

แรงงานข้ามชาติ: สิทธิประโยชน์และแนวทางในการจัดการ ของแรงงานเมียนมา อำเภอแม่สวด จังหวัดตาก*

Migrant workers: Privileges and Guideline of Myanmar workers, Mae Sot District, Tak Province

นวภัทร ไตสุวรรณ์, กาบแก้ว ปัญญาไทย และมนัสนันท์ สิงห์ไทย
Nawaphat Tosuwan, Kabkaew Punyathai and Manadsanan Sungthai
วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
Northern College, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Nawaphat2534@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสาเหตุในการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการในอำเภอแม่สวด จังหวัดตาก 2) ศึกษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานสัญชาติเมียนมาที่ได้รับในอำเภอแม่สวด จังหวัดตาก 3) ศึกษาหาแนวทางในการจัดการแรงงานสัญชาติเมียนมา ในอำเภอแม่สวด จังหวัดตาก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แรงงานสัญชาติเมียนมา จำนวน 21 คน ที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 10 ท่าน และเจ้าหน้าที่รัฐจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สาเหตุหรือความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการ เกิดจากการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งแรงงานไทยไม่ทำเนื่องจาก ลำบากและมีความเสี่ยง ประกอบกับแรงงานเมียนมามีความขยัน อดทน ไม่เกียจงานมากกว่าแรงงานไทย
2. แรงงานสัญชาติเมียนมา ได้รับการปฏิบัติตามสภาพการจ้างงานที่กฎหมายกำหนดไว้ในบางครั้ง และได้รับการปฏิบัติตามสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่สม่ำเสมอเช่นกัน

*ได้รับบทความ: 30 มกราคม 2565; แก้ไขบทความ: 29 พฤศจิกายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 10 ธันวาคม 2565
Received: January 30, 2022; Revised: November 29, 2022 ; Accepted: December 10, 2022



3. การจัดการแรงงานเมียนมาที่เหมาะสม ควรมีการนำเข้าแรงงานเข้ามาทำงานแบบไปเช้า-เย็นกลับ มาทำงานตามฤดูกาล ควรมีการอนุญาตให้นายจ้างนำพาลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนถูกกฎหมาย โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการจำกัดพื้นที่ในการทำงานและระยะเวลาที่แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นหรือเปลี่ยนงานใหม่ในพื้นที่ต่างๆ ได้ และการอนุญาตให้แรงงานทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นได้

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ; สิทธิประโยชน์; จังหวัดตาก

Abstract

The objectives of this research were to; 1) study the reasons for hiring Burmese workers of entrepreneurs in Mae Sot District, Tak Province 2) to study the benefits of Burmese workers who have received in Mae Sot District, Tak Province 3) to study and find ways to manage Burmese workers in Mae Sot District, Tak Province, used a qualitative research method. The samples used in the study were 21 Burmese workers, 10 employers or owners, and 5 government officers.

The results of the study found that:

1. The cause or necessity of employing Burmese workers of entrepreneurs caused by a shortage of labor in the area, especially unskilled workers. Thai workers do not do these kinds of unskilled jobs because they are difficult and risky, together with Myanmar workers who are more diligent, patient, and uninterested in work than Thai workers.
2. Burmese workers are treated in accordance with the employment conditions required by law from time to time and the rights of migrant workers are treated unevenly as well.
3. Appropriate forms and methods of managing Burmese workers. Labors should be brought to work on a day-to-day basis. Come to work seasonally. There should be permission for employers to bring employees to register legally. By stipulating rules to limit the working area and the amount of time workers can move to work elsewhere or change to new jobs in different areas, and allow workers to work in labor-intensive industries.

Keywords: Migrant workers; privileges; Tak Province



1. บทนำ

ปัญหาการว่างงานและปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อาจเกิดขึ้นในทุกประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา เมื่อประเทศพัฒนามาระดับหนึ่ง คนในประเทศจะไม่ทำงานระดับล่างที่ต้องใช้แรงงาน เป็นงานที่ยากลำบากและเสี่ยง จึงทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีการขาดแคลนเพิ่มมากขึ้นเป็นผลทำให้รัฐต้องมีการนำเข้าแรงงานต่างชาตินำมาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในทุกประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้น ซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าแรงงานต่างชาตินั้นเป็นส่วนสำคัญที่เข้ามาเป็นกำลังแรงงานทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2559, หน้า 49-74)

สำหรับการใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมีมาตั้งแต่อดีตโดยไม่มีการควบคุม ส่วนใหญ่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย แต่เมื่อแรงงานเพิ่มจำนวนมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม รัฐบาลจึงมีแนวคิดที่จะจัดการระเบียบแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อเป็นการควบคุมดูแลและแก้ไขปัญหา โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2535 ได้ควบคุมเฉพาะแรงงานพม่าในพื้นที่ 10 จังหวัดชายแดน มีแรงงานพม่ามาลงทะเบียนเพียง 706 คน (ปิงปอนด์ รักอำนวยกิจ, 2552) ซึ่งการดำเนินการอย่างเป็นทางการได้เริ่มต้นในปี 2539 โดยคาดการณ์ว่าจะนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานด้วยการควบคุมจำนวนแรงงาน ประเภทของแรงงาน และพื้นที่จ้างงานที่เหมาะสมได้ แม้ว่าในปัจจุบันนี้รัฐบาลจะได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในสังคมไทยอย่างหลากหลายแนวทาง โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของภาครัฐ

หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีการกำหนดนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยออกเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้มีการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ภายใต้กรอบความร่วมมือของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติดังกล่าว ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ดังกล่าว ด้วยการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกันคิดแก้ไข และการนำเอากฎหมายหลายฉบับมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา แต่ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองก็ยังคงเป็นปัญหาเรื้อรังขาดการเอาใจจริงเอาใจกับการดำเนินการกับผู้หลบหนีเข้าเมืองอย่างเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติและประชาชน (กรมประชาสัมพันธ์, 2558)

แรงงานจากประเทศเมียนมาที่เข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอด ได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะสิทธิในกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติหรือไม่เป็นประเด็นที่น่าสนใจ และยังมีอีกประการหนึ่งคือ สถานประกอบการหรือนายจ้างในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน ในกิจการประเภทใดบ้าง เพราะเหตุใดจึงมีความต้องการใช้แรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมา ผู้ประกอบการและแรงงานสัญชาติเมียนมามีความคิดเห็นอย่างไรต่อระบบการจัดการแรงงานผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้านที่ผ่านมา โดยเฉพาะระบบการจ้างงานแบบไปเข้า-เย็นกลับ ทั้งนี้เพราะการจ้างงานของผู้ประกอบการในอำเภอแม่สอดในปัจจุบัน (สำนักงานจัดหางานแม่สอด, 2564) ในแต่ละช่วงเวลาเป็นลักษณะการ



จ้างแรงงานจากประเทศเมียนมาในรูปแบบของการจ้างแบบตามฤดูกาลหรืออัตราค่าจ้างของลูกจ้าง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและการไม้ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในระบบเข้ามาทำงาน ในช่วงที่มีการสั่งซื้อจากลูกค้าเป็นจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานที่มีอยู่ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ตามจำนวนและระยะเวลาการส่งมอบสินค้าได้ทันตามกำหนด รวมถึงเป็นการลดต้นทุนของนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการนำแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนทำงานอย่างถูกกฎหมายกับทางราชการ ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และเมื่อแรงงานผลิตสินค้าและบริการได้ตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างงานทันทีจึงก่อให้เกิดการจ้างแรงงานในระบบเกิดขึ้นมา

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสาเหตุในการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการ และศึกษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานสัญชาติเมียนมาที่ได้รับเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการให้บริการแก่แรงงานสัญชาติเมียนมาที่จะเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ และเป็นแนวทางในการจัดการแรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการในจังหวัดตากได้ถูกต้องตามกฎหมาย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุในการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการ ในอำเภอแม่สอด

2. เพื่อศึกษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานสัญชาติเมียนมาที่ได้รับ ในอำเภอแม่สอด

3. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการจัดการแรงงานสัญชาติเมียนมา ในอำเภอแม่สอด

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงลึก ด้วยการใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) ในพื้นที่ศึกษา นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูล เอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) งานวิจัยและข้อมูลเอกสารจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย แรงงานสัญชาติเมียนมา จำนวน 21 คน ที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้โดยแบ่งเป็นชาย 15 คน หญิง 6 คน โดยเฉลี่ยอายุ 22-45 ปี จำนวน 18 คน และอายุสูงกว่า 46 ปี จำนวน 3 คน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 10 คน แบ่งเป็นชาย 4 คน หญิง 6 คน โดยเฉลี่ยอายุ 35-45 ปี จำนวน 2 คน และอายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่รัฐจำนวน 5 คน โดยเป็นตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 2 คน ตำรวจ 1 คน แรงงานจังหวัด 1 คน ผู้แทนองค์กรท้องถิ่น 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) จำนวน 1 ชุด เพื่อให้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์แรงงานสัญชาติเมียนมาผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่รัฐและตัวแทนภาคเอกชน



ที่เกี่ยวข้อง ที่มีเนื้อหาครอบคลุม กระบวนการ เคลื่อนย้ายแรงงาน การลักลอบเข้าเมืองด้วยตนเอง ไม่ถูกกฎหมายและถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจน สภาพการจ้างงานและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1) การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จัดทำการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ เข้าสัมภาษณ์ไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบ สัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง พร้อมทั้งขออนุญาต บันทึกเสียงและภาพนิ่งเพื่อเก็บเป็นหลักฐานการ วิจัย 2) การรวบรวมข้อมูลจากการประชุมสนทนา กลุ่ม เป็นการปฏิบัติการประชุมโดยให้สมาชิกกลุ่ม ได้สนทนาและซักถามอย่างสร้างสรรค์ และ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการในเวลาที่กำหนดและ ประเมินเพื่อฉันทานุมติเป็นมติเห็นชอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยประมวลผล ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆ กับการเก็บ รวบรวมข้อมูล ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในขณะ ที่สัมภาษณ์และหลังการสัมภาษณ์ สำหรับการ ตรวจสอบข้อมูลและความสมบูรณ์ของข้อมูลนั้นได้ กระทำทุกครั้งหลังเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละครั้ง โดยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Technique) ซึ่งเป็นการยืนยันข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นก็เช่นกัน เป็นการวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา จัดหมวดหมู่ เปรียบเทียบข้อมูลในหมวดหมู่โดยผู้วิจัยกระทำต่อ เนื้อหาเพื่อหาความเหมือนและความแตกต่างกัน ภายในข้อมูลหมวดเดียวกัน และหาสาเหตุของความเหมือนและความแตกต่าง จากนั้นได้จึงนำมา

วิเคราะห์เปรียบเทียบ ทั้งนี้ข้อมูลหรือเนื้อหาที่ได้ จากการสัมภาษณ์นั้น มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

4. สรุปผลการวิจัย

1. สาเหตุหรือความจำเป็นในการใช้ แรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการใน อำเภอแม่สอด ผลการศึกษาจากแรงงานสัญชาติ เมียนมา พบว่า แรงงานเข้ามาทำงานเป็นผลจาก การขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ที่มีจำนวนมาก นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีความ ต้องการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานในสถานประกอบ การของตนเอง โดยเฉพาะแรงงานในภาค อุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้แรงงานประเภท ไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานไทยไม่ทำ จึงส่งผลให้แรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานเป็น จำนวนมาก เนื่องจากมีตำแหน่งงานว่างที่สามารถ รองรับแรงงานเมียนมาที่ต้องการเข้ามาทำงานได้

ผลการศึกษาเห็นว่า เจ้าหน้าที่รัฐและ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ในอำเภอ แม่สอด ส่วนใหญ่เห็นว่า สาเหตุและความจำเป็น ในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมาเนื่องจากการ ขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ ซึ่งพื้นที่มีสถานประกอบ การประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอและการเหมืองที่เป็น อุตสาหกรรมหลัก ลักษณะงานที่ทำเป็นงานหนัก และต้องการความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน จึงส่ง ผลให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ทำ เพราะมีการเลือก ทำงานสายอื่นที่สบายกว่า และแรงงานที่เป็นที่ ต้องการในพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและ กึ่งฝีมือขาดแคลน จึงทำให้นายจ้างหรือเจ้าของ



สถานประกอบการกระตุ้น ตลอดจนมีการเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาคาขาดแคลนในพื้นที่ จนทำให้รัฐมีมาตรการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนแรงงานไทย ประกอบกับแต่ก่อนประเทศเมียนมายังถูกกีดกันจากต่างชาติ ในการทำการค้าการลงทุน จึงส่งผลให้แรงงานเมียนมาว่างงาน ไม่มีงานทำและได้เดินทางเข้ามาทำงานที่อำเภอแม่สอด เนื่องจากอยู่ติดกับชายแดนประเทศเมียนมาที่มีชนกลุ่มน้อยจำนวนมากอาศัยอยู่ คนเหล่านั้นมีความยากจน ไม่มีงานทำและมีความต้องการเข้ามาทำงาน จึงมีการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดตาก ซึ่งมีความต้องการแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานขาดแคลนในพื้นที่ นอกจากนี้ แรงงานเมียนมายังมีความขยันอดทน ไม่เกียจงานและมีความรับผิดชอบในงานมากกว่าแรงงานไทย

กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานสัญชาติเมียนมาเพื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่ อำเภอแม่สอด ผลการศึกษาเห็นว่า ส่วนใหญ่การตัดสินใจร่วมกันระหว่างคนในครอบครัวและตัวผู้ใช้แรงงาน โดยเดินทางมาทำงาน ผลจากด้านเศรษฐกิจที่ต้องการหารายได้ที่สูงกว่าที่ได้ในประเทศ และจากสาเหตุด้านสังคม โดยมีญาติพี่น้องทำงานอยู่หรืออาศัยอยู่ไทยชักชวนหรือช่วยเหลือ รวมถึงสาเหตุด้านวัฒนธรรม เนื่องจากต้องการมาทำงานเพราะเห็นคนอื่นมาทำกันมาก ซึ่งเดินทางเข้ามาทำงานโดยมีนายหน้าจัดหางานนำพาเข้ามาหรือเดินทางเข้ามาเอง มีคนรู้จัก เครือญาติ ติดต่อให้ ด้วยวิธีการผ่านด่านชั่วคราวหรือด่านถาวร ใช้ใบผ่านด่านชั่วคราวและลักลอบอยู่ต่อเพื่อทำงาน ซึ่งมี

สถานภาพการทำงานอยู่เป็นเป็นผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายและยังไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแต่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการพบว่า ยังมีการจ้างแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำงานในสถานประกอบการของอำเภอแม่สอด อีกด้วย ทั้งนี้เพราะบางช่วงเวลาต้องการจ้างแรงงานเมียนมา เนื่องจากการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นหรือต้องใช้แรงงานในสถานประกอบการของตนเองจึงต้องมีการจ้างแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตเข้ามาทำงานเพื่อให้ทันต่อการส่งมอบสินค้า ถ้าเป็นช่วงที่รัฐไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างชาตาก็ไม่สามารถทำได้ จึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำงาน ประกอบกับแรงงานที่ถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะหลบหนีนายจ้างเข้าไปทำงานในเมืองหรือมีนายจ้างมาติดต่อให้ไปทำงานในจังหวัดอื่นๆ ส่งผลให้นายจ้างต้องจ้างแรงงานใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานแทน

2. สภาพการจ้างงานและสิทธิแรงงานที่แรงงานสัญชาติเมียนมาใน อำเภอแม่สอด จังหวัดตากได้รับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สภาพการจ้างงานและสิทธิแรงงานที่แรงงานสัญชาติเมียนมาใน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาจาก กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใช้แรงงานใน จังหวัดตาก พบว่า แรงงานเมียนมา



ได้รับการปฏิบัติตามสภาพการจ้างงานและสิทธิต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า 1) ค่าจ้าง ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างแรงงานข้ามชาตินั้นจะได้รับค่าตอบแทน ได้แก่ ในวันทำงานปกติวันละไม่ต่ำกว่า 300 บาท ได้รับค่าจ้างเพิ่มเมื่อต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เป็นต้น 2) วันและเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติมีการกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่มีความเท่าเทียมกันคือ การทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงหรือไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ได้พักงานระหว่างวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน และได้รับวันหยุดสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน รวมถึงสถานประกอบการ/นายหน้ามีการจัดวันหยุดตามประเพณี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ฯ ไม่น้อยกว่า 13 วัน 3) การลาและการหยุดงาน ส่วนใหญ่จะได้รับสิทธิในการลาหรือหยุดงานตามที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการ กำหนดตามกฎหมาย ได้แก่ สิทธิลาเพื่อการคลอดบุตรและเลี้ยงบุตร สิทธิลาป่วยได้โดยไม่ถูกหักค่าจ้าง/เงินเดือน ตลอดจนไม่ได้รับการปฏิบัติหรือได้รับบางส่วน ในสิทธิลาเพื่อเข้ารับการอบรม/พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) สวัสดิการ ส่วนใหญ่นายจ้างหรือภาครัฐจะมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่แรงงานข้ามชาติ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมในที่ทำงาน มีการจัดหาอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับลูกจ้าง เช่น อุปกรณ์ทำแผลไว้ และมีการจัดอุปกรณ์เครื่องมือป้องกันความปลอดภัยให้ เช่น หมวก รองเท้า 5) สิทธิประกันสังคม แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาโดยถูกกฎหมายนั้น ภาครัฐจะได้มีการรับรองถึงสิทธิประกันสังคม คือ เมื่อเจ็บป่วย/อุบัติเหตุจากการ

ทำงานได้รับสิทธิในการเข้าถึงการรักษาพยาบาล โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ได้รับเงินทดแทนในกรณีได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานและต้องหยุดงาน และได้รับเงินค่าคลอดบุตรตามสิทธิประกันสังคม เป็นต้น 6) สิทธิประโยชน์อื่นๆ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จะได้รับสิทธิอื่นๆ จากนายจ้าง ได้แก่ การได้เข้าร่วมกิจกรรมของสถานประกอบการ เช่น งานกีฬาสัมพันธ์/งานเลี้ยงเทศกาลสำคัญต่างๆ

2.2 สิทธิของแรงงานสัญชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่ได้รับผลการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงานสัญชาติเมียนมา ส่วนใหญ่จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์นั้น สิทธิของแรงงานข้ามชาติได้แบ่งออกเป็น 5 ข้อดังต่อไปนี้ 1) สิทธิก่อนเดินทางและสิทธิระหว่างเดินทางเข้ามาทำงาน ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติที่จะเข้ามาทำงานในพื้นที่แม่สอด จะมีการทำสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ เช่น ค่าจ้าง ลักษณะงานที่ทำสวัสดิการที่ได้รับก่อนเดินทางเข้ามาทำงาน รวมถึงได้รับความช่วยเหลือในการเดินทาง เช่น ยานพาหนะ เอกสารสำหรับการ เป็นต้น และได้ผ่านการตรวจสุขภาพก่อนได้รับใบอนุญาตทำงานทุกๆ ครั้ง และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเดินทางเพราะนายจ้างออกให้ 2) สิทธิของแรงงานข้ามชาติเมื่อเดินทางมาถึงที่หมาย ส่วนใหญ่แรงงานฯ จะได้รับบริการจัดหางานที่เหมาะสมจากหน่วยงานของภาครัฐ โดยไม่เสียค่าธรรมเนียม และได้รับความช่วยเหลือในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศที่ทำงาน เช่น ล่ามแปลภาษา เอกสารเกี่ยวกับการ



ทำงาน คำแนะนำเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เป็นต้น และการนำของใช้ส่วนตัวเข้ามาในประเทศโดยไม่เสียภาษีศุลกากร 3) สิทธิของแรงงานข้ามชาติระหว่างการ ทำงาน ส่วนใหญ่นั้นแรงงานจะได้รับสิทธิการจ้างงานจากนายจ้าง ได้แก่ การได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำหรือเท่ากับคนอื่นๆ ที่ทำงานอยู่ การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดและตรง และการทำข้อตกลงกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและการทำงาน เช่น การดูแลความปลอดภัยในการทำงาน/ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงนายจ้างเป็นผู้จัดหาที่พักให้ฟรีหรือเก็บค่าเช่าในอัตราที่ไม่แพง เป็นต้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ คือการได้รับคำแนะนำ/ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาที่เกิดจากการทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย การได้รับการอบรม/ให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและโรคภัยในการทำงาน การมีอิสระในการเปลี่ยนงานได้หลังจากหมดอายุ และสามารถเดินทางจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งในประเทศไทยก็ได้ และการได้รับความช่วยเหลือตามกฎหมายเมื่อเกิดความขัดแย้งกับนายจ้างเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งเมื่อทำงานมาแล้วและมีความรู้ความชำนาญงานมากขึ้นไม่ได้รับการปฏิบัติหรือได้รับน้อย 4) สิทธิทางสังคมในประเทศเจ้าบ้าน แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานจะได้รับการดูแล ส่วนของการได้รับสิทธิส่งเงินส่วนหนึ่งของรายได้และเงินออมกลับประเทศได้ การได้รับสิทธิกลับไปเยี่ยมครอบครัวในช่วงวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง และการได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำในการปรับตัว

เช่น การให้ข้อมูล สิ่งอำนวยความสะดวก การฝึกอาชีพ ภาษา บริการสุขภาพและความช่วยเหลือทางกฎหมายขณะที่อยู่ในเมืองไทย เป็นต้น 5) สิทธิในการคืนสู่ประเทศและการส่งแรงงานข้ามชาติแรงงานได้กล่าวว่าทางภาครัฐหรือนายจ้าง ได้มีการบริหารจัดการเรื่องการกลับคืนประเทศ ได้แก่ การขอกลับประเทศของตนได้ เมื่อรู้สึกเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานต่อไป และสามารถเดินทางกลับประเทศได้อย่างปลอดภัย เมื่อไม่ต้องการทำงานในเมืองไทยอีกต่อไป

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการจัดการแรงงานสัญชาติเมียนมาที่ผ่านมาและที่เหมาะสมสำหรับใน จังหวัดตาก ผลการศึกษาจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้างหรือผู้ประกอบการได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการแรงงานสัญชาติเมียนมา ของไทยในปัจจุบันและที่ผ่านมา พบว่า การมีมติคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้แรงงานเข้าเมืองที่ผิดกฎหมายมาขอใบอนุญาตทำงานได้ทุกปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539-2557 สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ต่างๆ ได้ แต่เป็นการช่วยแก้ปัญหาได้ช่วงระยะหนึ่งเท่านั้น เจ้าหน้าที่รัฐมองว่าที่รัฐบาลมีนโยบายผ่อนปรนให้มีการนำแรงงานมาขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานนั้นเป็นผลมาจากการผลักดันของกลุ่มทุนเพื่อให้รัฐบาลช่วยแก้ไขปัญหของแรงงานที่ขาดแคลนให้เท่านั้นเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในประเภทงานหนัก สกปรกและยากนั้น แรงงานไทยไม่ทำ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทน มิใช่การแก้ปัญหาระยะยาวในการแก้ไขปัญหากลุ่มคนเข้าเมืองอย่างผิด



กฎหมาย ซึ่งการจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวจึงถูกจำกัดระยะเวลาเป็นเพียงแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งมิได้เป็นการจดทะเบียนทุกวัน อีกทั้ง กรณีพื้นที่แม่สอดเมื่อแรงงานต่างด้าวสามารถขึ้นทะเบียนเป็นผู้มีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายแล้วนั้น บางส่วนหลบหนีนายจ้างเข้าไปทำงานในพื้นที่ขึ้นใน เช่น กทม. หรือพื้นที่ที่มีความเจริญกว่าพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ก่อน) แรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น จึงส่งผลให้แรงงานในพื้นที่ขาดแคลนเช่นเดิม และเกิดการจ้างแรงงานผิดกฎหมายขึ้นรวมถึงพื้นที่ชายแดน (แม่สอด) กลายเป็นจุดพักของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าไปทำงานในพื้นที่ขึ้นใน

การให้มีการพิสูจน์สัญชาติเพื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นผู้เข้าเมืองถูกกฎหมายสามารถทราบถึงสถานภาพทางบุคคล ประวัติอาชญากรรมและข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวโดยการรับรองจากประเทศต้นทาง ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของเจ้าที่รัฐ (ตรวจคนเข้าเมือง) ในการคัดกรองและตรวจสอบสถานภาพของแรงงานต่างด้าวว่าเป็นแรงงานที่ถูกต้องหรือผิดกฎหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การผลักดันกลับสู่ประเทศต้นทางหากเป็นแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานและลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย การพิสูจน์สัญชาติเมื่อเปลี่ยนสภาพเป็นผู้เข้าเมืองถูกกฎหมายส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งทำให้ทราบถึงแรงงานต่างด้าวในประเทศว่ามีจำนวนเท่าใดทำงานในสถานประกอบการใด พื้นที่ใดบ้าง โดยจะช่วยให้การดูแลควบคุมและป้องกันปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

การมีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาในการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวนั้น บางครั้งแรงงานต่างด้าวไม่สามารถจัดหาเอกสารได้ครบถ้วนซึ่งเอกสารบางอย่างต้องได้รับการตอบจากประเทศต้นทาง ได้รับการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่รัฐอย่างเข้มงวด ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการและแรงงานต่างด้าวไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตามสิทธิของแรงงานเอกชนเช่นเดียวกับแรงงานไทยได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ สภาพความเป็นอยู่และการรักษาพยาบาล รัฐบาลจึงควรให้มีการพิสูจน์สัญชาติได้ตลอดทั้งปีสำหรับแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายในช่วงระยะเวลาที่แรงงานได้เข้ามาทำงานตามที่รัฐบาลกำหนดเท่านั้น หากนอกเหนือจากระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานหลังกำหนดต้องผลักดันแรงงานต่างด้าวกลับประเทศของตนเองทันที ไม่มีการผ่อนผันให้ทำงานหรือพักอาศัยต่อในประเทศไทย

ทั้งนี้รูปแบบและวิธีการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมสำหรับในอำเภอแม่สอด พบว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเห็นควรให้มีการนำการจัดระบบการทำงานแบบไปเข้า-เย็นกลับมาปฏิบัติในพื้นที่ เนื่องจากเป็นมาตรการที่เกิดขึ้นเพื่อต้องการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายและเป็นการควบคุมแรงงานให้อยู่ในพื้นที่มิให้เกิดการเคลื่อนย้ายเข้าสู่พื้นที่ขึ้นใน เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เมื่อมีการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานถูกกฎหมายแล้วจะเปลี่ยนงาน/เคลื่อนย้ายเข้าสู่พื้นที่ขึ้นในเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่มีแรงงานเพียงพอต่อปริมาณงานในสถานประกอบการต่างๆ อีกทั้ง



ยังเห็นว่ามาตรการดังกล่าวช่วยลดต้นทุนค่า
ธรรมเนียมการนำเข้าแรงงานของผู้ประกอบการ
ในอำเภอแม่สอด ซึ่งค่าธรรมเนียมอยู่ในอัตราที่
เหมาะสมต่อทั้งผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว
รวมถึงดีต่อผู้ประกอบการในอำเภอแม่สอดที่
สามารถจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายและมีแรงงาน
เพียงพอต่อความต้องการใช้ของผู้ประกอบการและ
เป็นการดีต่อผู้ประกอบการที่ไม่ต้องดูแลความเป็น
อยู่ของแรงงานต่างด้าวและความมั่นคงในระหว่าง
ที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในสถานประกอบการที่
อาจก่อเหตุขึ้น สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐมีความคิดเห็น
แตกต่างจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
ว่าการนำเข้าแรงงานจากประเทศเมียนมาตาม
ข้อตกลง (MOU) เพื่อเข้าทำงานในประเทศไทยเป็น
สิ่งที่พึงกระทำมากที่สุด เนื่องจากการนำเข้า
แรงงานที่ถูกกฎหมายโดยผ่านการตรวจสอบ
สถานะทางบุคคลและคุณสมบัติเบื้องต้นตาม
ตำแหน่งงานจากทั้งประเทศต้นทางและประเทศ
ปลายทางเรียบร้อยแล้ว แรงงานจึงสามารถเข้ามา
ทำงานในประเทศปลายทางได้ โดยได้รับการพิสูจน์
สัญชาติและเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่
ประเทศต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราวหรือ
เอกสารรับรองบุคคลเพื่อใช้เป็นเอกสารขออนุญาต
ทำงาน ซึ่งจะได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นบัตร
สีเขียวและสามารถทำงานในประเทศไทยได้ 4 ปี
อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการนำเข้า
แรงงานตามข้อตกลง (MOU) จึงมีการปรับเปลี่ยน
ระบบการทำงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดค่า
ธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงานส่งผลให้
เป็นการดีต่อการนำเข้าแรงงาน มาทำงานใน

ประเทศไทย

ตลอดจนส่งผลดีต่อผู้ประกอบการในการ
จ้างแรงงานต่างด้าวที่ต้องตามกฎหมาย เพื่อเข้า
มาทำงานในสถานประกอบการสามารถดำเนิน
กิจการได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงการตรวจสอบจาก
เจ้าหน้าที่รัฐ และส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถาน
ประกอบการเป็นที่น่าเชื่อถือและให้ความมั่นใจ
ต่อนักลงทุนในด้านการใช้แรงงานถูกกฎหมายใน
สถานประกอบการ ที่ต้องการทำการค้ากับต่างชาติ
ซึ่งประเทศคู่ค้าส่วนใหญ่จะเน้นจริยธรรมในการ
ปฏิบัติงาน ด้านการใช้แรงงานต้องเป็นแรงงาน
ที่ถูกตามกฎหมายเท่านั้นและห้ามจ้างเด็กอายุ
ต่ำกว่า 15 ปี ในการทำงาน ซึ่งการนำเข้า
แรงงานตามข้อตกลง (MOU) ช่วยให้ผู้ประกอบการ
จ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายมาปฏิบัติงานได้เพียงพอ
ต่อความต้องการใช้แรงงานและส่งผลดีต่อแรงงาน
ในการได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ ทั้งสภาพการจ้าง
งาน สภาพการทำงานในระหว่างการทำงานใน
ประเทศไทย ซึ่งเป็นหลักประกันให้แก่แรงงาน
ต่างด้าวว่าจะได้รับการปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกับ
แรงงานไทย

แต่อย่างไรก็ตาม การนำเข้าแรงงานตาม
ข้อตกลง (MOU) ต้องใช้ระยะเวลานานในการนำ
เข้าและผ่านขั้นตอนที่ยุ่งยาก อีกทั้งยังต้องขึ้นอยู่
กับนโยบายในแต่ละประเทศในการเปิดรับแรงงาน
ให้เข้ามาทำงานในประเทศต้นทางและปลายทาง
ซึ่งอาจทำให้เกิดกลไกนายหน้าในการจัดหาแรงงาน
ให้แก่สถานประกอบการทั้งในประเทศต้นทางและ
ประเทศปลายทางที่ต้องเสียค่าธรรมเนียม/ค่าใช้จ่าย
ในการเข้ามาทำงานที่สูงขึ้นตามลำดับความ



ยากง่ายของการนำแรงงานเข้าสู่ประเทศปลายทาง รวมถึงแรงงานที่นำเข้าตามข้อตกลง (MOU) จะมี เฉพาะงานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ยังไม่มีการ ระบุงานในภาคอุตสาหกรรมสามารถนำเข้าตาม ข้อตกลง (MOU) ได้ ซึ่งในความเป็นจริงแรงงาน ต่างต่าง ทั้งประเทศต้องการส่วนใหญ่เป็นแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลักโดยเฉพาะพื้นที่แม่สอด สำหรับแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการแรงงาน ต่างต่างสำหรับในพื้นที่อำเภอแม่สอด สามารถแยก ตามด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) ด้านนโยบาย ควรมีการจัดทำ แผนแม่บทการจัดการแรงงานหลบหนีเข้าเมือง โดยกำหนดพื้นที่การแก้ไขปัญหาเป็นพื้นที่ชายแดน กับพื้นที่ชั้นใน เช่น พื้นที่ชายแดนมีการนำเข้า แรงงานแบบไปเช้า-เย็นกลับและนำเข้าตามฤดูกาล แต่พื้นที่ชั้นในควรมีการนำเข้าตามข้อตกลงระหว่าง รัฐต่อรัฐ (MOU) เท่านั้น รวมถึงการกำหนดระยะ เวลาการผ่อนผันการใช้แรงงานให้มีความชัดเจน อีกทั้งการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงาน ต่างต่าง ควรนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติมาใช้ เป็นแนวทางในการกำหนดกำลังแรงงานที่ต้องการ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดความ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันในการพัฒนา ประเทศ และการกำหนดนโยบายผ่อนปรนให้ นายจ้างนำพาลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ ถูกกฎหมาย ควรเพิ่มข้อจำกัดในเรื่องพื้นที่ในการ ทำงานและระยะเวลาที่แรงงานสามารถเคลื่อนย้าย ไปทำงานที่อื่นหรือเปลี่ยนงานใหม่ในพื้นที่ต่างๆ ได้ เช่น ประเภทงานที่หำระยะเวลาในการทำงานใน พื้นที่ อย่างน้อยก็เดือน/ปีจึงสามารถย้ายออกนอก

พื้นที่ได้ ตลอดจนการกำหนดนโยบาย/มาตรการ ทางด้านการศึกษาควรสนับสนุนการศึกษาระดับ อาชีวะให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการแรงงานของตลาดแรงงานทั้งประเทศ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือและมีทักษะ ในภาคอุตสาหกรรม

2) ด้านกฎหมาย ควรมีการกำหนด ข้อกฎหมายระหว่างประเทศไทยกับเมียนมาใน เรื่องบทลงโทษแก่ผู้ประกอบการที่มีการใช้แรงงาน ผิดกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง ผิดกฎหมายให้เป็นที่รับทราบกันทั้งสองฝ่ายและ มีผลบังคับใช้อย่างเข้มงวด ตลอดจนการเพิ่ม ข้อกฎหมายเกี่ยวกับลักษณะงานที่อนุญาตให้ แรงงานต่างด้าวทำในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน เข้มข้นได้

3) ด้านการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่รัฐ ควรประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ประกอบการเกี่ยวกับ วันและเวลาในการนำพาแรงงานต่างด้าวมาขึ้น ทะเบียน โดยก่อนการเปิดให้มีการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวอาจทำหนังสือแสดงความจำนงให้ แก่นายจ้างว่าสามารถนำพาลูกจ้างมาขึ้นทะเบียน ได้วันและเวลาใดเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้ประกอบการ รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐสามารถ เตรียมความพร้อมในการให้บริการแก่แรงงาน ต่างต่างและผู้ประกอบการได้ทันท่วงที และ เป็นการป้องกันการนำลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนไม่ทัน ตามระยะเวลาขึ้นทะเบียนที่กำหนดไว้ ตลอดจน รัฐบาลควรสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ตรวจสอบ และควบคุมแรงงานต่างด้าว เพื่อให้การปฏิบัติงาน



มีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น เช่น การให้นายจ้างกรอกรายละเอียดข้อมูลแรงงานต่างด้าวทางเว็บไซต์ก่อนนำพาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. สาเหตุหรือความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการในจังหวัดตาก ผลจากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่รัฐและนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า สาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมา เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ ซึ่งพื้นที่ที่มีสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอและการเน้นที่เป็นอุตสาหกรรมหลัก ลักษณะเป็นงานที่หนักและต้องมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ทำ มีเปลี่ยนงาน/เปลี่ยนอาชีพไปทำงานสายอื่นที่สบายกว่า อีกทั้งเป็นผลจากที่รัฐบาลไทยส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาสูงขึ้น จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เข้ารับการศึกษาคือในระดับมหาวิทยาลัยแทนการจบการศึกษาเพียงแค่ระดับการศึกษาภาคบังคับหรืออาชีวศึกษา จึงส่งผลให้แรงงานที่ต้องการในพื้นที่อำเภอแม่สอดส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือจึงขาดแคลนทำให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการกระตุ้น/เรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาการขาดแคลนในพื้นที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาสอดคล้องศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2559, หน้า 49-74) ได้ศึกษาแนวคิดของ Wallenstein ที่ได้กล่าวไว้ว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการเกิดของระบบโลก บางประเทศเติบโตขึ้นจนกลายเป็น

ศูนย์กลางของทุนนิยมโลก ส่งผลให้เกิดภาวะเศรษฐกิจสองระบบและเกิดตลาดแรงงานระดับทุติภูมิที่มีความต้องการแรงงานระดับล่างที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย เป็นงานหนัก มีความเสี่ยงหรือยากลำบากและมีค่าจ้างต่ำที่เรียกว่า 3DS แต่คนในประเทศเหล่านั้นไม่ต้องการทำงานดังกล่าวแต่มุ่งไปทำงานในระดับสูงที่ใช้ความรู้ทักษะมากขึ้นและมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้แรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจต่ำกว่าตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศที่มีการพัฒนาสูงกว่า แสดงให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่ต้องการทำงานในลักษณะงานที่ใช้ความคิด มากกว่าการใช้กำลังร่างกายในการทำงาน การมีค่านิยมในการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อให้ตนเองมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่สูงตามมาด้วยเช่นกันซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการกำลังแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือมากกว่า จึงเป็นผลทำให้ต้องมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน

2. กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานสัญชาติเมียนมาเพื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่ จังหวัดตาก จากการศึกษาพบว่า แรงงานสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่ตัดสินใจออกจากประเทศบ้านเกิดเพื่อเข้ามาทำงานใน จังหวัดตาก เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคนในครอบครัวและตัวผู้ใช้แรงงาน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ Fielding (2007, pp. 107-137) ซึ่งพบว่า การย้ายถิ่นหรือการเคลื่อนย้ายในเชิงภูมิศาสตร์ (Geographical Mobility) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลื่อนชั้นทางสังคม



ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานของ Long (2005, pp. 1-35) โดยพบว่าผู้ที่ย้ายเข้ามาในเขตเมืองมีแนวโน้มของสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมในระดับที่ดีขึ้นมากกว่าผู้ที่ยังอยู่ในชนบทในขณะเดียวกันงานศึกษาของ DeJong and Fawcett (1981) ก็ได้กล่าวถึงแรงจูงใจของผู้ย้ายถิ่นว่าเป็นความหวังเชิงคุณค่าต่อเป้าหมายในการย้ายถิ่น อันเกิดจากการทำงานร่วมกันของแรงขับในด้านต่างๆ ในระดับปัจเจกบุคคลที่เชื่อมโยงเข้ากับมิติทางสังคม เช่น แรงขับเศรษฐกิจในระดับครัวเรือน การเลื่อนสถานภาพ/ช่วงชั้นทางสังคม ความพึงพอใจในสภาพที่อยู่อาศัย อิทธิพลจากเพื่อนและครอบครัว แบบแผนการดำเนินชีวิตที่พึงพอใจ/ปรารถนา ฯลฯ ดังนั้นความต้องการในการเปลี่ยนสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของตนให้ดีขึ้นจึงเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมถึงความต้องการในการย้ายถิ่นของกลุ่มกลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่มุ่งเน้นเหตุผลด้านความก้าวหน้าในชีวิตซึ่งเป็นกลุ่มผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่หรือการย้ายถิ่นกระแสนหลักของประเทศไทย โดยผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาเพื่อหางานทำในต่างประเทศมากกว่าทำงานในประเทศของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสาเหตุที่ตัดสินใจออกมาทำงานในประเทศไทยนั้นเกิดจากสาเหตุในด้านต่างๆ กล่าวคือ

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายออกไปทำงาน อีกประการหนึ่งคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ต้องการหารายได้ที่สูงกว่าที่ได้ในเมียนมา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

(2562) ซึ่งอธิบายว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นโดยหากมองในเชิงทฤษฎีมหภาค คือความแตกต่างของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานทำให้เกิดความแตกต่าง ในค่าจ้างโดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีแรงงานน้อย มีผลให้แรงงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำอพยพไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างที่สูงกว่า โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือส่วนที่เป็นทุนมนุษย์ ค่าจ้างของบุคคลกลุ่มนี้ถ้าอยู่ในประเทศที่มีแรงงานมากค่าจ้างก็ยังคงสูงทำให้การเคลื่อนย้าย แรงงานในกลุ่มนี้จะมีการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือส่วนผลการศึกษาปัญหาในมิติต่างๆ พบว่าค่าแรงที่ได้และค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากนายจ้างแรงงานบางส่วนมองว่ายังไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร เช่น การรักษาพยาบาล ค่าแรงที่เกินเวลาตามที่ตกลงกันได้

สาเหตุประการที่สองคือ ปัจจัยด้านสังคมคือการที่แรงงานมีญาติพี่น้องทำงานอยู่ในอำเภอหรือในเมืองไทยชักชวนหรือช่วยเหลือ ได้แก่ มีญาติหรือเพื่อนในอำเภอหรือในเมืองไทยให้ความช่วยเหลือดำเนินการให้ เช่น หางาน หาที่พัก หาข่าวสารข้อมูลต่างๆ ให้มีญาติพี่น้อง/เครือญาติหรือคนในบ้านเกิดให้ความช่วยเหลือ แนะนำดำเนินการให้ เช่น หางาน หาข่าวสารข้อมูลต่างๆ ให้มีนายหน้าหางานในเมียนมาติดต่อหางาน และดำเนินการให้ และการย้ายถิ่นมาทำงานในเมืองไทย (อำเภอแม่สอด) สามารถทำได้ด้วยการลักลอบเข้าเมืองได้ไม่ยาก นอกจากนี้ นโยบายของรัฐบาลไทยอนุญาตให้ผู้ลักลอบเข้าเมืองจากประเทศเมียนมาสามารถอยู่ทำงานได้ การศึกษาดังกล่าว



เป็นไปตามผลการศึกษาและผลงานของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Jampaklay, Korinek & Entwisle (2007, pp. 485-510) ในประเด็นเกี่ยวกับการเลือกที่พักอาศัยของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่จะเลือกที่พักอาศัยให้อยู่ใกล้กับผู้คนที่มีวัฒนธรรมและมีวิถีชีวิตใกล้เคียงกัน ตลอดจนแนวโน้มการตั้งถิ่นฐานใหม่โดยเริ่มต้นจากการที่ผู้ย้ายถิ่นมักเลือกพำนักอาศัยในเขตที่มีคนพวกร่วมกันหรือเป็นเครือญาติที่อาศัยอยู่

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพนันท์ เดชกุลพรศิริ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศเป็นผลมาจากปัจจัยด้านสังคม กล่าวคือแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยมีเพื่อนฝูงแนะนำให้มาทำงานและมีการรวมตัวกันอยู่มากของแรงงานที่มาจากชาติเดียวกัน รวมถึงต้องการอยู่ในสังคมที่มีความเจริญมากกว่าประเทศของตนเองอยู่และการมีคนในครอบครัวทำงานอยู่ก่อนแล้วจึงสามารถช่วยเหลือในขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทาง จัดหาที่พักหางานและช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางเครือญาติหรือคนใกล้ชิดมีส่วนทำให้การเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศปลายทางสามารถเคลื่อนย้ายเข้ามาได้อย่างสะดวกและมีความปลอดภัยในการเดินทาง ที่ผู้ใช้แรงงานไม่ต้องกังวลถึงความปลอดภัยหรือการถูกหลอกลวงจากนายหน้าหรือผู้ที่แนะนำให้เข้ามาทำงานที่มีใช้

คนรู้จัก จึงส่งผลให้แรงงานตัดสินใจเข้ามาทำงานโดยการแนะนำจากเครือญาติหรือคนรู้จักเป็นส่วนใหญ่

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐบาลควรมีการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดที่มีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ของตนและให้อำนาจการดูแลเกี่ยวกับที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าว (Zoning)

1.2 หน่วยงานราชการและสถานประกอบการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวทำการสำรวจความต้องการแรงงานเพื่อทำเรื่องขออนุญาตใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวเดินทางไปกลับได้อย่างสะดวก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติ เพื่อเป็นช่องทางในการจัดการสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

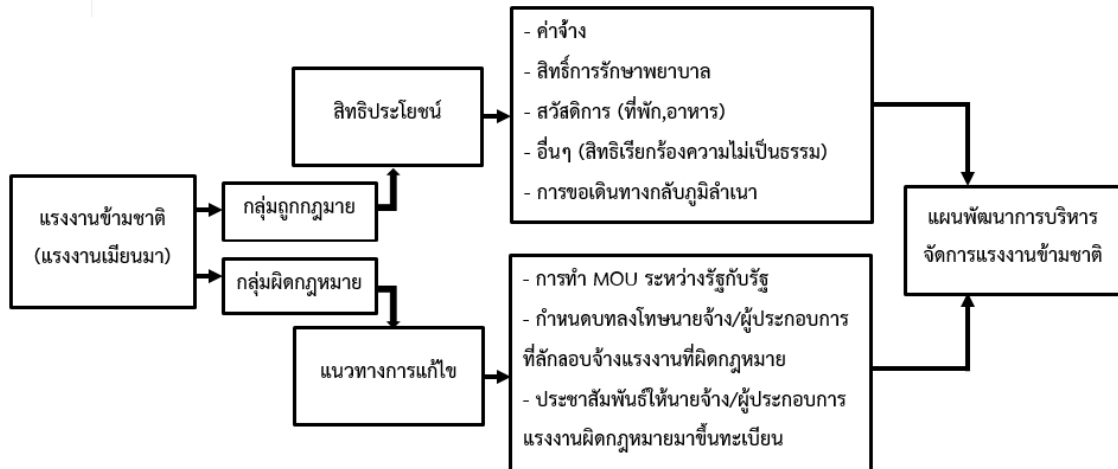
7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของ



แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและแนวทางการ
แก้ปัญหาการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติที่
ผิดกฎหมาย ซึ่งยังถือได้ว่าอยู่ในระดับที่มากกว่า

กลุ่มที่เข้ามาอย่างถูกต้อง และนำไปสู่การวางแผน
การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เกิดประโยชน์
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์. (2558). นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ: สำนักงานประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์.
- นพนนท์ เดชกุลพิธี. (2554). การศึกษาปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ปงปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2552). บทสังเคราะห์นโยบายยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2562). การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ. เข้าถึงได้จาก [https://www.stou.ac.th/Study/Services/Sec/60340\(2\)/move1.html](https://www.stou.ac.th/Study/Services/Sec/60340(2)/move1.html)
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2559). การจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติไทย: สำนวจทางกฎหมาย นโยบายและทางเลือก. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 7(1), 49-74.



- สำนักงานจัดหางานแม่สอด. (2564). สถิติแรงงานต่างด้าวที่ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน. เข้าถึงได้จาก http://tak.mol.go.th/labour_statistic
- DeJong, G. F. & Fawcett, J. T. (1981). *Motivations for migration: an assessment and a value-expectancy research model*. In DeJong, G. F. & Gardner, R. W. (eds). *Migration Decision Making: Multidisciplinary Approaches to Micro-level Studies in Developed and Developing Countries*. New York: Pergamon.
- Fielding, A. J. (2007). Migration and social mobility in urban systems: national and international trends. *International Handbook of Urban Policy*, 1, 107-137.
- Jampaklay, A., Korinek, K. & Entwisle, B. (2007). Residential clustering among Nang Rong migrants in urban settings of Thailand. *Asian and Pacific Migration Journal*, 16(4), 485-510.
- Long, J. (2005). Rural-urban migration and socioeconomic mobility in Victorian Britain. *The Journal of Economic History*, 65(1), 1-35.