

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความเป็นมาของปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติมีมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ซึ่งในยุคสมัยนั้นชาวต่างชาติสามารถเข้ามาประกอบอาชีพได้อย่างเสรี การจำกัดหรือควบคุมการประกอบอาชีพของชาวต่างชาติ โดยเฉพาะชาวจีนได้เริ่มมีขึ้นเป็นครั้งแรกในสมัยกรุงศรีอยุธยา มีผลสืบเนื่องมาจากประเทศไทยถูกบีบบังคับจากประเทศตะวันตกตามสนธิสัญญาทางพระราชไมตรีที่ไทยทำกับบริษัทอีสต์อินเดีย ของเนเธอร์แลนด์ ที่ห้ามมิให้ไทยรับชาวจีนเข้ามาเป็นลูกเรือของไทย สาเหตุที่ห้ามก็เพื่อผลประโยชน์ทางการค้าของฮอลันดา เนื่องจากไทยได้มีการติดต่อค้าขายกับประเทศแถบตะวันออก เช่น ญี่ปุ่นและจีนมาเป็นเวลาช้านาน แต่ชาวไทยในสมัยนั้นไม่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการเดินทางเรือจึงจำเป็นต้องใช้ลูกเรือชาวจีน การถูกห้ามตามสนธิสัญญาดังกล่าวผลก็คือหากไทยจะส่งสินค้าไปยังประเทศแถบตะวันออก เช่น จีน ญี่ปุ่น จึงต้องส่งไปกับเรือของชาวฮอลันดา สภาพเงื่อนไขการจำกัดอาชีพของชาวจีนตามข้างต้นนี้อาจกล่าวได้ว่ามิได้เกิดมาจากไทยเอง หากแต่เกิดขึ้นมาจากการบังคับของชาวตะวันตก เพื่อแย่งการค้าจากไทยเป็นสำคัญ

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีชาวจีนเริ่มเดินทางเข้ามาตั้งถิ่นฐานอย่างหนาแน่นในกรุงเทพฯ และเข้ามาประกอบอาชีพทางด้านค้าขายตลอดจนการขายแรงงานด้านต่างๆ เป็นจำนวนมากเพิ่มขึ้น ดังนั้นประเทศไทยจึงมีมาตรการที่เป็นการจำกัดอาชีพเพิ่มขึ้นตามลำดับ ดังจะเห็นได้จากในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ประกาศใช้กฎหมายจดทะเบียนรถลากขึ้นในปี พ.ศ.2456 เพื่อควบคุมการประกอบรถลากของชาวจีน และหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 รัฐบาลเริ่มวางโครงการเศรษฐกิจเพื่อช่วยเหลือการประกอบอาชีพของคนไทย โดยเฉพาะในปี พ.ศ.2481 ซึ่งเป็นยุคสมัยที่จอมพล ป. พิบูลสงคราม เข้ามาเป็นนายกรัฐมนตรีเป็นครั้งแรก ได้มีการดำเนินนโยบายชาตินิยมด้านต่างๆ เพื่อให้รัฐบาลมีความมั่นคงและสามารถพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจได้ จึงได้มีมาตรการต่างๆ ออกมาเพื่อควบคุมจำกัดสิทธิการประกอบอาชีพของชาวจีน ดังเช่น มีกฎหมายประกาศให้โรงสีข้าวจ้างกรรมกรชาวไทยอย่างน้อยร้อยละ 50 หรือการกำหนดให้โรงงานอุตสาหกรรมทั้งเอกชนและของรัฐบาลจ้างคนงานข้ามชาติไม่เกินร้อยละ 25 เป็นต้น อย่างไรก็ตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นมิได้มีการบังคับใช้กันอย่างจริงจังเพราะว่า

คนงานไทยที่ชำนาญงานมีไม่เพียงพอที่จะเข้ามาแทนที่คนงานจีน จนกระทั่งเมื่อเกิดสงครามโลกครั้งที่สอง และประเทศไทยได้เข้าเป็นพันธมิตรกับญี่ปุ่น จึงได้นำเอานโยบายเศรษฐกิจแบบชาตินิยมเข้ามาใช้อีกและวางข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ โดยประกาศใช้กฎหมายสงวนอาชีพบางชนิดไว้สำหรับผู้มีสัญชาติไทยโดยเฉพาะเท่านั้น ซึ่งมาตรการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของชาวข้ามชาติโดยตรง¹

2.2 สถานการณ์ของปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยในปัจจุบัน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 เป็นต้นมา รัฐบาลไทยได้ยอมรับการมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เนื่องจากภาคธุรกิจเอกชนได้มีการเจรจาขอให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ จึงทำให้รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายแบบยืดหยุ่นผ่อนผันให้บุคคลที่มีสถานภาพเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายสามารถทำงานได้ชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐบาลกำหนด โดยการออกเป็นมติคณะรัฐมนตรี ประกาศการผ่อนผันและวางแนวทางการปฏิบัติการอนุญาตจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย

ตารางที่ 2.

จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชาที่มารายงานตัวและขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามเงื่อนไขมติคณะรัฐมนตรี ปี 2545-2550 (หน่วย=คน)

ปี	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
2545	305,187	32,008	25,905	363,100
2547	1,086,653	198,659	227,275	1,512,587
2548	617,129	87,662	77,036	781,827
2550	489,282	21,659	24,791	535,732

ที่มา: ศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา (ศจต.) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

¹ จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย, สถาบันวิจัยสังคม, งานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนข้ามชาติทำ: รายงานฉบับสมบูรณ์ (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539)

จากตารางที่ 2. คาดว่าจำนวนแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองในแต่ละปี ยังไม่มีตัวเลขที่แน่ชัด แต่คาดว่าจะสูงกว่าตัวเลขที่มาจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานอย่างมาก และจากการที่แรงงานข้ามชาติอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น ขณะเดียวกัน นโยบายของรัฐบาลที่มีต่อแรงงานข้ามชาติก็ดูเหมือนจะสวนทางกับปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นพื้นฐานมาจากการไม่ยอมรับความจริงว่าแรงงานข้ามชาติมีความสำคัญกับภาคการผลิตในอุตสาหกรรมบางประเภทของไทย นโยบายของรัฐบาลจึงอยู่บนพื้นฐานของการควบคุมการปกครองและคำนึงถึงความมั่นคงของประเทศเป็นด้านหลักโดยไม่ใส่ใจกับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติซึ่งถือว่าเป็นมนุษย์คนหนึ่งเหมือนกัน ดังจะเห็นได้จากสวัสดิการสังคมที่รัฐบาลไทยให้กับแรงงานข้ามชาติมีขอบเขตจำกัด เฉพาะแรงงานข้ามชาติที่มีบัตรอนุญาตถูกต้องเท่านั้นจึงจะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ได้ขึ้นทะเบียนรับรักษาแรงงานข้ามชาติ

ในปัจจุบันนี้แม้คนไทยส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับการมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอยู่ในสังคมอย่างเป็นทางการ แต่ขณะเดียวกันสมาชิกในสังคมไทยอีกไม่น้อยก็ยอมรับและต้องการแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะเจ้าของกิจการที่ต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมากแต่ขาดแคลนแรงงานเนื่องจาก การผลิตของกิจการต่างๆ เหล่านั้นไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำการผลิตได้ เพราะแรงงานคนไทยไม่นิยมทำกัน เช่น กิจการประเภทเกษตรและปศุสัตว์ ก่อสร้าง คนรับใช้ในบ้าน ประมงต่อเนื่อง ประมงทะเลและน้ำจืด โรงสีข้าว โรงอิฐ โรงอัดน้ำแข็ง กิจการขนถ่ายสินค้าทางน้ำ กิจการเหมืองแร่ เหมืองหิน และกิจการอื่นๆ โดยมีรายละเอียดในตารางที่ 6.

ตารางที่ 3.

ผลการสรุปผลการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 19 ธันวาคม 2549 แยกประเภทกิจการ ระหว่างวันที่ 15 มกราคม - 30 มิถุนายน 2550

ประเภทกิจการ	จำนวนแรงงานข้ามชาติ (คน)				ร้อยละของจำนวนแรงงานข้ามชาติ ทั้งหมด			
	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
1. ประมง	14,892	10,365	644	3,883	2.78	2.12	2.97	15.66
1.1 ประมงทะเล	11,450	8,053	238	3,159	2.14	1.65	1.10	12.74
1.2 ประมงน้ำจืด	3,442	2,312	406	724	0.64	0.47	1.87	2.92
2. ต่อเนื่องประมงทะเล	67,612	65,851	270	1,491	12.62	13.46	1.25	6.01
3. เกษตรและปศุสัตว์	101,457	92,599	4,262	4,596	18.94	18.93	19.68	18.54
3.1 เกษตร	88,824	81,464	3,549	3,811	16.58	16.65	16.39	15.37
3.2 ปศุสัตว์	12,633	11,135	713	785	2.36	2.28	3.29	3.17
4. โรงสีข้าว	4,752	4,508	71	173	0.89	0.92	0.33	0.70
5. โรงอิฐ	3,173	3,021	97	55	0.59	0.62	0.45	0.22
6. โรงน้ำแข็ง	3,743	3,309	197	237	0.70	0.68	0.91	0.96
7. ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ	971	908	10	53	0.18	0.19	0.05	0.21
8. ก่อสร้าง	82,887	76,848	1,754	4,285	15.47	15.71	8.10	17.28
9. เหมืองแร่ / เหมืองหิน	1,014	961	24	29	0.19	0.20	0.11	0.12
10. ผู้รับใช้ในบ้าน	61,328	53,180	6,046	2,102	11.45	10.87	27.91	8.48
11. อื่นๆ	193,903	177,732	8,284	7,887	36.19	36.33	38.25	31.81
รวม	535,732	489,282	21,659	24,791	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: กลุ่มพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวนอกระบบ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

จากตารางที่ 3. แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันประเทศไทยมีการจ้างแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก ในหลายๆสาขาการผลิตและบริการ โดยเฉพาะกิจการที่ต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือเป็นปัจจัยหลักในการผลิต แม้ว่าในสังคมไทยจะมีจำนวนประชากรที่อยู่ในกลุ่มกำลังแรงงาน จำนวน

36.4 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 56 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (ประชากรทั้งประเทศจำนวน 65.3 ล้านคน)² แต่เนื่องจาก การที่ประชากรของไทยในกลุ่มดังกล่าวมีโอกาสได้รับการศึกษามากขึ้น ประกอบกับทัศนคติต่อการทำงานของคนไทยเปลี่ยนไป ทำให้คนไทยในวัยแรงงานส่วนใหญ่ ปฏิเสธการทำงานที่มีลักษณะ 3 D คือ Dangerous (งานเสี่ยงอันตราย) Difficult (งานยากลำบาก) และ Dirty (งานที่สกปรก) นอกจากเหตุผลดังกล่าวที่ กลุ่มแรงงานคนไทยไม่นิยมทำงานเหล่านั้นแล้ว ในมุมมองของผู้จ้างงานหรือเจ้าของกิจการเหล่านั้นเองก็มีเหตุผลที่ไม่นิยมจ้างแรงงานชาวไทย โดยเฉพาะเหตุผล ในเรื่องของ ค่าจ้างแรงงาน และลักษณะนิสัยของคนไทย กล่าวคือ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในระบบทุนนิยมต่างก็ต้องการลดค่าใช้จ่ายเพื่อกำไรสูงสุด แรงงานข้ามชาติจึงเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดของผู้ประกอบการ ในส่วนของแรงงานคนไทย ผู้ประกอบการมองว่า มีอุปนิสัยไม่สู้งาน ไม่ตรงต่อเวลา และควบคุมดูแลยากกว่าแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัญหาทางการเมือง และปัจจัยดึงดูดภายในประเทศไทยเอง ได้แก่ ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ค่าจ้างแรงงานที่แพงกว่าประเทศต้นทาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากขึ้น ทุกๆปี

2.3 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง ประกอบกับความต้องการแรงงานจากส่วนภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย สังเกตได้จากจำนวนโรงงาน สถานประกอบการในพื้นที่ครอบคลุมทั้ง 3 อำเภอ คืออำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน ซึ่งเป็นพื้นที่กระจุกตัวของสถานประกอบการมากที่สุด และอำเภอบ้านแพ้ว ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตร ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นจากทั่วทุกภาคของประเทศไทยมีมากกว่า 300,000 คน ในจำนวนโรงงานกว่า 5,000 โรงงาน

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นพื้นที่ที่ติดชายฝั่งทะเล ดังนั้น อุตสาหกรรมประมง และกิจการต่อเนื่องจากประมงจะมีการขยายตัวสูงขึ้น แรงงานส่วนหนึ่งที่ปฏิเสธไม่ได้คือ แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติหลักคือ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกว่าร้อยละ 97 จะเป็นแรงงาน

² สำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2549 (ออนไลน์). 2549. สืบค้นจาก: www.nso.go.th. {เข้าถึงข้อมูลวันที่ 10 กรกฎาคม 2549}

จากประเทศพม่า ซึ่งจะมีกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ อาทิ มอญ กระเหรี่ยง ทะวาย คะยา คะฉิ่น ทั้งที่นับถือศาสนาพุทธ อิสลาม และคริสต์

ตารางที่ 4.

จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชาที่มารายงานตัวและขอใบอนุญาตทำงาน ในจังหวัดสมุทรสาคร ตามเงื่อนไขมติคณะรัฐมนตรี ปี 2544-2550 (หน่วย=คน)

ปี	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
2544	46,632	2,175	338	49,145
2545	33,497	1,176	136	34,809
2547	58,066	4,369	1,140	63,575
2548	119,377	7,934	1,490	128,801
2549	68,137	3,759	396	72,292
2550	73,489	896	146	74,531

ที่มา: ศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา (ศจต.) สำนักรับบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

เหตุผลที่กิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่องจากประมงทะเล ไม่นิยมใช้แรงงานไทย แต่นิยมใช้แรงงานข้ามชาติ อาจเป็นเพราะว่า แรงงานเหล่านั้นควบคุมง่าย อดทน ขยัน สู้งานหนัก และเป็นแรงงานที่สามารถกำหนดค่าแรงงานได้ หรือเป็นแรงงานราคาถูก หรือเป็นแรงงานที่หาง่ายจากกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากนายหน้าค้าแรงงาน และบางส่วนเป็นแรงงานที่ผ่านกระบวนการค้ามนุษย์แฝงอยู่ด้วย

ปัจจุบันความต้องการแรงงานในภาคธุรกิจต่างๆยังมีอยู่มาก โรงงานบางแห่งที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ส่วนหนึ่งที่ใช้แรงงานอยู่ก็เป็นแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาใหม่ ซึ่งมีปัจจัยแวดล้อมที่ทำให้การใช้แรงงานข้ามชาติ ถือว่าเป็นการทดแทนแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานแม้ว่าจะรู้ว่าผิดกฎหมายก็ตาม แรงงานในกิจการประมงชายฝั่งก็ประสบปัญหาแรงงานย้ายงานขึ้นฝั่ง หางานใหม่ ผู้ประกอบการต้องหาแรงงานทดแทน เป็นความยากลำบากหนึ่งที่นายจ้างพบเป็นประจำ และยังมีกรพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา

ในส่วนของแรงงานข้ามชาติที่มาทำงานในพื้นที่สมุทรสาคร จะมีวิธีการเดินทางเข้ามาหลายรูปแบบ อาทิ ผ่านนายหน้านำพามาจากชายแดน ทางฝั่งอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ทางจังหวัดระนอง และทางอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผ่านการชักจูง และสมัครใจมาเองอาศัยเครือข่ายในหมู่บ้าน ที่รัฐช่องทางการเข้ามาแบบใช้จ่ายน้อย จากการศึกษาที่ผ่านมาของนักวิชาการพบว่าชุมชนที่อยู่อาศัยบางแห่ง เป็นแรงงานที่มาจากหมู่บ้านเดียวกัน หรือใกล้เคียง จึงทำให้มองเห็นมิติเชิงสังคม และวัฒนธรรม การพึ่งพาอาศัยกัน กระทั่งการส่งเงินกลับบ้าน โดยนายหน้าของหมู่บ้านนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่สมุทรสาคร ยังมีความเคลื่อนไหวตลอดเวลา ทั้งการย้ายถิ่นเข้ามาใหม่ กระบวนการนำพาเข้าสู่ระบบที่ทำงาน การเปลี่ยนนายจ้างที่ทำงาน การเดินทางกลับบ้านโดยสมัครใจผ่านกลไกของสำนักด่านตรวจคนเข้าเมือง มีการเชื่อมร้อย พื้นที่อุปถัมภ์วัฒนธรรมมอญ พม่า และการถือเอกลักษณ์ที่มาของแรงงานผ่านการแสดงออกต่างๆ รวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน³

ชุมชนตำบลโคกขามเป็นพื้นที่ที่มีประชากรหลากหลายเชื้อชาติ ประชากรไทยส่วนใหญ่เป็นคนไทยเชื้อสายจีน และเชื้อสายมอญ และยังมีประชากรแฝงที่เป็นแรงงานข้ามชาติอีกเป็นจำนวนมากซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า เชื้อสายมอญ สภากงสังคมทั่วไปของชุมชนตำบลโคกขามเป็นแบบสังคมนานาชาติ กิ่งสังคมเมือง อยู่นอกเขตเทศบาล มีอาณาเขตติดต่อทะเลฝั่งอ่าวไทย ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีคลองพิทยาลงกรณ์และคลองสนามไชยไหลผ่านลงปากอ่าวไทยและแม่น้ำท่าจีนมีเนื้อที่ 44,906.25 ไร่ หรือประมาณ 71.85 ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งหมด 17,142 คน 7,024 ครัวเรือน⁴ มีประชากรแฝงซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ประมาณ 20,000 คน⁵ พื้นที่บางส่วนของชุมชนนอกจากจะเป็นที่อยู่อาศัย

³ สัมภาษณ์ สัมพงศ์ สระแก้ว, ผู้อำนวยการเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN: Labour Rights Promotion Network), 1 เมษายน 2549

⁴ ข้อมูลกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย : รายงานสถิติจำนวนประชากร และบ้าน รายจังหวัด รายอำเภอ และรายตำบล ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2549 (ออนไลน์). 2549. สืบค้นจาก: http://www.dopa.go.th/xstat/p4974_01.html {เข้าถึงข้อมูลวันที่ 17 พฤษภาคม 2550}

⁵ สถานภาพทั่วไป ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2550 (ออนไลน์). 2550. สืบค้นจาก: http://www.kokam.police7.go.th/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=99 {เข้าถึงข้อมูลวันที่ 10 ตุลาคม 2550}

แล้ว ยังเป็นย่านธุรกิจ และอุตสาหกรรมที่ขยายตัวมาจากกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวย ตำบลโคกขามจึงเป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการประกอบอาชีพประมงทะเล เพาะเลี้ยงชายฝั่ง และทำนาเกลือ โครงสร้างทางเศรษฐกิจของตำบลโคกขามส่วนใหญ่ใหญ่ขึ้นอยู่กับภาคการประมง ภาคอุตสาหกรรม และภาคการเกษตรกรรมเป็นหลัก เป็นพื้นที่ที่มีแหล่งทรัพยากรเศรษฐกิจทางทะเลที่สามารถสร้างรายได้เข้าสู่จังหวัดสมุทรสาคร และประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับชีวิตแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ชุมชนตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครครั้งนี้เป็นการศึกษาว่าแรงงานข้ามชาติในชุมชนตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับคนไทยในชุมชนอย่างไร และคนไทยในชุมชนตำบลโคกขามมีปฏิสัมพันธ์ต่อแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในชุมชนอย่างไร

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน (Human Rights and Labour Rights) และแนวคิดความเป็นคนชายขอบ (Marginalization) ในการอธิบายชีวิตและการทำงานของแรงงานข้ามชาติในชุมชน รวมทั้งศึกษาทัศนคติและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของคนไทยในชุมชนซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 แนวคิดสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

สิทธิมนุษยชนในมาตรา 3 ของพระราชบัญญัติสิทธิมนุษยชน ซึ่งให้คำจำกัดความว่า “สิทธิมนุษยชน” หมายความว่า สิทธิเสรีภาพของบุคคลที่ได้รับการปกป้องและคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติได้กล่าวถึงสิทธิมนุษยชนในฐานะที่เป็นพื้นฐานอันชอบธรรมสูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือ เป็นสิทธิในความเป็นมนุษย์ทั้งในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่งและเป็นสมาชิกของมนุษยชาติ ปฏิญญานี้ระบุว่า สิทธิความเป็นมนุษย์ย่อมเป็นสิทธิทางธรรมขั้นสูงสุดในการดำเนินชีวิต เช่น สิทธิในการมีชีวิตอยู่และการที่อยู่ในสภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือการเป็นพลเมืองของประเทศใด มีสถานะทางสังคม เพศ หรือรายได้ อย่างไรก็ตาม นอกจากนั้นสิทธินี้ยังแสดง

ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชนทั้งหลาย เป็นจุดเชื่อมระหว่างบุคคลกับส่วนรวม เพื่อการพัฒนาชีวิต ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

ความหมาย “สิทธิมนุษยชน” นอกจากสืบทอดเจตนารมณ์ของ “สิทธิโดยธรรมชาติ” แล้วยังมีการเพิ่มเติมเสริมแต่งให้มนุษย์สามารถพัฒนาบุคลิกภาพ และเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในแง่เกียรติภูมิและคุณค่าของชีวิต สิทธิมนุษยชนจึงเป็นอำนาจหรือประโยชน์ที่ชอบธรรม อันพึงมีได้แก่บุคคล ที่มีลักษณะเป็นสากล และเป็นสิ่งที่มีขึ้นพร้อมกับสภาพบุคคล ไม่ขึ้นอยู่กับการสถานะในสังคม และจะลวงละเมิด ริดรอนหรือเลือกปฏิบัติมิได้ สิทธิดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษยชาติ เพื่อที่จะให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้และมีชีวิตความเป็นอยู่เอื้ออารยชน⁶

วิชัย ศรีรัตน์ ได้สรุปความหมายของสิทธิมนุษยชนไว้ดังนี้ สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิประจำตัวของมนุษย์ทุกคน สิทธินี้ขึ้นอยู่กับอำนาจของฝ่ายบ้านเมืองและฝ่ายบ้านเมืองจะต้องเคารพ สิทธิมนุษยชนนั้นสัมพันธ์กับสิทธิกฎหมายทั้งนี้เพราะเกิดจากการเรียกร้องทางการเมือง เพื่อให้กฎหมายรับรอง ดังนั้นสิทธิมนุษยชนจึงมีลักษณะเป็นสิทธิสองระดับในตัวเองคือ เป็นสิทธิทางธรรมและเป็นสิทธิทางกฎหมาย

สิทธิมนุษยชนบางด้านเป็นสิทธิเด็ดขาดไม่สามารถลดทอนได้ บางด้านอาจถูกจำกัดได้ กฎหมายระหว่างประเทศได้วางหลักเกณฑ์ในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพื่อไม่ให้รัฐลดรอนสิทธิของบุคคลมากเกินไปจนเกินความจำเป็น ส่วนหลักการไม่เลือกปฏิบัติในกฎหมายสิทธิมนุษยชนนั้นถือว่าทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน การดำเนินการใดๆ ของรัฐต้องไม่ทำให้เกิดความแตกต่างไม่ว่าในทางที่ทำให้เสื่อมเสียสิทธิประโยชน์หรือเป็นการให้สิทธิประโยชน์

ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ ได้สรุปถึงเรื่องความเป็นมาและเป็นไปในความหมายของสิทธิมนุษยชน ดังนี้ สิทธิมนุษยชน ก่อรูปขึ้นในระยะพัฒนาการของสังคมสมัยใหม่ ที่แสดงออกอย่าง

⁶ ชัดติยา กรรณสูต และ จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์: การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มนอกกำลังแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอดิสันเพรส โปรดักส์ จำกัด, 2546), น. 132.

⁷ สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย, สาขาวิชานิติศาสตร์, เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายสิทธิมนุษยชน หน่วยที่ 1-4 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548), น. 2.

เป็นระบบในสังคมตะวันตกราวคริสต์ศตวรรษที่ 17 เป็นต้นมา สิทธิแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะเชิงซ้อน ค่อยแปรเปลี่ยนมาสู่สิทธิที่เป็นแบบความสัมพันธ์เชิงเดี่ยว จากสิทธิของชุมชนมาสู่สิทธิของปัจเจกบุคคล จากสิทธิที่รับรองโดยกฎเกณฑ์และธรรมเนียมของชุมชน มาสู่สิทธิที่รองรับโดยกฎหมายและรัฐ โดยเฉพาะภายหลังการปฏิวัติอเมริกาและการปฏิวัติฝรั่งเศสในช่วงปลายศตวรรษที่ 18 สิทธิมนุษยชนถูกประกาศให้เป็นสิทธิของคนทั่วไปและในทุกที่ เมื่อสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งสากลและดำเนินไปในกรอบของรัฐชาติสมัยใหม่ สิทธิดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่รัฐจะต้องรับรองและตอบสนองให้แก่คนและพลเมืองของตน⁸

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ซึ่งไม่ว่าจะแยกสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวออกจากความเป็นมนุษย์ได้ เป็นสิทธิที่ติดตัวมากับความเป็นมนุษย์ตามธรรมชาติ หรืออาจเป็นสิทธิที่กฎหมายกำหนดให้มีขึ้น ซึ่งแท้ที่จริงสิทธิมนุษยชนที่กล่าวกันนั้น มิใช่ของใหม่ เพราะเป็นสิ่งที่เกิดมาพร้อมกับความเป็นมนุษย์ แต่เมื่อมีคำเรียกสิทธิมนุษยชนดังกล่าว เป็นคำใหม่ในปณิญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชน จึงทำให้เข้าใจไปว่าสิทธิมนุษยชนเป็นของแปลกใหม่ไม่คุ้นเคย เช่น สิทธิในชีวิตร่างกายที่ทุกคนเข้าใจกันก็เป็นสิทธิมนุษยชน หรือสิทธิของบุคคลในชื่อเสียงของตนเองก็เป็นสิทธิมนุษยชน เป็นต้น หรือแม้แต่ในหลักการทางศาสนาก็มุ่งเน้นความมีสิทธิในการที่เข้าถึงหรือบรรลุธรรมตามความสามารถของตน โดยที่ไม่มีใครช่วยเหลือ แต่บุคคลจะต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีพื้นฐานมาจากการไม่ล่วงละเมิดในสิทธิของผู้อื่น หรือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน ตามหลักศีล 5 นั่นเอง⁹

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) เป็นสิ่งที่เกิดมาพร้อมกับความเป็นมนุษย์และเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ในตัวมนุษย์ทุกผู้ทุกนาม สิทธิมนุษยชนนั้น มิใช่จะเพิ่งมีหรือบัญญัติขึ้นในปัจจุบัน แต่เป็นสิ่งที่มิได้อยู่มาตั้งแต่ในอดีต โดยหากศึกษาหลักฐานจากคำสอนของศาสนาต่าง ๆ พบว่า สิทธิมนุษยชนแฝงอยู่ในคำสอนของศาสนาในแต่ละศาสนาซึ่งมีมากหรือน้อยแล้วแต่คำสอนของศาสนาแต่ละท่านตัวอย่างในพระพุทธศาสนา เช่น ศีล 5 ที่เกี่ยวกับการงดเว้นหรือการห้ามฆ่าสัตว์ตัดชีวิตทั้งคนและสรรพสัตว์ทั้งหลาย การแย่งชิงสิทธิในความเป็นเจ้าของหรือการลักขโมย และการไม่ล่วง

⁸ ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ, กำเนิดและความเป็นมาของสิทธิมนุษยชน, (กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, 2549), น. 17.

⁹ พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, “พระพุทธศาสนากับสิทธิมนุษยชน: แนวคิด หลักการ และวิธีการปฏิบัติ”, (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสนาดุษฎีบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2545), น. 18.

ละเมิดทางเพศต่อบุคคลอื่น ในศีลข้อที่ หนึ่ง สอง และ สาม ตามลำดับ ซึ่งก็ถือได้ว่าเป็นสิทธิมนุษยชนในการที่คนมีสิทธิที่จะไม่ถูกทำร้ายหรือถูกฆ่า กล่าวคือ ต่างคนต่างก็ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พระพุทธศาสนายังมองถึงความเป็นอิสระแห่งตนที่มีพื้นฐานมาจากจิตที่ตั้งงามปราศจากมลทิน คือ โลก โกรธหลง โดยมองว่าคนที่มึจิตใจดี มีคุณธรรม ย่อมไม่เบียดเบียนหรือทำร้ายผู้อื่น สิทธิมนุษยชนนั้น จึงมีพื้นฐานจากการที่มีจิตใจที่ตั้งงาม มีคุณธรรมเป็นหลักสำคัญ จิตใจที่ตั้งงาม ที่สงบ และเป็นอิสระแห่งตนนั้นเป็นที่มาแห่งสิทธิมนุษยชน สันติสุขภายนอก ย่อมเกิดมาจากสันติสุขภายในของมนุษย์ (Outer peace comes from inner peace) หรือตัวอย่าง ในคริสต์ศาสนา ที่เรียกว่าหลัก Golden Rule ที่สอนให้รักเพื่อนบ้านเหมือนกับการรักตนเอง ก็เป็นหลักสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกัน¹⁰

คำว่า “สิทธิมนุษยชน” ที่มาจากแนวความคิดของทางตะวันตกที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิตามธรรมชาติที่มีความหมายว่า “มนุษย์เกิดมาเท่าเทียมกัน” และพระเจ้าซึ่งเป็นผู้สร้างมนุษย์ได้ให้สิทธิบางอย่างแก่มนุษย์ สิ่งเหล่านี้ไม่อาจโอนให้แก่กันได้ และไม่มีใครจะล่วงละเมิดได้ เช่น สิทธิในชีวิต สิทธิและเสรีภาพที่จะแสวงหาความสุข และรัฐทั้งหลายจะต้องกระทำทุกอย่างเพื่อให้มนุษย์มีสิทธิเหล่านี้อย่างเต็มที่ วิธีการเช่นนี้จะทำให้มนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์โลกมีศักดิ์ศรีในตนเอง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่ดีและเชื่อว่าจะทำให้มนุษย์อยู่ในสังคมอย่างสันติและมีความสุข แต่ในขณะเดียวกัน แนวคิดนี้ก็โน้มเอียงไปทางอำนาจของชนชั้นปกครองที่ทำให้มีอำนาจมากเกินไปเพราะอ้างสิทธิที่รัฐต้องกระทำต่อประชาชนและเพื่อแสดงถึงพื้นฐานของสิทธิดังกล่าว บรรดานักวิชาการจึงอ้างถึงความเสมอภาคของสิทธินี้เป็น “สิทธิธรรมชาติ” (Natural Rights) ซึ่งสืบเนื่องมาจาก “กฎหมายธรรมชาติ (Natural Law) และต่อมาจึงมีคำว่า สิทธิมนุษยชน (Human Rights) ในศตวรรษที่ 20¹¹

สิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องของการที่มนุษย์เรามาตกลงยอมรับกัน ให้บุคคลในฐานะที่เป็นมนุษย์แต่ละคนได้รับความเคารพ นับถือ เอาใจใส่ ดูแล ค้ำครองรักษา และได้รับประโยชน์

¹⁰ สกล สกลเดช, “50 ปี แห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กับ ทศนคติที่เป็นตัวคุณสิทธิมนุษยชน,” เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการในเนื่องโอกาสครบรอบ 18 ปี สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (อัคราเนา), น. 1.

¹¹ กุลพล พลวัน, พัฒนาการแห่งสิทธิมนุษยชน (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2542), น. 25-35.

จากการมีชีวิตอยู่ในโลกนี้ ซึ่งอาจพูดว่า อย่างดีที่สุด มนุษย์ที่มาตกลงกันในที่นี้หมายถึงชุมชนระดับโลก คือ องค์การสหประชาชาติ ได้แก่ชาติต่างๆทั้งหลายในโลก ที่ได้ตกลงกันและได้วางเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์ขึ้น ซึ่งยอมให้บุคคลยกขึ้นเป็นข้ออ้าง เพื่อเป็นหลักประกันหรือเป็นมาตรฐานที่เขาจะมีชีวิตอยู่อย่างดี สามารถเข้าถึงความดีงามและประโยชน์สุขที่ควรจะได้รับ¹²

จากแนวคิดทางด้านสิทธิมนุษยชนดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้มีองค์การระหว่างประเทศ และองค์การภายในประเทศ รวมถึงสภานิติบัญญัติของประเทศ ได้นำแนวคิดดังกล่าวเข้ามาบรรจุเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์สังคมให้ผู้คนในสังคมตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนต่อกัน ดังจะเห็นได้จากกฎหมายและอนุสัญญาต่างๆดังต่อไปนี้

1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ข้อที่ 1 มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิทุกคน ได้รับการประสิทธิประสาทเหตุผล มโนธรรมและควรปฏิบัติต่อกันฉันท์พี่น้อง

ข้อที่ 2 บุคคลชอบที่จะมีสิทธิเสรีภาพประดาที่ระบุได้ในปฏิญญานี้โดยไม่จำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ เช่น สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นต่างทางการเมืองหรือทางอื่นใด

ข้อที่ 4 บุคคลใดจะถูกบังคับให้เป็นทาส หรืออยู่ในภาวะจำยอมใดๆ มิได้ การเป็นทาสและการค้าทาสจะมีไม่ได้ทุกรูปแบบ

ข้อที่ 23 (1) บุคคลมีสิทธิที่จะทำงานที่จะเลือกงานอย่างเสรี ที่จะมีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรม และพอใจที่จะได้รับการคุ้มครองจากการว่างงาน

(2) บุคคลมีสิทธิในการรับค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

(3) บุคคลผู้ทำงานมีสิทธิในรายได้ที่ยุติธรรมและเอื้อประโยชน์เพื่อเป็นประกันสำหรับตนเองและครอบครัวให้การดำรงชีวิตมีค่าควรแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็ชอบที่จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆเพิ่มเติม

(4) บุคคลมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน

¹² พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), สิทธิมนุษยชนสร้างสันติสุขหรือสลายสังคม (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2541), น. 1.

ข้อที่ 24 บุคคลมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานที่
ชอบด้วยเหตุผล และมีวันหยุดครั้งคราวที่ได้รับค่าตอบแทน

ข้อที่ 25 (1) บุคคลมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอสำหรับสุขภาพ ความ
อยู่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล บริการสังคมที่
จำเป็น สิทธิในความมั่นคงในกรณีว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ เป็นหม้าย วัยชรา หรือการขาด
ปัจจัยในการเลี้ยงชีพได้ในพฤติการณ์อันเกิดจากที่ตนจะควบคุมได้

(2) มารดาและบุตรชอบที่จะได้รับการดูแล และการช่วยเหลือพิเศษ เด็ก
ทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นบุตรในหรือนอกสมรสย่อมได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน¹³

2.4.2 แนวคิดสิทธิแรงงาน (Labour Rights)

แนวคิดสิทธิแรงงาน เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดสิทธิมนุษยชน (Human
Rights) โดยมองว่าผู้ใช้แรงงานทุกคนรวมทั้งแรงงานข้ามชาติเป็นมนุษย์ มีสิทธิเสมอภาคในการ
ได้รับสวัสดิการแรงงานและความยุติธรรมตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ทั้งกฎหมาย
ภายในประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน โดยไม่ถูก
เลือกปฏิบัติ ถูกกดขี่ ถูกแบ่งแยกกีดกันเพราะความแตกต่างของเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา
และเพศ เป็นต้น โดยนายจ้างและรัฐบาลควรปฏิบัติต่อแรงงานทุกคนอย่างยุติธรรม ตาม
บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งกฎหมายภายในประเทศและกฎหมายระหว่าง
ประเทศ

โดยแนวคิดสิทธิแรงงานดังกล่าว มีทั้งกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายของ
ไทยที่รองรับแนวคิดสิทธิแรงงาน ดังเช่นกฎหมายต่อไปนี้

1) อนุสัญญาว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานย้ายถิ่นและสมาชิก ครอบครัว (Convention on the Protection on the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)

อนุสัญญานี้จัดทำและเปิดให้เข้าเป็นภาคีตั้งแต่ พ.ศ.2533 แต่มีผลบังคับใช้เมื่อ
กลาง พ.ศ.2546 หลังจากประเทศติมอร์เลสเต (Timor-Leste) เข้าเป็นภาคี อนุสัญญานี้ถือได้ว่า
เป็นบรรทัดฐานในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานย้ายถิ่นและสมาชิกครอบครัว โดยครอบคลุมทั้ง

¹³ คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชน, สิทธิมนุษยชน
(กรุงเทพมหานคร, 2540), น. 4-9.

แรงงานย้ายถิ่นที่ผ่านการรับรองของรัฐ และแรงงานย้ายถิ่นที่ผ่านช่องทางที่ไม่ได้รับการรับรองทางกฎหมาย ซึ่งเหยื่อของการค้ามนุษย์ที่เป็นแรงงานย้ายถิ่นผิดกฎหมาย และตกอยู่ในสภาพแรงงานบังคับเยี่ยงทาส สามารถที่จะได้รับการคุ้มครองจากอนุสัญญานี้ได้ แต่ผู้ลี้ภัยและคนไร้รัฐจะไม่ได้รับการคุ้มครองจากอนุสัญญานี้

อนุสัญญากำหนดให้รัฐภาคีมีความรับผิดชอบในการคุ้มครองสิทธิด้านต่างๆของแรงงานย้ายถิ่น อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่ได้รับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน พ.ศ.2491 เด็กที่เป็นสมาชิกของแรงงานย้ายถิ่นจะต้องได้รับสิทธิเช่นเดียวกับที่ได้ระบุไว้ในอนุสัญญาเรื่องสิทธิเด็ก เช่น การได้รับชื่อ การลงทะเบียนการเกิด สัญชาติ และการศึกษา

สิทธิต่างๆที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาเป็นสิทธิที่ครอบคลุมรอบด้าน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประเทศที่รับและจ้างแรงงานข้ามชาติไม่ร่วมเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา ประเทศภาคีที่มีอยู่ในปัจจุบันล้วนแล้วแต่เป็นประเทศที่มีแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานนอกประเทศ ดังนั้นอนุสัญญานี้จึงยังไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเรียกร้องความรับผิดชอบของรัฐที่รับแรงงานย้ายถิ่นเข้าไปทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นอนุสัญญานี้ยังได้รับการวิพากษ์ว่าขาดมิติในเรื่องเพศสภาพ เพราะยังมีมายาคติว่าแรงงานย้ายถิ่นนั้นเป็นชาย ส่วนหญิงอยู่ในสถานภาพของสมาชิกครอบครัวเท่านั้น

การที่อนุสัญญานี้ใช้เวลาร่วมสองทศวรรษกว่าจะมีผลบังคับใช้สะท้อนให้เห็นว่าประเทศส่วนใหญ่โดยเฉพาะประเทศที่จ้างแรงงานข้ามชาติให้ทำงานประเภทสกปรก อันตราย และยากลำบากนั้น ไม่มีความจริงใจที่จะคุ้มครองสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น แต่สนใจในอันที่จะปราบปรามการเคลื่อนย้ายของแรงงานในกรอบของการค้ามนุษย์และการลักลอบพาคนเข้าเมืองมากกว่า¹⁴

ประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยเรื่องแรงงานย้ายถิ่นได้แก่

อาเซอร์ไบจาน เบลีซ โบลิเวีย บอซเนียเฮอร์เซโกวีนา เคปเวอร์ด โคลัมเบีย เอกวาดอร์ อียิปต์ เอลซัลวาดอร์ กานา กัวเตมาลา กินี มาลี เม็กซิโก โมร็อกโก ฟิลิปปินส์ เซเนกัล เซเชิลส์ ศรีลังกา ตาจิกสถาน ติมอร์เลสเต ยูกันดา อุรุกวัย

¹⁴ ศิริพร สโครบาเนค, การค้ามนุษย์ แนวคิด กลไก และประเด็นท้าทาย (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน), 2548), น. 58-59.

2) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO: International Labour Organization) เป็นหน่วยงานชำนาญพิเศษที่ดูแลและกำหนดมาตรฐานในการทำงาน สิทธิของแรงงานเพื่อขจัดและป้องกันมิให้มีการบังคับใช้ หรือใช้แรงงานเยี่ยงทาส โดยมีกระบวนการทำงานในลักษณะไตรภาคี (นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ) ดังนั้นองค์การเอกชนจึงมีบทบาทจำกัดในกระบวนการทำงานของหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำอนุสัญญา ฉบับที่ 29 และข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 36 ใน พ.ศ.2473 เรื่องการบังคับใช้แรงงาน (มีเพียง 5 ประเทศที่ไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา ฉบับที่ 29 ได้แก่ ประเทศ อาร์มีเนีย โบลิเวีย แคนาดา โมนาโก และฟิลิปปินส์) แต่เครื่องมือทั้งสองนี้มีข้อจำกัดในอันที่จะดำเนินการให้ความคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ที่ถูกบังคับให้ค้าประเวณี เพราะยังมีได้มีการยอมรับว่าการค้าบริการทางเพศเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานที่จำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานในการจ้างงาน และสภาพการทำงาน อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามที่จะใช้คำนิยามเรื่องแรงงานบังคับมาเป็นแนวทางในการกำหนดคำนิยามของการค้ามนุษย์ เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่กว้างกว่าเพื่อการบังคับค้าประเวณี เช่น การใช้แรงงานเยี่ยงทาสในโรงงาน งานรับใช้ในบ้านและงานรับใช้ในประมง เป็นต้น

นอกจากนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีอนุสัญญา ฉบับที่ 97 เรื่องการย้ายถิ่นเพื่อได้รับการจ้างงาน พ.ศ.2542 และอนุสัญญาฉบับที่ 143 เรื่องแรงงานย้ายถิ่น พ.ศ.2518 โดยตระหนักถึงปัญหาที่แรงงานย้ายถิ่นต้องประสบ อนุสัญญาฉบับที่ 97 เรียกร้องให้รัฐภาคีจัดหาบริการที่เหมาะสมและไม่ต้องเสียเงินแก่แรงงานที่ย้ายถิ่นเพื่อหางานทำ และสร้างหลักประกันว่าแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น ทั้งในเรื่องค่าจ้าง สภาพการทำงาน และการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนในอนุสัญญาฉบับที่ 143 เรียกร้องให้รัฐภาคีเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานย้ายถิ่นซึ่งรวมถึงแรงงานย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมายด้วย เป็นที่น่าสังเกตว่าอนุสัญญาทั้งสองมีประเทศที่เข้าเป็นอนุสัญญาฉบับที่ 97 เพียง 42 ประเทศ และอนุสัญญาฉบับที่ 143 เพียง 18 ประเทศเท่านั้น¹⁵

ประเทศที่เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับที่ 143 แรงงานย้ายถิ่นได้แก่

เบนิิน บอซเนีย เฮอร์เซโกวีนา บูร์กินาฟาโซ แคมเมอรูน “ไซปรัส กินี อิตาลี่ อดีตสาธารณรัฐยูโกสลาเวียและมาเซโดเนีย นอร์เวย์ โปรตุเกส ซานมารีโน เซอร์เบียมอนเตเนโกร สโลเวเนีย สวีเดน โทโก ยูกันดา และเวเนซุเอลา

¹⁵ ศิริพร สโครบาเนค, การค้ามนุษย์ แนวคิด กลไก และประเด็นท้าทาย (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน), 2548), น. 58-59.

3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในประเทศไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุด แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศและโดยที่ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศ ที่พัฒนาแล้ว โครงสร้างด้าน เศรษฐกิจ จะต้องเป็นไปในลักษณะเปิดและเข้าสู่ระบบ การแข่งขัน มาตรฐานการใช้แรงงานจะถูกกำกับดูแลโดยกลุ่มประเทศคู่ค้า จึงจำเป็น ต้องเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในการสร้างความอยู่ดีกินดี ยกระดับ รายได้ และมีหลักเกณฑ์การจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทย ให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ผ่านรัฐสภาเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2541 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 และมีผล บังคับใช้เมื่อพ้นกำหนด 180 วัน คือ ตั้งแต่ วันที่ 20 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สรุปได้ดังนี้

1) กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ (เดิมกำหนดตามประเภทงาน) เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์

2) ให้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี วันหยุดตามประเพณี ให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือ ขนบธรรมเนียม ประเพณีแห่งท้องถิ่น "ในกรณีลักษณะงานไม่อาจหยุดตามประเพณี ได้ให้ตกลงกันหยุดในวันอื่นชดเชยหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแทน"

3) ให้สิทธิลา กิจ ลาเพื่อทำหมั้น และลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มจากสิทธิ ลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อรับราชการทหาร

4) กำหนดพิกัดน้ำหนักขั้นสูงเพื่อให้ลูกจ้างยก แบก หาม เพื่อคุ้มครอง ทั้งลูกจ้างชาย หญิง และเด็ก และเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 127

5) ขยายการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ที่เป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ ห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุมีครรภ์

6) ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอนุสัญญา ILO

7) การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง ต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันเพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวของเด็กซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองดูแล แรงงานเด็กผู้ด้อยโอกาส

8) ให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน หลังจากทำงานมาแล้ว ไม่เกิน 4 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงนั้นให้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดเพื่อให้เด็ก ได้มีโอกาสพักผ่อน เปลี่ยนอิริยาบถขณะที่กำหนดเวลาพักลูกจ้างทั่วไปไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน ซึ่งจะจัดเวลาพักครั้งเดียวหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงก็ได้ หรือจัดเป็นช่วง ๆ ก็ได้โดยรวมเวลาพักทุกช่วงแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติ

9) ห้ามใช้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเวลาวิกาลเว้นแต่ได้รับอนุญาต จากอธิบดีให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และงานบางประเภทที่เป็นผลร้ายเด็ก ขณะที่ลูกจ้างทั่วไปนายจ้างให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ ถ้าลูกจ้าง ยินยอมโดยมีชั่วโมงทำงานไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เว้นงานบางประเภทที่นายจ้าง สั่งให้ลูกจ้างทำได้เท่าที่จำเป็น แต่ห้ามใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

10) การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน ได้กำหนดประเภทหนึ่งที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนในการทำงานได้และกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือการดำรงชีพ ของลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

11) ปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้างให้มีขอบข่ายที่กว้างขึ้นกว่าเดิม และปรับปรุงโครงสร้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ระดับ คือ

11.1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐาน ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ

11.2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใด ประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท หรือในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งก็ได้ ซึ่งมีอัตรา ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ถ้าไม่มีกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ ในท้องที่ใด ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของท้องที่นั้น

12) กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติเพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการระดับชาติ และให้มี คณะกรรมการสวัสดิการ

ประจำสถานประกอบกิจการเพื่อร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ และควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัด ให้แก่ลูกจ้าง

13) ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยระดับชาติ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพในการทำงาน และมีองค์กรเอกชนให้บริการ ทางด้านวิชาการและเทคนิคแก่สถานประกอบกิจการได้ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ

14) กำหนดให้นายจ้างสั่งพนักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่มีข้อบังคับหรือตกลงกำหนดให้มีการสั่งพนักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพนักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพนักงานตามอัตราที่กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่า 50% ของค่าจ้าง

15) กำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเป็น 5 อัตรา คือ ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ 90 วัน ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ได้ 180 วัน ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้ 240 วัน และทำงานครบ 10 ปีขึ้นไปได้ 300 วัน เว้นแต่จะเข้า ข้อยกเว้นให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

16) กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนอกเหนือการค่าชดเชยปกติ กรณี นายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี โดยลูกจ้างต้องทำงานมาครบ 6 ปี และได้ค่าชดเชยพิเศษปีละไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมแล้วไม่เกิน 360 วัน

17) ให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้งห้องที่อื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อตารางชีพปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยให้นายจ้าง บอกกล่าวล่วงหน้าและให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ถ้าไม่ประสงค์จะย้ายตาม โดยมี สิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินช่วยเหลือ 50% ของค่าชดเชยปกติ

18) จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยให้นายจ้างที่ไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพส่งเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเท่ากับจำนวนเงินสะสมที่หักจากค่าจ้าง นำเข้าส่งเข้ากองทุน เพื่อจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง เจตนารมณ์ในการจัดตั้ง กองทุนนี้เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน ป้องกันมิให้มีการย้ายงานบ่อยครั้ง และเป็นการส่งเสริมระบบการออมทรัพย์ของลูกจ้าง

19) ห้ามเรียกเงินประกันจากลูกจ้างเว้นแต่ลูกจ้างจะทำงานเกี่ยวกับการเงิน และทรัพย์สิน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ

20) กำหนดให้บรรดาเงินตาม พ.ร.บ. ที่นายจ้างค้างจ่ายแก่ลูกจ้าง และเงินสะสมเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นหนี้บริวารสิทธิลำดับเดียวกับภาษีอากร เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการ ได้รับชำระหนี้มิให้เจ้านายในลำดับอื่นขอรับไปหมด

21) การรับเหมาค่าแรง ให้เจ้าของสถานประกอบการและผู้รับเหมาค่าแรง ต่างมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหามา

22) ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ ที่นายจ้างเดิมเคยมีต่อลูกจ้างทุกประการ เพื่อเป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างมิให้ ถูกลดลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

23) กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามบทบัญญัติ ป.พ.พ. บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงานด้วย เพื่อให้เจ้านายที่สามารถช่วยเหลือทางคดี แก่ลูกจ้างได้

24) กำหนดเงื่อนไขการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา และถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้า จะต้องระบุเหตุผลในการบอกเลิก สัญญา ถ้าไม่ระบุให้นายจ้างจะยกข้ออ้างขึ้นอ้างในภายหลัง เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยให้ แก่ลูกจ้างไม่ได้

25) กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายโดยเท่าเทียมกัน ในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้เพื่อ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

26) ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุม หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน ทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็กเพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวใช้อำนาจ ในทางมิชอบ โดยการกล่าวถ้อยคำหยาบคาย วิพากษ์วิจารณ์ทางเพศ ลวนลาม ซึ่งพฤติการณ์บางอย่างไม่รุนแรงถึงขั้นอนาจารแต่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิง และเด็ก

27) ปรับปรุงบทกำหนดโทษจากเดิมที่กำหนดโทษอัตราเดียวเป็นการกำหนดโทษตามความหนักเบาของความผิดที่ได้กระทำโดยมีอัตราโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับและโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน 5,000 บาท และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่ง ได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าวมีอำนาจเปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. นี้ได้ตามที่เห็นสมควรนอกนั้นเป็นการแก้ไขเล็กน้อย

4) สิทธิแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตทำงาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมาแรงงานข้ามชาติสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา หลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากกว่าล้านคน รัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องคิดกลไกเพื่อให้

ครอบคลุมระบบประกันสุขภาพ โดยกลไกที่นำมาใช้คือ แรงงานข้ามชาติเมื่อจดทะเบียนและได้รับอนุญาตให้ทำงานจะต้องเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพโดยการชำระค่าประกันเป็นจำนวนเงิน 1,300 บาทต่อปี

แม้แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนกับทางการแล้วจะได้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการเข้ารับบริการด้านสุขภาพซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวได้แก่ ความยากลำบากในการสื่อสาร กฎระเบียบของการขอรับบริการการประกันสุขภาพที่ไม่เอื้อต่อการเข้ารับบริการ เช่น การกำหนดให้สามารถเข้ารับรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่กำหนดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งอาจไม่สะดวกในการเดินทาง รวมทั้งการเข้ารับบริการจะต้องไปในเวลาราชการ ซึ่งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่ทำงานไม่สามารถไปรับบริการได้เพราะเวลาให้บริการของสถานพยาบาลตรงกับเวลาทำงานของแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

4.1) สิทธิด้านการรักษาพยาบาล

ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 28 สิงหาคม 2544 บังคับให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับการจดทะเบียนผ่อนผันชั่วคราวและขอรับใบอนุญาตทำงาน ต้องจ่ายค่าประกันสุขภาพ 1,300 บาทต่อการคุ้มครอง 1 ปี และต้องจ่ายค่าบริการ 30 บาทต่อครั้ง (เหมือนประชาชนไทย) ซึ่งหมายความว่า รัฐมีนโยบายชัดเจนที่จะผลักดันการรักษายาบาลทั้งหมดให้แรงงานข้ามชาติรับผิดชอบเอง โดยนายจ้างไม่ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทดแทน ซึ่งคุ้มครองการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และกองทุนประกันสังคม ซึ่งคุ้มครองการประสบอันตรายที่ไม่ใช่เนื่องจากการทำงานตามอัตราที่กำหนดแล้วแต่ละกรณี¹⁶

เอกสารคำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จัดทำโดย สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (ธันวาคม 2547) กำหนดสิทธิการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ คนข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ดังนี้

- แจกสิทธิกับสถานพยาบาล (ที่แจ้งไว้) ทุกครั้งที่มาใช้บริการ พร้อมแสดงบัตรใบอนุญาติทำงาน
- กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน สามารถใช้บริการในสถานพยาบาลทุกแห่งที่ใกล้จุดเกิดเหตุ โดยต้นสังกัดจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนด
- รวมจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริการครั้งละ 30 บาท

¹⁶ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, เหลียวหลังแลหน้า วิกฤตการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (กรุงเทพฯ: บริษัทโปรโตไทป์ จำกัด, 2548), น. 29.

- การประกันสุขภาพจะครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การควบคุมและป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นต้น ทั้งนี้การใช้สิทธิประกันสุขภาพจะครอบคลุมถึงบริการต่างๆดังนี้

ก) การตรวจ วินิจฉัย บำบัด รักษาและฟื้นฟูสภาพทางการแพทย์จนถึงสิ้นสุดการรักษา รวมแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการประกอบโรคศิลป์

ข) การถอนฟัน การอุดฟัน การขูดหินปูน

ค) บริการอาหารและห้องผู้ป่วยสามัญ

ง) ยาและเวชภัณฑ์ตามบัญชียาหลักแห่งชาติ

จ) การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาลแต่จะไม่ครอบคลุมการรักษาพยาบาลต่อไปนี้

(1) โรคจิต

(2) การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด

(3) ผู้ประสบภัยจากรถ ซึ่งสามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัย

จากรถ

(4) การรักษาภาวะมีบุตรยาก

(5) การผสมเทียม

(6) การเปลี่ยนเพศ

(7) การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

(8) การตรวจ วินิจฉัย และรักษาใดๆ ที่เกินความจำเป็น และข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

(9) โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ไม่เกิน 180

วัน ยกเว้นหากมีความจำเป็นต้องรักษาต่อเนื่องจากมีภาวะแทรกซ้อนหรือข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

(10) การรักษาที่อยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง

(11) การรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยการล้างไต การฟอกเลือดด้วย

เครื่องไตเทียม

(12) ยาต้านไวรัสเอดส์

(13) การเปลี่ยนอวัยวะ

4.2) สิทธิด้านค่าตอบแทนในการทำงาน

การจ้างแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานข้ามชาติตามกฎหมายแรงงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานปกติ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจะต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ หากถูกจ้าง

ทำงานล่วงเวลาก็ต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้รวมถึงต้องจัดสวัสดิการอื่นๆให้กับคนต่างด้าวตามความเหมาะสม ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541¹⁷

4.3) สิทธิในการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม

พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 และ พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537 ไม่มีข้อยกเว้นการคุ้มครองแรงงาน เฉพาะสัญญาไทยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม สำหรับแรงงานข้ามชาติจะเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมได้หรือไม่ สำนักงานประกันสังคมชี้แจงว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างที่เป็นคนไทยหรือแรงงานข้ามชาติรวมกันตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมโดยลูกจ้างแรงงานข้ามชาติจะต้องมีหลักฐานประกอบการขึ้นทะเบียนคือ ใบอนุญาตทำงาน (Work permit) และหนังสือเดินทางเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย (Passport) หรือใบสำคัญประจำตัวคนข้ามชาติ ส่วนลูกจ้างต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ไม่มีหลักฐานดังกล่าว ไม่สามารถเข้าประกันสังคมได้

4.4) สิทธิในการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดชัดเจนว่าลูกจ้างที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย (มาตรา 88)

ลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น มีสัญชาติไทยโดยการเกิด มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี (มาตรา 101) เพราะฉะนั้นลูกจ้างแรงงานข้ามชาติจะสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เท่านั้น ไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพและเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้

สรุป คือแรงงานข้ามชาติมีสิทธิรวมกลุ่มยื่นข้อเรียกร้องต่อรองนายจ้างร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน ฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน และมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ แต่ไม่มีสิทธิเป็นผู้จัดตั้งและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน¹⁸

การศึกษาเรื่องชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทยโดยใช้ “แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน” เป็นกรอบในการศึกษา เพราะเห็นว่าการศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติเป็นการศึกษาที่มุ่งแสวงหาคำตอบหรือความจริงว่าชีวิตแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างไร มี

¹⁷ บัณฑิตย ุทธชัยเศรษฐวุฒิ, เหลียวหลังแลหน้า วิกฤตการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (กรุงเทพฯ: บริษัทโปรโตไทป์ จำกัด, 2548), น. 29.

¹⁸ บัณฑิตย ุทธชัยเศรษฐวุฒิ, เหลียวหลังแลหน้า วิกฤตการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (กรุงเทพฯ: บริษัทโปรโตไทป์ จำกัด, 2548), น. 29.

ความสัมพันธ์กับคนไทยอย่างไร แรงงานข้ามชาติได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ ทั้งจากนายจ้าง รัฐบาล และผู้คนที่ซึ่งเป็นสมาชิกดั้งเดิมของชุมชน หากพิจารณาเนื้อหาสาระของแนวคิดดังกล่าวก็จะพบว่าเป็นแนวคิดสอดคล้องกับคำถามการวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้

2.4.3 แนวคิดเรื่องความเป็นคนชายขอบ (Marginalization)

ปริตตา เฉลิมเผ่า กอนันต์กุล ได้สรุปลักษณะความเป็นชายขอบไว้ว่า ความเป็นชายขอบเกิดจากความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน อาจได้ภาพออกมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลาง กับชายขอบ ศูนย์กลางเป็นบริเวณที่มีอำนาจเหนือกว่า มีทรัพยากรมากกว่า จึงมีกำลังที่จะสร้างความจริงและพูดแทนหรือสร้างภาพของความดียกย่องให้แก่บริเวณที่เป็นชายขอบได้ ความเป็นชายขอบไม่ใช่เรื่องของการถูกกั้นให้ไปอยู่ในตำแหน่งในสังคมที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจหรืออำนาจ หรือไม่เข้าประเภทแต่เพียงอย่างเดียว หากเป็นเรื่องของความรู้และความจริงที่คนอื่นสร้างขึ้นมองเขา แทนตัวเขา ความรู้และความจริงเหล่านี้กลายเป็นสามัญสำนึกที่รับรู้เข้าใจกันได้ ในสังคมโดยไม่ต้องตั้งคำถาม ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งชายขอบเอง ก็อาจจะรับหรืออ้างอิงไปเป็นความจริงเกี่ยวกับตัวเองด้วย รวมทั้งมีการต่อต้านโต้แย้งปฏิเสธในเวลาเดียวกัน¹⁹

ปิ๊งแก้ว เหลืองอร่ามศรี ได้สรุปไว้ว่า ความเป็นชายขอบไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหากแต่เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการสถาปนาอำนาจของความเป็นศูนย์กลาง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ศูนย์กลางเป็นผู้ผลิตชายขอบ กระบวนการสร้างความเป็นชายขอบโดยศูนย์กลางนั้น มีลักษณะที่ซับซ้อน ขณะเดียวกันการอยู่ในชายขอบนั้น แม้ว่าจะหมายถึงการถูกกีดกันออกจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดความหมาย และการมีตัวตนของคนชายขอบ แต่ไม่ได้หมายความว่าแยกขาดและไม่ได้มีความสัมพันธ์กับศูนย์กลาง ตรงกันข้าม ในทางเศรษฐกิจและสังคมแล้วศูนย์กลางและชายขอบมีความสัมพันธ์ที่ขึ้นตรงต่อกันและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

แต่ความเจริญและความมั่งคั่งกระจายออกอย่างไม่เท่าเทียมกันในพื้นที่ของเมือง ความเหลื่อมล้ำกันทางเศรษฐกิจ และสถานภาพสังคม ไม่เพียงแต่สร้างช่องว่างระหว่างกลุ่มทางสังคมขึ้น แต่ยังได้เบียดขับให้ชนชั้นที่ด้อยกว่าทางด้านต้นทุน และทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม ต้องตกไปอยู่ในสังคมชายขอบ ที่ซึ่งความพยายามที่จะอยู่รอดของคนเหล่านี้ ในสังคม

¹⁹ ปริตตา เฉลิมเผ่า กอนันต์กุล, ชีวิตชายขอบ ตัวตนกับความหมาย (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, 2545), น. 10-12.

บริโภคนิยมของศูนย์กลางจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งแรงงานและร่างกาย เพื่อดิ้นรนและต่อกรกับสังคมและวัฒนธรรมศูนย์กลางอยู่ตลอดเวลา

ในวาทกรรมกระแสหลักว่าด้วยคนชายขอบ ความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพากันและกันกลับถูกปฏิเสธ หรือมองไม่เห็น คนชายขอบถูกทำให้เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน ไร้คุณค่า หรือเป็นภาระแก่สังคมศูนย์กลาง วาทกรรมว่าด้วยความเป็นคนชายขอบจึงเป็นวาทกรรมของพวกที่ไม่พึงประสงค์ (The unwanted) ของสังคมศูนย์กลาง²⁰

อานันท์ กาญจนพันธ์ ให้ความหมายว่า คนชายขอบคือกลุ่มคนทั้งหลายที่ต้องกลายเป็นเหยื่อของการลดทอนความเป็นมนุษย์ โดยมีกระแสโลกาภิวัตน์เป็นส่วนสำคัญในการลดทอนความเป็นมนุษย์ ด้วยการผลักดันและเปลี่ยนให้วัฒนธรรมและคุณค่าต่างๆ กลายเป็นสินค้าอย่างกว้างขวางตลอดจนเสริมสร้างลัทธิบริโภคนิยม จนผู้คนตกเป็นทาสของสินค้า พร้อมกับ การยึดติดอยู่กับการสร้างภาพในลักษณะของการติดป้ายอย่างตายตัวของวัฒนธรรม จนมองข้ามความเป็นคนไปหมดสิ้น แม้ว่าในอีกด้านหนึ่งกระแสโลกาภิวัตน์จะเรียกร้องให้สนใจในสิทธิมนุษยชนด้วยก็ตาม²¹

สุริชัย หวันแก้ว ได้สรุปความหมายของคนชายขอบ (Marginal people) ไว้ดังนี้คือ กลุ่มคนที่มีชีวิตอยู่กึ่งกลางหรือห่างไกลจากศูนย์กลางทั้งในทางภูมิศาสตร์และสังคมวัฒนธรรม ในทางภูมิศาสตร์ “คนชายขอบ” มักจะเป็นกลุ่มคนที่ต้องเคลื่อนย้ายจากภูมิลำเนาดั้งเดิมด้วยเหตุผลทางธรรมชาติ เศรษฐกิจ การเมืองและสังคมวัฒนธรรม การตั้งถิ่นฐาน การประกอบอาชีพ หรือวิถีชีวิตของกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับการแก่งแย่งแข่งขันเพื่อเข้าถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ถูกกีดกันและเอาตัวเขาเปรียบจากคนกลุ่มใหญ่ซึ่งอยู่อาศัยในดินแดนหรือเขตภูมิศาสตร์นั้นมาก่อน ในทางสังคมวัฒนธรรม “คนชายขอบ” ย่อมกลายเป็นชนกลุ่มน้อยในสังคมใหม่ วัฒนธรรมประจำกลุ่มจึงเป็นวัฒนธรรมย่อยที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการเลือกปฏิบัติจากผู้คนในกระแสวัฒนธรรมหลัก การเรียนรู้การปรับตัวและการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อที่จะเอาตัวรอดหรือมีชีวิตอยู่

²⁰ ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, อัตลักษณ์ ชาติพันธุ์ และความเป็นชายขอบ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แพลน พรินต์ จำกัด, 2546), น. 14-15.

²¹ อานันท์ กาญจนพันธ์, รวมบทความเนื่องในวาระครบรอบ 60 ปี ฉลาดชาย รมิตานนท์ : อยู่ชายขอบมองลวดความถี่, (กรุงเทพมหานคร: มติชน, 2549), น. 3.

ภายใต้สภาพการณ์ดังกล่าวจึงเป็นสาระสำคัญของวิถีชีวิตของประชากรที่อาศัยอยู่ในวัฒนธรรมชายขอบ

ในสังคมใหญ่ทุกแห่งมี “ประชากรชายขอบ” ซึ่งอาศัยอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม คนกลุ่มนี้ขาดอำนาจการต่อรอง ขาดการศึกษา ขาดเครื่องมือที่เข้าถึงอำนาจ และถูกกีดกันออกจากระบบการต่อรองอำนาจและการจัดสรรทรัพยากร อำนาจ และความมั่งคั่งในสังคม ลักษณะของกลุ่มประชากรชายขอบอาจจะแตกต่างจากประชากรส่วนใหญ่ของสังคมในแง่ของชาติพันธุ์ ผิวพรรณ ศาสนา อุดมการณ์ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและชนชั้นทางสังคม ฯลฯ ตัวอย่างของประชากรชายขอบได้แก่ ชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพ ประชากรที่อาศัยอยู่ในสลัม ชาวนา ชาวไร่ในชนบท โสเภณี แรงงานไร้ทักษะฝีมือ แรงงานข้ามชาติ ฯลฯ²²

นอกจากนั้นสุริชัย หวันแก้วยังได้ให้ความหมายของคำว่าชายขอบตามขอบเขตต่างๆไว้ดังนี้

1) ชายขอบของภูมิศาสตร์ ซึ่งในแง่นี้เราทุกคนต่างเห็นได้ชัดว่า ใครก็ตามที่อยู่ขอบบริบทของแผนที่ คนเหล่านั้นก็คือคนชายขอบ แต่รายละเอียดของความเป็นชายขอบนั้นอาจมีเนื้อหาแตกต่างกัน เช่นบางคนอยู่ชายขอบ กลับเป็นการเอื้อต่อการลงทุนที่ข้ามไปลงทุนในชายแดนกับอีกประเทศหนึ่ง บางคนเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจอยู่ตรงบริเวณนั้น เช่น มีโรงงานอุตสาหกรรม มีการร่วมลงทุนในทางธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจบ่อนการพนัน การฟอกเงินต่างๆ ส่วนบางคน กลับถูกกีดกันในการเข้าถึงทรัพยากรในระดับพื้นฐานที่สุด เช่น ไม่มีที่ทำกิน ถูกเอาเปรียบขูดรีดแรงงาน และถูกใช้เป็นกันชนในเขตชายแดนที่มีปัญหาข้อพิพาท เป็นต้น

2) ชายขอบของประวัติศาสตร์ สำหรับเรื่องนี้มีพลวัตเปลี่ยนแปลงไปมา และสัมพันธ์กับสภาพภูมิศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างเช่น สมัยอาณาจักรสุโขทัย อยู่ชานเมืองชายขอบ มาถึงสมัยอยุธยา สุโขทัยก็เปลี่ยนแปลงความสำคัญของตัวเองไป และศูนย์กลางอย่างกรุงเทพฯก็จัดว่าเป็นดินแดนชายขอบของอาณาจักรอยุธยา เป็นต้น จะเห็นว่า หากมองจากแง่ของประวัติศาสตร์จะเห็นว่ามีเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต

3) ชายขอบของความรู้ หากเรามองกันที่ตัวของความรู้ ความรู้ใดที่ไม่สอดคล้องกับความรู้อื่นๆ ความรู้ใดที่ไม่ใช่กระแสหลัก ความรู้นั้นก็เป็นชายขอบ แม้แต่คนที่อยู่ที่ศูนย์กลางขอบเขตทางภูมิศาสตร์ หากมีความรู้ต่างไปจากสังคม ต่างไปจากความเชื่อ ความคิด ความเห็นของคนส่วนใหญ่ ความรู้นั้นก็เป็นชายขอบในท่ามกลางศูนย์กลางนั่นเอง

²² สุริชัย หวันแก้ว, กระบวนการกลายเป็นคนชายขอบ Marginalization

(กรุงเทพฯ: สาขาสังคมวิทยา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2546), น. 9-10.

จากการศึกษาแนวคิดความเป็นคนชายขอบของนักวิชาการที่อ้างมาข้างต้น พบว่าแนวคิดจากนักวิชาการดังกล่าวมีการให้ความหมายที่ใกล้เคียงกัน คือมองว่าคนชายขอบเกิดจากความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันของผู้คนในสังคม โดยคนที่มีอำนาจมากกว่าจะสถาปนาอำนาจความเป็นศูนย์กลางขึ้นมา และเบียดขับผู้ที่ด้อยอำนาจกว่าให้อยู่ห่างออกไปจากศูนย์กลาง ซึ่งอำนาจดังกล่าวอาจจะเป็นอำนาจที่มาจากการมีทรัพยากรมากกว่า มีความรู้มากกว่า มีกำลังมากกว่า หรือมีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจมากกว่า เป็นต้น

ในส่วนของสุริชัย หวันแก้ว อาจะมองและให้ความหมายของคำว่าคนชายขอบกว้างกว่าคนอื่นคือมองคนชายขอบทั้งในแง่ของบริบททางด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และความรู้

ในส่วนของผู้วิจัยเห็นด้วยกับการให้ความหมายของนักวิชาการต่างๆดังกล่าวมา แต่อยากที่จะเพิ่มเติมว่าการวัดว่าใครเป็นคนชายขอบนั้น ตัวชี้วัดหนึ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความพึงพอใจในสภาพของแต่ละบุคคล เช่น เกษตรกรในพื้นที่ชนบทแห่งหนึ่งมีชีวิตที่สงบและเรียบง่ายตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งคนที่อยู่ในศูนย์กลางทางเศรษฐกิจอาจมองว่าเกษตรกรผู้นั้นเป็นคนชายขอบของความเจริญทางเศรษฐกิจ แต่ขณะเดียวกัน เกษตรกรผู้นั้นก็อาจจะมองว่าคนที่อยู่ในศูนย์กลางทางเศรษฐกิจเป็นคนชายขอบที่อยู่ห่างไกลจากธรรมชาติก็เป็นได้

หากพิจารณาเนื้อหาสาระของแนวคิดดังกล่าวในเบื้องต้นก็จะพบว่า แรงงานข้ามชาติมีลักษณะที่อาจเรียกได้ว่าเป็นกลุ่มคนชายขอบในสังคมไทย โดยพิจารณาความเป็นคนชายขอบของแรงงานข้ามชาติจาก เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ที่แตกต่างไปจากผู้คนส่วนใหญ่ของสังคมไทย ดังนั้นการศึกษาเรื่องชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทยโดยใช้ “แนวคิดความเป็นคนชายขอบ” เป็นกรอบในการศึกษาน่าจะมีความเหมาะสม เพราะเห็นว่าการศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติเป็นการศึกษาที่มุ่งแสวงหาคำตอบหรือความจริงว่าแรงงานข้ามชาติมีชีวิตอย่างไร ในชุมชนตลอดจนมีความสัมพันธ์อย่างไรกับผู้คนที่อยู่ในชุมชนนั้น ซึ่งเป็นการศึกษาชีวิตของคนต่างถิ่น ต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ว่าเป็นอย่างไรในท่ามกลางผู้คนที่อยู่กันที่เป็นคนกลุ่มใหญ่กว่ามากที่มีลักษณะต่างๆที่แตกต่างไปจากกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม โดยแยกการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดต่างๆ ที่ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับชีวิตแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมักจะใช้แนวคิดเหล่านี้เป็นกรอบในการศึกษา โดยมีงานศึกษาที่สำคัญดังนี้

2.5.1 งานวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน (Human Rights and Labour Rights)

งานวิจัยเกี่ยวกับชีวิตแรงงานข้ามชาติที่ศึกษาภายใต้แนวคิดสิทธิมนุษยชน เป็นงานที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการปฏิบัติทั้งจากนายจ้างและผู้คนในสังคมที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาอยู่อาศัยอย่างไร ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่อย่างไร ซึ่งงานศึกษาวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดดังกล่าว ได้แก่งานศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

จากการศึกษาของ วรวิทย์ เจริญเลิศ และ นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2546) เรื่องการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ได้อธิบายว่าโดยหลักการแล้ว แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด งาน และสิทธิอื่นๆ ตามกฎหมายแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ในความเป็นจริงค่าจ้างของแรงงานข้ามชาติมักจะต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ในขณะที่ชั่วโมงการทำงานอาจยาวนาน ถึงวันละ 10-14 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหรือได้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดและค่าจ้างมักจะถูกหักไปเป็นค่าจ้างทำบัตรอนุญาตการทำงานหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ

นโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่รัฐบาลทักษิณ ชินวัตร แลกงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2544 ได้กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติโดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน ที่ผ่านมาคณะรัฐมนตรีได้ใช้เงื่อนไขข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนข้ามชาติ พ.ศ.2521 และตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และความขาดแคลนแรงงานของภาคเอกชนบางกิจการ เมื่อมีมติผ่อนผันให้จ้างแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่รอการส่งกลับ โดยอนุญาตให้จดทะเบียนทำงานได้ในบางกิจการบางพื้นที่ตามระยะเวลาที่กำหนด เฉพาะบุคคลที่มีสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่ในประเทศไทยก่อนวันที่มีมติ ครม.

การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างโดยไม่ปฏิบัติ ตามกฎหมายแรงงาน แม้ว่าค่าแรงของแรงงานข้ามชาติจะต่ำมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศ เพื่อนบ้านที่มีปัญหาวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมือง เช่น พม่าและกัมพูชา ค่าแรงที่คนงาน ข้ามชาติในประเทศไทย ได้รับยังสูงกว่าอยู่มาก ดังนั้น ในระยะหลายปีมานี้ จึงมีแรงงานข้ามชาติ จากพม่า และกัมพูชาหลั่งไหลเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทย โดยอยู่ใน อุตสาหกรรมที่นายจ้างต้องการแรงงานราคาถูก และเป็นงานที่คนงานไทยไม่ต้องการทำ (ถ้าไม่ได้ รับค่าแรงที่สูงพอ)

นอกจากการถูกเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างแล้ว คนงานข้ามชาติยังถูกข่มขู่ในเรื่องค่าทำ บัตรอนุญาตแรงงานข้ามชาติ ภายหลังจากที่รัฐบาลมีนโยบายให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อ ใช้ควบคุมแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย คนงานข้ามชาติจะต้องชำระเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายใน การจดทะเบียนและทำงาน 6 เดือนแรกจำนวน 3,250 บาท อย่างไรก็ตามเนื่องจากคนงานส่วน ใหญ่ ต้องอาศัยนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการจดทะเบียนให้ ปรากฏว่าจากกรณีศึกษาคนงาน ต้องจ่ายเงินให้นายจ้างรายละ 6,000-7,500 บาท ซึ่งสูงกว่าค่าใช้จ่ายจริงมากทั้งๆที่โดยหลักการ แล้วนายจ้างควรเป็นผู้รับภาระทั้งหมดเนื่องจากได้รับประโยชน์จากการจ้างแรงงานข้ามชาติ

การถูกเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างและละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติที่ปรากฏ สะท้อนให้เห็นถึงความบกพร่องของกลไกคุ้มครองของกฎหมายแรงงานที่ไม่ได้มีการบังคับใช้ต่อ แรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้แนวนโยบายหลักในการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมาเน้นหนักที่ แนวคิดเรื่องความมั่นคงทางการเมือง และความต้องการแรงงานราคาถูก เพื่อตอบสนององการเติบโต ของภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้แนวคิดเรื่องความมั่นคงมองว่าแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง เป็น ภัยอันตรายต่อความมั่นคงในชาติ จึงต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ขณะเดียวกันการแข่งขัน ด้านการตลาดสินค้าส่งออก ทำให้มีความต้องการแรงงานถูกเข้ามาชดเชย การขาดแคลนแรงงาน ไทยหรือทดแทนการจ้างแรงงานไทยที่ต้องมีต้นทุนด้านค่าจ้างและสวัสดิการสูงกว่าการจ้าง แรงงานข้ามชาติ ดังนั้นแรงงานข้ามชาติจึงกลายเป็นกลุ่มคนชายขอบของลูกจ้างใน ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย²³

²³ วรวิทย์ เจริญเลิศ และ นภาพร อติวานิชยพงศ์, รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์: การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอดิชั่นเพรส โปรดักส์ จำกัด, 2546), น. 63-68.

กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติพม่าเชื้อสายมอญในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดย สุคนธ์ แยกประยูร (2546) แสดงให้เห็นถึงสถานภาพความจนและด้อยโอกาสของลูกจ้างอุตสาหกรรมในระดับต่ำที่สุด แรงงานเหล่านี้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย อาจมาคนเดียวหรือเข้ามาเป็นครอบครัว โดยเช่าบ้านอยู่รวมกัน คนงานต้องตื่นนอนตั้งแต่ 01.00 น. เพื่อเตรียมอาหารไปกินในโรงงาน และไปถึงที่ทำงานในเวลา 03.00 น. เพื่อทำงานแกะเปลือกกุ้ง โดยการคิดค่าจ้างตามน้ำหนักของกุ้งที่แกะได้ เนื่องจากงานแกะกุ้งต้องเร่งทำในแต่ละวันเพื่อนำกุ้งที่แกะแล้วเข้าห้องเย็นแช่แข็งให้เร็วที่สุด เวลาเลิกงานจึงไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนกุ้งในแต่ละวัน ถ้าทำไม่หมดคนงานจะกลับบ้านไม่ได้ โดยนายจ้างมีวิธีบังคับไม่ให้คนงานกลับบ้านก่อนงานจะเสร็จ คือ ปิดประตูโรงงานไม่ให้คนงานออกในวันที่มีงานมากคนงานอาจต้องทำงานนานถึง 21.00 น. แต่วันที่มีงานน้อยอาจทำงานจนถึง 10.00 น. หรือ 12.00 น. ซึ่งหมายถึงรายได้จะน้อยลงไปด้วย เนื่องจากการจ่ายค่าแรงคำนวณตามน้ำหนักกุ้งที่ทำได้

แม้ว่าชั่วโมงการทำงานจะยาวนานอย่างมาก แต่รายได้ของคนงานกลับต่ำมาก คนงานในครอบครัวหนึ่งซึ่งมีแม่และลูกรวม 3 คน ถ้าทำงานตั้งแต่ตี 03.00 น. จนถึง 16.00 น. จะได้ค่าแรงรวมกันตามจำนวนน้ำหนักกุ้ง กิโลกรัมละ 5 บาท ที่แกะได้เพียง 150-160 บาท แต่ถ้ามีงานน้อยบางวัน 3 คนรวมกันจะได้ค่าแรงเพียง 45 บาท นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่ทำให้รายได้ของคนงานลดลงไปอีก คือการถูกโกงน้ำหนักกุ้งจากนายจ้างหรือหัวหน้าคนงานที่ทำหน้าที่ชั่งน้ำหนัก แต่คนงานไม่กล้าโต้แย้งเนื่องจากกลัวว่าจะถูกไล่ออก ปัญห่อีกประการหนึ่งคือ นายจ้างจะให้ทำงานครบ 8 วัน แต่จ่ายค่าแรงเพียง 5 วัน ส่วนอีก 3 วันจะนำไปจ่ายสมทบในครั้งต่อไป โดยทุกครั้งจะเหลือค้างจ่ายคราวละ 3 วัน ซึ่งเข้าใจว่าน่าจะเป็นกลวิธีที่ทำให้คนงานต้องกลับมาทำงานในโรงงานเดิมเนื่องจากยังไม่ได้รับค่าแรงอีก 3 วัน หรือเป็นวิธีการที่นายจ้างจงใจที่จะเก็บเงินค่าจ้างของคนงานไว้เพื่อนำไปใช้จ่ายในส่วนอื่นก่อน²⁴

จากการศึกษาของอดิศร เกิดมงคล (2546) เรื่องบันทึกชีวิตแรงงานพม่า จากแรงงานทาสู้แรงงานเถื่อน พบว่าแรงงานข้ามชาตินอกจากจะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยร้อยละ 20-50 แล้ว บางส่วนยังมีปัญหาเรื่องการได้รับค่าแรงไม่ตรงเวลา และบางส่วนก็ไม่ได้รับเลย เนื่องจากเป็นแรงงานที่มีสถานภาพทางกฎหมายที่ไม่ถูกต้อง ทำให้นายจ้างบางรายฉวย

²⁴ สุคนธ์ แยกประยูร. "รายงานวิจัยการศึกษา กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม: แรงงานหญิงชาวพม่าที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็น จังหวัดสมุทรสาคร," (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2546), น. 1-25.

โอกาสนี้ไม่จ่ายค่าแรงและแรงงานเองก็ไม่กล้าเรียกร้องหรือต่อรองใดๆ เพราะหากมีการเรียกร้อง นายจ้างก็จะเลิกจ้าง ทำให้แรงงานกลายเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่รัฐโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจแสวงหาผลประโยชน์จากกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีทั้งในรูปของการเก็บส่วย หรือเรียกค่าคุ้มครอง โดยที่แรงงานต่างชาติจำเป็นต้องจ่ายเพื่อแลกกับการไม่ต้องถูกส่งกลับประเทศ

นอกจากนี้แล้วแรงงานข้ามชาติบางส่วนยังมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานถึง 10-12 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทของกิจการ ทำให้แรงงานมีเวลาพักผ่อนน้อย และสิ่งที่น่าเป็นห่วงต่อมาจากนั้นพบว่าแรงงานบางส่วนได้มีการใช้ยาเสพติดประเภทกระตุ้นประสาท โดยเฉพาะแอมเฟตามีน (ยาบ้า) เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งสภาพของบริเวณที่ทำงานในบางกิจการก็อยู่ในสภาพที่ย่ำแย่ มีสภาพสกปรก ไม่มีอุปกรณ์ช่วยป้องกันอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจากสารเคมีหรือฝุ่นละออง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงานและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเป็นอย่างมาก เช่น กรณีแรงงานข้ามชาติในสวนส้ม อ.ฝาง แม่สาย และไชยปราการ จ.เชียงใหม่ ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีหน้าที่ฉีดพ่นสารเคมีในสวนส้มซึ่งมีบริเวณพื้นที่นับหมื่นไร่ นายจ้างจะทำการจ้างแค่คนละ 2 ปี หลังจากนั้นก็จะจ้างแรงงานข้ามชาติคนใหม่เข้ามาแทน เพราะงานดังกล่าวเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากสารเคมีที่ฉีดพ่นออกไปสูงมาก และจากการเปิดเผยข้อมูลของคนในพื้นที่ก็พบว่าแรงงานที่ถูกเลิกจ้างไปนั้นจะมีชีวิตอยู่ได้ไม่เกิน 5 ปีเพราะเป็นโรคในระบบทางเดินหายใจ

การไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในฐานะลูกจ้าง ในปัจจุบันความเข้าใจผิดที่สำคัญของคนที่จะไปทำงานต่างประเทศในเรื่องการได้รับความคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายแรงงานของแรงงานข้ามชาติ โดยเข้าใจว่าคนงานที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตในการทำงานไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่โดยหลักปฏิบัติในทางสากลแล้ว การจ้างแรงงานข้ามชาติไม่ว่าถูกต้องหรือผิดกฎหมาย ลูกจ้างจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคภายใต้กฎหมายแรงงานของประเทศนั้นๆ อย่างไรก็ตาม ทศนคติของสังคมที่มองแรงงานข้ามชาติ ทำให้นายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทำร้ายร่างกายแรงงานข้ามชาติ ละเมิดทางเพศหรือถือโอกาสรีดไถแรงงานข้ามชาติได้โดยง่าย ทั้งนี้ในกรณีของแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายก็ไม่มีหลักประกันว่าจะได้รับการคุ้มครองตามสิทธิของการเป็นลูกจ้าง

ข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐ สวัสดิการทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย มีเพียงอย่างเดียวคือ การได้รับบริการรักษาพยาบาลภายใต้ระบบบริการด้านสาธารณสุขของรัฐ (โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค) ซึ่งแรงงานข้ามชาติต้องเสีย

เงินปีละ 1,200 บาท โดยต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่กำหนดเท่านั้น และไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสังคมอื่นๆ ของรัฐโดยเฉพาะบริการด้านการศึกษาที่ถูกปิดโอกาสอย่างชัดเจน เนื่องจากรัฐมีนโยบายยกเว้นการให้บริการด้านการศึกษาแก่ผู้หลบหนีเข้าเมือง ซึ่งเท่ากับเป็นการตัดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติ และโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถทางภาษาในการสื่อสารกับคนไทย เพื่อการเข้าถึงบริการทางสังคมในด้านอื่นๆ²⁵

กล่าวโดยสรุป งานศึกษาภายใต้แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานชี้ให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในเมืองไทยโดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ถือได้ว่าอยู่ในกลุ่มที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในอันดับต้นๆของประเทศด้วย ไม่ว่าจะเป็นกรณีการทำร้ายร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศจากนายจ้างและคนไทยบางคน รวมไปถึงการตกเป็นเหยื่อในแง่กฎหมายจากการกระทำจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนเพราะนายจ้างหรือผู้ประกอบการบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการพาแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายไปขึ้นทะเบียนคนต่างชาตินี้ เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน หรือด้วยเหตุผลอื่นๆ ดังนั้นแรงงานส่วนที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนมักถูกนายจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจ ช่มชู้ เอาเปรียบ รีดไถ เพื่อแลกกับการอาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างหลบๆ ซ่อนๆต่อไปได้โดยไม่ต้องถูกส่งกลับประเทศต้นทาง

2.5.2 งานวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติ (National Security)

สมประสงค์ น่วมบุญลือ อธิบายว่า ความมั่นคงของชาติ หมายถึง ความสงบ ความเรียบร้อย ปลอดภัย ของประชาชนที่อยู่ในชาติ การที่ประเทศชาติจะมีความมั่นคงได้นั้นไม่ได้มาจากชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่มาจากประชาชนทุกคนทุกกลุ่มจะต้องร่วมมือกัน เพื่อให้ตนเองมีความสงบสุข ปลอดภัย ความมั่นคงนี้จะเกิดได้ต้องมีความมั่นคงในด้านการเมือง เศรษฐกิจ การทหาร และหลักจิตวิทยา โดยประชาชนมีเจตจำนงที่จะให้การสนับสนุนในอุดมการณ์แห่งชาติร่วมกัน²⁶

²⁵ อติสร เกิดมงคล, บันทึกแรงงานพม่า จากแรงงานทาสสู่แรงงานเถื่อน (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเฟื่องฟ้า พรินติ้ง จำกัด, 2546), น. 13-136.

²⁶ สมประสงค์ น่วมบุญลือ, ความมั่นคงของชาติ (กรุงเทพมหานคร: แผนกบริการ นักศึกษา สำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2520), น. 9.

จากการสรุปการประชุมวิชาการเพื่อความมั่นคงแห่งชาติครั้งที่ 1 ได้สรุปความหมายของความมั่นคงแห่งชาติไว้ดังนี้ ความมั่นคงแห่งชาตินั้น หมายถึง การให้เอกราชของชาติ หรือสวัสดิภาพของประชาชนอยู่ในความมั่นคงและปลอดภัย รวมตลอดถึงการให้ประเทศดำรงอยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย สาระสำคัญของความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

- 1) เอกราช
- 2) บูรณภาพของดินแดน
- 3) สวัสดิภาพของประชาชน
- 4) การปกครองระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร²⁷

พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2495 ให้คำนิยามเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติไว้ว่า “ความมั่นคงหรือความปลอดภัยแห่งราชอาณาจักรหมายความว่า การให้เอกราชของชาติหรือสวัสดิภาพของประชาชนอยู่ในความมั่นคง ปลอดภัย รวมตลอดถึงการให้ประเทศดำรงอยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สหรัฐอเมริกา ได้นิยามศัพท์ไว้ว่า “ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง การป้องกันชาติให้พ้นจากอันตรายทั้งปวง อันได้แก่ การรุกรานจากภายนอก การจารกรรม การลาดตระเวนของข้าศึก การก่อวินาศกรรม การบ่อนทำลาย การรบกวน และอิทธิพลอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นอันตรายอย่างร้ายแรงแก่ชาติ”

งานวิจัยเกี่ยวกับชีวิตแรงงานข้ามชาติที่ศึกษาภายใต้แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติ เป็นงานที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับมิติทางด้านความมั่นคงของประเทศ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนของประเทศ โดยมองว่าแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ต้องจับตัวส่งออกไปนอกประเทศ หรือนายจ้างต้องนำมาประกันตัว เพื่อผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงาน เป็นแนวคิดกระแสหลักที่ครอบงำซึ่งนำการกำหนดนโยบาย-มาตรการควบคุมการจัดการคนข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายมาตลอด โดยขาดมิติการ

²⁷ ทบวงมหาวิทยาลัย, การประชุมวิชาการเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: ไทศาลศิลป์การพิมพ์, 2527), น. 13.

มองความเป็นแรงงานหรือมนุษย์ชน อาจจะทำให้สร้างปัญหาหรือก่อให้เกิดผลต่อความมั่นคงของประเทศ และศึกษาถึงวิธีการหาทางแก้ไขปัญหา ซึ่งงานศึกษาวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดดังกล่าวได้แก่งานศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

จากการศึกษาของชัตติยะ แพนเดช (2546) เรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไข ปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง พบว่า การที่แรงงานลักลอบเข้ามาทำงาน ทำให้ภาครัฐไม่ทราบจำนวนคนข้ามชาติที่แท้จริงแม้จะมีการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติก็ตาม เพราะยังมีแรงงานจำนวนมากที่ไม่ได้มาขึ้นทะเบียน ทำให้รัฐไม่สามารถเข้าไปควบคุมดูแลได้ทั้งหมด อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ และการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอาจมีวัตถุประสงค์อย่างอื่นแอบแฝงอยู่ เช่น การเข้ามาเพื่อก่อความวุ่นวาย หรือก่อการร้าย โดยรัฐควรให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ควรเพิ่มโทษสำหรับแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการอนุญาตสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอน ควรเพิ่มโทษแรงงานข้ามชาติที่หลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ชัดขึ้น หรือไม่ยอมรับทราบคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองมอบหมาย²⁸

จากการศึกษาของสมชาย ละอองทอง (2545) เรื่องปัญหาผลกระทบแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดสุรินทร์ พบว่า เมื่อแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นจำนวนมาก จะก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยภายในประเทศ ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยจำนวนหลายแสนคน ถ้าคนเหล่านี้รวมตัวกันก่อความไม่สงบขึ้น โดยการชุมนุมเรียกร้องในเรื่องต่างๆ หรือรวมตัวตั้งแก๊งก่ออาชญากรรม หรือก่อวินาศกรรม จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศได้

และยังพบว่าแรงงานสัญชาติพม่าที่ลักลอบอยู่ในประเทศไทย ส่วนใหญ่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาด้านการเมือง แต่กลุ่มต่อต้านที่เป็นชนกลุ่มน้อย รวมทั้งนักการเมืองและนักศึกษาที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลทหารพม่า ทั้งด้านการเมืองและการใช้พื้นที่ในประเทศไทยเป็นฐานในการก่อการร้ายดังที่ปรากฏเป็นข่าว เช่นกรณี

²⁸ ชัตติยะ แพนเดช, "มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติดลอบหนีเข้าเมือง," (กรุงเทพมหานคร: กองนิติการ กรมการจัดหางาน, 2546), (อัดสำเนา), น. 31, 84.

การบุกยึดสถานทูตพม่า และโรงพยาบาลที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งอาจทำให้กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและพม่า นอกจากนั้นได้มีความพยายามในการดำเนินการเพื่อหาข่าวเกี่ยวกับกลุ่มต่อต้านที่แฝงเข้ามาในหมู่แรงงานพม่าด้วย²⁹

จากการศึกษาของ เพ็ญศรี แสงสุวรรณ (2545) เรื่อง ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทำงานในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสงครามนั้น มีทั้งผลกระทบด้านบวกและด้านลบต่อจังหวัด สำหรับในด้านผลดีคือแรงงานข้ามชาติสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการได้ซึ่งช่วยให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้โดยไม่มีการหยุดชะงักเนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน และช่วยให้เศรษฐกิจระบบการหมุนเวียนเงินตราของจังหวัดดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานเหล่านี้ก็ก่อให้เกิดผลเสียในด้านต่างๆ มากมาย กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานบางรายไม่ได้เข้ามาเพียงลำพังแต่จะมีผู้ติดตาม คือ การนำครอบครัวเข้ามาอาศัยอยู่ด้วย ซึ่งผู้ติดตามไม่ได้เข้ามาสร้างประโยชน์อะไรให้กับจังหวัดได้เลย แต่ยังคงมาสร้างภาระให้อีก เช่น ทำให้เกิดปัญหาชุมชนแออัด สภาพแวดล้อมเป็นพิษ เกิดแหล่งเสื่อมโทรม เกิดการเจ็บป่วย ต้องเสียงบประมาณในการรักษาพยาบาล เกิดการแย่งเตียง แย่งบุคลากรในการรักษา แย่งงบประมาณที่จะนำมารักษาคนไทย บางรายเข้ามาแล้วอยู่กินกับคนไทยชั้นที่สามี่-ภรรยา ทำให้มีปัญหาในด้านสัญชาติของบุตรที่เกิด ปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรม นอกจากนั้นยังเข้ามาแย่งอาชีพของแรงงานไทย เนื่องจากในจังหวัดยังมีแรงงานไร้ฝีมืออยู่ที่ยังไม่มีงานทำ แต่เมื่อรัฐมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานได้ ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีทางเลือกในการจ้างแรงงาน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติรับค่าจ้างในราคาถูก ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด ในขณะที่แรงงานไทยรับค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำที่กำหนด ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องเสียค่าจ้างเพิ่มขึ้น ดังนั้นแรงงานไทยจึงมักถูกปฏิเสธจากนายจ้าง

นอกจากนั้น แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานยังนำโรคภัยไข้เจ็บมาแพร่ให้กับประชาชนในจังหวัดซึ่งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่ได้มีความรู้และไม่ได้รับการดูแลในด้านสาธารณสุขสภาพอนามัยจากประเทศต้นทาง ในปี พ.ศ.2540-2543 ได้มีการตรวจสุขภาพของ

²⁹ สมชาย ละอองทอง, "ปัญหาผลกระทบแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุรินทร์," (สุรินทร์: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์, 2545), (อัดสำเนา), น. 47-49.

แรงงานข้ามชาติก่อนเข้าทำงานพบว่า มีแรงงานป่วยเป็นวัณโรคจำนวน 93 ราย โรคเท้าช้าง 17 ราย โรคซิฟิลิส 54 ราย ไข้มาลาเรีย 6 ราย ตืดสารเสพติด 2 ราย และเมื่อเข้ามาแล้วได้มีโรคต่างๆ ที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติอีก คือ เป็นอุจจาระร่วง 305 ราย ไข้มาลาเรีย 151 ราย โรคเท้าช้าง 17 ราย โรคซิฟิลิส 37 ราย โรคปอดบวม 19 ราย โรควัณโรค 30 ราย เป็นไข้ไม่ทราบสาเหตุ 46 ราย อุจจาระร่วงอย่างแรง 16 ราย และเป็นโรคเอดส์ 15 ราย ซึ่งรัฐต้องรับภาระในการรักษาพยาบาล โดยใช้เงินงบประมาณเป็นจำนวน 855,668 บาท และโรคต่างๆที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ บางโรคไม่ได้เกิดกับประชาชนในจังหวัดมานานแล้ว ทำให้ประชาชนเกิดความหวาดกลัวต่อโรคที่อาจจะมาเกิดขึ้นได้อีกเพราะยังมีแรงงานข้ามชาติเป็นพาหะ

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสงคราม นอกจากมีปัญหาเกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บมาแพร่ให้กับประชาชนในจังหวัดแล้วยังเข้ามาทำความเดือดร้อนให้กับประชาชนอีก กล่าวคือ ในปี พ.ศ.2541 มีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองกระทำความผิดเกี่ยวกับคดีต่างๆ 276 คน ในปี พ.ศ.2543 และปี พ.ศ. 2544 มีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองกระทำความผิดและถูกจับกุมดำเนินคดีจำนวน 1,087 ราย³⁰

จากการศึกษาของ บุญนะ ตันตระกูล (2546) เรื่องแนวทางการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สรุปได้ว่า ปัญหาการลักลอบเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นปัญหาที่มีมาช้านาน ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความมั่นคงของประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

รัฐควรดำเนินการแก้ปัญหาโดยการ

- 1) รัฐควรกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนให้เกิดความระแวดระวังต่อปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่จะเป็นภัยต่อความมั่นคง
- 2) กรมการจัดหางานควรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ตรวจสอบปราบปรามแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองโดยเฉพาะ หรือเสนอให้คณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้แต่งตั้งเป็นคณะทำงานตรวจสอบ ปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองในระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

³⁰ เพ็ญศรี แสงสุวรรณ, "ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทำงานในจังหวัดสมุทรสงคราม," (สมุทรสงคราม: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม, 2545), (อัดสำเนา), น. 1-2.

3) ในการตรวจสอบ ปรามปราม จับกุมคดีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง ควรมีการวางแผนล่วงหน้าให้รัดกุม และต้องถือเป็นความลับเพื่อป้องกันข่าวรั่วไหล

4) ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการและผู้ให้ที่พักพิงทราบถึงบทลงโทษตามกฎหมายที่มีการลักลอบให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่ไม่ได้รับการผ่อนผันทำงาน

5) ควรมีการเสนอให้พิจารณาด้านกฎหมาย เพื่อเพิ่มบทลงโทษแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ผู้ให้ที่พักพิง ผู้นำพา นายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับโทษสูงสุด³¹

กล่าวโดยสรุป งานศึกษาภายใต้แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติชี้ให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยบางส่วน ก่อให้เกิดปัญหาความไม่สงบในชุมชนที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นอาศัยอยู่ เช่น การก่อปัญหาอาชญากรรม นอกจากนั้นยังเป็นกลุ่มคนที่อาจจะเป็นพาหะนำโรคภัยต่างๆ เช่น โรคเท้าช้าง โรคมาเลเรีย โรคเอดส์ เป็นต้น รัฐควรมีมาตรการในการป้องกันปรามปราม แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย โดยการออกกฎหมายหรือบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่อย่างเข้มงวด ต่อแรงงานข้ามชาติ ผิดกฎหมาย ผู้นำพา นายจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.5.3 งานวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบทุนนิยม (Capitalism)

แนวคิดในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจทุนนิยมโลกาภิวัตน์กำเนิดขึ้นในปี ค.ศ.1776 ในหนังสือ “The Wealth of Nations” โดยอดัม สมิท (Adam Smith) บิดาเศรษฐศาสตร์ทุนนิยมชาวอังกฤษ มีแนวคิดที่เชื่อว่าทรัพยากรเป็นสิ่งที่มีย่างจำกัด มนุษย์จึงต้องนำทรัพยากรมาใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวคิดดังกล่าวได้พัฒนาอย่างรวดเร็วในทศวรรษที่ 1980

คำว่า ทุนนิยม นั้นมีหลายคำนิยาม สำหรับที่ใช้กันทั่วไปจะหมายถึงระบบเศรษฐกิจที่ทุนและที่ดินเป็นสมบัติส่วนบุคคล การตัดสินใจทางเศรษฐกิจเป็นกิจกรรมส่วนบุคคล ไม่ใช่การควบคุมบริหารโดยรัฐ และตลาดเสรีหรือเกือบเสรีจะเป็นตัวกำหนดราคา ควบคุมและระบุทิศทางการผลิต รวมถึงเป็นที่สร้างรายรับ บางคนกล่าวว่าระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันของโลกตะวันตก

³¹ บุญนะ ตันตระกูล, “แนวทางการป้องกันและปรามปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง,” (กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2546), (อัดสำเนา), น. 42-47.

คือระบบทุนนิยม ในขณะที่หลายคนมองว่าในบางประเทศก็มีระบบเศรษฐกิจเป็นแบบผสม กล่าวคือ, มีลักษณะเฉพาะของทั้งทุนนิยมและรัฐนิยม³²

งานวิจัยเกี่ยวกับชีวิตแรงงานข้ามชาติที่ศึกษาภายใต้แนวคิดทุนเสรีนิยม เป็นงานที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับมิติทางด้านเศรษฐกิจของประเทศโดยมองว่ามีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติ เพื่อความเจริญเติบโตอยู่รอดของการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบทุนนิยม เพราะเห็นว่ามีปัญหาขาดแคลนแรงงานบางอย่างที่คนงานไทยไม่ทำหรือหาคนงานไทยมาทำยาก ทำให้ต้องจ้างแรงงานข้ามชาติมาทดแทนแรงงาน โดยเฉพาะงานประเภท 3ส คือ 1) งานเสี่ยงสูง (Danger) 2) งานแสนลำบาก (Difficult) และ 3) งานสกปรก (Dirty) เช่นงานก่อสร้าง ประมงทะเล เกษตรกรรม และงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น ซึ่งงานศึกษาวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดดังกล่าว ได้แก่งานศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

จากการศึกษาของ เพ็ญชลิตา มัทธนาวิวัฒน์ (2545) เรื่องคนข้ามชาติกับการเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่า การที่รัฐบาลพยายามส่งเสริมให้ข้ามชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น เพื่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศแล้วนับเป็นสิ่งดี จากการเข้ามาลงทุนของธุรกิจข้ามชาติเหล่านี้ด้วย เมื่อมีการเข้ามาลงทุน จึงนำมาซึ่งความต้องการในการจ้างแรงงานฝีมือข้ามชาติที่สูงขึ้น การนำเข้าแรงงานฝีมือข้ามชาติ ทำให้เศรษฐกิจของประเทศขยายตัว เพิ่มการไหลเวียนเงินตราในประเทศไทย เพิ่มความรู้ ความสามารถให้แก่แรงงานไทยและผู้ประกอบธุรกิจในประเทศไทย และสำหรับบางประเภทกิจการที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่น งานลูกเรือประมง กรีดยางพารา คนงานในเหมืองแร่ ก่อสร้าง การที่คนข้ามชาติกลุ่มนี้เข้ามาทำงานจึงเป็นการเสริมแรงงานไทยที่ยังขาดแคลน จึงเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจอีกทางหนึ่งด้วย

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาและยื่นขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย และได้รับการต่ออายุใบอนุญาตในปี พ.ศ.2540-2544 ส่วนใหญ่เป็นการขออนุญาตทำงานประเภทชั่วคราวโดยมีสัญญาที่ญี่ปุ่นมากที่สุด หรือร้อยละ 16.46 ซึ่งมักจะทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมากกว่าส่วนภูมิภาค คนข้ามชาติที่เข้ามาทำงานตามมาตรา 12 และประเภทส่งเสริมการลงทุนเป็นประเภทที่คนข้ามชาติเข้ามาทำงานมาก ตามลำดับ คนข้ามชาติร้อยละ 46.87 เข้ามาประกอบอาชีพในสาขาการบริการและงานจัดการ รองลงมาได้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่

³² วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี (ออนไลน์). 2549. สืบค้นจาก: <http://th.wikipedia.org>. {เข้าถึงข้อมูลวันที่ 1 พฤษภาคม 2549}

เกี่ยวข้องกัน โดยประเทศแคนาดา และฝรั่งเศสเดินทางเข้ามาทำงานน้อยที่สุด หรือร้อยละ 1.81 และ 2.05 ตามลำดับ ในขณะที่แรงงานข้ามชาติในเอเชียส่วนใหญ่ร้อยละ 59.24 ประกอบอาชีพเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานใช้อุปกรณ์ในการขนส่งคนงานหรือกรรมกร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานสัญชาติพม่าและไทยใหญ่

การที่รัฐบาลพยายามส่งเสริมให้คนต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น เพื่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศแล้วนับเป็นสิ่งดี จากการเข้ามาลงทุนของธุรกิจข้ามชาติเหล่านี้ด้วย เมื่อมีการเข้ามาลงทุน จึงนำมาซึ่งความต้องการในการจ้างแรงงานฝีมือข้ามชาติที่สูงขึ้น การนำเข้าแรงงานฝีมือข้ามชาติ ทำให้เศรษฐกิจของประเทศขยายตัว เพิ่มการไหลเวียนเงินตราในประเทศ เพิ่มความรู้ ความสามารถให้แก่แรงงานไทยและผู้ประกอบธุรกิจในประเทศไทย เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรมระหว่างคนไทยกับคนข้ามชาติ และเป็นการทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยในด้านนั้นๆ แต่ในขณะเดียวกันก็อาจกลายเป็นการแย่งงาน ของแรงงานฝีมือไทย ซึ่งหากขาดการวางแผนที่ดีในการนำเข้าแรงงานฝีมือข้ามชาติแล้ว จะเกิดการแย่งงานของแรงงานฝีมือไทยได้อย่างถาวรได้³³

กล่าวโดยสรุป งานศึกษาภายใต้แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย กรณีกลุ่มที่เข้ามาแล้วได้รับอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายให้ทำงานและอยู่ต่อชั่วคราว เป็นกลุ่มคนที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้คัดเลือกและตรวจสอบแล้วว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับอนุญาตโดยถูกต้องตามกฎหมายจากกองงานคนข้ามชาติ กรมการจัดหางาน นำเงินมาลงทุนเป็นผลดีแก่เศรษฐกิจของประเทศ ส่วนกลุ่มที่เข้ามาโดยไม่ถูกต้องหรือถูกต้องแต่ลักลอบอยู่เกินกำหนดอนุญาต ในแง่ของเศรษฐกิจน่าจะถือว่าเข้ามาแย่งอาชีพคนไทย และทำให้รัฐบาลขาดรายได้ในเรื่องภาษีอากร แต่สำหรับบางประเภทกิจการที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่น งานลูกเรือประมง กรีดยางพารา คนงานในเหมืองแร่ ก่อสร้าง การที่คนข้ามชาติกลุ่มนี้เข้ามาทำงานจึงเป็นการเสริมแรงงานไทยที่ยังขาดแคลน จึงเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจอีกทางหนึ่งด้วย

³³ เพ็ญชลิดา มัทธนาภิวัดน์, "คนข้ามชาติกับการเข้ามาทำงานในประเทศไทย," (กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน, 2545), (อัดสำเนา), น. 22-23.

2.5.4 งานวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดการย้ายถิ่น (Migration)

สัททัด เสริมศรี สรุปว่า การย้ายถิ่นเป็นการเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่ (Spatial Mobility) ของประชากรออกจากอาณาเขตหนึ่งเข้าสู่อาณาเขตอีกแห่งหนึ่ง การย้ายถิ่นมีผลทั้งทางลบและทางบวก ต่อขนาดของประชากรของเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษาดังกล่าวคือ การย้ายถิ่นจะต้องเป็นการเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่ข้ามเส้นแบ่งเขตแดนของเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษากายในช่วงเวลาที่กำหนด

ประเภทของการย้ายถิ่น ได้แก่

- 1) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายถิ่นข้ามเขตพื้นที่ระดับย่อยภายในประเทศ
- 2) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) เป็นการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของประเทศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น

โดยทั่วไปแล้ว บุคคลจะมีความผูกพันกับเครือญาติ สังคม และท้องถิ่นที่อยู่อาศัยเป็นทุนเดิม ดังนั้นหากบุคคลพอใจสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาวะด้านอื่นๆ ในท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ บุคคลย่อมไม่คิดหรือไม่ต้องการละทิ้งถิ่นฐานและญาติมิตรไปอาศัยอยู่ในท้องถิ่นอื่น ในทางตรงกันข้ามหากโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นที่อาศัยไม่เปิดโอกาสให้บุคคลเชยิบฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของตนได้ตามที่มุ่งหวัง หรือหากสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสภาวะด้านอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นผลให้บุคคลไม่สามารถคงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไว้ในระดับที่ตนพอใจได้ บุคคลย่อมต้องการย้ายถิ่นไปอาศัยอยู่ในถิ่นอื่นที่คาดว่าสภาพของตนจะดีขึ้นกว่าเดิมในกรณีที่เป็นการย้ายถิ่นโดยสมัครใจ กระแสการย้ายถิ่นมักจะเป็นการย้ายถิ่นออกจากท้องถิ่นที่มีสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่าเข้าสู่ท้องถิ่นที่มีสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีกว่า เนื่องจากบุคคลเปรียบเทียบสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของตนในท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่กับสภาพที่คาดว่าจะจะเป็นหากตนย้ายถิ่นเข้าไปอาศัยอยู่ในท้องถิ่นอื่น โดยคาดว่าเมื่อย้ายถิ่นแล้วตนจะมีสภาพทางด้านใดด้านหนึ่งหรือมีสภาพทุกด้านดีขึ้นกว่าเดิม บุคคลนั้นย่อมจะตัดสินใจย้ายถิ่น เนื่องจากเห็นว่า การย้ายถิ่นจะอำนวยความสะดวกให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ตนจะต้องเสียไป แต่ถ้าเห็นว่าได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า บุคคลย่อมจะไม่ละทิ้งถิ่นฐานของตน

ผลกระทบของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่น มีผลกระทบอย่างมากทั้งต่อตัวผู้ย้ายถิ่นและต่อท้องถิ่นที่มีการย้ายถิ่นนั้น ในส่วนของผู้ย้ายถิ่นนั้น ผู้ย้ายถิ่นมิเพียงแต่เปลี่ยนที่อยู่อาศัยเท่านั้น แต่ยังต้องเข้าไปอาศัยอยู่

ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากเดิมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการย้ายถิ่นระยะทางไกลข้ามอาณาเขตระดับประเทศ ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะต้องเข้าไปอาศัยอยู่ในท้องถิ่นที่มีสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และอื่น ๆ ผิดแปลกไปจากเดิมไม่มากนักน้อย ผู้ย้ายถิ่นจึงต้องปรับตัวให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นใหม่ได้ด้วยดี โดยทั่วไปมักพบว่า ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวด้านการงานได้รวดเร็วกว่าและดีกว่าการปรับตัวด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดีขึ้นกว่าเดิม แต่มักมีปัญหาในด้านสังคมและปัญหาด้านจิตใจมากกว่าผู้ที่ไม่ย้ายถิ่น การย้ายถิ่นออกมีทั้งผลทางบวกและผลทางลบต่อสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของเขตพื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่น ผลกระทบทางบวกก็คือการย้ายถิ่นออกจะช่วยลดแรงกดดันทางประชากร นั่นคือ การย้ายถิ่นออกเป็นผลให้จำนวนแรงงานส่วนเกินลดลง เป็นการช่วยผ่อนคลายภาวะการว่างงานและภาวะการทำ งานต่ำกว่าระดับไปได้ส่วนหนึ่ง เมื่อไม่มีแรงงานเหลือเพื่อตั้งแต่มาก่อน อัตราค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของประชากรย่อมจะสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกัน การย้ายถิ่นออกก็มีผลทางลบต่อท้องถิ่นต้นทางของการย้ายถิ่นได้เช่นกัน คือ การสูญเสียทรัพยากรมนุษย์การย้ายถิ่นเข้าก็มีทั้งผลทางบวกและผลทางลบต่อสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นปลายทางเช่นกัน โดยเหตุที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มักจะอยู่ในวัยแรงงาน การย้ายถิ่นย่อมทำ ำให้ท้องถิ่นนั้นมีสัดส่วนของคนในวัยแรงงานสูงขึ้นกว่าเดิม ทำ ำให้สามารถขยายการผลิตเชิงเศรษฐกิจได้มากขึ้น และช่วยให้เขตพื้นที่นั้นสามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตนได้รวดเร็วขึ้น³⁴

จากการศึกษาของ พงษ์สวัสดิ์ พวงเดช (2545) เรื่อง ปัญหาแรงงานในกิจการประมงทะเลจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่านายจ้างในอำเภอเมืองสมุทรสงครามประกอบกิจการประมงมากที่สุด โดยเฉลี่ยแล้วนายจ้างแต่ละรายจะมีเรือประมง 4 ลำ เป็นเรือประเภทลากคู้่มากที่สุด และประกอบกิจการประมงแล้วเฉลี่ย 12 ปี ในการจ้างแรงงานข้ามชาติทำงานพบว่ามีการจ้างมาแล้วเฉลี่ย 7 ปี สำหรับรายได้ต่อปีที่ได้จากการประกอบอาชีพก่อนหักค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 4,807,339 บาท ต่อราย แต่หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วนายจ้างแต่ละรายจะมีรายได้เฉลี่ย 346,728 บาทต่อราย

ผู้ประกอบการกิจการประมงในจังหวัดสมุทรสงครามปัจจุบันส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน พบว่าความต้องการแรงงานเฉลี่ย 12 คนต่อลำ โดยส่วนใหญ่จ้างแรงงานเพศชายทำงาน และพบว่านายจ้างเกือบทุกรายมีการจ้างแรงงานข้ามชาติทำงาน ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 98.2 มีการจ้างแรงงานข้ามชาติทำงาน ลักษณะของแรงงานข้ามชาติที่จ้างมีใบอนุญาตทำงาน และไม่มีใบอนุญาตทำงาน

³⁴ สันทัด เสริมศรี, ประชากรศาสตร์ทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539), น. 157-185.

หลังจากสิ้นสุดการผ่อนผันการจ้างแรงงานข้ามชาติในวันที่ 25 กันยายน พ.ศ.2545 พบว่านายจ้างส่วนใหญ่ประสงค์นำแรงงานข้ามชาติเข้ามาจดทะเบียนในจำนวนเท่าเดิม และต้องการให้ภาครัฐนำแรงงานไทยมาทดแทนโดยมีความต้องการแรงงานไทยสูงถึง 2,095 คนโดยจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย 4,169 บาทต่อเดือน ซึ่งในปัจจุบันมีการจ้างแรงงานข้ามชาติประมาณสามในสี่ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

ปัจจุบันการจ้างแรงงานข้ามชาติทำงานในกิจการประมงของจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานข้ามชาติที่ได้มาจดทะเบียนแล้วหลบหนีไปทำงานที่อื่น และจำเป็นต้องแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานข้ามชาติหลบหนี ด้วยวิธีการไปจ้างแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานและแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานของนายจ้างรายอื่น โดยมีเหตุผลเนื่องจากไม่สามารถนำแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตมาจดทะเบียนให้ถูกต้องได้ เนื่องจากสิ้นสุดระยะเวลาในการดำเนินการแล้ว

นายจ้างในกิจการประมงส่วนใหญ่ เห็นว่าระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันมีความเหมาะสม แต่ควรลดขั้นตอนในการดำเนินการให้น้อยลงและยืดหยุ่นได้และควรปรับปรุงค่าใช้จ่ายให้ลดลงอย่างเหมาะสม โดยวิธีการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานที่ดีที่สุดในการกิจการประมงพบว่านายจ้างต้องการให้ภาครัฐผ่อนผันให้จ้างแรงงานข้ามชาติต่อไป ส่วนปัญหาแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนแล้วหลบหนี ให้ภาครัฐอนุญาตให้นำแรงงานข้ามชาติมาจดทะเบียนเพิ่มและควรอนุญาตให้มีการเปลี่ยนนายจ้างได้ และมีความเห็นว่างค์กรที่เหมาะสมในการจัดระบบแรงงานข้ามชาตินั้น นายจ้างส่วนใหญ่เห็นควรให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามสาขาอาชีพ เนื่องจากสามารถเข้าใจและทราบปัญหาที่ดีที่สุด³⁵

กล่าวโดยสรุป งานศึกษาภายใต้แนวคิดการย้ายถิ่นชี้ให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ เป็นแรงงานที่ต้องการมีรายได้ หรือค่าจ้างที่ดีกว่าประเทศของตน อีกทั้งกิจการบางประเภทของไทยก็มีความต้องการแรงงานราคาถูกเพื่อทดแทนแรงงานคนไทยที่ไม่นิยมทำงานในกิจการดังกล่าว และเพื่อผลกำไรที่เพิ่มขึ้นของกิจการ แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติเข้ามายังประเทศไทย ก็ก่อให้เกิดผลกระทบทางทั้งบวกและทางลบ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยภายใต้กรอบแนวคิดต่างๆได้แก่ แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

³⁵ พงษ์สวัสดิ์ พวงเดช, "ปัญหาแรงงานในกิจการประมงทะเลจังหวัดสมุทรสงคราม," (สมุทรสงคราม: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม, 2545), (อัดสำเนา), น. 1-3.

แนวคิดทฤษฎีนิยมเสรี แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติ และแนวคิดการย้ายถิ่น ซึ่งการศึกษาภายใต้กรอบคิดแต่ละแนวคิดกล่าวพบว่ามีข้อสรุปและข้อขัดแย้งกันดังนี้

1) งานศึกษาวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เป็นงานที่พิจารณาว่าแรงงานข้ามชาติเป็นผู้ที่ควรได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างและรัฐอย่างยุติธรรมภายใต้หลักการของแนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน แต่ในปัจจุบันพบว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มคนที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานในด้านต่างๆ

2) งานศึกษาวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบทุนนิยม เป็นงานที่ผู้ศึกษามองว่ามีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อความเติบโตของการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยไม่สนใจในเรื่องสิทธิของแรงงานที่พึงจะได้อย่างเท่าเทียมตามกรอบของกฎหมายและคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน ขณะเดียวกันก็จะคำนึงถึงต้นทุนและผลกำไร โดยมองว่าการจ้างแรงงานข้ามชาติซึ่งสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้ง่ายกว่าการจ้างแรงงานคนไทย ซึ่งในที่สุดก็จะจ้างแรงงานข้ามชาติในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานคนไทย ทำให้เป็นการลดรายจ่ายของการผลิต และนั่นก็หมายถึงจะได้กำไรที่มากขึ้นด้วย

3) งานศึกษาวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติ เป็นงานที่ผู้ศึกษามองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ทั้งด้านความมั่นคงของประเทศ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนไทย มองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มคนที่หลบหนีเข้าเมืองเป็นบุคคลที่ผิดกฎหมาย ต้องจัดการโดยการใช้มาตรการทางด้านกฎหมาย เพื่อให้สามารถควบคุมแรงงานเหล่านั้นได้ ซึ่งมาตรการต่างๆมักจะส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ เช่น การจับกุม การส่งกลับ และการจดทะเบียนแรงงานเพื่ออนุญาตทำงานชั่วคราว ซึ่งมาตรการการจดทะเบียนนั้นก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติเป็นหลัก ไม่ได้ครอบคลุมถึงการให้สิทธิกับแรงงานข้ามชาติเท่าที่ควร แม้จะได้รับสิทธิเข้ารับบริการในสถานพยาบาลที่กำหนดไว้ในระบบประกันสุขภาพ แต่สิทธิอื่นๆที่พึงจะได้ตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กลับไม่ได้รับการใส่ใจจากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

4) งานศึกษาวิจัยที่ศึกษาภายใต้แนวคิดการย้ายถิ่น เป็นงานที่ผู้ศึกษามองว่าแรงงานข้ามชาติที่มีการเคลื่อนย้ายจากประเทศต้นทางมาสู่ประเทศปลายทางหรือประเทศไทยนั้นก็เนื่องมาจากมีปัจจัยต้นทางเป็นแรงผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น ขณะเดียวกันประเทศต้นทางก็มีปัจจัยดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติเคลื่อนย้ายเข้ามาขายแรงงาน และในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทางไปยังประเทศปลายทางนั้นก็ยิ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อประเทศปลายทางทั้งทางด้านลบและด้านบวก แต่การศึกษาโดยใช้แนวคิดการย้ายถิ่น ก็ยังขาดมิติในการมองถึงสิทธิ

ของแรงงานข้ามชาติที่พึงจะได้รับ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากทั้งนายจ้าง และรัฐบาลของ ประเทศปลายทาง

จากการทบทวนวรรณกรรมภายใต้แนวคิดทั้งสี่แนวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นด้วยกับการ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติโดยศึกษาภายใต้แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เหตุที่ ผู้ศึกษาเห็นด้วยกับการศึกษาภายใต้แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เพราะการศึกษา ภายใต้แนวคิดดังกล่าว จะมองแรงงานข้ามชาติอย่างเพื่อนมนุษย์ร่วมกัน แรงงานข้ามชาติควร ได้รับ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมทั้งจากนายจ้างและรัฐ นอกจากการมองแรงงานข้ามชาติเป็น เสมือนเพื่อนมนุษย์ร่วมกันแล้ว ถ้าหากมีความเข้าใจในบริบททางด้านการเคลื่อนย้ายประชากรใน ปัจจุบันทั่วโลกจะพบว่า เราไม่สามารถปฏิเสธการเคลื่อนย้ายของประชากรจากพื้นที่แห่งหนึ่งไปสู่ พื้นที่แห่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเพื่อวัตถุประสงค์ใดๆก็ตาม โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ทางด้าน เศรษฐศาสตร์ ประเทศที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่าย่อมต้องการแรงงานราคาถูก จากประเทศที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจน้อยกว่า ขณะเดียวกันแรงงานจากของประเทศที่มี ฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าก็ต้องออกไปขายแรงงานในประเทศที่มีค่าแรงแพงกว่าประเทศของตน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติโดยศึกษาภายใต้แนวคิดสิทธิ มนุษยชนและสิทธิแรงงานจะเป็นแนวทางที่จะสามารถค้นหาคำตอบในการที่จะทำอย่างไรให้ แรงงานข้ามชาติและผู้คนในพื้นที่ของตนเองอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขและยุติธรรม

ส่วนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติภายใต้แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติ แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจในระบอบทุนนิยม และแนวคิดการย้ายถิ่นนั้นผู้วิจัยมองว่าแนวคิดทั้ง สามแนวดังกล่าว มุ่งศึกษาโดยมองแรงงานข้ามชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ และถึงแม้จะ มองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความมั่งคั่งทางธุรกิจของผู้ประกอบการบาง ประเภท หรือแก้ไขปัญหาค่าขาดแคลนแรงงานในบางภาคส่วนการผลิตและการบริการของ ประเทศ แต่การศึกษาภายใต้แนวคิดดังกล่าวยังขาดการมองในเรื่องของสิทธิของมนุษย์ถึงแม้จะ เป็นคนข้ามชาติก็ตาม