดทนไม่ค่อยชอบมีเรื่องมีราว จากศึกษาพบว่าปัญหาเรื่องที่พิกเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้อง โรงงานส่วนใหญ่จะจัดหาที่พักฟรีให้กับแรงงาน เสียจ้างเฉพาะค่าน้ำ ค่าไฟ แต่โรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่นเป็นโรงงานแห่งเดียวที่เก็บค่าเช่าที่พักจากแรงงาน ซึ่งทำให้แรงงานต้องเสียค่าจ่ายมากขึ้น ในช่วงเดือนมกราคม 2555 โรงงานมีประกาศปรับขึ้นค่าหอพักและมีการจัดระบบใหม่ให้แรงงานมารวมกันห้องละ 6 คน จากเดิมเคยอยู่ห้องละไม่เกิน 4 คน เนื่องจากจะมีแรงงานที่โรงงานจะรับเข้ามาเพิ่มและที่พิกไม่เพียงพอ โดยที่บริษัทติดประกาศไว้ที่หอพัก แรงงานที่สามารถอ่านภาษาไทยได้จึงแปลและข้อความให้กันฟัง แรงงานลาวต่างก็รู้สึกไม่พอใจมากจึงนัดรวมตัวกันเพื่อประท้วงโดยนำเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทในเรื่องที่พัก เรื่องค่าจ้างที่ไม่ค่อยเป็นธรรมและมีการนัดหยุดงานกันต่อเนื่อง 3 วัน ทางบริษัทได้มาขอเจรจากับแรงงานในหอพักและให้เหตุผลว่าที่ผ่านเกือบ 2 ปี ทางบริษัทตั้งค่านีเตอร์ที่ต่ำมากทั้งค่าน้ำและค่าไฟ ทำให้บริษัทขาดทุนเป็นล้าน ๆ บาท ส่วนแรงงานก็คิดว่าตนถูกเอารัดเอามาก ในเรื่องของหอพักเพราะในแต่ละปีค่าน้ำค่าไฟก็เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ค่าแรงงานโรงงานไม่ยอมขึ้นให้สักที แรงงานยื่นข้อเสนอว่าหากทางโรงงานจะขึ้นค่าหอพักก็ต้องขึ้นค่าแรงให้ด้วย ทางบริษัท

จึงยินยอมที่จะคิดค่าห้องเพียงห้องละ 1,500 บาทรวมค่าน้ำค่าไฟด้วย ซึ่งแรงงานจะอยู่กันก็คนก็ได้ ส่วนค่าแรงจะให้เท่าเดิมแต่บริษัทก็จะพยายามจัดให้ทำล่วงเวลาเพิ่มให้

ส่วนโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ก็เป็นการรวมตัวกันประท้วงเนื่องจากปัญหาของที่อยู่ เนื่องจากแรงงานไม่พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนเลยอยากย้ายไปอยู่ห้องอื่น แต่พอเจ้าหน้าที่ไม่ให้ย้าย แรงงานจึงรวมตัวกันประท้วง และเจ้าหน้าที่โรงงานใช้วิธีการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันจึงแก้ปัญหาได้ (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่, 10 กค. 2555)

จากเหตุการณ์การนัดหยุดงานเพื่อประท้วงของแรงงานนั้น แสดงให้เห็นถึงการต่อสู้และต่อรองของแรงงานที่รู้สึกว่าได้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง และหลังจากเหตุการณ์ในวันนั้นก็ทำให้แรงงานเริ่มรู้สึกไม่เกรงกลัวต่อเจ้าหน้าที่ของโรงงานอีก เพราะยังบอกกันว่าถ้าถึงเวลาแล้วทางโรงงานไม่ทำตามข้อตกลง แรงงานก็จะมีการรวมตัวกันประท้วงอีกครั้ง

การจับกลุ่มนิรโทษ การที่แรงงานข้ามชาติลาวเข้ามาโดยผิดกฎหมายทำให้สถานการณ์ของแรงงานมีความเสี่ยงเขาจึงยอมอดทนที่จะทำงานให้นายจ้างดูว่ากล่าวและยอมทำงานในที่ที่สกปรก และเป็นงานที่ยากลำบากต้องทำงานต่อเนื่องไม่ได้หยุดพัก แรงงานหลาย ๆ แห่งถูกนายจ้างตำหนิว่าถ้างานไม่ได้ตามเป้าหมาย เมื่อนายจ้างโมโหเขาก็ตำหนิว่าโง่ เชื้อ ซึ่งแรงงานก็จะพยายามอดทนห้ามใจไม่ให้โกรธและแสดงออก โดยไม่ได้มีการโต้ตอบบางทีก็เดินหนี เพราะถ้าอยู่ฟังก็จะทำให้รู้สึกโมโหไม่สบายใจ แต่ถ้าเดินหนีทำเป็นไม่ได้ยินก็จะได้ไม่ต้องคิดมาก แต่หลังจากที่กลับมาถึงห้องคุยกับเพื่อน ๆ ก็ใช้วิธีการจับกลุ่มนิรโทษนายจ้าง โดยจะบอกว่าถ้าวันหนึ่งทางโรงงานขาดคนลาวไปจะรู้สึกเอง เพราะส่วนมากจะมีแต่คนลาวทำงานหนัก ๆ ส่วนคนไทยก็จะเลือกทำเฉพาะงานสบาย การรวมกลุ่มของแรงงานเป็นปฏิบัติการอย่างหนึ่งในการพยายามต่อรอง ซึ่งเป็นอาวุธหนึ่งของคนตัวเล็กตัวน้อย

กลยุทธ์ของนายจ้าง

การทำงานของแรงงานส่วนใหญ่เป็นงานที่หนัก เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพ แต่นายจ้างก็ใช้กลยุทธ์หลาย ๆ แบบที่จะทำให้แรงงานทำงานอยู่กับตนได้นาน ๆ

การยึดหนังสือเดินทาง เป็นกลยุทธ์หนึ่งของนายจ้างที่แสดงการมีอำนาจที่เหนือกว่าเพื่อป้องกันการหลบหนีของแรงงาน แรงงานส่วนใหญ่ทั้งโรงงานขนาดใหญ่และขนาดกลาง จะถูกนายจ้างใบอนุญาตทำงานและหนังสือเดินทางไว้ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานหลบหนีไปทำงานที่อื่น การเดินทางออกนอกโรงงานแรงงานได้ใช้ใบอนุญาตทำงานที่ทางโรงงานออกให้แทนหนังสือเดินทางเพื่อแสดงตัวเท่านั้น ซึ่งแรงงานบางคนก็ไม่เคยเห็นแม้แต่ใบอนุญาตของตนเองมีสีอะไร และหน้าตาเป็นอย่างไร เพราะนายจ้างบอกว่าเก็บไว้ให้แรงงานใช้ในยามจำเป็นเท่านั้น มีเพียงบัตรประกันสุขภาพเท่านั้นที่แรงงานเก็บไว้เองเพื่อใช้ในการเข้ารับบริการในโรงพยาบาลของรัฐ ถ้าหากแรงงานต้องออกนอกโรงงานโดยไม่มีบัตรแรงงานก็รู้สึกกังวลว่าจะถูกจับจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเลย หรือถ้าหากต้องถูกตรวจจับแรงงานก็จะบอกว่ามาจากโรงงานนั้น ๆ ซึ่งตำรวจก็จะโทรมาคุยกับทางโรงงานเอง ดังแรงงานคนหนึ่งกล่าวว่า

“ที่ผ่านมแรงงานก็ไม่เคยต้องเจอกับการตรวจจับหรือการถูกขูดรีดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเลย หรือถ้าหากต้องเจอตรวจจับ ไม่รู้สึกกลัวหรือกังวล ถ้าตำรวจถามก็จะบอกว่ามาจากโรงงานซึ่งตำรวจก็จะโทรมาคุยกับทางโรงงานเอง”

การจ้างงานแบบเหมา วิธีการนี้ทำให้นายจ้างไม่ต้องไปควบคุมเวลาการทำงานมากนักแต่ก็ได้ผลผลิตและปริมาณงานตามที่กำหนด ถ้ามีคนสั่งสินค้ามานายจ้างก็ให้แรงงานเหมาทำงานตามชิ้นงาน ถ้าแรงงานอยากได้เงินมาก แรงงานก็จะบีบบังคับตนเองให้ได้มากขึ้น ซึ่งถือเป็นความพอใจของแรงงานเอง เช่น กรณีของเบี้ยวที่ทำงานโรงงานอิฐ เบี้ยวเล่าให้ผู้วิจัยฟังอย่างมีความสุขว่าการได้มาทำงานที่โรงอิฐนั้นเป็นงานที่สบาย มีความเป็นอิสระสูงสามารถทำงานได้ตลอด ได้เป็นนายตัวเองไม่มีใครต้องมาคุมหรือบังคับให้ต้องทำนั่นทำนี่ และเบี้ยวก็จะทำงานนี้ไปตลอดจนกว่าจะทำได้ และสุดท้ายหากไม่มีอะไรทำที่ประเทศไทยแล้วก็จะพาลูกและภรรยากลับไปอยู่บ้านของภรรยาที่ประเทศลาว

การเป็นเจ้าแก๊วดี การสร้างภาพลักษณ์เป็นเจ้าแก๊วดี มีความเป็นกันเองและฟังหาได้ทุกอย่าง ทำให้แรงงานมีความรู้สึกภานายจ้างเป็นเหมือนแม่อุปถัมภ์ เช่น เจ้าของโรงงานผลิตอิฐแดง แม้แรงงานต้องทำงานที่หนักและเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพ เพราะสภาพแวดล้อมที่มีแต่ฝุ่นละอองและควันจากการเผาอิฐ แต่แรงงานรู้สึกเหมือนทำงานอยู่ที่บ้าน แรงงานเล่าว่ารู้สึกสบายใจถึงแม้จะทำงานหนักแต่ก็สามารถคุยกับนายจ้างได้ทุกอย่างตั้งแต่เรื่องวางแผนครอบครัวไปจนถึงเรื่องความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ กลยุทธ์ที่นายจ้างใช้คือทำให้แรงงานรู้สึกว่าเป็นเสมือนบ้าน เพราะได้อยู่กับครอบครัว(แรงงานโรงงานอิฐส่วนใหญ่ย้ายเข้ามาทำงานเป็นครอบครัว) การสร้างความมั่นคงในชีวิตแม้จะต้องละทิ้งบ้านเกิดมา ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย โดยนายจ้างแบ่งที่ดินบริเวณโรงงานที่มีอยู่หลายไร่ แบ่งขายให้กับแรงงานที่ต้องการจะอาศัยอยู่ในบริเวณโรงงานครอบครัวละหนึ่งงาน (ในกรณีที่แรงงานมีสามีหรือภรรยาเป็นคนไทยเพื่อปลูกบ้านที่สามารถมีกรรมสิทธิ์ได้) โดยให้แรงงานผ่อนส่งเดือนละ 1,500 บาท และการซื้อรถมอเตอร์ไซด์ให้ลูกจ้างผ่อนส่ง ดังกรณีเสี่ยงสะท้อนของแรงงานหลายคน “งานที่ทำอยู่ตอนนี้สิ่งที่ทำให้รู้สึกมีความสุขเป็นงานที่มีความเป็นอิสระสูง ทำงานตามแต่ตัวเองต้องการจะทำ ไม่มีใครมาบอกมาสั่ง อยากทำอะไรก็ทำได้ เพราะเป็นงานแบบเหมา ถ้าเราขยันทำก็ได้เงินเยอะ แต่ถ้าเราเหนื่อยก็เลิกทำเราก็จะได้เงินน้อย นายจ้างก็ไม่ได้มาคุม และที่สำคัญคือการทำงานที่นี้ได้เงินดี เจ้าแก๊วดีด้วย” (สัมภาษณ์ 8 วันที่ 26 มีนาคม 2555) ส่วนเสียงบอกว่า ชอบทำงานที่โรงงานอิฐเพราะมีอิสระ นายจ้างก็ใจดีคอยช่วยเหลือในทุกๆเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องความเป็นอยู่ หรือแม้กระทั่งเรื่องเงิน เสียงเล่าว่าตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงาน นายจ้างก็จะมีการจัดที่พักอาศัยให้กับแรงงานอยู่ฟรี และให้แรงงานอยู่กันเป็นครอบครัว เหมือนกับเราได้กลับบ้านของตัวเอง เมื่ออยู่มาเรื่อย ๆ หากเงินไม่พอใช้เธอก็สามารถที่จะไปขอเบิกเงินออกมาใช้ก่อนได้ เสียงอยากได้มอเตอร์ไซด์นายจ้างก็ไปผ่อนให้แล้วเสียงกับสามีก็ทำงานผ่อนส่งคืนให้ทีหลังเดือนละ 200 -300 บาทก็ได้ นอกจากนี้เมื่อเดือนมิถุนายน 2554 ที่ผ่านมานายจ้างก็มีการนำข้อมูลข่าวสารเรื่องของการจดทะเบียนแรงงานมาบอกให้กับคนงานลาวในโรงงาน ซึ่งนายจ้างเองก็อยากจะให้แรงงานทุกคนไปขึ้นทะเบียน โดยการขึ้นทะเบียนแรงงานนั้นจะต้องได้เสียค่าใช้จ่ายคนละ 3,800 บาทต่อคน หากใครจะทำนายจ้างเองก็จะช่วยออกให้คนละ 1,000 บาท และอีก 2,800 บาทก็ให้แรงงานเป็นคนจ่ายเอง หากแรงงานไม่มีเงินก็สามารถให้นายจ้างออกก่อนให้ได้แล้วค่อยส่งเงินคืนทีหลัง นอกเหนือจากงานในโรงอิฐ นายจ้างก็จะหางานเพื่อเสริมรายได้ให้กับแรงงาน เช่น เสียงและสามีให้ไปช่วยนายจ้างทำนาทุกปีแล้วให้ค่าจ้างและแบ่งข้าวให้มากิน ส่วนครัวเรือนายจ้างก็จะให้เอารถไถของโรงอิฐไปรับจ้างทำนาโดยแบ่งเงินที่ได้คนละครึ่งกับเจ้าของโรงงาน ซึ่งบางวันก็ได้ค่าจ้างนับพันบาท (สัมภาษณ์ 8 เมษายน 2555)

สำหรับเบี้ยวเข้ามาทำงานอยู่โรงงานอิฐตั้งแต่เด็ก ๆ การเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานทำให้เบี้ยวรู้สึก
ว่าตัวเองเป็นคนไทยไปโดยปริยาย แต่เพียงแค่นี้ก็คิดว่าสัญชาติลาวติดตัวอยู่ก็เพียงแค่นั้นเอง

“มาอยู่ที่นี่ตั้งแต่บ่อยๆ ฟันกะข้าว่าเป็นคนไทยนั่นแหละ (หัวเราะ) เพียงแค่เขามีสัญชาติลาวติดตัวอยู่ชื่อๆ เพราะ
ตั้งแต่มาอยู่นี้กะเคยเมื่อบ้านเถิดเดียวหนึ่ง แม่เมื่อก่อนกะจกสิจำทางได้หรือป่ะ” (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

นอกจากการได้รับสวัสดิการในเรื่องของที่พักอาศัยแล้ว การยืมเงินแล้ว ประมาณปี 2551 นายจ้าง ได้พา
เบี้ยวไปจดทะเบียนแรงงาน และได้บัตรประกันสุขภาพมา โดยได้สิทธิในการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐเสีย
ค่าใช้จ่ายครั้งละ 30 บาท ซึ่ง ณ ตอนนั้นค่าใช้จ่ายทั้งหมดแม่จิมเป็นคนออกให้หมด (สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2555)

รูปแบบการดูแลลูกจ้างของเจ้าของโรงงานอิฐเป็นรูปแบบ “แม่อุปถัมภ์” ตามแนวคิดของเจมส์ ซี สกอตต์และ
เบนเนดิก เคิร์ท วิลเลียม (อ้างใน อมรา พงศาพิชญ์, 2545) ระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมมีพื้นฐานทางศีลธรรม (moral
basic)ของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นการพึ่งพาแบบประเพณี เมื่อมีอิทธิพลของการค้าและทุนนิยมทำให้เปิด
ช่องทางให้กับผู้อุปถัมภ์เอาเปรียบผู้รับอุปถัมภ์โดยอาศัยระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิม เป็นรูปแบบที่มีการเพิ่มความร้ายแรง
ให้กับตนเองด้วยระบบอุปถัมภ์ที่ทำให้ผู้รับอุปถัมภ์อยู่ในลักษณะขูดรีด กลไกที่ทำให้ระบบอุปถัมภ์คงอยู่ได้เพราะการ
ให้งานทำ สวัสดิการของนายจ้าง เช่น การสร้างบ้านให้แรงงานอยู่ การให้ยืมเงินผ่อนซื้อมอเตอร์ไซด์ การแบ่งขาย
ที่ดินให้แรงงานได้มีที่อยู่อาศัย ส่วนแรงงานเองก็สมัครใจที่จะพึ่งพิงนายจ้าง เนื่องจากสถานะของแรงงานส่วนใหญ่ที่
เข้ามาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีสถานะความไม่มั่นคงมีนายจ้างคอยปกป้องคุ้มครอง

การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อรางวัล เป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่เจ้าของโรงงานใช้เพื่อให้แรงงานเกิดแรงจูงใจในการ
ทำงานให้ได้มากที่สุดไม่ว่างานนั้นจะลำบากและเบียดเบียนตนเองอย่างไร เช่น กรณีของก้อยทำงานในโรงงานผลิตและ
แปรรูปเนื้อไก่ ก้อยโดนมีดบาดบริเวณนิ้วก้อยข้างซ้ายในระหว่างการทำงาน ก้อยถูกส่งตัวไปรักษาที่ห้องพยาบาล
เบื้องต้น แต่ก้อยไม่ยอมเย็บแผลทั้ง ๆ ที่บาดแผลใหญ่พอสมควรแต่เลือกที่มาทำแผลที่ห้องพยาบาลทุกวันจนหาย
เนื่องจากก้อยบอกว่ากลัวหัวหน้าสายดุและจะทำให้คนในสายทั้งหมดไม่ได้รับรางวัล ซึ่งนโยบายของโรงงานถ้า
สายการผลิตไหนไม่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน สิ้นปีจะมีรางวัลให้พนักงานทั้งกลุ่ม แต่ถ้าแรงงานได้รับอุบัติเหตุ
ถึงขั้นต้องเย็บตั้งแต่ 1 เข็มขึ้นไป แรงงานคนนั้นจะต้องเปลี่ยนงานไปทำงานอย่างอื่นและจะทำให้คนในสายการผลิต
ไม่ได้รับรางวัลในการทำงาน (สัมภาษณ์วันที่ 21 กรกฎาคม 2555)

กล่าวได้ว่ากลยุทธ์ของนายจ้างในการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานต้องเบียดเบียนตนเองให้ทำงานที่หนักและเสี่ยง
อันตรายมากขึ้นเพื่อให้ได้รายได้และรางวัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการแก้อัสมเชิงเวลาและพื้นที่ (Spatio-
temporal fix) ของ David Harvey (2003) ที่กล่าวว่าเมื่อทุนเกิดภาวะวิกฤติ ทุนจะใช้วิธีการขยายพื้นที่ทาง
ภูมิศาสตร์เพื่อเปิดพื้นที่ใหม่ในการผลิต การตลาดใหม่ การแสวงหาแหล่งทรัพยากรที่มีราคาถูก เช่น แรงงาน วัตถุดิบ
เพื่อลดต้นทุนการผลิต ซึ่งส่งผลให้ผู้เกิดแรงกดดันกับคนที่อยู่เบื้องล่างหรือผู้ที่อ่อนแอต้องแบกรับภาระที่เกิดขึ้นจาก
การเติบโตของทุนนิยม เช่น กลุ่มแรงงานค่าจ้างต่ำ ซึ่งในรูปแบบที่ทุนใช้เพื่อให้มีการขยายเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นเมื่อ
ได้รับการสั่งซื้อสินค้าเพื่อให้โรงงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายได้มากขึ้น แต่ก็ทำให้แรงงานต้องบีบบังคับตัวเองให้
ทำงานหามรุ่งหามค่ำ โรงงานบางแห่งทำงานต่อเนื่องกันถึง 15 ชั่วโมง

กลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ยึดหลักมนุษยธรรม

ปฏิบัติการรัฐส่วนใหญ่ยึดหลักมนุษยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน เช่น กรณีของสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนท้องถิ่นมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น เห็นอกเห็นใจ อะลุ่มอล่วย “แรงงานที่ผิดกฎหมายตาม...ไม่มีสิทธิได้รับการ...แต่ถ้าเป็นหนัก ๆ หรือเจ็บป่วยกะทันหัน ...ช่วยเหลือและขอความร่วมมือกับทางโรงพยาบาล...ใช้สิทธิในการรักษา...ก็จะสวมสิทธิเลข 13 หลัก” (สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล) “รู้สึกว่ายึดยึด มีความระมัดระวังและกลัวความผิด แต่ก็ช่วยเหลือเพราะยึดถือหลักมนุษยธรรมมากกว่าการใช้หลักทางกฎหมาย”

แรงงานอยู่ร่วมกันกับชุมชนในท้องถิ่นได้ เพราะถ้าหากแรงงานมีสุขภาพไม่ดี นำโรคที่ติดต่อเข้ามาในชุมชน เทศบาลหนองคายเป็นเมืองที่ถูกจัดอันดับและระดับประเทศและระดับโลกว่าเป็นเมืองน่าอยู่ไม่ยากให้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกับคนที่อยู่ในอำเภอไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติก็ตาม(โกศล ปานศรี ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม,, 6 กค. 2555)

ปราศจากอคติ “คนอีสานคือกัน”

การที่มีภาษาและวัฒนธรรมใกล้เคียงกันกับคนไทยอีสาน ทำให้ปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับท้องถิ่นไม่ได้มองว่าแรงงานลาวเป็นชนชาติอื่น ไม่ได้แสดงถึงการมีอคติทางชาติพันธุ์ โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (สัมภาษณ์ บ้านผาง) “ไม่ได้ถือว่าแรงงานเป็นคนอื่น คนลาวก็คือคนอีสาน...เวลาให้คำแนะนำก็จะสื่อสารก็ใช้วิธีการพูดคุยแบบช้า ๆ...เวลาแรงงานเจ็บป่วยถ้าไม่มีบัตรสุขภาพ เขาก็ใช้วิธีการมาหาหมอกับเพื่อนที่มีบัตร แล้วใช้วิธีการสวมสิทธิของเพื่อนคนลาวที่มีบัตรประกันสุขภาพ”

จากการศึกษานโยบาย แนวทาง มาตรการและปฏิบัติการของรัฐและทุนที่มีต่อแรงงานข้ามชาติพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงการให้บริการของหน่วยงานสาธารณสุขของรัฐ ถึงแม้จะมีบัตรประกันสุขภาพแต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้สิทธิการประกันสุขภาพ การบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านสาธารณสุข ควรทำในเชิงรุกเช่น การติดตาม ดูแลและการส่งเสริมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการด้านงบประมาณซึ่งเป็นประเด็นที่สังคมมองว่าแรงงานเหล่านี้จะมาแย่งชิงงบประมาณในการดูแลสุขภาพของคนไทย ทางออกในเรื่องนี้ควรมีระบบการจัดการอย่างเป็นระบบ ในเรื่องกองทุนสุขภาพแรงงานข้ามชาติ การจัดการเรื่องของสวัสดิการสำหรับแรงงานมีความหลากหลาย การลา การทำงานของแรงงานเป็นไปตามลักษณะของเนื้องาน การมีวันหยุดประจำให้กับแรงงาน เพื่อที่จะให้แรงงานได้พักผ่อน สำหรับแรงงานที่อยู่ในเขตจังหวัดหนองคายบางครั้งก็เดินทางกลับบ้าน สวัสดิการด้านที่พักที่จัดให้กับแรงงาน โรงงานอุตสาหกรรมบางแห่ง ไม่ได้จัดให้มีที่พักฟรี แต่เป็นการจัดให้มีการหักค่าใช้จ่ายเรื่องของการที่อยู่อาศัยด้วยส่วนมากแล้วจะอยู่ในกลุ่มที่เป็นแรงงานแบบรายวัน แรงงานแบบเหมา นายจ้างจะมีที่พักไว้ให้ฟรี

แรงงานมีวิธีการต่อรองต่อสู้ เพื่อการมีชีวิตอยู่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นอาวุธที่แรงงานนำมาใช้กับกลุ่มทุน เช่นการรวมตัวกันประท้วง ในกรณีของโรงงานผลิตรองเท้าขอนแก่น ซึ่งมีปัญหากันในเรื่องของที่พัก การปรับเปลี่ยนราคา

พัก โดยที่แรงงานมีความรู้สึกที่ว่าตัวเองถูกโกง การจับกลุ่มนิทาเป็นอีกวิธีการที่แรงงานนำมาใช้จากการดูค่าของหัวหน้างาน แรงงานก็มีการจับกลุ่มนิทาหัวหน้างานในช่วงพักหรือว่างจากการทำงาน

กลยุทธ์ที่นายจ้างนำมาใช้ในการจ้างแรงงานให้อยู่กับตนมีหลายวิธี เช่นการยัดหนังสือเดินทาง เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานหลบหนี ส่วนใหญ่จะพบกับโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ การจ้างงานแบบเหมา เป็นวิธีการที่บีบบังคับให้แรงงานเกิดแรงผลักดันในการทำงานมากที่สุด เพราะการจ้างงานแบบเหมาจะได้เงินดี ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย การใช้ระบบอุปถัมภ์กับแรงงานคือให้ความช่วยเหลือแรงงานในด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนมากจะพบในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก

กลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่รัฐคือการใช้หลักการอะลุ่มอล่วย ความเห็นอกเห็นใจ ใช้หลักสิทธิมนุษยชน การมองคนทุกคนเท่าเทียมกัน และด้วยภาษาและวัฒนธรรม แรงงานก็ได้ต่างอะไรไปกับคนอีสาน

บทที่ 7

สรุปและเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่องกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษากระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาคอุตสาหกรรม
2. ศึกษาปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติการของรัฐ และผู้ประกอบการและการจัดการแรงงานที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาว
3. ศึกษาวิถีชีวิตของการทำงานภาคอุตสาหกรรม การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง ของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ที่อพยพมาอยู่ใหม่ที่แรงงานย้ายถิ่นมา โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ การศึกษารายกรณีแรงงานข้ามชาติลาวในภาค อุตสาหกรรม การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์บุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานพัฒนาเอกชนและผู้ประกอบการ โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการนำแนวคิด 3 แนวคิดได้แก่แนวคิด แนวคิดลักษณะข้ามชาติจากเบื้องล่าง (Transnationalism from Below) เพื่อเข้าใจวิถีการปรับตัวของแรงงานที่ถูกทำให้เป็นคนชายขอบ (marginal people) ที่ตกอยู่ในสถานะที่ไม่ได้รับการเหลียวแลจากทั้งรัฐและนายจ้างเท่าที่ควร การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง เพื่อการดำรงชีวิตและต่อสู้กับปัญหา ความอยุติธรรมภายใต้ความซับซ้อนของอำนาจระหว่างรัฐและผู้ประกอบการ ผ่านกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน (tactics in everyday life) ในสังคมและพื้นที่ที่อพยพมาอยู่ใหม่ และแนวคิดลักษณะข้ามชาติในมิติการวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง ของ David Harvey (2003) แนวคิดการกักขังเชิงเวลาและพื้นที่ (Spatio-temporal fix) ที่เกิดจากเมื่อทุนเกิดภาวะวิกฤติ ทุนจะใช้วิธีการขยายพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ เพื่อเปิดพื้นที่ใหม่ในการผลิต การตลาดใหม่ การแสวงหาแหล่งทรัพยากรที่มีราคาถูก เช่น แรงงาน วัตถุดิบเพื่อลดต้นทุนการผลิต ซึ่งส่งผลให้ผู้เกิดแรงกดดันกับคนที่อยู่เบื้องล่างหรือผู้ที่อ่อนแอต้องแบกรับภาระที่เกิดขึ้นจากการเติบโตของทุนนิยม เช่น กลุ่มแรงงานค่าจ้างต่ำ และแนวคิดสิทธิและการจัดการแรงงานข้ามชาติ ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาคอุตสาหกรรม ผลการศึกษา กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาค อุตสาหกรรม เริ่มตั้งแต่ กระบวนการย้ายถิ่นตั้งแต่ 1) ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น การตัดสินใจ ย้าย 2) ขั้นตอนระหว่างการย้ายถิ่น ลักษณะการเข้ามาทำงาน และ 3) ขั้นตอนปลายทาง (Castles and Miller, 1993)

1.1. ขั้นตอนการเริ่มย้ายถิ่น การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานลาวสาเหตุมาจาก **ด้านเศรษฐกิจความยากจน** การไม่มีอาชีพ การมีหนี้สิน การมีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือนจำนวนมาก (6-10 คน) **สาเหตุทางสังคม** ได้แก่ การได้รับการชักนำของญาติหรือเพื่อน ญาติพี่น้อง เป็นการอาศัยเครือข่ายทางสังคมเชื่อมโยงผ่านระบบความสัมพันธ์ทางเครือญาติเพื่อนและคนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันตามแนวทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ซึ่งจะช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวก ลดต้นทุนการทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางสังคมและเป็นการลดความเสี่ยงในการเข้ามาของแรงงาน **สาเหตุด้านทัศนคติค่านิยม** ที่ต้องการต้องการเดินทางไปต่างประเทศหางานที่สบายและเห็นความทันสมัยในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นสาวที่มีอายุระหว่าง 16 – 20 ปี แต่สาเหตุนี้ควบคู่กับความยากจนของครอบครัวทำให้เป็นแรงผลักดันให้วัยรุ่นเข้ามาเป็นแรงงาน

วิธีการเข้ามาของแรงงานลาว แยกเป็น **กลุ่มที่ 1** กลุ่มที่เข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา(Memorandum of Understanding-MOU) ส่วนใหญ่พบในโรงงานที่

เป็นบริษัทขนาดใหญ่และมีการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานที่ค่อนข้างเป็นระบบ มีนายหน้านายหน้าจัดหาแรงงานมาให้ **กลุ่มที่ 2** กลุ่มที่เข้าสู่ระบบการพิสูจน์สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรี กลุ่มนี้พบในโรงงานขนาดกลาง โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีสถานะหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยถือวีซ่านักท่องเที่ยวที่อยู่ในประเทศได้ 1-3 เดือน แต่มาทำงานในโรงงาน พอรัฐประกาศผ่อนผันโดยการให้ไปจดทะเบียนก่อนและไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อให้สามารถทำงานในประเทศแบบชั่วคราวได้แบบปีต่อปี **และกลุ่มที่ 3** เป็นกลุ่มที่เข้ามาโดยผิดกฎหมาย กลุ่มนี้พบในโรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็ก แรงงานกลุ่มนี้มีวิธีการเข้ามามี 3 ลักษณะ **ลักษณะแรก**เป็นกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทางด่านประเพณีหรือจุดผ่อนปรน **ลักษณะที่ 2** เป็นแรงงานที่เข้าเมืองในรูปแบบนักท่องเที่ยวแล้วทำงานต่อเลยกลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย **ลักษณะที่ 3** แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศมากกว่า 10 ปี แรงงานกลุ่มนี้เข้ามาพร้อมกับพ่อแม่ตอนที่ยังเล็ก ๆ อาศัยอยู่และเมื่อโตขึ้นก็ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ

1.2. ขั้นตอนระหว่างการค้าย้ายถิ่น กระบวนการเดินทางของแรงงานลาวมีการเข้ามาใน 2 รูปแบบ ได้แก่

1.2.1. รูปแบบการผ่านนายหน้า เป็นรูปแบบการนำเข้าแรงงานของบริษัทขนาดใหญ่ที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก ๆ โดยติดต่อผ่านนายหน้าในประเทศลาว ซึ่งเป็นนายหน้าระดับท้องถิ่นที่คุ้นเคยรู้จักกับแรงงานและนายหน้าของบริษัทระดับแขวง การเข้ามา ในรูปแบบนี้ใช้เวลาประมาณ 2-3 เดือน ส่วนใหญ่แรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวน 30,000 - 35,000 บาท เป็นค่านายหน้าและการเดินทางมาทำงาน แรงงานจะถูกหักเงินเดือนละ 700- 750 บาท เมื่อได้มาทำงานบริษัทแล้ว ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกินกว่าความเป็นจริงเพราะค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 2,900 บาทเท่านั้น

1.2.2. รูปแบบการเข้ามาเองแบบถูกกฎหมาย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานมาทำงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่ไม่มีระบบการจัดหางาน แรงงานติดต่อคนรู้จักหรือได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้องที่เคยเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้ว แยกเป็นกลุ่มที่เดินทางโดยใช้เรือข้ามฟากแม่น้ำโขง และกลุ่มที่เดินทางข้ามสะพานมิตรภาพไทย-ลาวทั้งทางฝั่งหนองคายและฝั่งมุกดาหาร ทำเอกสาร 2 แบบคือทำบัตรผ่านแดน ซึ่งอยู่ในประเทศไทยได้ 3 วัน เสียค่าใช้จ่าย 200 บาท และแบบที่ 2 ทำพาสปอร์ตแบบนักท่องเที่ยว 3 เดือน โดยเสียค่าใช้จ่ายจำนวน 3,000 - 3,500 บาท โรงงานเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายให้โดยไม่มีการหักคืนเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว

1.2.3.รูปแบบการลักลอบเข้ามา แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่จังหวัดหนองคายโดยแรงงานจะเดินทางด้วยวิธีการใช้เรือข้ามฟากจากฝั่งลาวมาขึ้นฝั่งที่ไทย ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มีเพื่อนที่เคยทำงานอยู่ในโรงงานเข้าไปแนะนำ/ชักชวนว่าโรงงานต้องการคนเข้ามาทำงาน และมีการติดต่อเรือไว้ว่าจะให้ข้ามฟากไปส่งที่ประเทศไทย ให้เล่าแก่มารับในบริเวณที่นัดหมายและรับไปทำงานในโรงงาน

1.3. ขั้นตอนปลายทาง เมื่อแรงงานได้มาทำงานในโรงงานปฏิบัติการของทุนหรือโรงงานมีระดับการจัดการกับแรงงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขนาดของโรงงานและประเภทของแรงงาน

โรงงานขนาดใหญ่ ที่มีการนำเข้าแรงงานตาม MOU มีการดูแลแรงที่ดี แรงงานได้รับค่าแรงตามเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน มีวันหยุด 1 วัน ได้รับสิทธิการลาหยุด ลาป่วย และลาเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้าน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โรงงานให้อุปกรณ์ในการดูแลความปลอดภัย ด้านสุขภาพโรงงานทำบัตรประกันสังคม แต่แรงงานไม่ทราบสิทธิประโยชน์ที่ได้จากการทำประกันสังคม แรงงานได้รับสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัย แต่โรงงานผลิตรองเท้าแรงงานต้องจ่ายค่าที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟและโรงงานต้องการให้แรงงานรวมห้องกันอยู่เพราะต้องรับแรงงานเข้ามาเพิ่ม ทำให้อยู่อย่างแออัด ซึ่งเป็นเหตุให้แรงงานประท้วงนัดหยุดงานในช่วงต้นปี 2555 เพื่อต่อสู้และต่อรองกับนายจ้างยินยอมทำตามข้อตกลง ทำให้แรงงานเริ่มมีความมั่นใจว่าหากโรงงานไม่ทำตามข้อตกลงแรงงานก็จะมีการรวมตัวกันประท้วงอีกครั้ง

โรงงานขนาดกลาง แรงงานบางส่วนเป็นแรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายและบางส่วนถูกทำให้ถูกกฎหมายโดยการพิสูจน์สัญชาติ ลักษณะการจ้างงานมีลักษณะต่างกัน คือ จ้างรายวัน จ้างเหมาและจ้างรายเดือน การจ้างรายวันส่วนใหญ่แรงงานไม่ได้จ้างตามเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าแรงตกอยู่วันละ 146-210 บาท (ค่าแรงขั้นต่ำ 236 บาท จังหวัดขอนแก่น) การจ้างเหมาเมื่อมีผู้สั่งสินค้ามาก นายจ้างจะใช้วิธีการจ้างเหมา แรงงานได้รับค่าแรงเฉลี่ยคนละ 300-500 บาทต่อวัน และการจ้างงานรายเดือนค่าจ้างประมาณเดือนละ 4,000 - 6,000 บาท แต่การทำงานรายเดือนแรงงานต้องทำงานระยะเวลายาวนาน ถึงกว่า 14 ชั่วโมง (ตั้งแต่ตี 4 จนถึง 1 ทุ่มครึ่ง) ด้านที่พักอาศัยโรงงานจัดหาที่พักอาศัยให้แต่มีสภาพที่ไม่ดีนัก ส่วนสิทธิการลาหยุด แรงงานได้สิทธิในการลาป่วยและลาเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้าน แต่จะลาได้ไม่เกิน 3 วัน ระบบการดูแลแรงงานในโรงงานขนาดกลางมีการดูแลแรงงานค่อนข้างใกล้ชิดเป็นเสมือนญาติ คือเมื่อแรงงานต้องการใช้เงินเพื่อส่งกลับบ้าน ก็เบิกค่าแรงก่อนล่วงหน้าได้ หรือการสร้างบ้านให้อยู่เป็นครอบครัว การส่งผ่อนรถมอเตอร์ไซด์ การแบ่งที่ดินขายให้แบบผ่อนส่งเพื่อสร้างบ้าน เป็นต้น

ปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องสุขภาพและรองลงมาคือเรื่องที่พัก แรงงานต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพเป็นอย่างมาก ส่วนการดูแลความปลอดภัยในการทำงานและอุปกรณ์ป้องกันมีเฉพาะในกลุ่มโรงงานขนาดใหญ่ ส่วนโรงงานขนาดกลางไม่มีอุปกรณ์ป้องกัน เมื่อเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ เบื้องต้นแรงงานใช้บริการที่สถานพยาบาลของโรงงาน ส่วนโรงงานขนาดกลางไม่มีสถานพยาบาลแรงงานใช้วิธีการซื้อยามากินเอง แต่ถ้าซื้อยามากินเองยังไม่หายแรงงานก็จะขอลาหยุดเพื่อไปหาหมอที่คลินิก เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพจึงไม่สามารถไปรับบริการที่โรงพยาบาลของรัฐได้

2. ปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติการของรัฐ และผู้ประกอบการและการจัดการแรงงาน

รัฐกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ การกำหนดนโยบายและมาตรการในการทำงานของภาครัฐเพื่อแก้ปัญหาแรงงานสามารถแยกออกได้เป็น 2 ช่วงและเห็นถึงแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของการกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ 3 แนวคิด ดังนี้

ช่วงที่ 1 ปี พ.ศ. 2539-2546 เป็นนโยบายการทำงานเชิงตั้งรับ มองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย แต่ก็มีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ วิธีการบริหารจัดการแรงงานคือใช้ **แนวคิดการส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจ** ร่วมกับ **แนวคิดด้านความมั่นคงของชาติ** ที่มองว่าแรงงานเข้ามาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ ปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ ดังนั้นปฏิบัติการของรัฐจึงต้องจำกัดและควบคุมความสงบเรียบร้อย

ช่วงที่ 2 ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รัฐได้กำหนดการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย 3 สัญชาติเป็นการรับรองสถานะบุคคลและจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานเพื่อให้ได้สิทธิอาศัยชั่วคราว (ทะเบียน ทร.38/1) ภายใต้ **แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงของมนุษย์** ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิและการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

แนวนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติมีการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงาน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ในระดับประเทศและมีอนุกรรมการส่วนกลางและระดับจังหวัด

ปฏิบัติการของรัฐส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติลาว นโยบายในระดับจังหวัดที่เกี่ยวกับแรงงานยังไม่มีชัดเจนและยังมีลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นการทำงานตามนโยบายของรัฐส่วนกลาง ส่วนใหญ่การปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักสิทธิมนุษยธรรม โดยเฉพาะหน่วยงานด้านสาธารณสุข

ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับแรงงานข้ามชาติ กรณีของเทศบาลอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย การให้บริการครอบคลุมทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติ การประสานความร่วมมือกับทางโรงพยาบาลให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพมีโอกาสเข้าถึงการรักษาที่โรงพยาบาล ด้วยวิธีการรวมสิทธิ และการให้บริการสาธารณสุข การตรวจร่างกาย การป้องกันโรค การดูแลรวม ๆ กันทั้งคนไทยและแรงงานลาว ภายใต้ระบบกองทุนหลักประกันสุขภาพของท้องถิ่นของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ค่อนข้างได้ผลในการติดตามดูแลสุขภาพของแรงงานที่อาศัยอยู่ในชุมชน

ปัญหาโดยรวมของรัฐบาลส่วนท้องถิ่นคือการบุคลากรไม่เพียงพอในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับแรงงานข้ามชาติ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไปยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติและการเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชน และข้อมูลในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติยังจัดเก็บไม่เป็นระบบและข้อมูลก็ไม่ทันสมัย

ปฏิบัติการของหน่วยงานพัฒนาเอกชนและท้องถิ่นต่อแรงงานข้ามชาติ การปฏิบัติการขององค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรอาสาสมัครในชุมชนค่อนข้างที่จะเข้าถึงกลุ่มแรงงานได้มากกว่าหน่วยงานภาครัฐในการควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติในระดับท้องถิ่น ปฏิบัติการในเขตอำเภอท่าบ่อเป็นกรณีตัวอย่างของการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการสร้างความคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ในชุมชนในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ สิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยอาศัยทุนทางสังคมที่มีในชุมชนซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติการที่ส่งผลต่อการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงหลายด้าน

ปฏิบัติการของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

ปฏิบัติการของทุนหรือผู้ประกอบการโรงงานมีการจัดการกับแรงงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขนาดของโรงงานและประเภทของแรงงาน โรงงานขนาดใหญ่มีระบบการนำเข้าแรงงานที่เป็นระบบตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา (MOU) ในขณะที่โรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กระบบการบริหารจัดการแรงงานค่อนข้างมีปัญหาในเรื่องการดูแลแรงงาน เนื่องจากการเข้ามาของแรงงานบางส่วนเป็นแรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายและบางส่วนถูกทำให้ถูกกฎหมายโดยการพิสูจน์สัญชาติ

ด้านการจ้างงาน ปฏิบัติการของทุนหรือเจ้าของกิจการในการจ้างงาน โรงงานขนาดใหญ่ในการกำหนดชั่วโมงการทำงาน การกำหนดค่าจ้าง แรงงานส่วนใหญ่ทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน มีวันหยุด 1 วัน ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เช่น โรงงานผลิตรองเท้าจังหวัดขอนแก่นแรงงานได้ค่าจ้างวันละ 233 บาท โรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ ในจังหวัดนครราชสีมาแรงงานได้ค่าจ้าง 255 บาท กลุ่มแรงงานที่มีการทำงานแบบจ้างเหมาพบในโรงงานที่แรงงานเข้ามาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานได้ค่าแรงค่อนข้างต่ำและทำงานมากกว่าเกณฑ์กำหนด (8 ชั่วโมง) บางโรงงานต้องทำงานตั้งแต่ 02.00-17.00 น. แต่เมื่อเฉลี่ยรายได้ของแรงงานแบบเหมาประมาณเดือนละประมาณ 4,000-6,000 บาทหรือวันละ 200 - 300 บาท การจ่ายเงินค่าจ้างโรงงานจะจ่ายเงินผ่านทางธนาคารเป็นรายปักษ์ ปักษ์ละ (15 วัน) แรงงานส่งเงินกลับบ้านเดือนละประมาณ 2,000 - 5,000 บาท สำหรับแรงงานที่อยู่ใกล้ชายแดนที่หนองคาย มีวิธีการส่งเงินกลับบ้านโดยให้ญาติข้ามมารับที่บริเวณสะพานมิตรภาพไทย-ลาว จังหวัดหนองคาย หรือให้ญาติที่นั่งเรือมารับเอาที่แถวท่าข้ามในหมู่บ้านบริเวณอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อมและการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานมีการดูแลความปลอดภัยในระดับที่แตกต่างกัน โรงงานขนาดใหญ่ให้ความสำคัญและเคร่งครัดในเรื่องของความปลอดภัย

และความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดหาแบบฟอร์มและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่แรงงาน ส่วนโรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็ก โรงงานไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับแรงงาน และส่วนใหญ่สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีควันและฝุ่นละอองจากการกระบวนการผลิต เช่น โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวและโรงงานอิฐ สภาพแวดล้อมในการทำงานก็มีฝุ่นและควันละอองตลอดเวลา

ด้านการดูแลสุขภาพ โรงงานขนาดใหญ่มีระบบการดูแลสุขภาพของแรงงานที่ดี กล่าวคือมีการจัดให้แรงงานตรวจสุขภาพฟรีก่อนเข้าทำงาน และมีการตรวจสุขภาพประจำปีและมีการปฐมพยาบาลก่อนที่จะเริ่มทำงานเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานทั้งในด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานและ สวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานควรจะได้รับ มีโรงพยาบาลให้การรักษายาบาลเบื้องต้นฟรี ส่วนโรงงานขนาดปานกลางและขนาด แรงงานบางส่วนเป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนตามมติ ครม. ที่หลังทำให้แรงงานมีสิทธิในการรักษายาบาล แต่บางส่วนก็เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ไม่ได้มีการดูแลสุขภาพมากนัก โรคที่เกิดขึ้นกับแรงงานส่วนใหญ่เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน เช่น เป็นหวัด เป็นไข้ ปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อแขนและขา เนื่องจากต้องยืนทำงานอยู่กับห้องทำงานที่อุณหภูมิต่ำ หรือบางแห่งก็ร้อนอบอ้าว เมื่อเจ็บป่วยก็ใช้บัตรประกันสังคม แต่ในโรงงานขนาดกลางขนาดเล็กแรงงานใหญ่ไม่มีบัตรประกันสังคมและบัตรประกันสุขภาพ เมื่อไม่สบายแรงงานส่วนใหญ่จะซื้อยามากินเอง ยาที่แรงงานใช้คือยาพาราเซตามอลซึ่งแรงงานใช้รักษาทุกโรค แต่ถ้ายังไม่หายแรงงานก็จะไปหาหมอที่คลินิกเพื่อรับการรักษา อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีบัตรประกันสังคมที่แรงงานสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับทั้งในเรื่องของการรักษายาบาลฟรีเมื่อเจ็บป่วย การได้รับเงินทดแทนกรณีที่ประสบอันตรายจากการทำงาน ทูพพลภาพ ตาย ในระหว่างการทำงาน กรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร เป็นต้น แต่จากการสอบถามถึงสิทธิประโยชน์ที่แรงงานใช้ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องของการไปหาหมอเพื่อรับการรักษาที่โรงพยาบาลและคลอดบุตรเท่านั้นแต่สวัสดิการด้านอื่น ๆ แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีโอกาสใช้เนื่องจากช่วงเวลาการจ้างงานไม่มีความสอดคล้องกับสวัสดิการที่พึงได้รับ

การลา แรงงานในโรงงานส่วนใหญ่ได้สิทธิในการลาคือ การลาป่วย และลาเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้าน การลาป่วยจะลาไม่เกิน 2 วัน แต่ถ้าจะกลับไปเยี่ยมบ้านแรงงานสามารถลาได้ 1 อาทิตย์ โดยที่ทางโรงงานยังให้ค่าแรง แต่ส่วนใหญ่แรงงานลาไม่ยอมลามากกว่า 2 วันเพราะหมายถึงรายได้ของแรงงานจะน้อยลง แรงงานอยากให้มีการทำล่วงเวลามาก ๆ เพื่อจะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากรายได้รายวัน

สวัสดิการด้านที่พัก โรงงานส่วนใหญ่จัดที่พักให้แรงงานแต่มีสภาพที่แตกต่างกัน ที่พักของแรงงานในโรงงานขนาดใหญ่ มีสภาพแวดล้อมดีให้แรงงานอยู่โดยไม่เสียค่าน้ำ ค่าไฟ ส่วนโรงงานขนาดกลางที่การจ้างงานที่ส่วนใหญ่มีแรงงานที่ผิดกฎหมาย ที่พักของแรงงานมีสภาพที่ไม่ค่อยดีนัก ลักษณะบ้านจึงเป็นแบบง่าย ๆ ตามวัสดุที่มี แรงงานต้องจ่ายค่าเช่าค่าน้ำ ค่าไฟเอง แต่ก็มีกรณีโรงงานที่แรงงานต้องเสียค่าที่พักก็เป็นเหตุให้เกิดการรวมตัวกันประท้วงของแรงงาน

ทัศนคติของทุน ผู้ประกอบกิจการที่มีต่อแรงงาน ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีเพราะมองว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ดังนั้นต้องพยายามให้การดูแลเอาใจใส่แรงงาน แต่อย่างไรก็ตามทัศนคติต่อแรงงานแสดงออกถึงการมีอคติอยู่บ้าง เช่น แรงงานเป็นคนดิบ ไม่ค่อยรักษาความสะอาดและสุขภาพอนามัยไม่ค่อยดี มีอารมณ์รุนแรง หากไม่พอใจก็มักจะมีการรวมตัวกันประท้วง

3. วิถีชีวิตของการทำงานภาคอุตสาหกรรม การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง ของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ใหม่

การปรับตัว ต่อสู้ ต่อรอง ของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ใหม่

จากกรณีศึกษาแรงงานมีการปรับตัวกับการเข้ามาอยู่ในพื้นที่ใหม่ที่อพยพมาอยู่มีการผลิตซ้ำปฏิบัติการทางวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติที่คุ้นเคย การเคลื่อนย้ายมาในพื้นที่ใหม่ก็ยังคงดำรงชีวิตเหมือนที่เคยทำในประเทศลาว การรักษาวรรณธรรมที่คุ้นเคย เช่น การกินอาหาร การไปทำบุญที่วัด การแต่งกาย ฯลฯ แรงงานบางส่วนยังคงนั่งผ้าชิ้นลาวและไปทำบุญที่วัด กระบวนการดังกล่าวเป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรมเป็นยุทธวิธีในการปรับตัวของแรงงานเมื่อต้องเผชิญกับสังคมใหม่ เป็นการสร้างอัตลักษณ์เป็นปฏิบัติการทางวัฒนธรรมที่แรงงานเลือกที่ทำให้ยึดโยงตนเองกับอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ลาว

การปรับตัวของแรงงาน การที่แรงงานลาวมีการรวมกลุ่มกันในที่ทำงาน มีเพื่อน มีพี่น้อง ครอบครัวและญาติ ๆ เข้ามาทำงานอยู่ด้วยกันจำนวนมาก มีคนคอยดูแล พุดคุยกันได้ทุกเรื่อง ในช่วงวันหยุดแรงงานลาวเลือกที่จะออกไปหาอาหารที่รอบ ๆ บริเวณที่โรงงานตั้งอยู่ที่มีสระน้ำ ทุ่งนาและป่าไม้บริเวณรอบ ๆ โรงงานที่แรงงานสามารถนำมาเป็นอาหารได้ ส่วนแรงงานที่มาเป็นครอบครัวก็จะให้ฝ่ายหญิงไปเก็บผักที่ขึ้นบริเวณทุ่งนารอบ ๆ ที่พักเพื่อมาประกอบอาหาร ฝ่ายชายก็จะรวมกลุ่มเอาแหออกไปหาปลาบริเวณคลองที่อยู่ใกล้โรงงาน เมื่อได้ปลา กบ หอยมาก็จะมาแบ่งกันทำให้อร่อยเหมือนกับอยู่ที่บ้านตัวเอง “ช่วงเวลาหลังเลิกงานผู้หญิงส่วนมากแรงงานไปนั่งเล่นพุดคุยกับเพื่อน ส่วนผู้ชายก็จะมีการรวมกลุ่มกันเล่นกีฬา ทั้งเตะตะกร้อ ฟุตบอล และเมื่อถึงเวลา ก็จะกลับมากินข้าวด้วยกัน บางวันก็กินห้อยตนเองแต่บางวันก็จะชวนเพื่อนข้าง ๆ ห้อยมากินด้วยกัน” เป็นการสร้างพื้นที่ทางสังคมของแรงงานข้ามชาติลาว โดยการสร้างความผูกพันกับพื้นที่ใหม่ผ่านการใช้ความทรงจำจากดินแดนบ้านเดิมมาสร้างโลกจินตนาการแห่งใหม่ที่เสมือนกับบ้านเกิดของตน จินตนาการนี้ช่วยสร้างอัตลักษณ์ร่วมและความผูกพันร่วมของคนลาวในพื้นที่ใหม่ รวมถึงการใช้เทคโนโลยี สื่อสารถึงพ่อแม่ที่อยู่ทางบ้านทุก ๆ วัน “โทรไปพอได้ยินเสียง ได้คุยก็รู้สึกว่าจะอยู่ที่บ้าน” การใช้โทรศัพท์มือถือถือเป็นการสร้างสังคมเสมือนจริงข้ามพรมแดนกายภาพที่เชื่อมโยงแรงงานกลับบ้านเกิด

กลยุทธ์แรงงาน : อาวุธของผู้อ่อนแอ ภายใต้ลักษณะข้ามชาติที่มีการเคลื่อนไหวของระบบตลาดเสรี แรงงานข้ามชาติก็เป็นกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่ถูกทำให้เป็นคนขายขบต้องเผชิญกับความทุกข์จากการทำงานที่หนัก ยากลำบากและถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งในเรื่องของสวัสดิการที่พัก ค่าแรงงาน รวมถึงต้องอดทนกับการดูต่ำและการดูถูกจากอคติทางชาติพันธุ์ ท่ามกลางการปรับตัวของแรงงานในพื้นที่ที่อพยพเข้ามาอยู่ใหม่ แรงงานมีวิธีการต่อสู้ ต่อรองเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ ด้วยการปฏิบัติการที่แสดงออกในทางวัฒนธรรมซึ่ง Michel de Certeau (1988) กล่าวว่า เป็นกลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน (tactics in everyday life practice) ซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลาเป็นอาวุธของผู้อ่อนแอ (weapons of the weak) กลยุทธ์และปฏิบัติการของนายจ้างและลูกจ้างที่หลากหลายทำให้เกิดวิธีการปรับตัว ต่อสู้ ต่อรองของแรงงานในหลายรูปแบบดังนี้ **กลยุทธ์ของลูกจ้าง** กลยุทธ์ของลูกจ้างแสดงถึงการพยายามปรับตัว ตอบโต้ ต่อรองของแรงงานในหลายรูปแบบดังนี้ **กลยุทธ์ของลูกจ้าง** กลยุทธ์ของลูกจ้างแสดงถึงการพยายามปรับตัว ตอบโต้ ต่อรองของแรงงานใน 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวได้ตอบ ต่อรองด้วยตนเอง เช่น การปรับตัวในพื้นที่ใหม่ด้วยการพยายามลดค่าใช้จ่ายด้วยการหาอาหารในบริเวณรอบ ๆ ที่พัก การปลูกพืชผักไว้กินเอง การหาอาชีพเสริม การรับจ้างทำนาในช่วงฤดูทำนากับนายจ้างและคนไทย การจับกลุ่มนิทานายจ้างเมื่อไม่พอใจ การโต้ตอบโดยอาศัยกลุ่มของแรงงานข้ามชาติมาสนับสนุน เช่น การรวมตัวประท้วงเรื่องที่พัก เป็นต้น

ส่วนกลยุทธ์ของนายจ้าง นายจ้างก็ใช้กลยุทธ์หลาย ๆ แบบที่จะทำให้แรงงานทำงานอยู่กับตนได้นาน ๆ และสามารถทำให้อัตราจ้างของตนมีผลกำไร เช่น **การยัดหนังสือเดินทาง**เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานหลบหนีไปทำงานที่อื่น **การจ้างงานแบบเหมา** ซึ่งนายจ้างไม่ต้องไปควบคุมเวลาการทำงานมากนักแต่ก็ได้ผลผลิตและปริมาณงานตามที่กำหนด **การเป็นเจ้าแกใจดี** การสร้างภาพลักษณ์เป็นเจ้าแกใจดี มีความเป็นกันเองและฟังพาได้ทุกเรื่อง การผ่อนรถผ่อนที่ให้สร้างบ้าน ปรึกษาการวางแผนครอบครัว เป็นต้น เป็นรูปแบบการใช้ระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมมีพื้นฐานทางศีลธรรม (moral basic) ตามแนวคิดของเจมส์ ซี สกอตต์และเบนเนดิก คีร์ท วิลเลียม (อ้างใน อมรา พงศาพิชญ์, 2545) ของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นการพึ่งพากันแบบประเพณี เมื่อมีอิทธิพลของการค้าและทุนนิยมทำให้เปิดช่องทางให้กับผู้ประกอบการเปรียบผู้รับอุปถัมภ์ เพื่อเพิ่มความร่ำรวยให้กับตนเองด้วยระบบอุปถัมภ์ที่ทำให้ผู้รับอุปถัมภ์อยู่ในลักษณะซูดริตส่วนแรงงานเองก็สมัครใจที่จะพึ่งพิงนายจ้าง เนื่องจากสถานะของแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีสถานะความไม่มั่นคงมีนายจ้างคอยปกป้องคุ้มครอง **การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อรางวัล** เป็นอีกกลยุทธ์ที่จูงใจให้แรงงานทำงานได้มากที่สุดไม่ว่างานนั้นจะลำบากและเบียดเบียนตนเองเพื่อให้ได้รายได้และรางวัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการแก้มือเชิงเวลาและพื้นที่ (Spatio-temporal fix) ของ David Harvey (2003) คือเมื่อทุนเกิดภาวะวิกฤติ ทุนจะใช้วิธีการขยายพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เพื่อเปิดพื้นที่ใหม่ในการผลิต การตลาดใหม่ การแสวงหาแหล่งทรัพยากร แรงงานที่มีราคาถูก เพื่อลดต้นทุนการผลิต ซึ่งส่งผลให้ผู้เกิดแรงกดดันกับคนที่อยู่เบื้องล่างหรือผู้ที่อ่อนแอต้องแบกรับภาระที่เกิดขึ้นจากการเติบโตของทุนนิยม

กลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ยึดหลักมนุษยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนท้องถิ่นมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น เห็นอกเห็นใจ อะลุ่มอล่วย มากกว่าการยึดหลักทางกฎหมาย ใช้หลักกลุ่ม **“คนอีสานคือกัน”** การที่มีภาษาและวัฒนธรรมใกล้เคียงกันทำให้ปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับท้องถิ่นไม่ได้มองว่าแรงงานลาวไม่ได้เป็นอื่น เช่น เมื่อเจ็บป่วยก็ใช้วิธีการช่วยสรวลสีของเพื่อนคนลาวที่มีบัตรประกันสุขภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การเปิดเสรีในภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มจะทำให้เกิดการอพยพของแรงงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันแนวนโยบายของรัฐยังมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ซึ่งเป็นการบริหารจัดการแรงงานระยะสั้น ตลอดจนความร่วมมือในการบริหารจัดการแรงงานยังมีไม่เพียงพอทั้งระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ดังนั้นในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รัฐควรปรับที่แนวคิด โดยพิจารณาถึงความสำคัญ of แนวคิดการส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แนวคิดด้านความมั่นคงของชาติและแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงของมนุษย์ควบคู่กันไป และให้ความสำคัญกับระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการ รวมถึงการสร้างระบบและกลไกที่ชัดเจนทุกระดับในการที่จะบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอดังนี้

ด้านนโยบายการเข้าเมือง (Immigration)

1. การข้ามแดนของแรงงานข้ามชาติตรงจุดผ่อนปรนเป็นการข้ามพรมแดนที่ถูกต้องและรัฐให้การรับรองและภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์การข้ามพรมแดน แรงงานข้ามชาตินิยมข้ามแดนด้วยช่องทางนี้เพราะข้ามแดนได้ทุกวัน ถึงแม้วันไหนไม่เปิดจุดผ่อนปรนก็สามารถข้ามได้ในฐานะที่เป็นด่านประเพณีได้ ตามเหตุผลและความจำเป็นที่จะมีการหน่วยรัฐเข้ามาตรวจตราและจัดการพื้นที่ชายแดน สะพานหรือด่านบริเวณชายแดนในฐานะการควบคุมจัดการ

ชายแดน ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทในเชิงสัญลักษณ์ของชาติเท่านั้น ดังนั้นควรมีมาตรการในการดูแลการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอย่างมีระบบในบริเวณจุดผ่อนปรนหรือด่านประเพณีและมีหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลรับผิดชอบทำหน้าที่ครอบคลุม

2. ความลักลั่นในด้านค่าใช้จ่าย ขั้นตอนและระยะเวลาที่แตกต่างกันในรูปแบบการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติทำให้นโยบายการจัดการแรงงานไม่ค่อยได้ผลเกิดการลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายมากขึ้น กล่าวคือการเข้ามาในรูปแบบ MOU การเข้ามาในรูปแบบนักท่องเที่ยวแล้วเข้าทำงานกลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและทำให้ถูกกฎหมายที่หลังด้วยการจดทะเบียนและการพิสูจน์ หรือรูปแบบการลักลอบเข้าแบบผิดกฎหมายมาทำงาน กล่าวคือแรงงานต้องที่เข้ามาตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่สัญญา (MOU) ต้องใช้เวลานานกว่าและเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า แรงงานต้องเสียประมาณคนละ 15,000 - 35,000 บาท รวมทั้งค่านายหน้าและค่าเอกสาร ค่าธรรมเนียม การเดินทาง ซึ่งเป็นภาระให้แรงงานต้องมาผ่อนใช้คืนให้นายจ้างที่หลังเมื่อเข้ามาทำงานในโรงงานแล้ว แต่ในขณะที่แรงงานมีรายได้ไม่เกิน 4,000-6,000 บาท/เดือน ซึ่งหากจะให้เข้ามาแบบถูกกฎหมายก็ไม่คุ้มกับรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนการเข้ามาในรูปแบบนักท่องเที่ยวชั่วคราวมาทำงานและทำให้ถูกกฎหมายที่หลังด้วยการจดทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติเสียค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าคือคนละประมาณ 2,500 - 3,500 บาท¹ และมีขั้นตอนในการพิสูจน์สัญชาติหลายขั้นตอน ในขณะที่การลักลอบเข้ามาทำงานเสียค่าใช้จ่ายเพียง 50-150 บาท ทำให้แรงงานและนายจ้างเลือกที่จะใช้สองแบบหลังมากกว่า ดังนั้นในการนำเข้าแรงงานควรพิจารณาถึงระบบการนำเข้าแรงงานที่ลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายลง ซึ่งอาจทำในรูปแบบของข้อตกลงระหว่างรัฐที่จะช่วยให้ลดขั้นตอนและตัดวงจรของนายหน้า และทำให้แรงงานเข้ามาแบบถูกกฎหมายกันมากขึ้น

ด้านหน่วยงานภาครัฐ

1. จำนวนบุคลากรในองค์กรภาครัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติมีไม่เพียงพอ ดังนั้นควรมีการจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรม เช่น หน่วยงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

2. ควรจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ด้านความรู้ในการทำงานกับแรงงานข้ามชาติ เรื่องสิทธิ และกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน เพื่อปรับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ไม่ให้มีการปฏิบัติกับแรงงานที่ไม่เป็นธรรม

3. มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะสื่อทางโทรทัศน์เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติให้มากขึ้น เพื่อเน้นการปรับทัศนคติของคนในชุมชนที่มีต่อแรงงาน และการปฏิบัติตัวของนายจ้างที่มีต่อแรงงาน สร้างจิตสำนึกเรื่องของการให้ค่าจ้างที่เป็นธรรม

4. เพิ่มอัตราค่าจ้างคนให้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของแต่ละจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้มีการดูแลแรงงาน ในแต่ละพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

5. ควรกำหนดให้หน่วยงานระดับจังหวัดมีการทำงานเชิงบูรณาการระดมปัญหาในระดับจังหวัดและวางแผน

ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในเรื่องแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ เช่น ตรวจคนเข้าเมือง(ตม.) แรงงานจังหวัด จัดหางาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สาธารณสุขและให้มีการจัดทำนโยบายและแผนที่เป็นเชิงรุกที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาในระดับจังหวัด

¹ ค่าธรรมเนียมการพิสูจน์สัญชาติลาวปกติคนละ 2,500 บาท แยกเป็นหนังสือเดินทางชั่วคราวมีอายุ 1 ปี จำนวน 1,000 บาท หนังสือเดินทางมีอายุ 5 ปี ฉบับละ 1,500 บาท การลงตรา 500 บาท และในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ขั้นตอนการทำงานมากและใช้เวลานาน

6. การแยกแยะกลุ่มแรงงานและการกำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน รัฐบาลควรมีนโยบายการจัดการกับกลุ่มผู้มีปัญหาสถานะบุคคล/บุคคลไร้สัญชาติ ได้แก่ คนที่เข้ามามีครอบครัวและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน ซึ่งคนกลุ่มนี้ปัจจุบันไม่ใช่แรงงาน แต่รัฐได้ให้ทางจัดหางานเป็นคนรับผิดชอบในการดูแล ซึ่งควรเป็นกระทรวงมหาดไทยเป็นคนดูแลมากกว่า

7. แยกส่วนในการอนุญาตให้กลุ่มผู้มีปัญหาสถานะบุคคล/บุคคลไร้สัญชาติ รัฐควรมีการออกใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวให้แก่บุคคลกลุ่มนี้อย่างชัดเจน และในการขึ้นทะเบียนแรงงาน

หน่วยงานและองค์กรระดับท้องถิ่น ด้วยแนวคิดของการถ่ายเทอำนาจให้ท้องถิ่นและชุมชนในการกำหนดนโยบาย เนื่องจากมีความเข้าใจในลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่า และชุมชนมีฐานทุนที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานได้ดีกว่า จึงมีข้อเสนอว่า

1. ส่งเสริมให้บทบาทกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอยู่ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการติดตาม ควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และให้การดูแลแรงงานในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ ความมั่นคง และให้ผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนควบคุมการเข้าออกของแรงงานในชุมชน และให้นายจ้างเป็นผู้ให้การรับรองกับท้องถิ่น

2. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างระบบการดูแลจัดการแรงงานข้ามชาติ ร่วมจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติโดยชุมชนด้วยการช่วยสอดส่องดูแลและสร้างการคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ สิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยอาศัยฐานทุนทางสังคมและทรัพยากรที่มีในชุมชน การสร้างองค์กรภาคประชาชนที่มีจิตอาสาซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติการที่ส่งผลต่อการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงหลายด้าน

3. การที่มีลูกหลานที่เกิดขึ้นจากแรงงานข้ามชาติหรือเรียกว่าทายาทรุ่นที่ 2 เกิดการสร้างชุมชนใหม่ของแรงงานทั้งในโรงงานอุตสาหกรรม การผนวกเข้าชุมชนที่แรงงานเข้ามาอยู่ใหม่ อาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีให้กับชุมชนให้มีการอยู่ร่วมกันในสังคมได้

ด้านแรงงานข้ามชาติ

1. ควรมีนโยบายเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานข้ามชาติในด้านการศึกษาของแรงงาน การพัฒนาทักษะแรงงานทำการจัดอบรมเพิ่มผลิตภาพแรงงานข้ามชาติ การให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย การที่ให้แรงงานได้เรียนรู้เข้าใจด้านวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ความเชื่อ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิด้านสวัสดิการ ประกันสังคม

2. รัฐควรส่งเสริมศักยภาพแรงงานข้ามชาติ การส่งเสริมอำนาจต่อรองของแรงงานในสถานประกอบการ ควรให้โอกาสแรงงานในการจัดตั้งกลุ่มในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือกันเองเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้งานมีพื้นที่ในการแสดงออกถึงความต้องการ ได้เรียนรู้และรับรู้สิทธิของตนเอง

องค์กรเอกชน

ปฏิบัติการของหน่วยงานพัฒนาเอกชนเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติการระดับพื้นที่และมีความสามารถในการเข้าถึงแรงงานได้มากกว่าภาครัฐ ดังนั้นเสนอแนะให้รัฐสนับสนุนงบประมาณและบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนและภาคประชาสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือรัฐในการดูแลแรงงานข้ามชาติในด้านต่าง ๆ เช่น

ด้านการดูแลสุขภาพสภาพ ด้านความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ได้สิทธิประโยชน์ตามบัตรสุขภาพและประกันสังคมที่พึงจะได้รับ

นายจ้าง

การปฏิบัติการของทุนที่มีการนำเข้าแรงงานที่ผิดกฎหมายแล้วนำมาขึ้นทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติเพื่อเปลี่ยนแรงงานที่ผิดกฎหมายให้ถูกกฎหมายและกลยุทธ์ต่าง ๆ ของนายจ้างงานที่ต้องการทำให้ได้ผลผลิตสูงสุดและเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง โดยไม่ต้องดูแลแรงงานข้ามชาติด้านสวัสดิการและสภาพการทำงานมากนักมีข้อเสนอแนะให้รัฐกำหนดนโยบายดังนี้

1. รัฐควรมีมาตรการตรวจตราและดูแลมาตรฐานความปลอดภัยสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ทั้งในโรงงานและการตรวจสภาพและจัดระเบียบที่อยู่อาศัยแรงงาน
2. การตรวจสภาพการทำงานอย่างจริงจังและการใช้มาตรการทางกฎหมายในการดูแลระบบสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน เช่น มีอุปกรณ์ป้องกันและการดูแลสุขภาพความปลอดภัยให้แรงงาน หากแรงงานและผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามควรมีมาตรการในการลงโทษทั้งสองฝ่าย
3. การยึดหนังสือเดินทางและบัตรประกันสังคมของแรงงานทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงระบบสุขภาพได้จริง จึงควรกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ข้อกำหนด

การเสนอแนะนโยบายในเชิงประเด็น

ประเด็นด้านสุขภาพ

1. การส่งเสริมให้ความรู้กับแรงงานด้านการประกันตนและสิทธิจากการประกันสุขภาพ จากการวิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิและการเข้าถึงสิทธิ ถึงแม้จะมีบัตรประกันสุขภาพ แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้สิทธิการประกันสุขภาพ ไม่เข้าใจเงื่อนไข กฎเกณฑ์เกี่ยวกับประกันสังคม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในการประกันสังคมหลายประการ ดังนั้นควรมีการเตรียมความพร้อมของแรงงานให้มีความรู้และความเข้าใจในการประกันสุขภาพให้ได้รับรู้ถึงสิทธิ การได้รับการดูแลจากการประกันตน และมีการติดตามให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. การให้บริการด้านสุขภาพของหน่วยงานสาธารณสุข ด้วยการอนุโลมให้แรงงานสวมสิทธิบัตรสุขภาพ ถึงแม้จะทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิเท่าเทียมกันตามหลักสิทธิมนุษยชน และตามแนวคิดมนุษยธรรมและจริยธรรมทางการแพทย์ แต่ก็ยังเป็นเพียงการแก้ปัญหาระยะสั้น ดังนั้นควรมีการพิจารณาอย่างจริงจังถึงรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมด้านบริการสาธารณสุขให้กับแรงงานข้ามชาติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
3. ควรมีการสร้างระบบการดูแล ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมทั้งแรงงานที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน ที่มีหลากหลายรูปแบบ หลายระดับและหลายมิติทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมรวมถึงการควบคุมติดตามตามศักยภาพและปัญหาของพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มแรงงานข้ามชาติ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนายจ้าง ทั้งนี้รัฐต้องเปิดพื้นที่ใหม่ ๆ เพื่อให้การดูแลสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและทุนต่าง ๆ ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางทรัพยากร ทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในพื้นที่ ซึ่งอาจพิจารณาถึงการสร้างระบบกลไกของท้องถิ่นที่จะช่วยดูแลและติดตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมาก

ยิ่งขึ้น ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น ด้านการดูแลสุขภาพ การจัดตั้งกองทุนดูแลสุขภาพแรงงานข้ามชาติในระดับพื้นที่ และกรณีกลุ่มอาสาสมัครในอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคายที่เป็นกลไกในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระดับท้องถิ่น

4. การเก็บค่าธรรมเนียมและการประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน และมีระบบการจัดการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นำมาทำเป็นกองทุนดูแลสุขภาพแรงงานข้ามชาติ คล้ายระบบงบประมาณสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

ประเด็นการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่เข้ามาแบบครอบครัวและเด็กที่เกิดไม่ได้รับเอกสารใด ๆ ทำให้ไม่ได้สิทธิที่พ่อแม่มีแต่ไม่ครอบคลุมถึงลูกที่เกิดมาทั้งการประกันสุขภาพรวมถึงการเข้าถึงระบบการศึกษา ถึงแม้รัฐกำหนดนโยบายด้านการศึกษากับเด็กที่เกิดจากพ่อ แม่แล้วให้เด็กได้เรียนฟรี ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 5 กรกฎาคม 2548 (มีผลบังคับใช้ 20 กันยายน 2548) ที่มีการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎร หรือ บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ให้สามารถเข้าเรียนได้ทุกระดับทุกประเภทการศึกษาหรือพื้นที่การศึกษา แต่สิทธิทางการศึกษาของแรงงานข้ามชาติมีปัญหาอุปสรรค ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษา อันเนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจ แรงงานข้ามชาติ จึงควรมีการอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนให้มีการขยายสถานที่ในการเรียนการสอนและส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติตระหนักในความสำคัญของการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในแบบแผนให้อยู่ร่วมกันในสังคมกับคนในท้องถิ่นที่แรงงานเข้าไปอยู่อาศัย

ด้านข้อมูลสารสนเทศ

การจัดระบบการจดทะเบียนแรงงาน ข้อมูลของแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานรัฐในพื้นที่ยังไม่มี ความชัดเจน แต่ก็ยังขาดระบบการจัดเก็บที่ดีไม่มีความเป็นเอกภาพ ซึ่งการจัดเก็บข้อมูลแยกการจัดเก็บตามหน่วยงานต่าง ๆ คือ กรมการปกครอง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมการจัดงาน กระทรวงสาธารณสุข กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการใช้ อย่างบูรณาการ และเนื่องจากแรงงานมีการเข้าออกอยู่ตลอดเวลาทำให้ตัวเลขไม่นิ่ง และนายจ้างส่วนใหญ่ก็จะไม่ค่อยไปแจ้งเจ้าหน้าที่หรือถ้ามีการนำแรงงานไปขึ้นทะเบียนก็จะพาไปไม่หมด เพราะข้อจำกัดเรื่องของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียน ดังนั้นควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำบัญชีทะเบียนแรงงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการเข้ามาของแรงงานและครอบครัวผู้ติดตามรวมถึงลูกที่เกิดขึ้น ให้ครอบคลุมถึงการเกิด การตาย การย้ายถิ่นอย่างเป็นระบบ และเป็นเอกภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศโดยมอบหมายให้กรมการปกครองเป็นผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลโดยรวบรวมจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อทราบสถานการณ์และเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการแรงงานและใช้ในการวางแผนเชิงรุกในความต้องการแรงงาน

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน, สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, (2551-2555). ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วราชอาณาจักร, ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว. กระทรวงแรงงาน. (เอกสารรายงาน).
- กองวิจัยตลาด,วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีที่ 4 ฉบับที่ 11 ประจำเดือน พฤศจิกายน 2555.
- กฤติยา อาชวนิจกุล. (2546). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤติยา อาชวนิจกุล,(2555) การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว.*วารสารประชากรและการพัฒนา, ปีที่ 33 ฉบับที่ 1* เดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2555.
- เกวิน โจนส์, วาสนา อิมเอม, ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรในประเทศไทย,คณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)และกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ(UNFPA)ประเทศไทย,2555 หน้า 23.
- คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ. (2552). *คู่มือการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- คณะวิจัยประเทศไทย, เอกสารงานวิจัยของเครือข่ายการย้ายถิ่นในกลุ่มน้ำโขง พ.ศ. 2552, เครือข่ายปฏิบัติการ เพื่อแรงงานข้ามชาติและ Migrant Working Group, เอกสารนำเสนอต่อกรมการกงสุลต่างประเทศ สมาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 12 พค.2555
- จักรกริช สังขมณี. (2550). ขยายแดนศึกษากับมานุษยวิทยาการค้าข้ามพรมแดน : บทสำรวจสถานภาพขอบเขตและการข้ามเส้น แดนของความรู้.ใน *เอกสารประกอบคำบรรยายการประชุมเรื่องการค้าข้ามพรมแดนความรู้ศาสตร์ในการศึกษาสังคมไทย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจริญศิลป์ อินต๊ะผัดและคณะ. (2553). *คู่มือด้านสิทธิและหน้าที่ที่แรงงานข้ามชาติ (สำหรับผู้ปฏิบัติงาน)*. ม.ป.ท.: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน.
- ชีวิต สารพัตร. (2554). อิทธิพลการค้าชายแดน ความกลมกลืนทางวัฒนธรรม และนโยบายภาครัฐ (ด้านการส่งเสริมการค้าชายแดน และวัฒนธรรม) ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชนชายแดน. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 1(5), 1-12.
- ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ. (2552). กลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติจากชายแดนกัมพูชา-ลาวที่ทำงานในประเทศไทย ภายใต้กระแสการพัฒนากฎหมายกลุ่มน้ำโขง. *วารสารสังคมกลุ่มน้ำโขง*, 5(2), 1-30.
- เดชา ตั้งสีฟ้า. (2549). *ลักษณะข้ามชาติ (Transnational)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ข่าวสันติภาพ, มูลนิธิเพื่อการศึกษาประชาธิปไตย, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธรรมศักดิ์ พึ่งตนเพียร. (2546). *มุกแม่น้ำโขง*. กรุงเทพฯ: ยูโรปาเพรส.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2549). *วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในโครงการสอนภาษาไทย-อังกฤษของคณะกรรมการณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กรณีศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล : กรุงเทพฯ.
- บัวพันธ์ พรหมพักพิง.(2548). การแต่งงานข้ามวัฒนธรรมของผู้หญิงในชนบทอีสาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- ปฤษฎา รัตนพุกษ์. (2545). ปัญหาข้ามพรมแดนและสภาวะไร้พรมแดน โลกที่เปลี่ยนไปหรือมุมมองนักวิชาการที่เปลี่ยนไป. *วารสารสังคมศาสตร์ ฉบับข้ามพรมแดน*, 15(1), 17-46.
- ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี. (2545). ข้ามพรมแดนกับคำถามเรื่อง อัตลักษณ์ วัฒนธรรม พื้นที่และความเป็นชาติ. *วารสารสังคมศาสตร์ ฉบับข้ามพรมแดน*, 15(1), 1-15.
- ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, (2554), *มนทัศน์การดำรงชีพ*. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พระราชบัญญัติ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. *กิจจานุเบกษา*, วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฎหมาย*, 115(8).
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฎหมาย*, 125(39).
- พุกษ์ เกถวิล. (2553). นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย: จากความเกลียดกลัวคนต่างชาติถึง (เหนือกว่า) สิทธิมนุษยชน. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 6(3), 1-30.
- พุกษ์ เกถวิล. (2554). MOUการจ้างงานข้ามชาติ: เสรีนิยมใหม่ การคุ้มครองแรงงานและการปรับยุทธศาสตร์การกำกับควบคุมของรัฐ. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 7(3), 1-26.
- พัฒนา กิตติอาษา. (2545). คนข้ามแดน: นาฏกรรมชีวิตและการข้ามพรมแดนในวัฒนธรรมอีสาน. *วารสารสังคมศาสตร์ ฉบับข้ามพรมแดน*, 16(1), 109-166.
- พัฒนา กิตติอาษา. (2548). บันทึกด้วยหัวใจและหัวใจ: บทเรียนวิธีวิทยาจากการศึกษาภาคสนามคนงานไทยในสิงคโปร์. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 3(1), 53-72.
- เพ็ญจันทร์ บุญฮอก, ,น.ส.พ.โคราชคนอีสาน ปีที่ 37 ฉบับที่ 2063 วันที่ 22-24 มกราคม 2555.
- ภัคดี วีระภาสพงศ์, (2555) ประวัติศาสตร์ฉบับย่อของลัทธิเสรีนิยมใหม่,กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณีนัย ทองอยู่, & ดุษฎี อายุวัฒน์. (2548). เครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติลาวในประเทศไทย. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 1(2), 56-83.
- ยศ สันตสมบัติ. (2551). รัฐ จากมุมมองของชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- ยศ สันตสมบัติ. (2551). *อำนาจ พื้นที่และอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ การเมืองวัฒนธรรมของประเทศไทยในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- ยศ สันตสมบัติ. (2551). *อำนาจ พื้นที่และอัตลักษณ์ชาติพันธุ์: การเมืองวัฒนธรรมของประเทศไทยในสังคมไทย 1 และ 2*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- ยาซุดะ, ซาจิโกะ. (2551). *ไทใหญ่ย้ายถิ่น: การต่อรองเชิงอัตลักษณ์ผ่านปฏิบัติการทางพื้นที่ของแรงงานข้ามพรมแดนชาวไทใหญ่ในภาคเหนือประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : เชียงใหม่.
- รัตนา บุญมีธะ. (2548). ภรรยาฝรั่ง: ผู้หญิงอีสานกับการแต่งงานข้ามวัฒนธรรม. *วารสารลุ่มน้ำโขง*, 1(2), 1-53.
- วลัยพร อาสาฬห์ประกิต (2532) บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ , น.

- ส่งกลับแรงงานข้ามชาติ, เครือข่ายการย้ายถิ่นในอนุภาคลุ่มน้ำโขง และศูนย์ผู้ย้ายถิ่นเอเชีย.
- ศุภมิตร ปิติพัฒน์. (2551). *ความเข้าใจเกี่ยวกับพรมแดน เขตแดนและชายแดนจากมุมมองด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ*. เอกสารการสัมมนา ภูมิรัฐศาสตร์กับความมั่นคงชายแดนไทย.
- ศุภสิทธิ์ วนขยงค์กุล. (2549). *พระภิกษุข้ามถิ่นอัตลักษณ์ข้ามแดน: ศักยภาพเปรียบเทียบพระภิกษุพม่าและพระภิกษุไทใหญ่ในภาคเหนือของประเทศไทย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2552). *การทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย*. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคอาเซียนและแปซิฟิก. กรุงเทพฯ ฯ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). *ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพหุวัฒนธรรม* (เอกสารอัดสำเนา).
- สมาน เหล่าดำรงชัยและคณะ. (2553). *การนำเข้าแรงงานจากกัมพูชาและลาว*. ม.ป.ท.: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานจัดหางานทำจังหวัดขอนแก่น. (2553). *รายงานสถิติแรงงานต่างชาติ* (เอกสารรายงาน).
- สิลา วีระวงส์. (2539). *ประวัติศาสตร์ลาว*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สุจิตต์ วงษ์เทศ. (2543). *พลังลาว ชาวอีสานมาจากไหน*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สุเทพ สุนทรเกษม. (2548). *ชาติพันธุ์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ด้านสหวิชาการพิมพ์.
- สุธาริน คุณผล. (2550). เรื่องของชีวิตประจำวัน. *รัฐศาสตร์สาร*, 28(2).
- สุรียพร พันพื้งและมาลี สันถาวรณ. (2554). “จุดเปลี่ยนประชากรจุดเปลี่ยนสังคมไทย”, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาวรงค์ จันทวานิช และคณะ. (2544). *ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90*. กรุงเทพฯฯ ศูนย์วิจัยเพื่อการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร ทันทม. (2553). *ประกันสังคมกับแรงงานข้ามชาติ* Paper presented at the เอกสารสรุปการประชุม คณะทำงานศึกษาและทำข้อเสนอเรื่องประกันสังคมกับแรงงานข้ามชาติ วันที่ 9 ธันวาคม 2553, สำนักกลางนักเรียนคริสเตียน, ศูนย์ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนภาคอีสาน (ศสอ.).
- สุรพงษ์ กองจันทิก, ม.ป.ป.
- อคิน รพีพัฒน์, ม. ร. ว. (2537). *การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่องานพัฒนา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM). (2553). *คู่มือด้านสิทธิและหน้าที่แรงงานข้ามชาติ (สำหรับผู้ปฏิบัติงาน)*. กรุงเทพฯ ฯ ธรรมดาเพรส.
- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่อง การทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการและแรงกดดันการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ.
- อดิศร เกิดมงคล. (2550). *แรงงานข้ามชาติจากพม่าในประเทศไทย: มองผ่านนโยบายรัฐไทยและประเด็นสิทธิมนุษยชน*. Paper presented at the เอกสารนำเสนอในเวทีประชุม The 4th Asia Human Rights Forum on February 17, 2009, Korea University in Seoul, South Korea.
- อมรา พงศาพิชญ์และปรีชา คุวินทร์พันธุ์,บรรณาธิการ (2545) ระบบอุปถัมภ์, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันท์ พุฒิชิต. (2553). หลากชีวิต หลากเส้นทางคนข้ามแดน: ประสบการณ์นักศึกษาลาวในสังคมไทย. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 1(2), 119-142.

อัจฉรา รักยุติธรรม. (2548). ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นของความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์ในชุมชนชายแดนไทย กรณีศึกษา หมู่บ้านในสอย ตำบลปางหมู อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

Rosalia Sciortino, Sureeporn Punping (2009) การย้ายถิ่นข้ามชาติในประเทศไทย ฉบับปี 2552, กรุงเทพฯ : IOM องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน.

อ้างอิงจากเว็บไซต์

กระทรวงต่างประเทศ, โครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2555 จาก <http://www.mfa.go.th/web/1092.php>

กรรณิกา ขวัญอารีย์. (2552). การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของเด็กต่างชาติและครอบครัวใน 3 พื้นที่ จ.พังงา สมุทรสงคราม และราชบุรี. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2554 จาก <https://www.swhcu.net/km/-article/sw-km/96-knk.html>.

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2554 จาก www.statelessperson.com

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. 2550. รู้จักและเข้าใจกฎหมายเชบู ว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ , สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2554 จาก www.thaingo.org/writer/view.php?id=937 .

พิทยา พุสสาย. (2554). กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าสู่จังหวัด แม่ฮ่องสอน: กรณีศึกษา กลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ กะเหรี่ยง และกะเหรี่ยง. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2554 จาก <http://prp.trf.or.th/ContentView.aspx?id=87&page=2>

อดิสร เกิดมงคล. (2554). พื้นที่อันลางเรื้อน และเรื่องราวที่เลือนหายในเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติในสังคมไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2554 จาก <https://www.prachatai.com2journal/2011/09/36883>

อดิสร เกิดมงคล. 2551. จุดเริ่มต้น: เมื่อเขตเศรษฐกิจพิเศษมีผลกระทบต่อกรย้ายถิ่นของ แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2554 จาก www.thaingo.org/writer/view.php?id=928

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2554).โครงการตามไปดูคนนับคน สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553.

[www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Research/Watch Census 2010](http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Research/Watch%20Census%202010).

สุรพงษ์ กองจันทึก. 2552. สิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. สภานายความ www.statelessperson.com

[com/www/? q=taxonomy/term/19](http://www.statelessperson.com/www/?q=taxonomy/term/19) สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2554.

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ มกราคม 2555. จาก [http://www.](http://www.ic.moe.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=78&catid=44&Itemid=35)

[ic.moe.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=78&catid=44&Itemid=35](http://www.ic.moe.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=78&catid=44&Itemid=35)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, สืบค้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2554 จาก http://www.royalthaipolice.go.th/manualshow.php?choice=1#dm1_19.

สำนักงานประกันสังคม, สืบค้น เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2554 <http://www.sso.go.th/sites/default/files/9.15web.htm>,
 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว , มค.2555 สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2555. จาก <http://wp.doe.go.th/node/229>..
 สำนักพิสูจน์สัญชาติแรงงานพม่า, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2554 <http://treasurygroup.net/?cat=1>

เอกสารอ้างอิงภาษาอังกฤษ

- Appadurai, A. (1996). Disjuncture and Difference in the Global Cultural Economy. In M. Featherstone (Ed.), *Global Culture : Nationalism, Globalization and Modernity* (pp. 295-310). London: SAGE.
- Appadurai, A. (2000). *Modernity at Large: Cultural dimensions of Globalization*. Minnesota University Press
- Aranya Siriphon. (2008). *Weaving the Thai Social World, The Process of Translocality and Alternative Modernities Along the Yunnan-Burma Boarder*. Chiang Mai University. , Chiang Mai.
- Castles, S., & Miler, M. J. (1993). *The Age of Migration International Population movement in the modern World*. London: Houndsmill.
- Carolyn M. Veneri,(1991). "Can occupational labor shortages be identified using available data?", *Monthly Labor Review*, March, pp.15-16.
- David Harvey
- De Certeau, M. ((1988). *The Practice of Everyday Life*. Berkeley University of California Press.
- Gupta, A., & Fergusun, J. (1997.). Culture, Power, Place : Ethnography at the End of an Era. In A. G. a. J. Ferguson (Ed.), *Culture, Power, Place: Explorations in Critical Anthropology* (pp. 1-29). Durham: Duke University Press.
- Lionnet, F., & Shin, S.-m. (Eds.). ((2005).). *Minor Transnationalism*. London: Duke University Press.
- Massey, D., Alarcon, R., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration : A review and appraisal. *population and development review*,, 19(3), 431-446.
- Moore, T. G., & Yang, D. (2001). Empowered and Restrained: Chinese Foreign Policy in the Age of Economic Interdependence. In D. Lampton (Ed.), *The Making of Chinese Foreign and Security Policy in the Era of Reform* (pp. 191-229): Stanford, CA: Stanford University Press.
- Paul Rodaway.(1994). *Sensuous Geographies : Body, Sense, and Place*. London: Routledge.
- Robert O. Keohane, & Nye, J. S. (1977). *Power and Interdependence: World Politics in Transition*. London: Little, Brown.
- Scott, J. (1985). *Weapons of the Weak : Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Heaven and London: Yale University Press.

Susan Thiem. (2006). *Social Networks and Migration: Far West Nepalese Labour Migration* in Delhi. Münster: pp.36-40)

Walker, A. (1997). *The Legend of the Golden Boat : Regulation Transport and Trade in North-Western Laos*. The Australian National University.

Weber, M. (1958). *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*. New York: Scribner's Sons

Wilson, M. T., & Donnan, H. (Eds.). (1998). *Border Identities Nation and State At International Frontiers*. Cambridge.

Winichakul, T. (1998). *Siam Mapped : A History of the Geo-body of a Nation*. Chiang Mai: Silkworm Books.

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์
(แรงงาน)

1. ท้าวสุนทอน สุระวง	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
2. นางขันทะลี มั่งสะอาด	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
3. นางแอ ยัดสากอน	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
4. ท้าวกานาฬ โพธิยา	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
5. ท้าวเขียวสมพอน อาสากุล	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
6. นางตุ๊กตา ชัยวง	อายุ 18 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
7. ท้าวพรสวรรค์ สีปะเสียด	อายุ 24 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
8. นางหนูกอ นพมะณีวัน	อายุ 20 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
9. นางมาลัยพอน	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
10. นางน้อย จันสะวาด	อายุ 36 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
11. นางกวน ผองพะสี	อายุ 20 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
12. นางฟิง	อายุ 18 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
13. นางพิตสะมัย	อายุ 20 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
14. นางก้อย ไชยะคำ	อายุ 20 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
15. ท้าวเวียงคำ คุณอินทร์	อายุ 42 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
16. นางจันลี คุณอินทร์	อายุ 39 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
17. นางนิต คุณอินทร์	อายุ 18 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
18. นางคำมี บุญควด	อายุ 28 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
19. นางเปม วิไลสถาน	อายุ 38 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
20. ท้าวพร แสงสุรี	อายุ 30 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
21. นางแวน วรพัฒน์	อายุ 18 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
22. นางเอน แสงสุรี	อายุ 40 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
23. นางน้อย บัววัน	อายุ 29 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
24. นางเกียง ตันพานิช	อายุ 48 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
25. ท้าวโสม ตันพานิช	อายุ 18 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
26. ท้าวไก่อ	อายุ 32 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
27. นางวอน สมใจ	อายุ 35 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
28. นางบัว	อายุ 35 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
29. นางหงส์	อายุ 31 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
30. นางเฮียง สาลำ	อายุ 31 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
31. ท้าววิเชียร	อายุ 31 ปี	แรงงานโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
32. นางเคียว ชมเมือง	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
33. นางเกียง	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
34. นางตัน ไชยะคำ	อายุ 35 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น

35. นางสมพอน คำสี	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
36. นางน้อย พอนใส	อายุ 33 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
37. นางยาใจ แพงดวง	อายุ 24 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
38. ท้าวพอนปะเส็ด	อายุ 25 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
39. ท้าวคำเผย ทองเหลื่อง	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
40. นางบัวผัน	อายุ 33 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
41. ท้าวสมปอง ไชยะคำ	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
42. ท้าวกิต ไชยะคำ	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
43. นางเข็มพอน จันทิ	อายุ 24 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
44. นางสอน	อายุ 26 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
45. ท้าวคำมา	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
46. ท้าววิเชียร	อายุ 22 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
47. นางแถม	อายุ 25 ปี	แรงงานโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
48. ท้าวหงส์	อายุ 30 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
49. ท้าวทอง จันทะวง	อายุ 25 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
50. นางหงส์	อายุ 24 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
51. ท้าวน้อย จันทะวง	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
52. นางก้อย สีเชียงใหม่	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
53. ท้าวพมมะ วงสา	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
54. ท้าวเกิด คงอยู่	อายุ 30 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
55. นางเคน สีชนะมวงคน	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
56. ท้าวจ้อย พุดทะวงสอน	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
57. นางบุณ บุญยัง	อายุ 40 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
58. ท้าวไก่อ สุวันนะสาด	อายุ 24 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
59. ท้าววิชัย ยืนยาว	อายุ 26 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
60. นางแสงคำ ยืนยาว	อายุ 22 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
61. ท้าวเล็ก วงสา	อายุ 26 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
62. นางเฮียง พิมใจ	อายุ 26 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
63. ท้าวอินใจ พิมใจ	อายุ 26 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
64. ท้าวหนูกัน แก้ววิไล	อายุ 32 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
65. นางบัวเงิน สิดทองคำ	อายุ 27 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
66. ท้าวทองใส ยืนยาว	อายุ 16 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
67. นางบัวคำ อินทองคำ	อายุ 24 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
68. ท้าวบัวลอย วิละลาด	อายุ 19 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
69. ท้าวบุญใส ยืนยาว	อายุ 18 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
70. ท้าวอุโท ยืนยาว	อายุ 25 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
71. นางนาง แก้ววิไล	อายุ 32 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย

72. นางลำดวน หงส์วิสัย	อายุ 30 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
73. นางสม บานทองคำ	อายุ 39 ปี	แรงงานโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย
74. นางดวง	อายุ 31 ปี	แรงงานโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว จังหวัดหนองคาย
75. นางพอน จันทรวง	อายุ 21 ปี	แรงงานโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว จังหวัดหนองคาย
76. นางเจียบ อินทิลาด	อายุ 16 ปี	แรงงานโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว จังหวัดหนองคาย
77. นางเม จันทะบุตตี	อายุ 15 ปี	แรงงานโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว จังหวัดหนองคาย
78. นางเจียง จันทะบุตตี	อายุ 20 ปี	แรงงานโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว จังหวัดหนองคาย
79. นางพุ่ม สีสะคอน	อายุ 20 ปี	แรงงานโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว จังหวัดหนองคาย
80. นางแป สีสะคอน	อายุ 16 ปี	แรงงานโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว จังหวัดหนองคาย

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์
(เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน)

1. นายสังขพงษ์ อินทนิตร นักวิชาการแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนครราชสีมา
2. นายแสงเงิน ขาวลิขิต จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา
3. พ.อ.อ.อรรถพล ศรีศิลป์ อายุ 53 ปี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ จัดหางานจังหวัดขอนแก่น
4. นายณัฐดนัย นามมาลา อายุ 45 ปี นิติกรชำนาญการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอนแก่น
5. นายชุตินันท์ ตรีศรี อายุ 43 ปี เจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต.บ้านทุ่ม จังหวัดขอนแก่น
4. คุณชนินทร์ แก่นอินทร์ อายุ 43 ปี เจ้าหน้าที่งานป้องกันและคุ้มครองโรคเอดส์ สสจ.หนองคาย
5. สอ.ยุทธศักดิ์ ศรีวรกุล อายุ 47 ปี นิติกรชำนาญการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหนองคาย
6. นายสุภกิจ วิลาศรี อายุ 48 ปี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ จัดหางานจังหวัดหนองคาย
7. นายโกศล ปาณศรี อายุ 53 ปี ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อ.ท่าบ่อ จ.หนองคาย
10. ชัยยุทธ์ โคตรนนท์
11. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำโรงพยาบาลบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น
12. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
13. เจ้าของสถานประกอบการโรงงานแร่เนื้อไก่ จังหวัดนครราชสีมา
13. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลโรงงานผลิตรองเท้า จังหวัดขอนแก่น
14. ผู้จัดการโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดขอนแก่น
15. เจ้าของสถานประกอบการแรงงานโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว จังหวัดหนองคาย
16. เจ้าของสถานประกอบการโรงงานผลิตและจำหน่ายอิฐ จังหวัดหนองคาย

พัฒนาการของนโยบายและการจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐ

ประเทศไทยเริ่มจัดระบบแรงงานข้ามชาติและการเปิดให้ขึ้นทะเบียนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติมีการปรับปรุงตามนโยบายของรัฐบาลแต่ละสมัย โดยมีกรอบตั้งอยู่บนพื้นฐานความมั่นคงของรัฐและการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งไม่อาจปฏิเสธแรงงานข้ามชาติได้จากการขยายตัวของการผลิต รัฐจึงได้กำหนดให้มีระบบการจัดการและมาตรการด้านแรงงานข้ามชาติ ดังสรุปรายละเอียดดังนี้

นโยบายแรงงานข้ามชาติ

ตาราง 1 แสดงสรุปนโยบายและแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ (ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง) สามสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา

ปีที่ยก นโยบาย	นโยบาย/แนวทาง	เงื่อนไข	ผลที่เกิดขึ้น
2535	- ริเริ่มและพยายามที่จะจัดการกับแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมากเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2535 - โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมตินิรโทษกรรม (ผ่อนผัน) และจดทะเบียนแรงงานต่างชาติโดยเริ่มใน 4 จังหวัด คือ เชียงราย ตาก กาญจนบุรี และระนองก่อน และขยายพื้นที่ออกไปจนครบ 10 จังหวัด ตามแนวชายแดนไทยพม่า - อนุญาตให้ทำงานได้ในงาน 27 ประเภท - และกำหนดค่าประกันตัวไว้คนละ 50,000 บาท	เพื่อให้แรงงานที่ผิดกฎหมายเข้ามาสู่ระบบการควบคุมโดยรัฐ โดยเน้นด้านความมั่นคงของชาติเป็นหลัก	ไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากมีผู้มาขึ้นทะเบียนน้อย และการกระบวนการดำเนินการที่ยุ่งยาก ลำช้า และต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง (ค่าประกันตัวคนละ 50,000 บาท) ทำให้รัฐต้องยอมลดค่าประกันตัวเหลือคนละ 5,000 บาท
2539	- คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติมาตรการผ่อนปรนให้ผู้ลักลอบเข้าเมืองซึ่งทำงานอยู่แล้ว สัญชาติพม่า ลาว และเขมร มีถิ่นที่อยู่และทำงานได้ เป็นเวลา 2 ปี - ประเพณีงานที่อนุญาต	จำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว - การจัดการที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จ - เจ้าหน้าที่ไม่สามารถ	มีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายสามสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา มารายงานตัวและรับใบอนุญาตทำงาน 293,652 คน กระทรวงแรงงานสำรวจในปี 2540 หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการผ่อนผันพบว่า มีแรงงานต่างชาติผิด

	ประกอบด้วย ทำงานบ้านและเป็นกรรมกร ใน 7 ประเภทกิจการ ได้แก่ เกษตรกรรม ประมงทะเล ก่อสร้าง เหมืองแร่ ถ่านหิน ขนส่ง และขนถ่ายสินค้า และอุตสาหกรรมการผลิต - โดยกำหนดให้มีพื้นที่จังหวัด อนุญาต 43 จังหวัด - กำหนดให้มีการตรวจสอบสุขภาพ - ค่าประกันตัว 1,000 บาท โดยนายจ้างต้องพาแรงงานไปรายงานตัว ที่ ตม. ทุก 3 เดือน - จ่ายค่าธรรมเนียมขออนุญาตทำงาน 1,000 บาท ต่อปี - มีมาตรการสกัดกั้นปราบปรามจับกุมและส่งกลับกลุ่มผู้หนีออกเหนือเกณฑ์การอนุญาตผ่อนผัน	ควบคุมการหลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมากของแรงงานได้	กฎหมายประมาณ 998,079 คน โดยเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณ 258,419 คน ** อุปสรรคการดำเนินการ - ความไม่ชัดเจนของนโยบายและเงื่อนไข การดำเนินการ อาทิ เช่น การพิสูจน์สัญชาติ ประเภทงานที่อนุญาต ความกังวลของผู้ประกอบการและแรงงานในระยะเวลาที่กำหนด - ความไม่พร้อมของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ
2541	- กำหนดให้ เข้มงวดการกวาดล้างและผลักดันแรงงานต่างด้าว ออกนอกราชอาณาจักร - ผ่อนผันให้อยู่เป็นการชั่วคราวใน 54 จังหวัด ใน 47 ประเภทกิจการ เฉพาะงานกรรมกร ถึงวันที่ 8 สิงหาคม 2542 และเมื่อครบกำหนดจะต้องถูกส่งกลับ	เกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ในภูมิภาค ประเทศไทยได้รับผลกระทบมากที่สุด เศรษฐกิจไทยอยู่ในสภาวะถดถอย มีการเลิกจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก แรงงานไทยว่างงาน 1.5 ล้านคน แต่ในขณะเดียวกันวิกฤตินี้ได้สร้างโอกาสให้กับภาคการผลิตเพื่อการส่งออก ประกอบกับผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนการผลิต จึงจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เป็นเหตุให้สังคมไทยมองว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้เข้ามาฉวยโอกาสแย่งงานคนไทย ในขณะที่แรงงานไทยไม่มีงานทำ	- มีการตรวจจับ และผลักดันส่งกลับแรงงานต่างด้าวถูก จำนวน 298,408 คน - มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผัน จำนวน 90,403 คน - แรงงานไทยเข้าไปทดแทนแรงงานต่างด้าว หลังจากที่ถูกเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราส่วนที่น้อยมาก สาเหตุหนึ่งเป็นเพราะประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวทำ คนไทยปฏิเสธ เช่น สกปรก อันตราย และมีความเสี่ยงสูง ประกอบกับแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีฝีมือและมีทักษะในการทำงานสูง

		- แรงงานข้ามชาติถูกสังคมไทยมองว่าเป็นตัวปัญหา และเกิดความขัดแย้งในสังคม ในสภาวะช่วงที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ	
2542	- จัดให้มีการสำรวจภาวะการขาดแคลนแรงงานและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว - มีมติผ่อนผันให้แรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จำนวน 106,684 คน สามารถทำงานกรรมกรได้ - อนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวได้ในกิจการ 18 ประเภท ในพื้นที่ 37 จังหวัด - กำหนดระยะเวลาการผ่อนผันไม่เกิน 1 ปี ถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2543 - นายจ้างจะต้องนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนตรวจสอบสุขภาพ ประกันสุขภาพ ประกันตัวและขอใบอนุญาตทำงานให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลา 90 วัน - กรณีที่ไม่มีการมาขึ้นทะเบียนให้จับกุมและส่งตัวกลับประเทศพร้อมทั้งเอาผิดลูกจ้าง ผู้ว่าจ้าง ผู้นำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต ตลอดจนผู้ให้ที่พักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใดๆ แก่คนต่างด้าวเหล่านั้นอย่างเด็ดขาดและต่อเนื่อง	- สืบเนื่องจากสถานการณ์ประกอบกันในบางภาคไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทดแทนแรงงานต่างด้าวได้ - มีการเรียกร้อง ให้มีการอนุญาตให้จ้างงานแรงงานต่างด้าวเช่นเดิม - รัฐมีการเข้มงวดการอนุญาตและการตรวจจับมากยิ่งขึ้น	- มีแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา มาขึ้นทะเบียนทั้งสิ้น 99,974 - มีการจับกุมแรงงานต่างด้าวส่งกลับหลายหมื่นคน และมีการดำเนินคดีกับนายจ้างหลายราย
2543	- ใช้นโยบายเดียวกับ ปี พ.ศ. 2542 โดยให้จังหวัดเป็นผู้พิจารณา	- มีการเรียกร้องของนายจ้างและสถานประกอบการขอ	

	จัดสรร การขึ้นทะเบียนแรงงานในแต่ ละประเภทที่อนุญาต - มติ ครม.อนุญาตให้ขยาย ช่วงเวลาการอนุญาตให้คนต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองสามสัญชาติอยู่ใน ราชอาณาจักร ต่อไปอีก 1 ปี - โดยให้สิทธินายจ้างเดิมก่อนใน การจ้างแรงงานต่างด้าวและขึ้น ทะเบียน	ขยายเวลาการผ่อนผัน การ อนุญาตแรงงานต่างด้าว แรงงานที่ขึ้นทะเบียนจะต้อง ไม่มีสมาชิกครอบครัวติดตาม และแรงงานหญิงผู้ที่ตั้งครรภ์ จะต้องถูกส่งตัวกลับ	
2544	- ยุครัฐบาลทักษิณ จัดให้มีพื้นที่ เศรษฐกิจพิเศษ ตามแนวชายแดน (economic dam) - มติครม. ผ่อนผันให้แรงงานข้าม ชาติหลบหนีเข้าเมือง สามารถขึ้น ทะเบียนได้ในทุกจังหวัดและในทุก ประเภทกิจการ โดยที่แรงงานสามารถ มาขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง	- เพื่อให้เกิดความ สอดคล้องกับทิศทาง เศรษฐกิจของไทย แนวทาง การผลิตเพื่อการส่งออก (export oriented) - เพื่อเพิ่มความสามารถ ทางการผลิตสินค้าและ บริการ (competitive production) และการ ขยายตัวทางเศรษฐกิจ - เพื่อลดการหลั่งไหลเข้า มาเมืองขึ้นในของแรงงาน ต่างด้าว เช่นในพื้นที่อำเภอ แม่สอด เป็นต้น	- มีแรงงานมาขึ้นทะเบียน มากกว่าทุกปีที่ผ่านมา จำนวน 568,249 คน - สถานประกอบการในพื้นที่ เศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน ใช้แรงงานต่างชาติน้อยกว่าร้อยละ 95 - ในขณะเดียวกัน กลุ่ม ผู้ประกอบการได้สร้างเงื่อนไขที่เอื้อ ไรต์เอเปียบแรงงาน เช่นมีชั่วโมง การทำงานที่ยาวนาน กัดค่าแรง ต่ำ กว่าที่กฎหมายกำหนด และยกเว้น การให้ความคุ้มครองแรงงานตาม กฎหมาย
2545	- ยึดแนวทางการอนุญาต ตามปี 2544 แต่อนุญาตให้ ขึ้นทะเบียนขอ ผ่อนผันได้เฉพาะผู้ที่มิใบอนุญาตทำงาน ปี 2544 เท่านั้น	เพื่อส่งเสริมการขยายตัวทาง เศรษฐกิจและการพัฒนา ประเทศ	มีแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา มาขึ้นทะเบียนจำนวน ทั้งสิ้น 430,047 คน
2546	- ยังคงยึดแนวทางการอนุญาต ตามปี 2544 คืออนุญาตให้ขึ้นทะเบียน เฉพาะคนที่เคยมาขอต่อการขออนุญาต เท่านั้น	เพื่อส่งเสริมการขยายตัวทาง เศรษฐกิจและการพัฒนา ประเทศ	มีแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา มาขึ้น ทะเบียน จำนวนทั้งสิ้น 288,780 คน
2547	- มีการกำหนดยุทธศาสตร์การ จัดการแรงงานต่างด้าว อย่างเป็นระบบ - กำหนดยุทธศาสตร์ ให้มีการจ้าง	- จัดระเบียบ แรงงาน ต่างด้าว เพื่อควบคุมปัญหาที่ เป็นผลมาจากแรงงานต่าง	- มีการจัดการ คนและแรงงานข้าม ชาติที่เป็นระบบ และชัดเจนมาก ยิ่งขึ้น มีฐานข้อมูลและสามารถ

	แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมาย โดยการเจรจา MOU กับประเทศเพื่อนบ้าน - มีการจัดทำสถานะทางทะเบียนให้กับแรงงานข้ามชาติรวมทั้งผู้ติดตามจากสามสัญชาติ โดยกำหนดให้มีหมายเลขประจำตัวขึ้นต้นด้วย “00” และออกเอกสารสถานะทางทะเบียน ทร.38/1 ให้ - กำหนดให้นายจ้างต้องขึ้นทะเบียน และใช้ระบบโควตาการอนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าว โดยนายจ้างจะต้องยื่นขอโควตา และอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ตามกำหนดเท่านั้น - กำหนดประเภทการทำงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำได้ 2 ประเภท คืองานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน ในกิจการต่างๆ 11 ประเภท - กำหนดให้แรงงานจะต้องตรวจและทำประกันสุขภาพ พร้อมกับการขออนุญาตทำงาน โดยมีค่าใช้จ่าย รวม 3,800 บาท	ต่าง เช่น ปัญหาสุขภาพ อาชญากรรม ยาเสพติด คนเร่ร่อนไม่มีถิ่นที่อยู่ แรงงานเถื่อน การก่อการร้าย และความมั่นคงของประเทศ - ในขณะเดียวกัน การจัดให้มีการจัดทำสถานะทางทะเบียน เพื่อสร้างฐานข้อมูลบุคคล เพื่อความสะดวกในการควบคุมและจัดระบบ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนกลุ่มนี้ - การผ่อนผันให้ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะช่วยสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์การจัดการการทดแทนแรงงานในกระบวนการผลิต และหนุนเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจ	ตรวจสอบ ติดตาม วิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อการวางแผนและการจัดการแรงงานข้ามชาติได้ - มีแรงงานต่างด้าว และผู้ติดตามมารายงานตัว จัดทำสถานะทางทะเบียนจำนวน 1,284,920 คน - และมีแรงงานขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน 844,387 คน
2548	- มติผ่อนผันให้แรงงานที่มีสถานะทางทะเบียน ที่ขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ในปี 2547 สามารถขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานได้เท่านั้น - ดำเนินการเจรจาทำ MOU กับประเทศเพื่อนบ้าน ในการพิสูจน์สัญชาติ และนำเข้าแรงงานจากประเทศ ลาวและกัมพูชา	เพื่อควบคุม สถานการณ์ ปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าว	- แรงงานขึ้นทะเบียนน้อยลดลง - แรงงานมาขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานทั้งสิ้น 705,293 คน
2549	- มติ ครม. วันที่ 20 ธันวาคม 2548 อนุญาตให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหม่เพิ่มเติม แต่มี	- กลุ่มนายจ้างและสถานประกอบการเรียกร้องให้มีการเปิดอนุญาต รับขึ้น	- กลุ่มสมาคมนายจ้าง ประท้วงเรียกร้องและกดดันให้มีการยกเลิกการจ่ายค่าหัว จนกระทั่งรัฐบาลได้

	เงื่อนไข ให้มีการประกันตนตามมาตรา 54 พรบ.คนเข้าเมือง 2522 โดยกลุ่มคนที่มีสถานะทางทะเบียนอยู่แล้ว พร. 38/1 จะต้องเสียค่าประกันตน รายละเอียด 10,000 บาท และคนที่ไม่มีความสถานะทางทะเบียนจะต้องเสียค่าประกันตน รายละเอียด 50,000 บาท - มติ ครม. วันที่ 16 พฤษภาคม 2549 มีมติให้ยกเลิก มติ ครม.เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม โดยผ่อนปรนให้ไม่ต้องเสียค่าประกันตน และจ่ายเงินค่าขึ้นทะเบียน 3,800 บาท ตามเดิม โดยเปิดให้มีการรายงานตัวและขึ้นทะเบียนแรงงานและผู้ติดตามกลุ่มใหม่ - ดำเนินการเจรจาทำ MOU กับประเทศเพื่อนบ้าน ในการพิสูจน์สัญชาติ และนำเข้าแรงงานจากประเทศ ลาวและกัมพูชา ต่อเนื่อง และพยายามเจรจากับประเทศพม่าเพื่อเน้นการตามกรอบดังกล่าว และนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมาย	ทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพิ่ม (กลุ่มใหม่) - กลุ่มนายจ้างและสมาคมผู้ประกอบการ กิจกรรมต่างๆ ในหลายจังหวัด ประท้วง และร้องเรียนมาตรการการจ่ายค่าหัว (ค่าประกันตน)	ออกมติใหม่ ยกเลิกมาตรการการจ่ายค่าหัว - การขึ้นทะเบียนแรงงานและผู้ติดตามกลุ่มใหม่ ระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2549 มีแรงงานและผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนประมาณ 300,000 คน - จำนวนแรงงานและผู้ติดตามที่มีสถานะทางทะเบียนรวมทั้งสิ้น 1,523,289 คน เป็นชายร้อยละ 55 และหญิงร้อยละ 45
2550	- อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน ได้เฉพาะ ผู้ที่มีสถานะทางทะเบียน พร.38/1 และเคยขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน เมื่อปีที่ผ่านมาเท่านั้น - ยึดหลักแนวทางการขึ้นทะเบียน ในปี 2547 เป็นต้นมา โดยไม่มีค่าประกันหรือค่าหัว - จัดให้มีการขึ้นทะเบียนสองรอบสามกลุ่ม ประกอบด้วย รอบที่1 กลุ่มเดือนกุมภาพันธ์ (มีสถานะทางทะเบียนเมื่อปี 2549) และรอบที่ 2กลุ่มเดือนมิถุนายน (มีสถานะทางทะเบียนเมื่อปี	จัดระเบียบ แรงงานต่างด้าว เพื่อควบคุมปัญหาที่เป็นผลมาจากแรงงานต่างด้าว เช่น ปัญหาสุขภาพ อาชญากรรม ยาเสพติด แรงงานเถื่อน และความมั่นคงของประเทศ ในขณะเดียวกัน ผ่อนผันให้แรงงานขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเพื่อช่วยทดแทนการขาดแคลนแรงงาน (ในบางประเภทกิจกรรม และในบางพื้นที่ อาทิ จังหวัดชายแดนภาคใต้)	มีแรงงานที่มาขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน ทั้งสองกลุ่ม มีจำนวนทั้งสิ้น 792,117 คน

	2547) และกลุ่มพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ - ดำเนินการตามแนวทาง MOU ต่อเนื่องในส่วน of แรงงานลาว และกัมพูชา	ในกระบวนการผลิตและ หนุนเสริมการพัฒนา ประเทศ	
2551	- อนุญาตขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติ ประกอบด้วย กลุ่มไบอนุญาตหมดอายุ เดือนมิถุนายน เดือนกุมภาพันธ์ และกลุ่มขาดต่ออายุ - ออกกฎหมาย พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ฉบับใหม่ และมีผลบังคับใช้ในการควบคุมการทำงานของคนที่ต่างด้าว - ออกกฎหมาย พรบ.ค้ามนุษย์ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับความผิดในการค้ามนุษย์ในรูปแบบแรงงานข้ามชาติ - บังคับใช้กฎหมาย พรบ.คนเข้าเมือง อย่างเคร่งครัด การสกัดกั้น การปราบปรามตรวจจับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และดำเนินคดี - ดำเนินการตามแนวทาง MOU ต่อเนื่องในส่วน of แรงงานลาว และกัมพูชา และพยายามเจรจากับประเทศพม่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 ให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รวมทั้งผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรที่มีอายุไม่เกิน 15 ปี	การขาดแคลนแรงงานและความต้องการใช้แรงงานระดับล่างในบางภาคการผลิต การเพิ่มขึ้นของแรงงานเถื่อนที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน (ไม่มีบัตร) อัตราจำนวนที่ลดลงของแรงงานที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง	

มิถุนายน 2554	กระทรวงแรงงานเสนอเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 19 มกราคม 2553 ที่ได้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติแล้ว ให้เสร็จภายใน 28 กุมภาพันธ์ 2555	เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง และให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในปัจจุบันได้เข้าสู่ระบบการ	จำนวนนายจ้าง 52,814 ราย คนต่างด้าว 343,963 คน เป็นชาวพม่า 248,805 คน ลาว 30,748 คน และกัมพูชา 64,410 คน
กุมภาพันธ์ 2555		จ้างงานที่ถูกต้อง	จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานระบุว่า มีแรงงานข้ามชาติไม่มาพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 300,482 คนแยกเป็น สัญชาติพม่า 247,315 คน ลาว 27,793 คน และกัมพูชา 25,374 คน เพราะไม่ต้องการพิสูจน์สัญชาติ

สิทธิของแรงงานข้ามชาติ

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นการใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการต่างๆ ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ค่าชดเชยในการเลิกจ้างและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (สภาพนายความ, 2552) ดังนี้

1.1 การคุ้มครองในการทำงาน

เวลาทำงานปกติ แรงงานจะต้องทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง/วัน ไม่เกิน 48

ชั่วโมง/สัปดาห์ หากเป็นงานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือในที่อับอากาศ งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำอาจได้รับความอันตรายอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดที่อาจเป็นอันตราย กำหนดให้ทำได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างให้ลดชั่วโมงทำงานปกติลงในวันใดและให้ทำงานเพิ่มในวันอื่นอีกเป็นวันละ 9 ชั่วโมงได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่ม กรณีที่เป็นลูกจ้างรายเดือน แต่หากเป็นลูกจ้างประเภทอื่นนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในชั่วโมงที่ทำเกิน 1.5 เท่า ของค่าจ้าง

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้หากลูกจ้างยินยอมก่อนไปคร่าวๆ ไป หรือทำงานล่วงเวลาในวันวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นหากลักษณะของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน

- นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับ กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นๆ ที่กระทรวงได้กำหนด

- นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคร่าวๆ

- ลูกจ้างที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่โดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาแน่นอนได้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การพักจากการทำงาน

- เวลาพักในเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้ว 5 ชั่วโมง/วัน

- เวลาพักในการทำงานล่วงเวลา เมื่อทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ลูกจ้างต้องได้พักไม่น้อยกว่า 20 นาที

การหยุดจากการทำงาน

- วันหยุดประจำปีอย่างน้อย 1 วัน/สัปดาห์ โดยต้องมีระยะห่างกัน ไม่เกิน 6 วัน

- วันหยุดตามประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้า

- วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันและลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

1.2 สิทธิในการลา

- การลาป่วย สามารถลาได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน

- การลาคลอด ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และสามารถได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

- การลาเพื่อทำหมัน มีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง กำหนดและออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันเวลานั้นด้วย

- การลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันเวลานั้น

- การลาเพื่อฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันเวลานั้น เว้นแต่กรณีแรงงานที่เป็นเด็ก

2. แรงงานข้ามชาติกับสิทธิในการต่อรอง

สิทธิในการต่อรองถือว่าเป็นสิทธิที่สำคัญในการช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ในสถานะในการต่อรองทางเศรษฐกิจต่ำ เพื่อลดการกดขี่ ข่มเหง และการเอารัดเอาเปรียบที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งสิทธิดังกล่าวได้มีการรับรองไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีสาระสำคัญ (สภาพนายความ, 2552) คือ

2.1 ขอบเขตการบังคับใช้ มิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนกรุงเทพมหานคร กิจการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

2.2 สิทธิในการรวมตัวและจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นสิทธิเฉพาะผู้ที่มีสัญชาติไทยเท่านั้นเป็นผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการของสหภาพ โดยการจัดตั้งสหภาพ จะต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกันหรือนายจ้างคนเดียวกันจึงจะตั้งสหภาพแรงงานได้ แต่สมาชิกจะเป็นสัญชาติใดก็ได้

2.3 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือสวัสดิการต่างๆจากฝ่ายลูกจ้าง ทำได้ 2 วิธีคือ

1) ลูกจ้างเรียกร้องโดยเข้าชื่อกันเองต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อ ของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนไม่น้อยกว่า 15 % ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนนั้น โดยแจ้งข้อร้องเรียนเป็นหนังสือพร้อมตั้งตัวแทนไม่เกิน 7 คนในการเจรจา

2) สหภาพแรงงานเป็นผู้เรียกร้องโดยสหภาพต้องมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1/5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

2.4 ขั้นตอนการเรียกร้อง

1) เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้วให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายเรียกร้องทราบ

2) ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง

กรณีตกลงกันได้ ให้ดำเนินการข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่ตกลงกัน และนายจ้างต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ตกลงกัน

2.5 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

กรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน หรือเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าเป็น “ข้อพิพาทแรงงาน” เกิดขึ้น ถ้าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องยังประสงค์จะดำเนินการต่อไป ให้แจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมง นับตั้งแต่วันที่กำหนดหรือที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อไกล่เกลี่ยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

- ถ้าตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ หากไกล่เกลี่ยแล้วยังตกลงไม่ได้ภายใน 5 วัน หรือคู่กรณีไม่ประสงค์จะดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปให้ถือว่าเป็น “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้”

- เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ทั้งสองฝ่ายอาจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

1) ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ หากผู้ชี้ขาดตัดสินอย่างไรก็ให้ถือว่าเป็นข้อพิพาทยุติ และนำไปจดทะเบียนตามข้อชี้ขาดนั้น

2) นายจ้างปิดงาน หรือ ลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

3) กรณีที่สหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงาน ต้องมีการจัดประชุมใหญ่เพื่อขอมติ โดยต้อง มีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดลงคะแนนเสียงให้ใช้สิทธินัดหยุดงานได้ และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

2.6 ข้อห้ามสำหรับนายจ้าง

- ห้ามมิให้ เลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพ หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วและอยู่ระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาด หรือเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อชี้ขาดมีผลบังคับใช้แล้ว เว้นแต่ บุคคลดังกล่าว พุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ผ่าฝืนข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย โดยที่นายจ้างได้มีการเตือนเป็นหนังสือแล้ว หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- ห้ามมิให้เลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นำชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เคารพดำเนินการ ฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการ

2.7 การบังคับใช้ หากนายจ้างหรือลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืน ฝ่ายที่เสียหายสามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ภายใน 60 วัน

1. แรงงานข้ามชาติ กับสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนดขึ้นเพื่อให้มีการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเพื่อความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายที่มีใช้เป็นผล

สืบเนื่องจากการทำงานรวมทั้งกรณี คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน หรือแม้แต่กรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงาน ลูกจ้างก็จะยังคงได้รับความคุ้มครองจากสำนักงานประกันสังคมต่อไปอีก 6 เดือน นับจากวันที่ลาออกจากงาน โดยจะได้รับความคุ้มครองต่อ 4 กรณี คือ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และเสียชีวิต (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สภาทนายความ อ้างถึงใน www.statelessperson.com)

3.1 อัตราเงินสมทบ

- ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร จัดเก็บในอัตรารวม 3 ฝ่ายไม่เกินร้อยละ 4.5 ของค่าจ้าง

- สงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพจัดเก็บ ในอัตรารวม 3 ฝ่ายไม่เกินร้อยละ 9 ของค่าจ้าง

- ว่างงาน จัดเก็บในอัตรารวม 3 ฝ่ายไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

โดยผู้ที่ประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต้องยื่นแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน พร้อมขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐหากสำนักงานจัดหางานได้หาตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมให้กับผู้ว่างงานที่ขึ้นทะเบียนแล้วต่อมาปฏิเสธการทำงาน สำนักงานประกันสังคมจะระงับการจ่ายประโยชน์ทดแทนได้

3.2 กิจการที่ใช้บังคับ

กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เว้นแต่ลูกจ้างประเภทลูกจ้างที่ทำงานในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีการลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของการค้าแร่ แผงลอย และคนรับใช้ส่วนตัวในบ้าน

3.3 ประกันสังคมกับแรงงานข้ามชาติ

ถึงแม้จะมีการกำหนดว่าลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนไทย หรือแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากประกันสังคม แต่ในปัจจุบันยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ รัฐบาลไทยจึงยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมายเข้ามาสู่ระบบประกันสังคม สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตาม MOU หรือผู้ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมแล้วส่วนแรงงานข้ามชาติที่มีเพียงใบอนุญาตทำงานนั้นยังไม่สามารถได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม

2. แรงงานข้ามชาติกับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายที่มีจุดประสงค์หลัก คือเป็นการจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ และชดเชยความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง โดยจ่ายเข้าสมทบกองทุนเงินทดแทน แทนการจ่ายให้ลูกจ้างโดยตรง

ซึ่งเงินทดแทนจะแบ่งได้ 4 ประเภท คือ

1. ประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาล
2. ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้างที่สูญเสียไป ค่าตอบแทนสมรรถภาพหรือทูพพลภาพ
3. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ทั้งทางด้านการแพทย์ เช่น การทำกายภาพบำบัด และทั้งทางด้านอาชีพ เช่น การฝึกอบรม

4. ค่าทำศพ

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ ตาม พรบ. เงินทดแทน

1) ประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาล

นายจ้างต้องจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

- ค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 45,000 บาท
- หากไม่พอให้จ่ายเพิ่มอีก 65,000 บาท สำหรับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย

ตามหลักเกณฑ์

- หากเกินกว่านั้นให้เบิกตามหลักเกณฑ์ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 200,000 บาท หรือ 300,000 บาท กรณีคณะกรรมการแพทย์ให้การพิจารณาและคณะกรรมการให้การเห็นชอบ

2) ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้างที่สูญเสียไป ค่าทดแทนสมรรถภาพ หรือทุพพลภาพ และประโยชน์ทดแทนกรณีมรณะ หรือสูญหายแก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

2.1) ค่าทดแทนกรณีที่ต้องสูญเสียระยะเวลาในการทำงาน

อัตราค่าทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายสำหรับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เกิน 3 วันติดต่อกัน โดยจ่ายนับตั้งแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ ไปตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้ไม่ว่าลูกจ้างจะเสียชีวิตด้วยหรือไม่

2.2) ค่าทดแทนกรณีเสียอวัยวะ คือ เงินทดแทนรายเดือนตามประเภทอวัยวะที่สูญเสีย ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจะได้รับค่าตอบแทนของอวัยวะทุกส่วนที่สูญเสีย แต่รวมระยะเวลาที่ต้องจ่ายค่าทดแทนสำหรับแต่ละส่วนเข้าด้วยกันแล้วต้องไม่เกิน 10 ปี

2.3) ค่าตอบแทน กรณีทุพพลภาพ คือ เงินทดแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน แต่ไม่เกิน 15 ปี

2.4) ค่าตอบแทนสำหรับกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย คือ เงินทดแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน แต่ไม่เกิน 8 ปี ซึ่งเป็นเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อเป็นการทดแทน การที่จะต้องรับความลำบากเดือดร้อนจากการขาดอุปการะเลี้ยงดูจากลูกจ้างผู้ตายหรือผู้สูญหาย โดยผู้มีสิทธิตามกฎหมายเงินทดแทน ได้แก่

- (1) บิดา มารดา
- (2) สามีหรือภรรยา
- (3) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบ สิบแปดปี และยังคงศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
- (4) บุตรมีอายุตั้งแต่ สิบแปดปี และทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายและสูญหาย ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน สามร้อยสิบวัน นับ

แต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือพิการ ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง ตามความจำเป็นตามเกณฑ์วิธีการและอัตราที่กำหนดตามกฎหมายกระทรวง เช่น การฝึกอบรม

4) ค่าทำศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวน 100 เท่า ของอัตราสูงสุด ของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปฝังก่อน จนกว่าผู้มีสิทธิมาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้ค่าทำศพเกิน 1/3 ของค่าทำศพตาม (ม. 16) ไม่ได้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย 72 ชั่วโมง แล้วยังไม่มีผู้มีสิทธิมาขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในการนี้ให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้

4.2 กองทุนเงินทดแทน

กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างบางประเภทต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน โดยหักเงินจากลูกจ้างเพื่อให้กองทุนจ่ายเงินทดแทนแก่นายจ้าง ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทนเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ

แต่เนื่องจากกองทุนเงินทดแทนอยู่ในความดูแลของสำนักงานประกันสังคมทำให้ในทางปฏิบัติ ระเบียบปฏิบัติในการขอรับเงินทดแทนจากกองทุนของแรงงานข้ามชาตินั้นยังมีการปิดกั้น เช่น แรงงานต้องแสดงทั้งใบอนุญาตทำงาน และเอกสารการเข้าเมืองที่ขอด้วยกฎหมาย เป็นต้น แต่แรงงานก็ยังมีความสิทธิเรียกร้องเอาค่าทรัพย์สินของนายจ้างได้โดยตรงตาม พรบ. เงินทดแทน

4.2 สิทธิสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

สุขภาพะ หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิตใจ ทางสังคมและรวมถึงจิตวิญญาณ สุขภาพที่ดี จึงรวมถึงการได้รับการคุ้มครองและปกป้องสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน และไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยอคติทางชาติพันธุ์ ศาสนา เพศ หรือความเชื่อทางการเมืองด้วย

1. สิทธิสุขภาพและสิทธิประโยชน์บัตรประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ

1.1 สิทธิด้านสุขภาพ เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องได้รับ ไม่ว่ามนุษย์คนนั้นจะอยู่ที่ไหน ไม่ว่าจะมีสถานะทางผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม

1.2 บริการด้านสุขภาพที่สำคัญ ได้แก่ บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ บริการด้านการป้องกันและควบคุมโรค และบริการด้านการรักษาพยาบาล

1.3 บัตรประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ หมายถึง บัตรที่โรงพยาบาลออกให้แก่แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทย หรือผู้ติดตาม เช่น สามี ภรรยา หรือบุตร ซึ่งผ่านการตรวจสุขภาพและเสียเงินค่าประกันสุขภาพ จำนวน 1,900 บาท แบ่งเป็น ค่าตรวจสุขภาพ 600 บาทและค่าประกันสุขภาพ 1 ปี 1,300 บาท

1.4 การตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติ จำแนกผลการตรวจสุขภาพเป็น 4 ประเภทคือ

ประเภทที่ 1 ผู้ที่มีผลการตรวจสุขภาพปกติ

ประเภทที่ 2 ผู้ที่ผ่านการตรวจสุขภาพ แต่มีภาวะติดเชื้อหรือการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ต้องควบคุม และให้การรักษาค่อย ๆ ได้แก่ วัณโรค โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง ซิฟิลิส และโรคพยาธิลำไส้ ให้ทำการรักษาในระบบประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติที่มีผลการตรวจสุขภาพประเภทนี้ ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้

ประเภทที่ 3 ผู้ที่ไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ เนื่องจากมีสุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรง หรือมีโรคต้องห้ามมิให้ทำงาน 7 โรคคือ 1. วัณโรคระยะติดต่อ 2. โรคเรื้อนในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม 3. โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม 4. โรคซิฟิลิสระยะที่ 3 5. การติดเชื้อพยาธิให้โทษ 6. โรคพิษสุราเรื้อรัง 7. โรคจิต จิตฟั่นเฟือน หรือปัญญาอ่อน

แรงงานข้ามชาติที่มีผลการตรวจสุขภาพเป็นประเภทที่ 3 จะไม่มีสิทธิขอรับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยได้ แต่มีสิทธิจะได้รับการรักษาจนกว่าจะหายแล้วจึงส่งกลับประเทศต้นทาง

ประเภทที่ 4 ผู้ที่ตั้งครรภ์ หญิงตั้งครรภ์มีสิทธิขอรับใบอนุญาตทำงานได้ ส่วนการพิจารณาว่าจะจ้างงานหรือไม่ อย่างไรที่เหมาะสม เป็นดุลยพินิจของสำนักงานจัดหางานและนายจ้าง

1.5 ระยะเวลาการคุ้มครอง แรงงานข้ามชาติที่มีบัตรประกันสุขภาพจะได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพเป็นระยะเวลา 1 ปี

1.6 ขั้นตอน/วิธีการใช้บัตรประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ

- แสดงบัตรประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ารับบริการทุกครั้ง
- แรงงานข้ามชาติจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับบริการครั้งละ 30 บาท ยกเว้น การรับบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย 30 บาท

1.7 ค่าประกันสุขภาพจำนวน 1,300 บาท จะถูกนำมาแบ่งเป็นค่าใช้จ่ายดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล 964 บาท จำแนกเป็น
 - การรักษาผู้ป่วยนอกคือผู้ป่วยที่ไม่ได้นอนรักษาในโรงพยาบาล 499 บาท
 - การรักษาผู้ป่วยในคือผู้ป่วยที่ต้องนอนพักรักษาในโรงพยาบาล 415 บาท
 - ค่ารักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง 50 บาท
2. ค่าบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 206 บาท
3. ค่าบริหารจัดการ 130 บาท

2. สิทธิประโยชน์บัตรสุขภาพแรงงานข้ามชาติ

2.1 แรงงานที่มีบัตรประกันสุขภาพบัตรประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติสามารถใช้ในการรับบริการด้านสุขภาพดังนี้

1) บริการทางการแพทย์ ที่ได้รับความคุ้มครองประกอบด้วย

- 1.1. การตรวจรักษาโรคและฟื้นฟูสุขภาพทั่วไป
 - การตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษาและฟื้นฟูสุขภาพทางการแพทย์ จนสิ้นสุดการรักษา รวมแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการประกอบโรคศิลปะ
 - การถอนฟัน การอุดฟัน การขูดหินปูน
 - บริการอาหารและห้องผู้ป่วยสามัญ
 - ยาและเวชภัณฑ์ตามบัญชียาหลักแห่งชาติ
 - จัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล (Refer)

1.2. การรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง การรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง เป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกันสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพและรักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติส่วนกลางกำหนด

1.3. กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉินสามารถใช้บริการในสถานพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกันตน โดยทั้งนี้จังหวัด อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

1.4. การส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล กรณีที่สถานพยาบาลที่แรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนประกันตนไว้ส่งต่อผู้ป่วย (แรงงานข้ามชาติ) ไปยังสถานพยาบาลแห่งอื่นเพื่อการรักษาพยาบาล จะต้องตามจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาพยาบาลตามหลักเกณฑ์และระบบการประกันสุขภาพถ้วนหน้าในคนไทย หากการส่งต่อผู้ป่วยเป็นการส่งต่อออกนอกเขตพื้นที่จังหวัด สถานพยาบาลต้องทำหนังสือขออนุญาต พร้อมแนบรูปถ่ายแรงงาน 2 ใบ ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง

2) บริการทางการแพทย์ที่ไม่คุ้มครอง

2.1. โรคมะเร็ง

2.2. การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด

2.3. ผู้ประสบภัยจากรถที่สามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ

รถ

2.4. การรักษาภาวะการมีบุตรยาก

2.5. การผสมเทียม

2.6. การเปลี่ยนเพศ

2.7. การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

2.8. การตรวจ วินิจฉัย และการรักษาใด ๆ ที่เกินความจำเป็นและข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

2.9. โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลาการรักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ในเกิน 180 วัน ยกเว้นหากมีความจำเป็นต้องรักษาต่อเนื่องจากมีภาวะแทรกซ้อนหรือข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

2.10. การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง

2.11. การรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยการล้างไต (peritoneal dialysis) และการฟอกเลือด ด้วยเครื่องไตเทียม (Haemodialysis)

2.12. ยาต้านไวรัสเอดส์ ยกเว้นกรณีเพื่อการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อจากแม่สู่ลูก ส่วนการรักษาด้วยยาต้านไวรัสเอดส์เป็นดุลยพินิจของแพทย์ ตามความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่

2.13. การเปลี่ยนอวัยวะ (Organ transplant)

2.14. เด็กแรกคลอดจากมารดาที่เป็นแรงงานข้ามชาติ

2.15. การทำฟันปลอม

3) บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค ที่ได้รับความคุ้มครองประกอบด้วย

3.1. ให้มีและใช้สมุดบันทึกสุขภาพประจำตัวในการดูแลสุขภาพแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3.2. การตรวจและดูแลเพื่อส่งเสริมสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ ตลอดจนการให้บริการทำคลอดและดูแลหลังคลอด

3.3. การตรวจสุขภาพกลุ่มเสี่ยง

3.4. การให้ยาต้านไวรัสเอดส์ เพื่อการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อเอดส์จากแม่สู่ลูก

3.5. การวางแผนครอบครัว

3.6. การเยี่ยมบ้าน (home visit) และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (home health care)

3.7. การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการในระดับบุคคลและครอบครัว

3.8. การให้คำปรึกษา (Counseling) สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ

3.9. การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก ได้แก่ การตรวจสุขภาพช่องปาก

แนะนำด้านทันตสุขภาพ การให้ฟลูออไรด์เสริมในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรคฟันผุ

3.10. การควบคุมป้องกันโรค

2.2 แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพ แรงงานข้ามชาติทั้งที่มีบัตรและไม่มีบัตรประกันสุขภาพมีสิทธิได้รับการรักษาเมื่อเจ็บป่วย แรงงานที่มีบัตรประกันสุขภาพจะเสียค่าใช้จ่ายในการรับบริการรักษาครั้งละ 30 บาทหรือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ส่วนแรงงานที่ไม่มีบัตรต้องเสียค่าใช้จ่ายตามความเป็นจริง (สุรพงษ์ กองจันทึก.สืบค้นจาก. www.statelessperson.com/www/?q=taxonomy/term/)

4.3 สิทธิทางการศึกษา

สรุประเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ตามมติคณะรัฐมนตรี ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เพื่อเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2552)

1. ทุกคนต้องได้เรียน
2. เรียนได้ถึงระดับอุดมศึกษา
3. เรียนแล้วต้องได้หลักฐานทางการศึกษา
4. สถานศึกษาได้ค่าใช้จ่ายรายหัว
5. ขออนอกเขตกำหนดครั้งเดียว
6. เรียนได้ตลอดหลักสูตร

1. โอกาสทางการศึกษาของบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย

ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งเดิมเคยจำกัดไว้ให้เฉพาะบางกลุ่ม บางระดับการศึกษา เป็นเปิดกว้างให้ทุกคนที่อาศัยในประเทศไทยสามารถเข้าเรียนได้ โดยไม่จำกัดระดับ ประเภท หรือพื้นที่การศึกษา (ยกเว้นกลุ่มที่หลบหนีภัยจากการสู้รบ จัดให้เรียนได้ในพื้นที่)

2. เงินอุดหนุนการศึกษา

จัดสรรงบประมาณอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวให้แก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้แก่กลุ่มบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลายในอัตราเดียวกับค่าใช้จ่ายรายหัวที่จัดสรรให้แก่เด็กไทย

3. การขออนุญาตออกนอกเขตพื้นที่

กรณีมีกฎหมายควบคุมเฉพาะให้จำกัดพื้นที่อยู่อาศัยสามารถเดินทางไปศึกษาได้ เป็นระยะเวลาตามหลักสูตรการศึกษาระดับนั้น โดยไม่ต้องขออนุญาตเป็นครั้งคราว หลักเกณฑ์การออกนอกเขตเป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดำเนินการออกระเบียบให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2548

5. หน่วยงานฝึกอาชีพรับหลักฐาน

ให้หน่วยงานฝึกอาชีพทุกส่วนราชการยอมรับหลักฐานทางการศึกษาที่ออกให้แก่เด็กตามระเบียบฯ สำหรับการรับนักเรียนนักศึกษา ในกรณีที่ไม่เคยเข้าเรียนในสถานศึกษามาก่อน ให้สถานศึกษาเรียกหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งตามลำดับเพื่อนำมาลงหลักฐานทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) สูติบัตร

2) กรณีที่ไม่มีหลักฐานตาม (1) ให้เรียกหนังสือรับรองการเกิด บัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้าน หรือหลักฐานที่ทางราชการจัดทำขึ้นในลักษณะเดียวกัน

3) ในกรณีที่ไม่มีหลักฐานตาม (1) หรือ (2) ให้เรียกหลักฐานที่ทางราชการออกให้หรือเอกสารตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ใช้ได้

4) ในกรณีที่ไม่มีหลักฐานตาม (1) (2) และ (3) ให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือองค์กรเอกชนทำบันทึกแจ้งประวัติบุคคลตามแบบแนบท้ายระเบียบนี้เป็นหลักฐานที่จะนำมาลงหลักฐานทางการศึกษา

5) ในกรณีที่ไม่มีบุคคล หรือองค์กรเอกชนตาม (4) ให้ชักถามประวัติบุคคลผู้มาสมัครเรียน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำลงรายการบันทึกแจ้งประวัติบุคคลตามแบบแนบท้ายระเบียบนี้เป็นหลักฐานที่จะนำมาลงหลักฐานทางการศึกษา

6. การแก้ไขหลักฐานตามทะเบียนราษฎร

ในกรณีที่นักเรียนนักศึกษายังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา เมื่อปรากฏว่ามีหลักฐานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรมาแสดงภายหลัง ให้สถานศึกษาแก้ไขหลักฐานทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักฐานดังกล่าว โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการนี้

7. หน้าที่ของสถานศึกษา

ให้สถานศึกษาถือเป็นหน้าที่ ในการที่จะรับเด็กที่อยู่ในวัยการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ เข้าเรียนในสถานศึกษา

8. สถานศึกษาที่อยู่ในบังคับของระเบียบฯ

สถานศึกษาที่อยู่ในบังคับของระเบียบฯ คือ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

9. หลักฐานทางการศึกษา

ได้แก่ เอกสารอันเป็นหลักฐานทางการศึกษาของนักเรียนนักศึกษา ได้แก่ ทะเบียนนักเรียนนักศึกษา สมุดประจำตัวนักเรียนนักศึกษา สมุดประจำชั้น บัญชีเรียกชื่อ ใบส่งตัวนักเรียนนักศึกษา หลักฐานแสดงผลการเรียน ประกาศนียบัตร หรือเอกสารอื่นใดในลักษณะเดียวกัน หรือเอกสารที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นหลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบนี้

10. การบันทึกหลักฐานทางการศึกษา

การบันทึกในหลักฐานทางการศึกษา ให้สถานศึกษาปฏิบัติดังนี้

1) ในกรณีที่เป็นหลักฐานทางการศึกษาเป็นรายบุคคล เช่น สมุดประจำตัวนักเรียนนักศึกษา ใบส่งตัว ประกาศนียบัตร เป็นต้น ไม่ต้องบันทึกหมายเหตุใดๆ

2) ในกรณีที่เป็นการศึกษาเป็นหลักฐานรวมที่ใช้บันทึกข้อมูล ของนักเรียน นักศึกษาทั้งชั้นเรียน หรือจำนวนมากกว่าหนึ่งคน เช่น ทะเบียนนักเรียนนักศึกษา สมุดประจำชั้น บัญชีเรียกชื่อ เป็นต้น ให้หัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมายบันทึกไว้เฉพาะในสมุดทะเบียนนักเรียนนักศึกษา โดย บันทึกลงในช่องหมายเหตุพร้อมกับลงนามกำกับข้อความว่า "ไม่มีหลักฐานตามกฎหมาย ว่าด้วยการทะเบียนราษฎร"

นอกจากนี้การศึกษาต่อของนักเรียนต่างด้าวที่จบจากศูนย์การเรียน หรือโรงเรียน (ชั่วคราว) ในการ เข้าเรียนต่อในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ) นั้นสามารถทำได้

การศึกษาในการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ทางเลือกทางการศึกษาของ แรงงานข้ามชาติ

อีกทางเลือกหนึ่งสำหรับตัวแรงงานข้ามชาติที่จะได้รับการศึกษาคือการเข้าศึกษาในการศึกษานอกระบบ หรือ การศึกษาตามอัธยาศัยตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ซึ่งสาระเกี่ยวกับ ประโยชน์ของ พ.ร.บ.ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย นั้นคือ สามารถยกระดับการศึกษาของแรงงานที่ต่ำกว่าม.ปลาย ซึ่งมีกว่า 39 ล้านคน และที่ต่ำกว่า ป.6 ซึ่งมี 2.1-6 ล้านคนให้สูงขึ้นอย่างน้อยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสายสามัญและสายอาชีพได้ ซึ่งมีการเปลี่ยนชื่อจาก สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน เป็น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย ส่วนศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ก็ได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่ง พ.ร.บ.ฉบับนี้เน้นการปรับรูปแบบการทำงานของ กศน. จากเดิมที่เป็นผู้จัดการ ศึกษาเพียงฝ่ายเดียว แต่จะมีการส่งเสริมภาคี เครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดมากขึ้น

1.4 สิทธิทางวัฒนธรรมและนันทนาการของแรงงานข้ามชาติและครอบครัว

แรงงานข้ามชาติและครอบครัวที่เข้ามาทำงานปักหลักตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นแรงงาน ที่มาจากประเทศพม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งแรงงานข้ามชาติและครอบครัวเหล่านี้มีทั้งที่เข้าเมืองมาถูกต้องตามกฎหมายและที่หลบหนีเข้าเมือง ซึ่งปรากฏการณ์นี้มีส่วนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางจารีตประเพณี และ วัฒนธรรม ตามที่แรงงานข้ามชาติและครอบครัวนำเข้ามาจากประเทศตนเอง

เมื่อประชากรจากประเทศอื่นได้เข้ามาอาศัย และเข้ามาใช้แรงงานในประเทศไทย ประเทศไทยและ ประชาชนชาวไทย ไม่ควรเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะกับกลุ่มที่มาจากประเทศพม่า ลาว หรือกัมพูชา การปฏิบัติ ต่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มาจาก 3 ประเทศนี้ ประเทศไทย และประชาชนชาวไทยควรคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างเชื้อชาติ ประเพณี วัฒนธรรม และภาษา ตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์

หลักสิทธิมนุษยชนสากลที่ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและครอบครัว คือ **ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์** ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของ ประเทศไทย ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรมกับแรงงานข้ามชาติและครอบครัวที่ได้เข้ามาอาศัยอยู่ ในประเทศไทย

โดยรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

มาตรา 4

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับการคุ้มครอง และรับรองสิทธิชุมชน

มาตรา 66

บุคคลซึ่งร่วมกันเป็นชุมชน ชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ย่อมมีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ และมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืน

ซึ่งก็สอดคล้องกับหลักการใน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convention on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR) ที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยการภาคยานุวัติ เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2542 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2542 ซึ่งมีการรับรองสิทธิทางวัฒนธรรมไว้ดังนี้ (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2552)

ข้อ 15

1. รัฐบาลนี้รับรองสิทธิของทุกคน

(ก) ที่จะมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรม ประโยชน์อันเกิดจากการผลิตทางวิทยาศาสตร์ วรรณกรรม หรือศิลปกรรมซึ่งตนเป็นผู้สร้างสรรค์

2. ขั้นตอนซึ่งรัฐบาลนี้จะดำเนินเพื่อให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างบริบูรณ์ ให้รวมถึงสิ่งทั้งหลายที่จำเป็นเพื่อการอนุรักษ์ การพัฒนา และการเผยแพร่ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และทางวัฒนธรรม

แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นแม้ว่ากฎหมายไทยจะไม่มีห้ามการแสดงออกทางวัฒนธรรมไว้โดยตรง แต่เนื่องจากการขาดความเข้าใจทางสังคมทำให้ การจัดงานมหรสพ กิจกรรมนันทนาการ หรือ การแสดงออกทางวัฒนธรรมอื่นๆ ของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ถูกจำกัดโดยวิธีการเลือกปฏิบัติบังคับใช้กฎหมาย โดยมีการใช้กฎหมายบางฉบับอย่างเข้มข้นกับกลุ่มแรงงานเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นการอาศัยอำนาจตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวกับการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นกรณีพิเศษ กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง กฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอาคาร หรือแม้กระทั่งการบังคับใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 อย่างเลือกปฏิบัติ เป็นต้น ซึ่งส่วนมากการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมดังกล่าวมักต้องมีการดำเนินการขออนุญาตตามขั้นตอนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้ (ข้อมูลจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, www.royalthaipolice.go.th สืบค้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2554)

1. การขออนุญาตแสดงมหรสพชั่วคราว เช่นงานบวชนาค โขนจุก เผศพ ฯลฯ

กรุงเทพมหานคร: ยื่นคำร้องต่อผู้กำกับหรือรองผู้กำกับหัวหน้าสถานีตำรวจท้องที่ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ต่างจังหวัด : ยื่นคำร้องต่อนายอำเภอท้องที่ นายอำเภอเป็นผู้อนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ทางอำเภอจะแจ้งให้ตำรวจท้องที่ทราบ ต้องมีหนังสือยินยอมจากเจ้าของสถานที่ ต้องขออนุญาตใช้เครื่องขยายเสียงด้วย (ถ้ามี)

2. การขออนุญาตใช้เครื่องขยายเสียง

กรุงเทพมหานคร : ยื่นคำร้องต่อผู้อำนวยการเขต

ต่างจังหวัด : ยื่นคำร้องต่อนายอำเภอท้องที่ แล้วนำคำร้องมายื่นต่อผู้กำกับหรือรองผู้กำกับท้องที่เพื่อพิจารณา มีความเห็น ก่อน แล้วนำกลับไปยังเขตหรืออำเภอเพื่ออนุญาตต่อไป

3. การขออนุญาตจุดดอกไม้เพลิง

กรุงเทพมหานคร : ยื่นคำร้องที่สถานีตำรวจท้องที่เพื่อเสนอเรื่อง ตามลำดับชั้นให้ผู้บัญชา การตำรวจ นครบาลเป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ต่างจังหวัด : ยื่นคำร้องต่อนายอำเภอท้องที่

4.5 สิทธิในสถานะบุคคลของแรงงานข้ามชาติ

1. สิทธิในการเกิด

กรณีเด็กเกิดในประเทศไทยนายทะเบียนมีหน้าที่รับแจ้งเกิดและออกสูติบัตรให้ตามพระราชบัญญัติ การทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 แม้เด็กนั้นจะไม่มีสัญชาติไทย เพื่อให้ เด็กทุกคนสามารถได้รับการจดทะเบียนเกิด มีเอกสารรับรองการมีสถานะบุคคล และมีชื่อในฐานข้อมูลการ ทะเบียนราษฎรซึ่งเป็นฐานข้อมูลของรัฐ จึงให้นายทะเบียนต้องรับแจ้งเกิด และออกสูติบัตรให้ผู้แจ้ง ทั้งการ แจ้งเกิดคนเกิดในบ้านคนเกิดนอกบ้านตามปกติ การแจ้งเกิดเด็กในสภาพแรกเกิดหรือเด็กไร้เดียงสาที่ถูก ทอดทิ้งโดยผู้พบ การแจ้งเกิดเด็กเร่ร่อนที่อยู่ในอุปการะของหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนที่จด ทะเบียนตามกฎหมายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และการแจ้งเกิดคนในบ้านคนนอกบ้านล่าช้าเกินเวลาที่กำหนดไว้ คือภายใน 15 วันและบัญญัติว่า

“มาตรา 20 เมื่อมีการแจ้งการเกิดตามมาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 19/1 หรือมาตรา 19/3 ทั้งใน กรณีของเด็กที่มีสัญชาติไทยหรือเด็กที่ไม่ได้สัญชาติไทยโดยการเกิดตาม กฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ให้นาย ทะเบียนผู้รับแจ้ง รับแจ้งการเกิดและออกสูติบัตรเป็นหลักฐานแก่ผู้แจ้ง โดยมีข้อเท็จจริงเท่าที่จะทราบได้

สำหรับการแจ้งการเกิดของเด็กที่ไม่ได้สัญชาติไทยโดยการเกิดตามกฎหมายว่า ด้วยสัญชาติ ให้นาย ทะเบียนผู้รับแจ้งออกสูติบัตรให้ตามแบบพิมพ์ที่ผู้อำนวยการทะเบียน กลางกำหนด โดยให้ระบุสถานการเกิด ไว้ด้วย”

2. การแจ้งเกิด

1) เด็กที่เกิดในสถานพยาบาล พ่อหรือแม่ของเด็กติดต่อขอหนังสือรับรองการเกิด (ท.ร.1/1) จาก โรงพยาบาล สถานีอนามัยหรือคลินิก (ทั้งรัฐและเอกชน) ที่เด็กเกิดพ่อหรือแม่ของเด็กนำสำเนาทะเบียนบ้าน หรือสำเนาทะเบียนประวัติ บัตรประจำตัว และหนังสือรับรองการเกิด (ท.ร.1/1) ไปยื่นเรื่องขอแจ้งการเกิดต่อ นายทะเบียนภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเกิด โดยถ้าโรงพยาบาล สถานีอนามัยหรือคลินิกที่เด็กเกิดตั้งอยู่ใน เขตอำเภอหรือเทศบาลใด ก็ไปยื่นเรื่องที่อำเภอหรือเทศบาลนั้น เมื่อนายทะเบียนรับแจ้งการเกิดแล้วจะออก สูติบัตร (ใบเกิด) ให้

2) เด็กที่เกิดนอกสถานพยาบาล พ่อหรือแม่หรือเจ้าบ้านที่มีการเกิดเป็นผู้แจ้งการเกิด ถ้าเด็กเกิดใน ท้องที่หมู่บ้านไหน ให้แจ้งการเกิดต่อผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านนั้นภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเกิด และขอรับใบ รับแจ้งการเกิด (ท.ร.1 ตอนหน้า) ไปยื่นเรื่องต่อนายทะเบียนที่อำเภอเพื่อรับแจ้งการเกิดและออกสูติบัตร (ใบ เกิด) ให้ ถ้าเด็กเกิดในเขตเทศบาลที่มีผู้ใหญ่บ้าน ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับเด็กที่เกิดในหมู่บ้าน และถ้าเด็กเกิดใน เขตเทศบาลที่ไม่มีผู้ใหญ่บ้าน ให้แจ้งการเกิดต่อนายทะเบียนของเทศบาลนั้น โดยนำสำเนาทะเบียนบ้านหรือ สำเนาทะเบียนประวัติ บัตรประจำตัว และควรนำผู้ทำคลอดหรือพยานบุคคลที่รู้เห็นการเกิดของเด็กไปด้วย เพื่อให้ นายทะเบียนรับแจ้งการเกิดและออกสูติบัตร (ใบเกิด) ให้

3) ผู้ที่ไม่ได้แจ้งการเกิดและต้องการแจ้งการเกิด เจ้าตัว (ที่บรรลุนิติภาวะ) พ่อ แม่ ผู้ปกครองหรือเจ้าบ้านที่มีการเกิดเป็นผู้แจ้งการเกิด นายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นออกใบรับแจ้งการเกิด (ท.ร. 100) ให้ผู้แจ้ง นายทะเบียนรวบรวมหลักฐานเสนอให้นายอำเภอพิสูจน์สถานการณ์การเกิดและสัญชาติ

- ถ้ามีสัญชาติไทย ให้ออกสูติบัตร (ท.ร.2) ให้แก่ผู้แจ้ง และเพิ่มชื่อเข้าในทะเบียนบ้าน(ท.ร. 14)
- ถ้าไม่ได้สัญชาติไทยหรือไม่อาจพิสูจน์สถานการณ์การเกิดหรือสัญชาติได้ ให้จัดทำทะเบียนประวัติสำหรับบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน

2.1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการร้องขอ

- 1) เกิดในประเทศไทย แต่ไม่ได้แจ้งการเกิด หรือแจ้งการเกิดแล้วแต่ไม่ได้สูติบัตร หรือสูติบัตรชำรุดสูญหายและไม่สามารถคัดสำเนาได้
- 2) มีชื่อและรายการบุคคลในทะเบียนบ้านหรือทะเบียนประวัติ

2.2 พยานหลักฐานที่ใช้

1. สำเนาทะเบียนบ้าน (ท.ร.14 หรือ ท.ร.13) หรือสำเนาทะเบียนประวัติ (เช่น ท.ร.38, ท.ร. 38/1, ท.ร.38 ก,ท.ร.38 ข เป็นต้น)
2. เอกสารหลักฐานแสดงว่าเกิดในประเทศไทย (ถ้ามี)
3. พยานบุคคลผู้นำเชื่อถือ 2 คน
4. รูปถ่าย ขนาด 2 นิ้ว 2 รูป

2.3 สถานที่แจ้งการเกิด

สำนักทะเบียนอำเภอหรือนักทะเบียนท้องถิ่นที่ผู้นั้นเกิด หรือมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านทะเบียนประวัติ หรือมีภูมิลำเนาปัจจุบัน ทั้งนี้ระยะเวลาในการดำเนินการไม่เกิน 105 วัน

การมีสถานะเกี่ยวกับสัญชาติของบุคคลย่อมบ่งบอกถึงความเป็นตัวตนในทางกฎหมายที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ที่แตกต่างกัน หากแบ่งคนในประเทศไทยจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ คนสัญชาติไทยกับคนไม่มีสัญชาติไทย

3. การได้สัญชาติไทยตามกฎหมายสัญชาติ มี 2 ประการ คือ

1) ได้สัญชาติไทยโดยการเกิด พรบ.สัญชาติ พ.ศ. 2535

ซึ่งผู้มีสัญชาติไทยโดยหลักการเกิด แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

- 1.1 ผู้มีสัญชาติไทยโดยหลักการเกิดโดยหลักสายโลหิต คือ หากมีพ่อหรือแม่เป็นไทย ลูกก็ได้ไทยตามพ่อหรือแม่
- 1.2 ผู้มีสัญชาติไทยโดยหลักการเกิดโดยหลักดินแดน คือ ใครก็ตามที่เกิดในประเทศไทยย่อมได้สัญชาติไทยเกิดในประเทศไทย เว้นแต่ จะเป็นบุคคลที่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 7 ทวิ วรรคหนึ่งคือ พ่อและแม่เป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายหรือมีสิทธิอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราว (ถือ พาสปอร์ต วีซ่า, บัตรคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือบัตรแรงงานข้ามชาติ) ที่ลูกเกิดในประเทศไทยจะไม่ได้สัญชาติไทยตามหลักดินแดน

2) การได้สัญชาติไทยภายหลังการเกิด คือ ขณะเกิดไม่ได้สัญชาติไทยแล้วมาขอภายหลัง แบ่งออกเป็น

- 2.1 การขอถือสัญชาติโดยการสมรส เฉพาะฝ่ายหญิงเท่านั้นที่ขอมีสัญชาติไทยตามสามีได้

2.2 การขอแปลงสัญชาติ จะขอได้ต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น อยู่ในประเทศไทยต่อเนื่องกว่า 5 ปี มีอาชีพมั่นคง เป็นต้น

4. การแจ้งตาย

นายทะเบียนจะต้องรับแจ้งการตาย หากมีการตายเกิดขึ้นในราชอาณาจักรไทย ไม่ว่าผู้ตายจะเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าวก็ตาม แม้จะไม่มีชื่อปรากฏในเอกสารการทะเบียนราษฎร (ตามหนังสือที่ มท.0309.1 / ว 36) โดยได้รับใบรับรองการตาย ใบมรณบัตร ทร. 4 ทร.5 หรือ ทร.051 ตามแต่สถานะบุคคลของผู้ตาย

4.6 สิทธิในการเดินทาง

แรงงานข้ามชาตินั้นมีสิทธิที่จะได้รับการส่งเสริมให้ได้รับเสรีภาพในการเดินทางซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีตามที่ปรากฏอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน(Universal Declaration of Human Rights) ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2491 (ค.ศ.1948) ในลักษณะที่เป็นหลักการของแนวทางปฏิบัติที่ทุกชาติประกาศร่วมกัน

ข้อ 13

- 1) บุคคลมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และในถิ่นที่อยู่ภายในขอบเขตดินแดนของแต่ละรัฐ
- 2) บุคคลมีสิทธิที่จะเดินทางออกจากประเทศใดๆ รวมทั้งของตนเองและที่จะกลับคืนสู่บ้านเกิดเมือง

นอน

ข้อ 14

- 1) บุคคลมีสิทธิที่จะแสวงหาและพักพิงในประเทศอื่นๆ เพื่อลี้ภัยจากการกดขี่ข่มเหง
- 2) สิทธินี้จะกล่าวอ้างมิได้ในกรณีการฟ้องคดี ซึ่งโดยความจริงเกิดจากความผิดที่ไม่ใช่เรื่องการเมืองหรือจากการกระทำที่ขัดต่อความมุ่งประสงค์และหลักการของสหประชาชาติ

ต่อมาหลักการดังกล่าวก็ได้นำมาบันทึกให้มีผลผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศแก่ประเทศที่เป็นภาคีใน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อ 29 ตุลาคม 2539 มีผลใช้บังคับ 30 มกราคม 2540 ซึ่งมีเนื้อหาดังนี้

ข้อ 12

- 1) บุคคลทุกคนที่อยู่ในดินแดนของรัฐใดโดยชอบด้วยกฎหมาย ย่อมมีสิทธิในเสรีภาพในการโยกย้ายและเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่ภายในดินแดนของรัฐนั้น
- 2) บุคคลทุกคนย่อมมีเสรีที่จะออกจากประเทศใดๆรวมทั้งประเทศของตนได้
- 3) สิทธิดังกล่าวข้างต้นไม่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดใด ๆ เว้นแต่เป็นข้อจำกัดตามกฎหมาย และที่จำเป็นเพื่อรักษาความมั่นคงของชาติ ความสงบเรียบร้อย การสาธารณสุข หรือศีลธรรมของประชาชนหรือเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น และข้อจำกัดนั้นสอดคล้องกับสิทธิอื่น ๆ ที่รับรองไว้ในกติกานี้
- 4) บุคคลจะถูกกลั่นแกล้งสิทธิในการเดินทางเข้าประเทศของตนโดยอำเภอใจมิได้

การปฏิบัติภายในประเทศไทย

เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และ เขมร ที่ขึ้นทะเบียน (ทร. 38/1) ตามมติคณะรัฐมนตรี มีฐานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง ที่ได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในพื้นที่ควบคุมเพื่อรอการส่งกลับ ซึ่งพื้นที่ควบคุมของแรงงานข้ามชาติจดทะเบียน (ทร.38/1) คือ จังหวัด หมายความว่า แรงงานข้ามชาติสามารถเดินทางภายในจังหวัดที่จดทะเบียนเอาไว้ หากออกนอก

จังหวัด ต้องขออนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด หากออกนอกจังหวัดโดยไม่ได้รับอนุญาตสิทธิอยู่อาศัย และสิทธิทำงานจะเสียไปกลายเป็นคนต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งกฎเกณฑ์นั้นเป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย "เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้เป็นกรณีพิเศษ" ซึ่งเนื้อหาสรุปได้ดังนี้

1) กรณีต้องขออนุญาตก่อนออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติซึ่งเป็นจังหวัดที่ได้รับ อนุญาตให้ทำงานมี 6 กรณี เท่านั้นคือ

- เพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
- เพื่อเป็นพยานศาล
- ได้รับหมายเรียกจากพนักงานสอบสวน
- มีหนังสือเรียกตัวจากหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- เพื่อการรักษาพยาบาล
- ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนสถานที่ทำงานจากอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

กรณีเดินทางไปศึกษา เป็นระยะเวลาตามหลักสูตรการศึกษาระดับนั้น ไม่จำเป็นต้องขออนุญาตเป็นครั้งคราว ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในสิทธิการศึกษา โดยการหลักเกณฑ์การออกนอกเขตเพื่อการศึกษา นั้นเป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2) กรณีที่ออกจากพื้นที่จังหวัดโดยไม่ต้องขออนุญาตมี สองกรณีคือ

- กรณีคนรับใช้ในบ้านสามารถ ติดตามนายจ้าง สามี หรือภรรยาของนายจ้างไปทำหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ โดยนายจ้าง สามี หรือภรรยาของนายจ้าง และลูกจ้างจะต้องเดินทางไปด้วยกัน และต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกครั้งที่มีการขอตรวจสอบ

- กรณีลูกจ้างในกิจการประมงหรือเรือขนถ่ายสินค้าทางน้ำให้เคลื่อนย้ายออกนอกท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยทางเรือ เพื่อไปทำงานในท้องที่ทุกแห่งที่มีท่าเรือทำการประมงทะเล หรือในเส้นทางที่เป็นปกติทางการค้าของกิจการขนถ่ายสินค้าได้ แต่ห้ามมิให้ออกนอกเขตบริเวณท่าเรือที่ทำการประมงทะเลหรือขนถ่ายสินค้า ซึ่งครอบคลุม 22 จังหวัดชายฝั่งทะเล ได้แก่ ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม จันทบุรี ตราด ชลบุรี ระยอง เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ระนอง ชุมพร กระบี่ พังงา ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี ตรัง นครศรีธรรมราช สงขลา สตูล ปัตตานี และ นราธิวาส

4.7 สิทธิในทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติ

สิทธิในทรัพย์สินแรงงานข้ามชาตินั้นได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 41 ได้ รับรองไว้ว่า "สิทธิของบุคคลในทรัพย์สินย่อมได้รับความคุ้มครอง ขอบเขตแห่งสิทธิ และการจำกัดสิทธิเช่นนี้ย่อมเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ การสืบทอดย่อมได้รับความคุ้มครองสิทธิของบุคคลในการสืบทอดย่อมเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ" ดังนั้นเมื่อมีการโต้แย้งสิทธิ หรือหน้าที่ของบุคคลตามกฎหมาย เช่น การฟ้องให้ผู้กู้ชำระเงินตามสัญญา หรือการฟ้องเรียกให้ผู้ละเมิดชดเชยค่าเสียหาย ซึ่งเป็นสิทธิในทรัพย์สินดังนี้แรงงานข้ามชาติก็มีสิทธิที่จะใช้ช่องทางทางศาลในการคุ้มครองและเรียกร้องสิทธิของตนได้

1. สิทธิในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอาญา

แรงงานข้ามชาติสามารถมีสิทธิและกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินซึ่งผู้ใดจะมาละเมิดมิได้ อาทิ

ลักทรัพย์ - บัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติ เป็นกรรมสิทธิ์ของตัวแรงงาน เจ้าหน้าที่ หรือนายจ้างที่แย่งชิงไปมีความผิดอาญฐานลักทรัพย์

ยักยอกทรัพย์ - บัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติที่ให้เจ้าหน้าที่หรือนายจ้างตรวจแล้วไม่คืน เจ้าหน้าที่ หรือนายจ้างมีความผิดทางอาญารัฐานยักยอกทรัพย์

ฉ้อโกง - หากแรงงานโดนหลอกลวง เสียเงินให้แก่บุคคลอื่นผู้นั้นมีความผิดฐานฉ้อ โกง

2. สิทธิในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแพ่ง

บุคคลที่มีสิทธินำคดีแพ่งขึ้นฟ้องร้องต่อศาล จะต้องมิเหตุตามกฎหมายกำหนดไว้ 2 ประการ คือ

1) มีการโต้แย้งสิทธิ หรือ คดีที่มีข้อพิพาท เช่น ละเมิด

2) มีความจำเป็นต้องใช้สิทธิทางศาล หรือคดีไม่มีข้อพิพาท เช่น การขอเป็นผู้ปกครองผู้เยาว์

ผู้ที่จะฟ้องคดีหรืออาจถูกฟ้องคดีแพ่งได้ ต้องเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล

บุคคลธรรมดา ได้แก่ มนุษย์หรือคนซึ่งเมื่อมีสภาพบุคคลก็มีสิทธิและหน้าที่ จึงอาจเป็นโจทก์ฟ้องหรือถูกฟ้องเป็นจำเลยได้ อนึ่ง ตำแหน่ง หน้าที่ราชการบางตำแหน่งรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วย เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดอาจเป็นโจทก์ฟ้องหรือถูกฟ้องเป็นจำเลยได้เช่นกัน

กรณีผู้เยาว์ ถ้าจะฟ้องคดีอาจแยกเป็น 2 กรณี คือ กรณีผู้แทนโดยชอบธรรมฟ้องคดีแทนผู้เยาว์ หรือกรณีผู้เยาว์ฟ้องคดีเองซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม ก่อน แต่ถ้าผู้เยาว์ถูกฟ้องคดี ผู้แทนโดยชอบธรรมจะต้องเข้าดำเนินคดีแทน

นิติบุคคล เป็นบุคคลที่กฎหมายกำหนดขึ้นให้มีสิทธิและหน้าที่บางประการที่นิติบุคคลจะมี อย่างเช่น บุคคลธรรมดาไม่ได้ การจะเป็นนิติบุคคลได้ต้องมีกฎหมายบัญญัติรับรองไว้ นิติบุคคลได้แก่ บริษัทมหาชน จำกัด บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญ สมาคม มูลนิธิ เป็นต้น

การฟ้องคดี

ตราบใดที่จำเลยมีภูมิลำเนา หรือ มูลคดีเกิดในเขตอำนาจศาลไทย ไม่ว่าโจทก์จะมีสัญชาติใด ก็สามารถใช้สิทธิทางศาลในประเทศไทยได้ แม้ไม่มีเอกสารแสดงตัวใดๆ เลยก็สามารถใช้สิทธิทางศาลได้

ชนิดของพยานหลักฐาน

1. พยานบุคคล หมายถึง บุคคลที่ไปเบิกความให้ข้อเท็จจริงต่อศาล
2. พยาน เอกสาร หมายถึง กระดาษ หรือวัตถุใดๆ ที่ปรากฏตัวอักษร ตัวเลข หรือเครื่องหมายซึ่งเป็นการสื่อความหมายนั้นๆ เช่น สัญญากู้ โฉนดที่ดิน
3. พยานวัตถุ หมายถึง วัตถุสิ่งของหรือสัตว์ที่นำมาให้ศาลตรวจ
4. พยานผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง พยานที่มากับความให้ความเห็นต่อศาล ในฐานะเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษในวิชาการบางอย่าง

--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในระบบภาคอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติการของรัฐ ผู้ประกอบการ และการจัดการแรงงานที่มีต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติลาว และเพื่อศึกษาวิถีชีวิตของการทำงานภาคอุตสาหกรรม การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติลาวในพื้นที่ที่อพยพมาอยู่ใหม่ที่แรงงานย้ายถิ่นมา โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 12 หน้า และได้แบ่งคำถามออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิต่างๆของแรงงานข้ามชาติ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปสู่ข้อเสนอในเชิงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมให้กับรัฐท้องถิ่น รัฐส่วนกลาง และองค์กรต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรม

ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ซึ่งการสัมภาษณ์จะขึ้นอยู่กับความสมัครใจ โดยท่านไม่ต้องตอบคำถามในข้อที่ไม่อยากตอบ และมีสิทธิ์ที่จะหยุดให้สัมภาษณ์เมื่อใดก็ได้ อย่างไรก็ตาม เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้และให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนทุกข้อ

คณะผู้วิจัย

ชื่อผู้สัมภาษณ์	ชื่อ..... สกุล
วันที่สัมภาษณ์	วันที่..... เดือน..... ปี.....
เวลาเริ่มสัมภาษณ์	เวลาจบการสัมภาษณ์
ประเภทโรงงาน	

แบบสอบถามสำหรับแรงงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน ☐ และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1.1. ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อผู้ตอบแบบสอบถามนามสกุล.....
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. อายุ.....ปี
4. บ้านเดิมของคุณอยู่ที่ แขวง.....(ในสปป.ลาว)
5. อาชีพปัจจุบันของคุณคือ.....ตำแหน่ง/แผนก.....
 โรงงาน.....ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด.....
6. ระยะเวลาที่คุณเข้ามาทำงานในประเทศไทย (ระบุจำนวน.....ปีเดือน.....วัน)
☐ 0 - 6 เดือน ☐ 7 เดือน - 12 เดือน (1 ปี)
☐ เกิน 1 ปีขึ้นไป ☐ มากกว่า 3 ปีขึ้นไป
7. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของคุณคือ
☐ ไม่ได้เรียน ☐ ระดับประถมศึกษา (ป.1- ป.5) ☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ ระดับอุดมศึกษา ☐ อื่นๆ.....
8. อาชีพของคุณก่อนมาอยู่ประเทศไทยคือ
☐ ไม่ได้ประกอบอาชีพ ค่าจ้าง(ระบุ)..... รับจ้างไป/ กรรมกร
☐ เกษตรกรรม → ☐ ทำไร่ ☐ ทำสวน ☐ ทำนา
☐ อื่นๆ.....
9. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ สมรสอยู่ด้วยกัน
☐ สมรสไม่ได้อยู่ด้วยกัน ☐ หย่าร้าง
☐ อื่นๆ.....
10. จำนวนสมาชิกในครอบครัวของคุณที่อยู่อาศัยด้วยกันในประเทศลาวมีกี่คน (รวมตัวคุณด้วย)
☐ 1-5 คน
☐ 6-10 คน
☐ 10 คน ขึ้นไป
 แยกเป็น
☐ พ่อ ☐ แม่ ☐ สามเณร/ภรรยา
☐ พี่ จำนวนคน
☐ น้อง จำนวนคน
☐ ลูก จำนวนคน
☐ ญาติ (ระบุ.... น้า..... อา..... ตา..... ยาย.....) จำนวน.....คน
11. ผู้ที่ท่านต้องดูแลและส่งเงินไปให้ในประเทศลาวมีกี่คน
☐ 1-5 คน
☐ 6-10 คน
☐ 10 คน ขึ้นไป
 แยกเป็น
☐ พ่อ ☐ แม่ ☐ สามเณร/ภรรยา
☐ พี่ จำนวนคน
☐ น้อง จำนวนคน
☐ ลูก จำนวนคน

- ☐ญาติ (ระบุ.....น้ำ.....อา.....ตา.....ยาย.....) จำนวน.....คน
12. จำนวนผู้ที่ติดตามแรงงานมาในประเทศไทย
- ☐พ่อ ☐แม่ ☐สามี/ภรรยา
- ☐พี่ จำนวนคน
- ☐น้อง จำนวนคน
- ☐ลูก จำนวนคน
- ☐ญาติ (ระบุ.....น้ำ.....อา.....ตา.....ยาย.....) จำนวน.....คน
13. ปัจจุบันคุณมีภาระหนี้สินในสปป.ลาวหรือไม่
- ☐มี จำนวน.....กีบ
- ☐ไม่มี
14. รายได้ในสปป.ลาวของคุณต่อเดือน
- ☐ไม่เกิน 200,000 กีบ ☐ 200,001-300,000 กีบ
- ☐ 300,001-400,000 กีบ ☐ 400,001 ขึ้นไป
- (ขอให้ระบุจำนวน.....กีบ)

1. 2. กระบวนการอพยพและการเข้าสู่การจ้างงาน

1) กระบวนการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย

15. คุณเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งนี้เป็นครั้งแรกหรือไม่
- ☐ใช่
- ☐ไม่ใช่ → คุณมาประเทศไทยกี่ครั้งแล้ว..... ครั้ง (นับรวมครั้งปัจจุบัน แต่ไม่นับรวมการกลับไปเยี่ยมบ้าน)
16. คุณมาประเทศไทยครั้งแรกเมื่อคุณอายุกี่ปี.....ปี
- วัตถุประสงค์ในการเข้ามาเพื่อ.....
17. คุณเดินทางเข้ามาในประเทศไทยครั้งแรกด้วยวิธีการใด
- ☐รถยนต์ ☐ใช้เรือข้ามฟาก บริเวณ.....
- ☐วิธีการอื่น ๆ (ระบุ).....
18. ในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยครั้งแรกคุณผ่านด่านที่เป็นทางการที่ไหน
- ☐ด่านหนองคาย
- ☐ด่านมุกดาหาร
- ☐ด่านช่องเม็ก จ.อุบลราชธานี
19. ในการข้ามแดนเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยมีความลำบากหรือไม่จากกฎเกณฑ์ของรัฐ
- ☐ลำบาก (ระบุ) อย่างไร.....
- ☐ไม่ลำบาก (ข้ามไปข้อ 21)
20. จากข้อ 19 ถ้าลำบาก คุณมีวิธีการจัดการปัญหานั้นอย่างไร
-
21. ครั้งแรกในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยคุณต้องจ่ายเงินหรือไม่
- ☐จ่าย (ระบุ) จำนวน.....บาท
- ☐ไม่ได้จ่าย
22. เงินจำนวนดังกล่าวได้มาจากแหล่งใด
- ☐เงินออมของครอบครัว ☐ขายที่ดินทำกิน/ทรัพย์สินอื่นๆ
- ☐จำนวนที่ดินทำกิน/ทรัพย์สินอื่นๆ ☐กู้ยืมเงินจากธนาคาร/สถาบันการเงิน
- ☐กู้ยืมเงินจากนายทุนเงินกู้ ☐กู้ยืมจากญาติพี่น้อง/เพื่อน
- ☐หักรายได้ที่จะได้รับในต่างประเทศ ☐อื่นๆ (ระบุ).....
23. ผู้ที่แนะนำ/ชักชวนคุณให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย
- ☐พ่อแม่ ☐ญาติสนิท
- ☐เพื่อน ☐นายหน้า
- ☐อื่นๆ.....

24. ใครเป็นคนช่วยเหลือคุณในการข้ามแดน

- ☐ พ่อแม่ ☐ ญาติหรือเพื่อน
☐ นายหน้า ☐ ตำรวจ
☐ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

25. ในการเดินทางเข้ามาทำงานครอบครัวของคุณได้รับเงินล่วงหน้าเป็นค่าจ้างของคุณหรือไม่

- ☐ ได้รับ
☐ ไม่ได้รับ
☐ ไม่ทราบ

26. เหตุผลหลักที่คุณตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย (เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ)

- ☐ ถูกบังคับเอาเปรียบจากหน่วยงานราชการที่ สปป.ลาว ☐ เกิดปัญหาการว่างงาน
☐ ทำนา ไร่ สวน ไม่ได้ผลผลิต ต้อง ☐ หารายได้เลี้ยงครอบครัว
☐ ต้องการหาที่อยู่ใหม่ที่ดีกว่า ☐ ต้องการหาเงินไปใช้หนี้
☐ อื่นๆ (ระบุ).....

2) กระบวนการเข้าสู่การจ้างงาน

27. งานที่ทำปัจจุบันเป็นงานแรกของคุณในประเทศไทยใช่หรือไม่

- ☐ ใช่
☐ ไม่ใช่ (ระบุ) งานแรกของคุณคือ.....

28. คุณมาทำงานนี้ ได้อย่างไร

- ☐ มาสมัครด้วยตนเอง พ่อ ☐ จ้างงานให้
☐ ญาติ/เพื่อนหางานให้ ☐ นายหน้าจาก สปป.ลาว พามาทำงาน
☐ อื่นๆ (ระบุ).....

29. คุณต้องจ่ายเงินให้คนอื่นเพื่อให้ได้ทำงานนี้หรือไม่

- ☐ จ่าย (ระบุ) เป็นจำนวนเงิน.....บาท
☐ ไม่ได้จ่าย

30. ถ้ามีการจ่ายเงินคุณต้องจ่ายค่าอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ค่าเอกสาร ระบุจำนวน.....บาท ค่า ☐ นทาง ระบุจำนวน.....บาท
☐ ค่านายหน้า ระบุจำนวน.....บาท ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

31. ค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานคุณต้องจ่ายเงินให้ใครบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ นายจ้าง ระบุจำนวน.....บาท นาย ☐ จ้าง ระบุจำนวน.....บาท
☐ บริษัทจัดหางาน ระบุจำนวน.....บาท อื่น ☐ (ระบุ).....

32. คุณยังเป็นหนี้คนที่จัดหางานให้คุณอยู่หรือไม่

- ☐ ยังเป็นหนี้อยู่ (ระบุ) เป็นจำนวนเงิน.....บาท
☐ ไม่ได้เป็นหนี้

33. ก่อนเดินทางเข้ามาในประเทศไทยคุณได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานที่จะมาทำหรือไม่

- ☐ ได้รับ (ระบุ) ข้อมูลเกี่ยวกับ.....
☐ ไม่ได้รับ

34. งานที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากที่คุณได้รับการบอกกล่าวก่อนมาทำงานนี้หรือไม่

- ☐ แตกต่าง (ระบุ).....
☐ ไม่แตกต่าง (ข้ามไปข้อ 36)
☐ ไม่เคยได้รับการบอกกล่าวมาก่อน

35. กรณีที่มีความแตกต่าง คุณมีการปรับตัวและเรียนรู้ในการทำงานนั้นอย่างไร

- ☐ เรียนรู้ด้วยตนเอง ☐ เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน
☐ เรียนรู้จากหัวหน้างาน ☐ รับการฝึกอบรมจากนายจ้าง

- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
36. ในการเข้ามาทำงาน คุณเคยเห็นสัญญาจ้างงานของคุณหรือไม่
- ☐ เคย
- ☐ ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 38)
37. ถ้าเคย งานปัจจุบันของคุณเป็นไปตามสัญญาการจ้างงานหรือไม่
- ☐ เป็นไปตามสัญญา
- ☐ ไม่เป็นไปตามสัญญา
38. ระหว่างการทำงานที่บ้าน (สปป.ลาว) กับการเข้ามาทำงานที่ใหม่ (งานปัจจุบันในประเทศไทย) มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
- ☐ แตกต่าง อย่างไร (ระบุ).....
- ☐ ไม่แตกต่าง อย่างไร (ระบุ).....
39. ถ้าแตกต่าง คุณมีวิธีการจัดการ/ปรับตัวอย่างไร
-

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิต่างๆของแรงงานข้ามชาติ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน ☐ และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ท่านได้รับจากการทำงาน การดำเนินชีวิต ในขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

2.1. สิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ (ด้านการงาน และสวัสดิการต่างๆ)

40. คุณทราบหรือไม่ว่า คุณเป็นแรงงานในกลุ่มใดต่อไปนี้
- ☐ แรงงานกลุ่ม MOU
- ☐ แรงงานกลุ่มพิสูจน์สัญชาติ
- ☐ แรงงานกลุ่มขึ้นทะเบียนตามมติ ครม.
- ☐ ไม่ทราบ
41. คุณได้รับสิทธิประโยชน์ใดดังต่อไปนี้
- ☐ สิทธิประกันสังคม
- ☐ สิทธิบัตรประกันสุขภาพ
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
42. คุณเคยได้ใช้สิทธิประโยชน์นั้นหรือไม่
- ☐ เคย (ระบุ) สิทธิที่ใช้.....
- ☐ ไม่เคย (ระบุ) เพราะ.....
43. กรณีแรงงานที่ได้รับสิทธิประกันสังคม คุณทราบหรือไม่ว่า คุณมีสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้

สิทธิประโยชน์	ทราบ	ไม่ทราบ
1. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย		
2. ทูพพลภาพ		
3. ตาย		
4. คลอดบุตร		
5. สงเคราะห์บุตร		
6. ชราภาพ		
7. ว่างาน		

44. ในการทำงานคุณได้รับสวัสดิการใดจากนายจ้างบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ เครื่องแบบและอุปกรณ์ในการทำงาน
- ☐ ที่พักอาศัย
- ☐ ช่วยจัดการส่งเงินกลับบ้าน
- ☐ เงินยืม
- ☐ อาหาร
- ☐ บริการทางด้านสุขภาพ
- ☐ ค่าจดทะเบียน
- ☐ มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
45. นายจ้างได้หักเงินเดือนในค่าสวัสดิการเหล่านี้หรือไม่
- ☐ หัก (ระบุ).....
- ☐ ไม่หัก
46. คุณได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดหรือไม่
- ☐ ได้รับ
- ☐ ไม่ได้รับ
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
47. คุณได้รับค่าจ้างจากการทำงานบ่อยแค่ไหน
- ☐ ทุกวัน ☐ ทุกสัปดาห์
- ☐ เดือนละสองครั้ง ☐ ทุกเดือน
- ☐ ไม่แน่นอน ☐ ไม่รู้
48. รายได้ในปัจจุบัน ของคุณต่อเดือน
- ☐ ไม่เกิน 3,000 บาท ☐ 3,001-6,000 บาท
- ☐ 6,001-9,000 บาท ☐ 9,001-12,000 บาท
- ☐ 12,001 บาทขึ้นไป (ขอให้ระบุจำนวน.....บาท)
- แยกเป็น ค่าทำงานปกติ จำนวน.....บาท
- ค่าทำงานล่วงเวลา จำนวน.....บาท
- อื่น ๆ (ระบุ).....จำนวน.....บาท
49. รายจ่าย ของคุณต่อเดือน
- ☐ ไม่เกิน 3,000 บาท ☐ 3,001-6,000 บาท
- ☐ 6,001-9,000 บาท ☐ 9,001-12,000 บาท
- ☐ 12,001 บาทขึ้นไป (ขอให้ระบุจำนวน.....บาท)
- แยกเป็น ค่าอาหาร จำนวน.....บาท
- ค่าเสื้อผ้า จำนวน.....บาท
- ค่ายา จำนวน.....บาท
- ค่าเที่ยวเล่น/ดูหนัง จำนวน.....บาท
- ค่าอื่น ๆ (ระบุ).....จำนวน.....บาท
50. ในหนึ่งวัน คุณทำงานวันละกี่ชั่วโมง
- ☐ น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ☐ 8 ชั่วโมง
- ☐ 9 ชั่วโมง ☐ 10 ชั่วโมง
- ☐ 11 ชั่วโมง ☐ 12 ชั่วโมง
- ☐ มากกว่า 12 ชั่วโมง
51. ช่วงเวลาหลังเลิกงาน คุณทำกิจกรรมอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ พักผ่อน/ดูทีวี ในที่พัก ☐ ไปดูหนัง/เดินเล่น
- ☐ เล่นกีฬา ☐ จักรกลุ่มสรวลเสเฮฮา
- ☐ ไปพบปะกับเพื่อนภายนอกโรงงาน ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
52. ในหนึ่งสัปดาห์ คุณทำงานกี่วัน
- ☐ น้อยกว่า 5 วัน ☐ 5 วัน
- ☐ 6 วัน ☐ 7 วัน
53. ในหนึ่งเดือน คุณมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างกี่วัน
- ☐ 0 วัน
- ☐ 1-2 วัน
- ☐ 3-4 วัน
54. ในหนึ่งเดือน คุณมีวันหยุดที่ไม่ได้รับค่าจ้างกี่วัน
- ☐ 0 วัน ☐ 1-2 วัน

- ☐ 3-4 วัน ☐ มากกว่า 5 วัน
55. ในการทำงานแต่ละวัน คุณมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันละกี่ชั่วโมง
- ☐ น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- ☐ 1 ชั่วโมง
- ☐ 2 ชั่วโมง
- (ระบุช่วงเวลา.....)
56. เวลาพักส่วนใหญ่ คุณทำอะไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ จิบกลุ่มสรวลเสเฮฮา ☐ นอน
- ☐ ดูทีวี ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
57. คุณสามารถลาหยุดจากการทำงานได้หรือไม่
- ☐ ได้
- ☐ ไม่ได้
- ☐ ไม่ทราบ
58. คุณเคยใช้สิทธิลาหยุดเพื่ออะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ ลาป่วย ☐ ลาคลอด (สำหรับแรงงานหญิง)
- ☐ ลาเพื่อทำหมัน ☐ ลากิจ
- ☐ ลาเพื่อฝึกอบรม ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
59. ในระหว่างการเข้ามาทำงาน คุณเคยได้รับบาดเจ็บ/ป่วย หรือไม่
- ☐ เคย (ระบุ) การเจ็บป่วยครั้งล่าสุดคือ.....
- ☐ ไม่เคย
60. เวลาเจ็บป่วยในเบื้องต้น ใครเป็นคนที่คอยช่วยเหลือ/ดูแลคุณ
- ☐ ดูแลตัวเอง ☐ เพื่อน
- ☐ นายจ้าง ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
61. ในการบาดเจ็บ/ป่วย คุณได้หยุดงานนานเท่าไร
- ☐ 0 วัน ☐ น้อยกว่า 2 วัน
- ☐ 2-4 วัน ☐ 5-7 วัน
- ☐ 8-15 วัน ☐ มากกว่า 15 วัน
62. ในการบาดเจ็บ/ป่วย คุณได้รับการรักษาพยาบาลจากนายจ้างหรือไม่
- ☐ ได้รับ
- ☐ ไม่ได้รับ
63. การรักษาพยาบาล ใครเป็นผู้จ่ายค่ารักษาให้
- ☐ นายจ้าง ☐ ตัวเอง
- ☐ พ่อแม่ ☐ ญาติ
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
64. ในการพักอาศัย คุณพักอาศัยอยู่กับใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ กับพ่อแม่ ☐ กับ.....
- ☐ กับเพื่อน ☐ กับสามี/ภรรยา
- ☐ อยู่คนเดียว ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
65. นายจ้างได้มีการจัดที่พักให้สำหรับแรงงานหรือไม่
- ☐ จัดให้ → ☐ ฟรี ☐ เสียค่าใช้จ่าย
- ☐ ไม่ได้จัดให้
66. กรณีเสียค่าใช้จ่าย คุณต้องเสียค่าใช้จ่ายในการอยู่อาศัยเดือนละ.....บาท
- แยกเป็น ค่าที่พัก.....บาท
- ค่าน้ำ.....บาท
- ค่าไฟ.....บาท

.....

.....

.....

2.2. สถิติสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

85. ก่อนการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย คุณเคยได้รับข้อมูลเรื่องสุขภาพหรือไม่ (ในสปป.ลาว)
- ☐ เคย เรื่อง (ระบุ).....
- ☐ ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 87)
86. ถ้าเคย คุณได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพจากสื่อหรือจากวิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ โทรศัพท์ ☐ วิทู ☐ หนังสือ / แผ่นพับ / โปสเตอร์
- ☐ สื่อบุคคล (เพื่อน นายจ้าง เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เจ้าหน้าที่ภาคเอกชนฯ เล่าให้ฟัง)
- ☐ อื่น.....
87. ในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คุณได้รับการตรวจสุขภาพหรือไม่
- ☐ ได้รับ
- ☐ ไม่ได้รับ (ข้ามไปข้อ 89)
88. ถ้าได้รับ ในการตรวจสุขภาพแต่ละครั้ง ใครเป็นคนเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจ
- ☐ นายจ้าง
- ☐ ตนเอง
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
89. คุณมีบัตรประกันสุขภาพหรือบัตรประกันสังคมหรือไม่
- ☐ มี ประเภทบัตร (ระบุ).....
- ☐ ไม่มี (ข้ามไปข้อ 92)
90. ถ้ามี บัตรของคุณอยู่กับใคร
- ☐ ตนเอง ☐ นายจ้าง
- ☐ นายหน้าจัดหางาน ☐ เพื่อน
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
91. เมื่อคุณเจ็บป่วย คุณมีการดูแลตนเองอย่างไร
- ☐ ซื้อยากินเอง
- ☐ ไปปรึกษาหมอ หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของไทย
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
92. กรณีไม่มีบัตรสุขภาพ/บัตรประกันสังคม เมื่อเจ็บป่วย คุณใช้วิธีการดูแลตนเองอย่างไร
- ☐ ซื้อยากินเอง
- ☐ ไปปรึกษาหมอ หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของไทย
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
93. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา เมื่อมาอยู่เมืองไทยคุณเคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพหรือไม่
- ☐ เคย เรื่อง.....
- ☐ ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 96)
94. ถ้าเคย คุณได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพจากสื่อหรือจากวิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ โทรศัพท์ ☐ วิทู ☐ หนังสือ / แผ่นพับ / โปสเตอร์
- ☐ สื่อบุคคล (เพื่อน นายจ้าง เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เจ้าหน้าที่ภาคเอกชนฯ เล่าให้ฟัง)
- ☐ อื่น.....
95. การสื่อสารเหล่านี้ ช่วยให้คุณมีการเปลี่ยนแปลงในการใช้ชีวิตความเป็นอยู่อย่างไร
-
-
96. ถ้าคุณต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ คุณต้องการรับรู้โดยวิธีใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ โทรศัพท์ ☐ วิทยู ☐ หนังสือ / แผ่นพับ / โปสเตอร์
☐ สื่อบุคคล (เพื่อน นายจ้าง เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เจ้าหน้าที่ภาคเอกชนฯ เล่าให้ฟัง)
☐ อื่น.....
97. ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพที่คุณต้องการ/ชอบดูและฟังมากที่สุดคือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
☐ วิธีการดูแล/ป้องกัน วิ☐การรักษา
☐ อาการของโรค ☐ ช่องทางการติดต่อ
☐ สาเหตุ/ปัจจัยของการเกิดโรค อี☐ (ระบุ).....
98. คุณเคยไปใช้บริการในสถานบริการด้านสุขภาพของ **ภาครัฐ** ของประเทศไทยหรือไม่
☐ เคย โปรดระบุสถานที่.....(โรงพยาบาล เป็นต้น)
 ไม่เคย☐ เพราะ(ข้ามไปข้อ 101)
99. ถ้าเคย คุณไปใช้สถานบริการด้านสุขภาพของภาครัฐในประเทศไทย ส่วนใหญ่คุณไปใช้บริการด้วยเหตุผลอะไร
☐ ขอรับคำปรึกษา / ข้อมูลเรื่องสุขภาพ
☐ มีอาการเจ็บป่วย (ไปขอรับการรักษา)
☐ อื่นๆ (ระบุ).....
100. หลังจากกลับมาจาก การรับบริการแล้ว คุณมีการดูแลสุขภาพอย่างไร

101. สถานบริการด้านสุขภาพที่คุณสะดวกใจในการไปใช้บริการมากที่สุด
☐ สถานบริการภาครัฐ เพราะ.....
☐ สถานบริการภาคเอกชน เพราะ.....
102. คุณเคยประสบกับปัญหา/อุปสรรคในการใช้บริการสถานบริการด้านสุขภาพภาครัฐของประเทศไทยหรือไม่
☐ เคย ปัญหา คือ.....
☐ ไม่เคย
103. เมื่อคุณประสบกับปัญหา/อุปสรรคในการใช้บริการด้านสุขภาพภาครัฐของไทยคุณจัดการกับปัญหานั้นอย่างไร

2.3. สิทธิการศึกษา

104. คุณพูดภาษาไทยได้ดีแค่ไหน
☐ พูดไทยไม่ได้เลย ☐ พูดไทยได้บ้าง
☐ พูดไทยได้ดี แต่ไม่เหมือนคนไทย ☐ พูดไทยได้ดีเหมือนกับคนไทย
105. คุณมีวิธีในการเรียนรู้ภาษาไทย อย่างไร
☐ เรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างไร(ระบุ).....
☐ เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน อย่างไร(ระบุ).....
☐ เรียนรู้จากหัวหน้างาน อย่างไร (ระบุ).....
☐ เรียนรู้จากนายจ้าง อย่างไร(ระบุ).....
☐ อื่นๆ (ระบุ).....
106. ปัจจุบันคุณกำลังเรียนหนังสือหรือเรียนในโครงการการศึกษานอกระบบใดอยู่หรือไม่
☐ เรียน (ระบุ) สถานศึกษา.....
☐ ไม่ได้เรียน เพราะ (ระบุ).....
107. ตัวคุณหรือผู้ติดตาม มีความต้องการที่จะเรียนหนังสือในประเทศไทยหรือไม่
☐ ต้องการ เพราะ (ระบุ).....
☐ ไม่ต้องการ เพราะ (ระบุ).....
108. กรณีมีผู้ติดตาม ผู้ติดตามของคุณได้เรียนหนังสือในประเทศไทยหรือไม่
☐ ได้เรียน
☐ ไม่ได้เรียน

2.4. สิทธิทางวัฒนธรรมและนันทนาการของแรงงานข้ามชาติ

109. เวลาว่างหรือวันหยุด คุณและเพื่อนๆ ได้มีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมบ้างหรือไม่

- ☐ มี
☐ ไม่มี
110. กิจกรรมที่คุณมักจะทำในวันหยุด มีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- | | |
|--|--|
| ☐ ไม่มีเวลาว่าง | ☐ ดูโทรทัศน์ |
| ☐ เล่นกีฬา | ☐ ทำบุญที่วัด |
| ☐ เดินซื้อของที่ตลาด/ห้างสรรพสินค้า | ☐ ฟังเพลง |
| ☐ ไปเยี่ยมเพื่อน/ญาติ | เรียน ☐ หนังสื |
| ☐ นอน/พักผ่อน | ☐ อื่นๆ (ระบุ)..... |
111. คุณเป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการใดในประเทศไทยบ้างหรือไม่
- ☐ เป็น
☐ ไม่เป็น
112. คุณต้องการเข้าร่วมกลุ่มที่พูดคุยกันหรือมีกิจกรรมในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่ (เรียงลำดับความต้องการจาก 1-5)
- | | |
|--|---|
| ☐ สุขภาพ | ☐ ปัญหาในที่ทำงาน |
| ☐ การศึกษา | ☐ ปัญหาการดำเนินชีวิตในประเทศไทย |
| ☐ กฎหมายในประเทศไทย | ☐ การสอนภาษาไทยให้คุณ |
| ☐ การจดทะเบียน | ☐ สอนทักษะในการทำงานให้คุณ |
| ☐ อื่นๆ (ระบุ)..... | |
113. สื่อ/ข่าวสารที่คุณได้รับในวันหยุดหรือเวลาว่าง มาจากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ โทรทัศน์ ☐ วิทยุ ☐ หนังสือ / แผ่นพับ / โปสเตอร์
☐ สื่อบุคคล (เพื่อน นายจ้าง เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เจ้าหน้าที่ภาคเอกชนฯ เล่าให้ฟัง)
☐ อื่น.....
114. คุณชอบดู ฟังหรืออ่านสื่อ/ข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องอะไร.....
- ☐ การเมือง ☐ กีฬา
☐ บันเทิง ☐ สุขภาพ
☐ อื่นๆ (ระบุ).....
115. การสื่อสารเหล่านี้ช่วยให้คุณมีการเปลี่ยนแปลงในการใช้ชีวิตความเป็นอยู่อย่างไร

116. ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย คุณยังคงใช้ประเพณี/วัฒนธรรมเดิมของคุณ (อยู่ สปป.ลาว) อยู่หรือไม่
 เช่น การกิน การแต่งกาย การประกอบพิธีกรรม การละเล่น ฯลฯ
- ☐ ยังคงใช้ ประเพณี/วัฒนธรรมเดิม (ระบุ)
☐ ไม่ใช้ ประเพณี/วัฒนธรรมเดิม(ระบุ) เพราะ.....
117. คุณได้มีการติดต่อกลับครอบครัว/ญาติพี่น้อง ที่อยู่ใน สปป.ลาว บ้างหรือไม่
- ☐ ติดต่อกลับทุกๆเดือน
☐ ติดต่อบ้างเป็นบางครั้ง (3 เดือนครั้ง)
☐ ไม่ได้ติดต่อเลย (ข้ามไปข้อ 119)
118. ถ้ามีการติดต่อ คุณใช้รูปแบบการติดต่อกับครอบครัวที่ สปป.ลาว ผ่านช่องทางใด
- | | |
|--|--|
| ☐ กลับไปหาที่บ้าน สปป.ลาว | ☐ ติดต่อผ่านทางโทรศัพท์ |
| ☐ ติดต่อผ่านทางไปรษณีย์ | ☐ อื่นๆ (ระบุ)..... |

2.5. สิทธิในการเดินทาง

119. คุณเคยเดินทางออกนอกอำเภอ/จังหวัด ที่คุณทำงานหรืออาศัยอยู่หรือไม่ (ไม่รวมการเดินทางกลับ สปป.ลาว)
- ☐ เคย อำเภอ/จังหวัด (ระบุ).....
☐ ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 124)
120. ถ้าเคย เหตุผลในการเดินทาง คือ
- | | |
|--|--|
| ☐ เยี่ยมญาติ/เพื่อน | ☐ หางานใหม่ทำ |
| ☐ เพื่อรักษาพยาบาล | ☐ อื่นๆ (ระบุ)..... |

121. คุณใช้อะไรในการเดินทาง
- ☐ พาสปอร์ต
- ☐ ใบอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพู)
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
122. คุณเคยมีปัญหาในการเดินทางหรือไม่
- ☐ มี ปัญหาที่เจอ (ระบุ).....
- ☐ ไม่มี
123. **ถ้ามี** คุณจัดการกับปัญหาอย่างไร.....
124. ในวันสุดสัปดาห์คุณสามารถเดินทางออกไปข้างนอกโรงงานได้หรือไม่
- ☐ ได้
- ☐ ไม่ได้
- ☐ ไม่มีเวลาไป
125. เหตุผลการเดินทางออกนอกโรงงานส่วนใหญ่ คือ
- ☐ เยี่ยมญาติพี่น้อง/เพื่อน ☐ เที่ยว/เล่น
- ☐ ทำบุญ ☐ ซื้อของ
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
126. การออกนอกโรงงานคุณมีวิธีการเดินทางไปอย่างไร
- ☐ เดินเท้า ☐ รถจักรยาน
- ☐ รถมอเตอร์ไซด์ ☐ โดยสารประจำทาง
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
127. การออกนอกโรงงานคุณเคยมีปัญหาในการเดินทางหรือไม่
- ☐ มี ปัญหาที่เจอ (ระบุ).....
- ☐ ไม่มี
128. **ถ้ามี** คุณจัดการกับปัญหาอย่างไร.....

ขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

**แนวทางการสัมภาษณ์
(สำหรับแรงงานชาวลาว)**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ชีวิตและความเป็นอยู่ใน สปป. ลาว

- ชีวิตความเป็นอยู่ใน สปป.ลาวของท่านเป็นอย่างไร.....
- ทำไมท่านจึงตัดสินใจมาประเทศไทย.....
- กรุณาเล่าวิถีชีวิตในครอบครัวของท่าน ขณะที่อยู่ใน สปป.ลาว.....

1.2. การอพยพ/ และการเคลื่อนย้าย

- ท่านเข้ามาเมืองไทยครั้งแรกตอนอายุกี่ปี..... (ปี พ.ศ.....)
- ท่านเคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งหมดกี่ครั้ง.....
- แต่ละครั้งท่านมีวิธีการเดินทางเข้ามาในแต่ละครั้งเป็นอย่างไร.....
- ตั้งแต่ท่านอพยพมาในประเทศไทย ท่านได้ทำงานอะไรมาแล้วบ้าง.....
- แต่ละงานที่ท่านเคยทำมา มีความแตกต่างอะไรบ้าง.....
- ก่อนที่จะเข้ามาประเทศไทยท่านมีความคาดหวังต่อวิถีชีวิตในเมืองไทยอย่างไร.....
- ในระหว่างการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ท่านได้รับความช่วยเหลือจากใครบ้าง.....
อย่างไร.....
- ท่านเดินทางเข้ามาประเทศไทยได้อย่างไร มีปัญหา/ประสบการณ์ระหว่างการเดินทางอย่างไร
บ้าง.....
- ในระหว่างการเดินทางเข้ามาเมืองไทยแต่ละครั้งท่านต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับใครบ้าง.....
จำนวนเท่าไร.....
- ในระหว่างการเดินทางท่านเจอปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง.....
- ท่านมีการต่อสู้หรือจัดการต่อปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร.....

1.3. กระบวนการเข้าสู่การจ้างงาน

- ท่านเข้ามาทำงานในโรงงานนี้ปีพ.ศ.อะไร.....
- ท่านทราบข่าวในการทำงานนี้ได้อย่างไร..... ใครเป็นคนแนะนำ.....
- ใครเป็นคนพาท่านเดินทางเข้ามาทำงานนี้.....มีวิธีการหรือขั้นตอนอย่างไรบ้าง.....
- ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารในการมาทำงานนี้อย่างไรบ้าง.....
- แรงจูงใจที่ทำให้อยากเข้ามาทำงานในโรงงานนี้คืออะไร.....
- ในการเข้ามาทำงานนี้ท่านต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับใครบ้าง.....จำนวนเงินที่จ่ายในแต่ละ
ครั้งเท่าไร.....
- ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ณ ปัจจุบันหรือไม่.....อย่างไร.....
- ท่านคิดว่าจะเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงานใหม่หรือไม่.....สาเหตุที่ต้องการเปลี่ยน
คืออะไร.....
- งานที่ท่านทำในปัจจุบันตรงกับความคาดหวังของท่านหรือไม่.....อย่างไร.....
- การทำงานในประเทศไทยกับการทำงานที่บ้านในสปป.ลาวมีความแตกต่างกันอย่างไร.....
- ท่านมีการปรับตัวต่อวิถีชีวิตในการทำงานอย่างไร.....

ส่วนที่ 2 สภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน สิทธิ การปรับตัว และการต่อรอง

2.1 วิถีชีวิตด้านการทำงาน

- ท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง.....
- ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านเป็นอย่างไร (ช่วงเวลาในการทำงาน).....
- วันหยุดงานของท่านมีหรือไม่.....สามารถหยุดได้ในวันไหนบ้าง.....
- ท่านคิดว่ารายได้เพียงพอกับการดำรงชีพหรือไม่.....อย่างไร.....
- ท่านเคยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือได้รับน้อยกว่าเท่าที่ควรจะได้หรือไม่.....อย่างไร.....
- ท่านเคยได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากนายจ้างหรือไม่..... อย่างไร.....
- นายจ้างเคยชื่นชม/ตำหนิ/ด่าหรือทำร้ายร่างกายท่านหรือไม่..... อย่างไร.....
- นายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงานเคยช่วยเหลือท่านหรือไม่..... อย่างไร.....
- ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยหรือไม่..... อย่างไร.....
- ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานควรจะมีการปรับปรุงอะไรบ้าง.....

2.2 สภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน

- ท่านพักอาศัยอยู่กับใครบ้าง.....
- ท่านพึงพอใจกับสภาพที่พักอาศัยในปัจจุบันหรือไม่..... อย่างไร.....
- หลังเลิกงานในแต่ละวันท่านมีการทำกิจกรรมอะไรบ้าง.....
- เวลาว่าง หรือวันหยุดท่านกับเพื่อนในโรงงานมีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมอะไรหรือไม่
อย่างไร.....
- การรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมของท่านแต่ละครั้งยังคงมีการใช้ประเพณีวัฒนธรรมเดิมอยู่หรือไม่..
อะไรบ้าง.....

2.3 การปรับตัว/ต่อสู้/ต่อรอง ของแรงงาน

- ท่านคิดว่าวิถีชีวิตของท่านในปัจจุบันมีความสุขหรือไม่..... อย่างไร.....
- ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ท่านประสบปัญหาในด้านใดบ้าง.....
- ท่านมีการแก้ปัญหาในแต่ละเรื่องอย่างไร.....
- เมื่อมีปัญหาส่วนใหญ่ท่านปรึกษาใคร..... เรื่องอะไร.....
- ท่านมีเพื่อน/ญาติพี่น้อง ที่อยู่ในชุมชนเดียวกันมาทำงานด้วยกันหรือไม่...ถ้ามีท่านมีการ
พูดคุยปรึกษาหรือทำกิจกรรมร่วมกันบ้างหรือไม่.....อย่างไร.....
- ในการเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยท่านต้องมีการปรับตัวหรือไม่..... อย่างไร.....
- ท่านเคยมีปัญหากับนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานหรือไม่.....อย่างไร.....ท่านมีวิธีในการ
จัดการปัญหานั้นอย่างไรบ้าง.....
- ท่านมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไร.....
- ท่านเคยถูกจับกุม หรือขูดรีดจากเจ้าหน้าที่รัฐไทยหรือไม่..... อย่างไร.....ท่านมีวิธี
ในการจัดการปัญหานั้นอย่างไรบ้าง.....
- ถ้าท่านมีปัญหาด้านจิตใจ ไม่สบายใจ คิดถึงบ้านท่านพูดคุยหรือปรึกษาใคร.....อย่างไร.....
- ถ้ามีปัญหาทางการเงิน เช่น เงินไม่พอใช้ท่านสามารถที่จะยืมกับใคร.....
- ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวหรือญาติพี่น้องของท่านที่อยู่ประเทศลาว บ้างหรือไม่.....

ติดต่อโดยวิธีใด.....เรื่องที่ติดต่อสื่อสาร.....

- ท่านมีการสื่อสาร/พูดคุยกับหัวหน้าหรือนายจ้างบ้างหรือไม่.....เรื่องอะไร..... ส่วนมากมีการติดต่อโดยวิธีใด

- ความทุกข์ของท่านมีอะไรบ้าง.....
- ท่านพอใจกับวิถีชีวิตในประเทศไทยหรือไม่..... อย่างไร.....
- สิ่งที่ท่านรู้สึกกังวลใจมากที่สุดในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยคือ.....

สำรวจข้อมูล สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่และปฏิบัติการของรัฐและโรงงาน



สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติลาว ในโรงงาน



สภาพที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติ



วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติลาวและครอบครัวในเวลารว่างจากการทำงานในโรงงาน



สภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในโรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยวและโรงงานรองเท้า



สภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในโรงงานอิฐ



วิถีชีวิตประจำวัน การซื้อ การผลิตอาหารของแรงงาน



สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลในโรงงาน



