

**การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติเวียดนามในประเทศไทย
และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว***
Adaptation of Vietnamese migrant workers in Thailand and Lao PDR

วัชรวิ ศรีคำ**
tik97@hotmail.com

บทคัดย่อ

การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานี ประเทศไทย และแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างประเทศละ 50 คน พบว่า แรงงานเวียดนามทั้งในไทยและลาวมีพาสปอร์ตเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว ทุกคนเข้ามาทำงานเนื่องจากมีญาติหรือเพื่อนเป็นโครงข่ายทางสังคม ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการย้ายถิ่น และให้ข่าวสารการทำงานในลาว มีแรงงานส่วนน้อยที่มีบัตรอนุญาตทำงาน แรงงานเวียดนามในไทยที่สัมภาษณ์มีสถานภาพการทำงานที่ผิดกฎหมายทั้งหมด ดังนั้น การปรับตัวของแรงงานเวียดนามในไทย จึงต้องอาศัยแรงงานเวียดนามที่อยู่มาก่อนและนายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ช่วยเหลือในการปรับตัวค่อนข้างมากกว่าแรงงานในลาว

อัตลักษณ์ของความเป็นเวียดนามถูกแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตนำมาใช้เพื่อช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ในลาวนั้น ความเป็นเวียดนามสามารถแสดงออกได้อย่างเสรี ทั้งการพูดภาษาเวียดนามในที่สาธารณะ การแต่งกาย อาหาร และรูปแบบของการอยู่ร่วมกัน ซึ่งตรงข้ามกับแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีที่ต้องซ่อนหรือเปลี่ยนอัตลักษณ์ความเป็นเวียดนาม ไม่พูดภาษาเวียดนามในที่สาธารณะ และเปลี่ยนเครื่องแต่งกายให้กลมกลืนกับคนไทย เพื่อไม่ให้ดึงดูดความสนใจของตำรวจ แรงงานเวียดนามในลาวให้ความสำคัญในการเรียนภาษาลาวค่อนข้างน้อย ตรงข้ามกับแรงงานในไทยที่พยายามเรียนรู้ภาษาไทยให้ได้ในเวลาอันรวดเร็ว

คำสำคัญ: แรงงานเวียดนาม, ลาว, ไทย

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนาบูรณาการศาสตร์ เรื่อง “แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง: แรงงานเวียดนามในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”

** นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาบูรณาการศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Abstract

This study explore on how Vietnamese migrant workers in Ubon Ratchathani, Thailand and Savannakhet, Lao PDR adjust themselves to the new environment. Data gathered by in-depth interview of 50 Vietnamese migrant workers in each city. Results found that all informants have passports and legally entered Lao and Thailand mostly as tourists. All of them migrated and got related working information from their social networks of friends and relatives. A few numbers of workers in Lao register as legal workers. All informants interviewed in Ubon Ratchathani are illegal workers and need more help from their fellow Vietnamese workers and Thai-Vietnamese employers to adjust themselves in Thailand than those in Lao.

An identity of “Vietnamese people” is used for migrant workers in Savannakhet to help adjusting themselves to Lao environment. An identity of “Vietnamese” is freely expressed in Savannakhet including speaking Vietnamese in a public, dressing local Vietnamese outfits, food and living style of elder male dominant role. On the contrary, in Ubon Ratchathani, an identity of Vietnamese is quickly change or hide away, Vietnamese is not normally speaking in public and their outfit has changed to blend with Thai people to avoid police attention. Those who live in Lao are not active in learning Lao language, but for the workers who live in Thailand, they are fast learners and able to speak Thai in a short period of time.

Keywords: Vietnamese migrant workers, Lao PDR, Thailand

1. บทนำ

แรงงานข้ามชาติเกิดจากภาวะทุนนิยมโลกาภิวัตน์ เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมและหรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน

ปัจจุบันหลายประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงมีความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร การประมง การก่อสร้าง และด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากและมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการค้าเพื่อการส่งออก ทำให้เกิดความต้องการแรงงานประเภทไร้ฝีมือเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับแรงงานบางส่วน อย่างเช่นแรงงานในประเทศไทย ได้รับการศึกษาและมีการพัฒนาทักษะในการทำงานมากขึ้น การพัฒนาฝีมือไปทำงานที่มีความชำนาญเฉพาะทางทำให้แรงงานไร้ฝีมือของไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง ส่วนงานที่มีความเสี่ยงสูงหรืองานที่ต้องใช้แรงงานทำงานหนักหรืองานสกปรก ไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย หรือสภาพการทำงานอันตราย แรงงานในพื้นที่ไม่ต้องการทำ (สุภาภักดิ์ จันทวานิช และ Gary Risser, 2539, น. 91) จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือขึ้น และด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติที่เต็มใจเข้าสู่ตลาดแรงงานไร้ฝีมือเข้ามาทดแทนเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีความอดทน ไม่เลื่องงาน รวมทั้งค่าจ้างแรงงานเหล่านี้ค่อนข้างถูกหากเทียบกับแรงงานในพื้นที่ สถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติเพราะสามารถลดรายจ่ายในการผลิต ทำให้ต้นทุนในการผลิตต่ำลง ได้ผลกำไรมากขึ้น ประกอบกับแรงงานข้ามชาติมีแรงจูงใจจากรายได้ที่สูงกว่าและมีความเป็นอยู่ที่ดีกว่าประเทศต้นทางของตน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติมีการเคลื่อนย้ายหรือการไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (Asian Migrant Centre, 2005, p. 118-124)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีสถานะเป็นประเทศต้นทาง คือเป็นผู้ส่งออกแรงงาน เป็นประเทศกลางทาง คือเป็นที่พักรอเพื่อเดินทางต่อไปประเทศอื่น และเป็นประเทศปลายทางที่รับเอาแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามา ประเทศไทยมีการจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดนโยบายควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2547 คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดทำทะเบียนราษฎรสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา มีการจดทะเบียนนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ตรวจสอบสุขภาพแรงงาน และให้ยื่นขออนุญาตทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้ขึ้นทะเบียน เพื่อให้มีสิทธิอยู่ใน

ราชอาณาจักรและขออนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่นโยบายดังกล่าวไม่ได้ครอบคลุมถึงแรงงานเวียดนาม โดยเฉพาะแรงงานผิดกฎหมายชาวเวียดนามที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามที่หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว แต่มาทำงานในประเทศไทยนั้น ยังมีอยู่น้อยมาก ทำให้ขาดข้อมูลที่จำเป็นและตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามดังกล่าว นอกจากนี้ แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงาน โดยการชักชวนของกลุ่มคนที่เคยทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งอาจเป็นเพื่อนญาติพี่น้อง และคนในหมู่บ้านเดียวกัน รวมทั้งการเข้ามาทำงานส่วนใหญ่มักจะเป็นการทำงานกับเจ้าของธุรกิจที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ทำให้การตรวจสอบเป็นไปได้ยากลำบาก

สปป. ลาว มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ดังนั้นการนำเข้าแรงงานฝีมือจากเวียดนาม โดยเฉพาะช่างก่อสร้าง จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในปี พ.ศ. 2542 องค์การความร่วมมือระหว่างลาวกับเวียดนาม รายงานว่า มีแรงงานเวียดนามทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายทำงานอยู่ใน สปป. ลาว จำนวนประมาณ 15,000 คน ในจำนวนนี้มีเพียง 6,500 คนที่เข้ามาทำงานภายใต้สัญญาโครงการการลงทุนของรัฐบาลและแขวงต่างๆ ของลาว ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานอิสระที่เข้ามาทำงานทั้งที่ถูกและผิดกฎหมาย ซึ่งจำนวนตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว นั้น คาดว่าจะมีจำนวนมากกว่าที่มีสถิติไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (National Statistical Center, 2005, p. 108-109) ซึ่ง Khamsavath Chanthavysouk (2006, p. 38-39) เชื่อว่าจำนวนที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามในลาวนั้น มีจำนวนมากกว่าที่ระบุไว้มาก บางคนได้แต่งงานกับคนลาวและได้ขอสัญชาติลาวด้วย การมีแรงงานต่างด้าวในลาวนั้น มีผลกระทบทำให้โอกาสในการจ้างงานของคนลาวลดลง มีผลต่อความมั่นคงของชาติ รวมทั้งชุมชนและมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลลาวพยายามที่จะควบคุมแรงงานต่างด้าว มีการจับกุมแรงงานผิดกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเข้มงวดมากขึ้น

ส่วนประเทศเวียดนามก็ได้กำหนดนโยบายการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศในฐานะที่เป็นแหล่งนำรายได้เข้าประเทศ รัฐบาลเวียดนามระบุว่า การส่งออกแรงงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการจ้างแรงงานและการลดปัญหาความยากจนของประชากรในเวียดนาม โดยในปี พ.ศ. 2548 เวียดนามส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ เช่น ใต้หวัน มาเลเซีย เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ตะวันออกกลาง และยุโรปเป็นจำนวนถึง 70,590 คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2547 ประมาณร้อยละ 5 แรงงานเหล่านี้ส่งเงินกลับบ้านรวมทั้งสิ้นราว 1.6 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ

(Vietnam's labour export attains high growth, 2005) การเพิ่มจำนวนแรงงานส่งออกนี้ยังมี ส่วนในการลดจำนวนผู้ว่างงานในชนบทด้วย (Nation's 1.6 m job tarket exports reduce, 2006) แต่ในครึ่งปีแรกของ พ.ศ. 2555 เวียดนามส่งออกแรงงานไปต่างประเทศจำนวน 40,100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 ของปริมาณแรงงานที่กำหนดไว้ในแผนการส่งออกแรงงาน ซึ่งเกิด จากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งการที่แรงงานเวียดนามที่ส่งไปต่างประเทศบางส่วนไม่ ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน (Labour-export market may worsen, 2012)

เนื่องจากประเทศ สปป. ลาวกับเวียดนาม และประเทศ สปป. ลาวกับประเทศไทยมี พรมแดนติดต่อกัน ทำให้การลักลอบเข้าเมืองเป็นไปอย่างสะดวกง่ายดาย นอกจากนี้ ความ สะดวกในการเดินทางระหว่างประเทศ พิธีการตรวจคนเข้าเมืองที่กวดขันการขอวีซ่า ทำให้ ประชาชนของประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงส่วนใหญ่สามารถเดินทางเข้าออก ประเทศสมาชิกได้โดยมีเพียงหนังสือเดินทางเท่านั้น และสามารถพำนักอยู่ได้ไม่เกิน 30 วัน ซึ่งหากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมหรือติดตามผู้ที่เข้ามาทำงานโดยอาศัย วีซ่านักท่องเที่ยวแล้ว แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็สามารถอาศัยช่องโหว่ของกฎหมายและความ หละหลวมในการบังคับใช้กฎหมายเข้ามาทำงานได้

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจในการมาทำงานของแรงงานเวียดนาม ตลอดจนการใช้ชีวิตอยู่ ในประเทศที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาได้ เพื่อศึกษาวิธีการปรับตัวของแรงงานเวียดนาม การ ทำความเข้าใจชุมชนหรือกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันทางด้านเชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนทัศนคติและโลกทัศน์ที่ต่างกัน ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทาย ในมิติของความเข้าใจในความเป็นมนุษย์ ที่อยู่นอกเหนือจากเขตแดนของชาติและกรอบ แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์

2. แรงงานเวียดนามในลาว

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) มีพรมแดนติดกับเวียดนามเป็น ระยะทางยาวถึง 1,957 กิโลเมตร จึงมีการอพยพแรงงานจากเวียดนามเข้ามาในประเทศลาว เป็นจำนวนมาก ในเมืองหลักทางเศรษฐกิจของลาว เช่น จำปาสัก สะหวันนะเขต และ เวียงจันทน์ (Asian Migrant Centre, 2005) การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว นั้นยังมีข้อมูลจำกัด ข้อมูลของสหพันธ์ชาวลาวพบว่า แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะอยู่ ในภาคใต้ ภาคกลาง และนครหลวงเวียงจันทน์ กว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานเหล่านี้เป็นผู้หญิง ส่วนใหญ่จะค้าขายข้างถนน ทำงานก่อสร้าง หรือทำงานอื่นๆ ในชุมชน ประมาณร้อยละ 95 ของแรงงานเวียดนามชาย และร้อยละ 5 ของแรงงานเวียดนามหญิงทำงานก่อสร้าง ซึ่งมี

รายได้วันละประมาณ 25,000 กีบหรือราว 100 บาท (ในปี พ.ศ. 2548) ร้อยละ 80 ของแรงงานหญิง และร้อยละ 20 ของแรงงานชาย ค่าขายข้างถนนหรือทำงานอื่น (Asian Migrant Centre 2005, p. 121)

การเกิดขึ้นและขยายตัวของชุมชนเวียดนามที่อพยพเข้ามาใหม่ในส่ววันนะเขตเป็นผลมาจากการมีชุมชนเหวียดเกี๋ย หรือชาวเวียดนามที่อพยพไปอาศัยอยู่ต่างประเทศ และนโยบายเปิดประเทศของทั้งลาวและเวียดนาม แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่มาจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของเวียดนาม รวมทั้งชายแดนตะวันออกของที่ราบสูงภาคกลาง เช่น เมืองเว้ กว่างจี เหงะอาน คำหนัง และคงฮา ได้รับการชักชวนจากญาติที่เป็นเหวียดเกี๋ยในพื้นที่ให้มาทำงานที่ส่ววันนะเขต คนเหล่านี้จะทำงานกับญาติของตนจนกระทั่งสามารถหาเงินได้จึงจะดำเนินธุรกิจของตน เมื่อธุรกิจเติบโตจึงชักชวนญาติพี่น้องและเพื่อนมาช่วยทำงาน บางคนพาภรรยาและลูกมาขายของตามบ้าน เป็นช่วงเสริมสวย เป็นต้น

ในนครหลวงเวียงจันทน์ คมสัน นวคุณสุชาติ (2554) พบว่า มีแรงงานเวียดนามที่ลักลอบเข้ามาทำงานในลาวอย่างผิดกฎหมายอยู่ทั่วไป โดยเฉพาะในกิจการร้านอาหารของชาวเวียดนาม แรงงานเหล่านี้ทำงานในฐานะแรงงานด้อยคุณภาพ ค่าจ้างต่ำ และไม่สามารถพูดภาษาลาวได้ ส่วนในเมืองปากเซมีแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานก่อสร้างจำนวนมาก เนื่องจากนักลงทุนเวียดนามมักจะจ้างแรงงานเวียดนามตามสัญญาการก่อสร้าง แรงงานเวียดนามมีทักษะ มีฝีมือ โครงการใหญ่จะมีแต่แรงงานเวียดนามเพราะค่าแรงถูกกว่าคนลาว ทำให้คนลาวกังวลว่าจะส่งผลกระทบต่อแรงงานท้องถิ่น (ศูนย์อินโดจีนศึกษา, 2555) ส่วน Khanh Hoan (2010) ชาวเวียดนามที่ทำงานกับองค์กรศาสนาคริสต์ กล่าวถึงการทำงานของแรงงานเวียดนามในลาวว่า แรงงานจากภาคกลางของเวียดนามเข้าไปทำงานเป็นแรงงานผิดกฎหมายในไทยและลาวเนื่องจากค่าจ้างสูงกว่าในเวียดนาม รถบัสจากเมืองวิญห์ จังหวัดเหงะอาน เข้ากรุงเวียงจันทน์มักจะเต็มไปด้วยแรงงานเวียดนาม มีคนมาเปิดร้านทำผมในลาวได้สองปี แล้วชวนญาติอีกสามคนเข้ามาทำงาน แรงงานเวียดนามจากเหงะอานหลายร้อยคนเข้ามาหาและรับซื้อเศษเหล็กในลาว และสามารถเก็บเงินสร้างบ้านที่เวียดนามได้

คำเล่า วันนะวง ศูนย์วีดีโอและฟิล์มแห่งชาติลาว และอินทะวง เขียมพน กรรมการสื่อชาวชนลาว (Khamphao Vannavong & Inthavong Siamphone, 2005) ผลิตวีดิทัศน์เรื่องแรงงานข้ามชาติในลาว (*migrant workers in Laos*) กล่าวถึง คู่ย สาวชาวเวียดนามที่ขายกล้วยเดี่ยวในลาว เธอและชายคนรักชาวเวียดนามซื้อถูก วางแผนที่จะตั้งหลักแหล่งในลาว หลังจากแต่งงาน แรงงานลาวระบุว่า การเดินทางไปทำงานที่ลาวนั้นง่ายกว่าไปทำงานใน

ภาคใต้ของเวียดนาม ในลาวนั้น การหางานทำจะง่ายกว่าและรายรับก็สูงกว่า (Vietnam workers leave home for illegal work in Laos, Thailand, 2010) คำฝ่าและอินทะวงเสนอให้มีการพิจารณาจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้นว่ามีประโยชน์หรือมีผลกระทบเป็นคาบสองคมของประเทศลาวและคนลาว รัฐบาลจะปกป้องคนลาว และในขณะเดียวกัน ก็ต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อรัฐบาลเวียดนามและแรงงานเหล่านี้ได้อย่างไร

3. การปรับตัวของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

การเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว นั้นจะแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การทำงานโดยผ่านระบบการส่งแรงงานข้ามชาติจากกรมแรงงานต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน ทุพพลภาพ และสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ส่งออกแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งลาวนับเป็นประเทศปลายทางในกลุ่มประเทศเล็กที่เศรษฐกิจกำลังพัฒนา เวียดนามส่งออกแรงงานตามระบบดังกล่าวมาทำงานในลาวประมาณสามพันคน

2. แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานตามสัญญาการค้า การก่อสร้าง หรือธุรกิจอื่นที่บริษัทเวียดนามตกลงกับทางการของลาว เช่น บริษัทเวียดนามได้รับสัมปทานปลูกยางพารา จึงได้นำแรงงานเวียดนามเข้ามาเป็นแรงงานปลูกและกรีดยาง เป็นต้น

3. การทำงานที่มีนายหน้าที่เป็นคนลาวเชื้อสายเวียดนามหรือแรงงานเวียดนามที่เคยทำงานในลาว เป็นคนกลางในการจัดหาแรงงานให้ร้านค้าหรือธุรกิจต่างๆ ซึ่งนายหน้าจะหักค่านายหน้าจากแรงงานประมาณคนละ 500 - 2,500 บาท กรณีเช่นนี้มักเกิดขึ้นในช่วงแรกที่แรงงานเวียดนามในลาวยังมีน้อย ปัจจุบันการหางานที่ต้องใช้นายหน้านั้นแทบไม่มี เนื่องจากส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยอาศัยญาติพี่น้องและเพื่อนมากกว่า แต่การที่มีนายหน้านั้นจะทำให้แรงงานอพยพเวียดนามมีงานและที่พักที่แน่นอน

4. แรงงานที่เข้ามาโดยไม่มีนายหน้า แต่จะเดินทางเข้ามากับเพื่อนที่เคยทำงานที่ลาวมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งลักษณะการเข้ามดังกล่าวอาจจะไม่เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า แต่จะเสี่ยงต่อการถูกจับกุมและไม่มียานพาหนะที่แน่นอน

แรงงานเวียดนามจำนวน 50 คนที่ให้สัมภาษณ์ มีพาสปอร์ตเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว เมื่ออยู่ครบสามสิบวันก็จะข้ามเขตไปตรวจลงตราเข้าเมืองและกลับเข้าไปในสะหวันนะเขตใหม่ แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่มีบัตรอนุญาตทำงาน ทุกคนเข้ามาทำงานเนื่องจากมีญาติที่ทำงานในสะหวันนะเขต หรือเคยทำงานในลาวเป็นผู้ติดต่อ เป็น

การใช้เครือข่ายทางสังคม (social network) ในเรื่องการย้ายถิ่น การให้ข่าวสารในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบของงานที่มีสภาพการทำงานระดับรายได้ โอกาสของงาน สวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล และคุณสมบัติอื่นๆ ของถิ่นปลายทาง

เมื่อมาถึงสะหวันนะเขต แรงงานเวียดนามจะเข้าบ้านอยู่ร่วมกับผู้ที่มาจากหมู่บ้านเดียวกัน ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 3-20 คน ผู้ที่ยังไม่มีรายได้ในบางกรณีก็ไม่ต้องจ่ายค่าเช่าบ้านในเดือนแรก แต่เมื่อมีรายได้แล้ว ก็จะช่วยจ่ายค่าเช่าบ้าน และเมื่อมีรายได้มากขึ้น แรงงานที่มีครอบครัวมักจะย้ายไปหาบ้านเช่าอยู่เป็นส่วนตัวหรือเช่าร้านทำธุรกิจที่สามารถขยายขนาดได้

ลักษณะการทำงานของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต แบ่งเป็นสองประเภทหลัก คือ ประกอบอาชีพอิสระ เช่น เปิดร้านเสริมสวย ให้บริการทำเล็บและเสริมสวยตามบ้าน มีแผงและร้านขายอาหาร และรับเหมาก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 66 และทำงานกับนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 34 ลักษณะการทำงานที่สามารถลงทุนค้าขาย ประกอบอาชีพอิสระได้ตามความสามารถ โอกาส และเงินลงทุน ทำให้การทำงานในสะหวันนะเขตมีความน่าสนใจ ทำขายและสามารถสร้างตัว หรือสร้างฐานะจากการทำงานได้ง่าย

กรณีของนายหลุง (นามสมมติ) อายุ 32 ปี ทำงานก่อสร้าง แต่งงานแล้ว มีลูก 1 คน อยู่สะหวันนะเขตกับภรรยาและลูกได้ 4 ปี แล้ว เดิมเป็นกรรมกรก่อสร้าง คัดสินใจมาอยู่สะหวันนะเขตเพราะพ่อค้าไม่คนลาวได้เห็นฝีมือของหลุง ว่ามีความสามารถสูงและทำงานเฟอร์นิเจอร์สวย ดังนั้น จึงถูกจ้างมาปลูกบ้านให้ เข้ามาอยู่ครั้งแรกก็มีพาสปอร์ต แต่ยังไม่มีใบอนุญาตให้ทำงาน ช่วงแรกเคยถูกตำรวจปรับครั้งหนึ่งเพราะยังไม่ได้ทำบัตรแรงงาน ปัจจุบันมีทั้งพาสปอร์ต ใบอนุญาตทำงาน ใบอนุญาตดำเนินธุรกิจในลาว

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษาในช่วงแรก ที่ทำงานในสะหวันนะเขต เพราะไม่สามารถที่จะพูดภาษาลาวได้ มีแรงงานบางส่วนที่เคยเรียนรู้ภาษาลาวมาก่อนในช่วงที่อยู่เวียดนาม โดยเรียนรู้จากแรงงานที่เคยทำงานในลาว เช่น นางวัน (นามสมมติ) อายุ 21 ปี แต่งงานแล้ว สามียอายุ 25 ปี มาทำงานที่สะหวันนะเขตด้วย นางวันระบุว่า ได้เรียนภาษาลาวที่หมู่บ้านในเวียดนามกับคนที่เคยอยู่ที่ลาวมาก่อนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้เรียนภาษาลาวมาก่อน เมื่อแรกมาถึงสะหวันนะเขตจะมีกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนช่วยเหลือในการสื่อสาร ต่อมาก็เริ่มพูดภาษาลาวได้ เพราะเรียนจากเพื่อนและจากการทำงานกับคนลาว นางทิ (นามสมมติ) อายุ 28 ปี ค้าขาย กล่าวว่า “พูดภาษาลาวได้ ถ้าพูดไม่ได้ ก็กดเครื่องคิดเลขให้เขาดู ภาษาลาวไม่ได้เรียน มีแต่ถามหรือพูดตาม อยู่ประเทศเขาเราต้องพูดภาษาเขาให้ได้ ค้าขายมันถึงจะง่าย”

แรงงานที่ไม่จำเป็นต้องติดต่อกับคนลาวมักไม่กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ภาษาลาว เช่น นนขิด (นามสมมติ) อายุ 23 ปี ทำงานรับจ้างในโรงงานเล็กๆ ของคนลาวเชื้อสายเวียดนาม มาเป็นเวลา 3 ปี ไม่สามารถพูดภาษาลาวได้ เนื่องจากอยู่ในโรงงานที่มีแต่คนเวียดนาม เจ้าของกิจการก็พูดภาษาเวียดนาม เมื่อออกไปข้างนอก ก็ไปกับเพื่อนเวียดนาม จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาลาว

การรับประทานอาหารส่วนใหญ่ หากเป็นเพื่อนที่พักในบ้านเช่าหลังเดียวกัน มักจะจ่ายค่าอาหารเป็นรายเดือน มีคนที่ทำหน้าที่ซื้อกับข้าว ทำอาหาร และล้างจานหมุนเวียนกัน ส่วนที่เป็นครอบครัว ผู้หญิงจะรับหน้าที่ซื้อกับข้าว ทำอาหาร และล้างจาน

หลังจากเลิกงานแล้ว มักจะมีการรวมกลุ่มสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนแรงงานเวียดนามที่ทำงานอยู่บริเวณใกล้เคียง เพื่อพูดคุยถึงเรื่องงานและรายได้เป็นส่วนใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้าง หากมีตำแหน่งงานว่างก็อาจชักชวนให้แรงงานรายอื่นไปทำงานด้วยกัน

การแต่งกายของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตส่วนใหญ่ยังคงลักษณะการแต่งกายตามแบบเวียดนาม โดยเฉพาะผู้หญิงจะนิยมสวมเสื้อผ้าที่มีเนื้อผ้าลื่นและลายดอก คัดเป็นชุดเดียวกันทั้งเสื้อและกางเกง บางคนมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสังคมลาวในบางส่วน เช่น การใส่ซิ่น แต่โดยทั่วไป จะสามารถจำแนกผู้หญิงเวียดนามจากผู้หญิงลาวได้ง่าย โดยดูจากการแต่งกายดังกล่าว นอกจากนี้ แรงงานเวียดนามมักอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม พูดภาษาเวียดนามได้อย่างมั่นใจ โดยแทบไม่ต้องเกรงว่าจะถูกเจ้าหน้าที่จับกุม

ส่วนการบูชาบรรพบุรุษซึ่งเป็นขนบธรรมเนียมของชาวเวียดนาม แม้ว่าแรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะไม่มีหิ้งบูชาบรรพบุรุษเหมือนอยู่เวียดนามและจะไม่ได้กราบไหว้ แต่ก็ยังแสดงความเคารพต่อวิญญาณบรรพบุรุษ ผ่านทางความเชื่อและจิตวิญญาณที่ระลึกถึงอยู่เสมอ แรงงานบางครอบครัวที่เข้าบ้านเป็นเอกเทศ ก็จะมีการติดตั้งแท่นบูชาบรรพบุรุษด้วย

แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การทำงานและพักอาศัยในสะหวันนะเขตนั้น มีความปลอดภัยสูง ไม่มีอาชญากรรม แม้จะต้องเดินทางไปค้าขายต่างหมู่บ้าน ต่างอำเภอ ก็ไม่มีปัญหาจี้ปล้น ทำร้ายร่างกาย มีแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตเพียงส่วนน้อยที่เคยถูกจับกุม เนื่องจากไม่มีเอกสารการทำงานถูกต้องตามกฎหมาย แต่ปกติก็จะเสียค่าปรับ ไม่ได้ถูกผลักดันกลับเวียดนามแต่อย่างใด แรงงานส่วนใหญ่ที่สัมภาษณ์ ร้อยละ 90 ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ ไม่เคยถูกจับกุม ไม่เคยถูกปรับ นางสาวเวียน (นามสมมติ) อายุ 18 ปี ค้าขาย มาจากกว๋างนาม กล่าวว่า “ต้องจ่ายภาษีให้เจ้าหน้าที่แขวงสะหวันนะเขต 15,000 กีบ (ประมาณ 45

บาท) เพราะมันขึ้นกับการค้าขาย ถ้าค้าขายมากก็จ่ายมาก ถ้าค้าขายน้อยก็ต้องจ่ายน้อย ไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่”

กรณีของนายฟอน (นามสมมติ) อายุ 30 ปี ค้าขาย เมื่อมาอยู่สะพานนะเขต ระยะหนึ่งก็แต่งงานกับคนลาวเชื้อสายเวียคนามและตั้งรกรากอยู่ที่สะพานนะเขต

ที่สะพานนะเขตเป็นจุดผ่านและมีการค้าขายมาก และชาวลาวยังเป็นกันเอง แต่ก่อนยังไม่ได้แต่งงานกับคนลาวเชื้อสายเวียคนาม เข้าบ้านอยู่ต่อมาไม่ได้เข้าเพราะไปชอบพอกับลูกสาวเขา และพ่อแม่ให้แต่งงานกันที่ตัดสินใจมาขายเครื่องไฟฟ้าก็เพราะว่าอยู่ที่เวียคนามก็ขายอยู่แล้ว...พูดภาษาลาวได้ดีเพราะตอนมาอยู่ลาวใหม่ๆ จ้างคนลาวมาสอนให้ และอยู่กับภรรยา ภรรยาก็สอนจนเข้าใจ ตั้งใจจะทำการค้าขายอยู่ที่นั่นตลอด เพราะได้แต่งงานกับคนลาวและมีลูก มีการอยู่ที่ลาวหลายอย่าง ในอนาคตคาดว่า จะเปลี่ยนสัญชาติมาอยู่กับภรรยาและลูก

ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือคนลาวเชื้อสายเวียคนาม รวมทั้งคนลาวในสะพานนะเขต ในกรณีนี้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์โดยผ่านการแต่งงานของแรงงานเวียคนามและคนลาว ทำให้สามารถอยู่ในลาวได้และอาจมีการโอนสัญชาติเป็นคนลาวในเวลาต่อมา ส่วนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานเวียคนามในลาว จะเป็นการอยู่ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนหรือญาติ มีการเคารพผู้อาวุโส ให้ความช่วยเหลือกัน ในฐานะที่เป็นคนเวียคนามด้วยกัน

แรงงานเวียคนามในประเทศลาวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แรงงานต่างชาติเหล่านี้เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ ก่อสร้าง และธุรกิจขนาดเล็ก การจ้างแรงงานราคาถูกในทัศนะของคำสะหวัด จันทะวิสุท (Khamsavath Chanthavysouk, 2006, p. 38-39) เห็นว่าแรงงานเวียคนามทำให้โอกาสในการจ้างงานของคนลาวลดลง มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และยังส่งผลต่อความมั่นคงของชาติของชุมชน แม้จะมีข้อโต้แย้งว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ธุรกิจในพื้นที่อื่นได้ประโยชน์จากแรงงานราคาถูก ที่มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2554 - 2555 รัฐบาลลาวพยายามควบคุมการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว มีการจับกุมแรงงานผิดกฎหมาย และมีความพยายามบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเข้มงวดมากขึ้น แม้จะยังไม่มีข้อสรุปว่า แรงงานต่างชาติเหล่านี้เข้ามาแย่งงานคนลาวในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำและอัตราการว่างงานสูงหรือไม่ แต่นายจ้างมักอ้างว่าไม่สามารถหาแรงงานลาวมาทำงานแทนแรงงานต่างด้าวได้ เนื่องจากแรงงานลาวเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนแรงงานเวียคนามเป็นแรงงานที่มีฝีมือหรือมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายกว่า ทั้งยังใช้เวลาในการฝึกงานน้อย

กว่าและค่าจ้างแรงงานถูกกว่าแรงงานลาว ทำให้คนในท้องถิ่นวิตกกังวลเกี่ยวกับการแย่งงานของแรงงานเวียดนาม

นอกจากนี้ นักลงทุนต่างชาติที่ลงทุนในลาว มักนำแรงงานชาติดินหรือมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานชาติเดียวกับตน โดยเฉพาะนักลงทุนจากเวียดนามและจีน แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในลาวมีแนวโน้มที่ไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมาย ในขณะที่ยังแรงงานลาวส่วนใหญ่จะกลับไปทำงานที่บ้านเดิมเมื่อถึงฤดูทำนา ทำให้ธุรกิจเหล่านี้ขาดแคลนแรงงานจึงนิยมจ้างแรงงานต่างชาติ แรงงานเวียดนามมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ร้านขายอาหารและแผงอาหารขนาดเล็ก รวมทั้งร้านค้าผุดขึ้นเป็นจำนวนมาก จำนวนร้านอาหารที่มีบริการด้านบันเทิงเพิ่มขึ้น ซึ่งช่วยในการขยายเศรษฐกิจของเมือง แต่ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของแรงงานต่างด้าวใน สปป. ลาว

แรงงานเวียดนามมีการรวมกลุ่มกันเป็นสังคมเล็กๆ ซึ่งนับเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมลาวด้วยเช่นกัน ในสหัสวันนะเขต มีการจัดงานชุมนุมชาวเวียดนามเป็นประจำซึ่งเป็นการรณรงค์อัตลักษณ์ความเป็นเวียดนามของกลุ่มเวียดนามที่กลุ่มแรงงานเวียดนามเองก็เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการรณรงค์อัตลักษณ์นั้นไว้ ซึ่งการรณรงค์ดังกล่าวเป็นการสถาปนาพื้นที่และยืนยันตัวตนในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง

4. แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

ชาวเวียดนามอพยพเข้ามาและกระจายกันอาศัยอยู่ในไทย นับตั้งแต่ก่อนรัชกาลสมเด็จพระนารายณ์มหาราชในสมัยอยุธยา จนถึงรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวในสมัยรัตนโกสินทร์ ด้วยสาเหตุสำคัญ 2 ประการคือ ถูกกวาดต้อนเข้ามาในฐานะเชลยศึกสงคราม และอพยพเพื่อลี้ภัยทางการเมืองและศาสนา (สุคติ จันทวิมล, 2541) รัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน คือ พม่า ลาวและกัมพูชา ที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 และในปี พ.ศ. 2547 ได้ให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทยและขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน (อดิสร เกิดมงคล, 2550) แต่ไม่รวมแรงงานสัญชาติเวียดนามที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น และขยายพื้นที่ในการทำงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่ภาคกลางและภาคอื่นๆ

อุบลราชธานีมีกลุ่มคนเวียดนามดั้งเดิมที่อพยพเข้ามาในประเทศไทย อุบลวรรณรัตน์วรเมธิกุล (2550, น. 44-45, 49-50) ระบุว่า หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในการสู้รบกัน

ระหว่างฝ่ายคอมมิวนิสต์เวียดนามกับฝรั่งเศสตั้งแต่ พ.ศ. 2489 จนกระทั่งเมืองเดียนเบียนฟูตกอยู่ภายใต้การยึดครองของพรรคคอมมิวนิสต์เวียดนามนั้น ทำให้ชาวเวียดนามบางส่วนอพยพผ่าน สปป. ลาว เข้ามาอยู่ในบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยเฉพาะในบริเวณจังหวัดสกลนคร นครพนม หนองคาย อุบลราชธานี มุกดาหาร และอุดรธานี เริ่มตั้งถิ่นฐานในอุบลราชธานีจากเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร และขยายถิ่นฐานมายังเขตอำเภอเมืองฯ บริเวณถนนศรีณรงค์ พโลชัย จงกลนิรันทร์ และถนนนิคมสายกลาง (ชุมชนท่าวังหิน) เวลาต่อมา กลุ่มคนเวียดนามอพยพก็ได้ตั้งถิ่นฐานในอุบลราชธานีจนกระทั่งได้รับบัตรคนต่างด้าวที่สามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พอถึงชั้นลูกหลานก็ได้ถือสัญชาติไทย คนเหล่านี้เป็นเจ้าของธุรกิจขายสินค้าที่มีชื่อเสียงของจังหวัด อาทิ หมูยอ กุนเชียง กวยจั๊บ และก้วยเตี๋ย เป็นต้น เมื่อสภาพทางเศรษฐกิจของจังหวัดอุบลราชธานีขยายตัวอย่างมาก ทำให้ความต้องการแรงงานในการผลิตเพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในธุรกิจของคนไทยเชื้อสายเวียดนามเป็นจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานเวียดนามโดยส่วนใหญ่มีความขยันอดทน ค่าแรงถูกกว่าคนไทย และด้วยความรู้สึกรักเพื่อนร่วมชาติพันธุ์เดียวกันของคนไทยเชื้อสายเวียดนาม จึงเป็นปัจจัยให้นายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามเลือกจ้างแรงงานเวียดนาม แรงงานเหล่านี้เข้าเมืองถูกกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว ซึ่งสามารถอยู่ในประเทศไทยได้ 1 เดือน แต่เข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตในการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งทุกเดือนจะต้องเดินทางข้ามแดนไปลาวและกลับเข้ามาอุบลราชธานีใหม่ที่ด่านชายแดนไทย-ลาว

นายจ้างคนหนึ่งซึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม กล่าวถึงการเข้ามาของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี ว่า

การจ้างแรงงานเวียดนามเริ่มเข้ามาเมื่อประมาณ 13 ปีก่อน ซึ่งจะมีมากในช่วง 5-6 ปีหลังนี้ ซึ่งข้อมูลที่ทำให้ทราบเกี่ยวกับแรงงานเพราะพี่ชายของสามีเป็นคนกลางที่พาแรงงานเวียดนามมาให้ทำงานที่ร้าน เนื่องจากเห็นว่าร้านเราขาดคนงาน จึงให้คนงานที่ร้านมาทำงานที่นี่และเกิดการจ้างงานในเวลาต่อมา เพราะแรงงานไปชักชวนเพื่อนและญาติมาทำงานด้วยกัน

ส่วนนายจ้างอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม กล่าวถึงการรับแรงงานเวียดนามมาทำงานในธุรกิจของตนว่า ในช่วงหลังแรงงานเวียดนามจะมาขอทำงานด้วยตนเอง หรือญาติและเพื่อนของแรงงานที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วมาขอให้ช่วยรับทำงาน ที่

ตัดสินใจรับแรงงานเวียดนามก็เพราะมีความขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงาน และค่าแรงค่อนข้างถูก แม้จะเสี่ยงต่อการถูกตำรวจจับกุม

5. การเดินทางเข้ามาทำงานในอุบลราชธานีของแรงงานเวียดนาม

การเดินทางเข้ามาทำงานในอุบลราชธานีของแรงงานเวียดนามแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การทำงานที่มีนายหน้าเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามหรือแรงงานเวียดนามที่เคยทำงานในไทย เป็นคนกลางในการจัดหาแรงงานให้ร้านค้าหรือธุรกิจต่างๆ ซึ่งนายหน้าจะหักค่านายหน้าจากแรงงานประมาณคนละ 3,000 - 10,000 บาท กรณีเช่นนี้มักเกิดขึ้นในช่วงแรกที่แรงงานเวียดนามในไทยยังมีน้อย ปัจจุบัน การหางานที่ต้องใช้นายหน้านั้นแทบไม่มี เนื่องจากส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยอาศัยญาติพี่น้องและเพื่อนมากกว่า แต่การที่มีนายหน้านั้น จะทำให้แรงงานอพยพเวียดนามมีงานและที่พักที่แน่นอน

2. แรงงานที่เข้ามาโดยไม่มีนายหน้า แต่จะเดินทางเข้ามากับเพื่อนที่เคยทำงานที่ไทยมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งไม่เสียค่านายหน้า

นางดี (นามสมมติ) อายุ 45 ปี เข้ามาทำงานได้ 7 ปี โดยมีนายหน้าชักชวนให้เข้ามาทำงานในไทยกับนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม เสียค่าใช้จ่ายประมาณ 8,500 บาท ซึ่งนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนแล้วหักจากเงินเดือนในภายหลัง ในระยะแรก ทำงานรายเดือนกับนายจ้างคนเดียว ต่อมารับทำงานเป็นช่วงเวลา คือ ช่วงดึกถึงเช้ามืดทำงานในตลาดสด ตอนบ่ายทำงานห่อหมูขยอ โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อวันประมาณวันละ 150-300 บาท หากมีคนจ้างงานเพิ่มก็จะรับทำโดยไม่เกี่ยงงาน

แรงงานเวียดนามทั้งหมดที่รับการสัมภาษณ์มีพาสปอร์ตเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย ในฐานะนักท่องเที่ยว แต่ไม่มีสิทธิทำงาน เมื่ออยู่ครบ 30 วันก็จะข้ามแดนไปลาว ตรวจลงตราเข้าเมืองและกลับเข้าไปในอุบลราชธานีใหม่ ทุกคนเข้ามาทำงานเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ใช้เครือข่ายทางสังคม (social network) ในเรื่องการย้ายถิ่น การให้ข่าวสาร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องรูปแบบของงานที่มีสภาพการทำงาน ระดับรายได้ โอกาสของงาน สวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล และคุณสมบัติอื่นๆ ของถิ่นปลายทาง

เมื่อมาถึงอุบลราชธานี แรงงานเวียดนามจะพักในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ มีลักษณะเป็นบ้าน มีทั้งในหรือนอกเขตที่พักของนายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า บางแห่งอาจต้องจ่ายค่า

น้ำประปาและค่าไฟฟ้า เมื่อทำงานไประยะหนึ่ง ตนเองมีรายได้มากขึ้น แรงงานที่มีครอบครัว มักจะย้ายไปหาบ้านเช่าอยู่เป็นส่วนตัว

6. การปรับตัวในด้านภาษา

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษาในช่วงแรก ที่ทำงานในอุบลราชธานี เพราะไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ ในด้านการสื่อสาร แรงงานเวียดนามมีกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนคอยช่วยเหลือในการสื่อสาร ประกอบกับในการทำงานนั้น มีนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามสามารถสื่อสารภาษาเวียดนามได้ โดยในช่วงระยะแรกในการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้น เมื่อทำงานเสร็จ ก็จะกลับที่พักกันเป็นกลุ่มและจะไม่ออกนอกที่พัก เพราะยังไม่คุ้นเคยกับเส้นทางและกลัวถูกทางการจับกุม เวลาที่จะซื้ออาหารนั้น ก็จะให้กลุ่มแรงงานที่เคยอยู่ก่อนที่พูดภาษาไทยได้เป็นคนซื้อให้ เพราะตนเองยังไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ แต่ในช่วงระยะเวลาต่อมา ก็เริ่มพูดภาษาไทยได้ เพราะนายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามคอยช่วยเหลือในการสอนภาษาไทยที่ใช้ในชีวิตประจำวันควบคู่กับการทำงาน นายถัง (นามสมมติ) อายุ 21 ปี สามารถพูดภาษาไทยได้ชัดเจน หลังจากทำงานได้ 3 ปี เขามีเพื่อนคนไทย ไปเที่ยว และเล่นกีฬาฟุตบอลด้วยกัน เมื่อมีเวลาว่าง กลางคืนมักจะไปฟังเพลง ดื่มเหล้า และจับคู่หญิงกับเพื่อนคนไทย ทำให้เรียนรู้ภาษาไทยได้เร็วและดี แรงงานส่วนใหญ่มักกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ภาษาไทย ความจำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น สำหรับแรงงานที่ทำงานระยะหนึ่ง สามารถพูดภาษาไทยได้ ก็จะหางานได้ง่ายขึ้น ซึ่งนายจ้างรายหนึ่งระบุว่า “แรงงานที่สามารถพูดภาษาไทยได้อย่างชัดเจนและคุ้นเคยกับเส้นทางในตัวเมืองจะสามารถส่งของให้ร้านค้าต่างๆ ทั้งในและนอกตลาดได้”

แรงงานเวียดนามที่เข้าบ้านเป็นส่วนตัวมักอยู่ร่วมกับครอบครัวตนเอง โดยผู้หญิงจะรับหน้าที่ซื้อข้าว ทำอาหาร ล้างจาน และทำงานบ้านด้วย ส่วนผู้ชายหลังจากเลิกงานแล้ว มักจะมีการรวมกลุ่มสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนแรงงานเวียดนามที่ทำงานอยู่บริเวณใกล้เคียง พูดคุยถึงเรื่องงานและรายได้เป็นส่วนใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้าง หากมีตำแหน่งงานว่าง ก็อาจชักชวนให้แรงงานรายอื่นไปทำงานด้วยกัน

7. การปรับตัวในการแต่งกาย

นอกจากการปรับตัวในด้านภาษาแล้ว แรงงานเวียดนามในไทยมีการปรับตัวในการแต่งกายอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะแรงงานหญิง ที่เมื่อมาทำงานในช่วงแรกจะนิยมสวม

เสื้อและกางเกงลายเดียวกันที่มีเนื้อผ้าดีและลายดอกตัดเป็นชุด ซึ่งมักพบเห็นได้ทั่วไปในชนบทของเวียดนาม แต่การแต่งกายดังกล่าวแตกต่างจากคนไทยโดยทั่วไป ทำให้เป็นเป้าสายตาและอาจจะเสี่ยงต่อการที่เจ้าหน้าที่จะเข้ามาสอบถามหรือจับกุมได้ แต่ภายหลังแรงงานหญิงมักจะเปลี่ยนมาใส่เสื้อยืด กางเกงยีนส์ หรือกางเกงขายาวเพื่อไม่ให้กลมกลืนกับคนไทยโดยทั่วไป

การปรับตัวในการทำงานที่อาจเสี่ยงต่อการถูกจับกุมนั้น จะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง เช่น ในกรณีที่มีตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมาตรวจค้นในสถานที่ทำงานนั้น กลุ่มแรงงานเวียดนามก็จะไม่ใส่ผ้ากันเปื้อนในขณะที่ทำงาน เพราะเป็นลักษณะที่บ่งบอกถึงการเข้ามาทำงาน นายจ้างก็จะบอกตำรวจตรวจคนเข้าเมืองว่า แรงงานเหล่านี้เป็นลูกหลานที่อยู่เวียดนาม เดินทางเข้ามาเยี่ยมตนเองในประเทศไทย ทำให้ดำเนินคดีต่อนายจ้างและลูกจ้างชาวเวียดนามไม่ได้ เพราะไม่ได้เป็นการจ้างแรงงาน เพียงแต่ญาติมาช่วยทำงานเท่านั้น นอกจากนี้ นายจ้างจะมีสายที่คอยส่งข่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการตรวจค้นแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดการโยกย้ายแรงงานเวียดนามที่กำลังทำงานให้ไปซ่อนตัวอยู่ในที่พักที่เตรียมไว้ให้โดยเฉพาะ

แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การทำงานและพักอาศัยในอุบลราชธานีนั้นโดยทั่วไป หากไม่ต้องเกรงเจ้าหน้าที่จับกุมก็จะมีความปลอดภัยสูง นางถ่าว (นามสมมติ) อายุ 35 ปี ระบุว่า ทำงานที่อุบลมา 5 ปี ยังไม่เคยถูกจับ มีคนเคยถูกจับ เขาก็ส่งไปที่ช่องเม็ก ข้ามไปลาวสักระยะหนึ่ง ก็กลับมาทำงานได้อีก

มีแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีเป็นส่วนน้อยที่เคยถูกจับกุม เนื่องจากเป็นแรงงานผิดกฎหมาย จะเสียค่าปรับและถูกผลักดันให้กลับเวียดนาม นายจ้างมักจะเป็นผู้ที่จ่ายค่าปรับให้ เมื่อกลับมาทำงานก็หักค่าปรับจากเงินเดือน

แรงงานเวียดนามที่รับการสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่มีใครแต่งงานกับคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายเวียดนาม แรงงานที่อายุน้อยจะมีโอกาสในการพบปะเพื่อนคนไทยมากกว่าคนที่อยู่ในวัยกลางคนที่มักอาศัยอยู่กับครอบครัว การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานเวียดนามในไทย จะเป็นการอยู่ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนหรือญาติ มีการเคารพผู้อาวุโส ให้ความช่วยเหลือกันในฐานะที่เป็นคนเวียดนามด้วยกัน

จะเห็นได้ว่าแรงงานเวียดนามในสหัสวันนะเขตและอุบลราชธานีมีความแตกต่างกันในการปรับตัวของค่อนข้างชัดเจน แรงงานเวียดนามในสหัสวันนะเขตอาศัยเครือข่ายทางสังคมของญาติพี่น้องและเพื่อนที่ทำงานมาก่อนช่วยในการปรับตัว โดยเช่าบ้านอยู่ร่วมกับ

ผู้ที่มาจากหมู่บ้านเดียวกัน ในขณะที่แรงงานเวียดนามในไทยจะพักกับนายจ้างที่เป็นคนไทย เชื้อสายเวียดนาม ซึ่งมีบทบาทอย่างมากในการช่วยให้แรงงานเวียดนามปรับตัวให้เข้ากับพื้นที่และเงื่อนไขของการทำงาน ลักษณะหนึ่งของงานนอกระบบคือ จะต้องมีความผูกพันทางสังคมระหว่างคนงานและเจ้าของผู้ประกอบการ รวมทั้งพักกับคนในครอบครัวของตนเอง ซึ่ง Le Nhan Tam (2011) ให้ข้อสังเกตว่า แรงงานเวียดนามมักทำงานกับคนไทย เชื้อสายเวียดนามที่อยู่ในพื้นที่มานาน นายจ้างจะมีที่พักและอาหารให้ ซึ่งที่พักนั้นมีสภาพดี และสะดวกกว่าในเวียดนามมาก จะเห็นได้ว่า เครือข่ายทางสังคมในชุมชนต้นทางและชุมชนปลายทางมีบทบาทก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในเรื่องของการให้ข่าวสารและการให้ความช่วยเหลือในพื้นที่ปลายทาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุทัย หิรัญโต (2526) และนิยพรธม วรรณศิริ (2528) ที่พบว่าแรงงานย้ายถิ่นจะอาศัยข่าวสารจากเครือข่ายในชุมชนปลายทาง รวมทั้งความเป็นไปได้ในการให้ความช่วยเหลือผู้มาใหม่ในด้านต่างๆ อาทิ การเงิน ข้อมูลด้านที่พักอาศัย โอกาสได้งานทำ ซึ่งเป็นการเอื้อให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นได้ง่ายขึ้น

การปรับตัวของแรงงานเวียดนามในไทยเกิดจากแรงผลักดันจากภายนอก (external demands) คือ สภาพแวดล้อมและสังคม (สุชา จันทน์เอม, 2533, น. 135) มากกว่าในลาว ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในไทยนั้น แรงงานเวียดนามยังคงมีสถานะแรงงานผิดกฎหมาย ต้องทำงานกับนายจ้าง ไม่สามารถประกอบอาชีพอิสระได้เหมือนกับการทำงานในลาว นอกจากนี้ความสัมพันธ์อันตึงเครียดระหว่างรัฐต่อรัฐของเวียดนามและลาว ยังส่งผลให้แรงงานเวียดนามมีความมั่นใจในความปลอดภัยของการทำงานในลาวมากกว่า

นอกจากนี้ แรงงานเวียดนามในไทยและลาวยังสามารถปรับตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมที่เป็นท้องถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่นตามทฤษฎีบูรณาการ (integration theory) (Ernest Gemcher, 1974, p. 168-179; อ้างในบุญศรีนทร์ สิทธิรัตนสุนทร, 2536, น. 34) ในขั้นที่ 2 และ 3 เป็นส่วนใหญ่ ขั้นที่ 1 คือ ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวตนเอง (adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมของงานที่ทำ พยายามปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นปลายทาง ส่วนขั้นที่ 2 เป็นการปรับตัวในเรื่องรูปแบบการบริโภคและลักษณะวิถีชีวิต เช่น การใช้ภาษา หรือทำกิจกรรมในเวลาว่างและกิจนิเวศต่างๆ ให้เป็นไปตามลักษณะของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้น และขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมในท้องถิ่นปลายทาง แม้ว่าแรงงานเวียดนามในไทยต้องปรับตัวอย่างมากทั้งในด้านภาษาและการแต่งกาย หากเปรียบเทียบกับแรงงานเวียดนามในลาว แต่เนื่องจากสภาพความแตกต่างของสถานการณ์ทำงานที่ผิดกฎหมาย ดังนั้น แรงงานเวียดนามในไทยจึง

มีการปรับตัวให้เข้ากับข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อมและสังคมที่จะต้องปฏิบัติภารกิจได้ตอบ และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องเพื่อความอยู่รอด (พนิดา สุจริตกุลธร, 2538, น. 18)

แรงงานเวียดนามในส่ววันนะเขตและอุบลราชธานีเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนรัฐชาติระหว่างเวียดนามกับลาวและไทย สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานและการปรับตัวที่เห็นได้ชัดเจนคือ เครือข่ายทางสังคมของญาติและคนในหมู่บ้านเดียวกัน ค่าแรงที่สูงกว่า และโอกาสในการทำงาน ที่แม้จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือก็สามารถมีโอกาสทำงานที่มีรายได้มากกว่าที่เคยทำในเวียดนาม อัตลักษณ์ของความเป็นเวียดนามถูกแรงงานเวียดนามในส่ววันนะเขตนำมาใช้เพื่อช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ การแสดงถึงความเป็นเวียดนามได้อย่างเสรีในลาวเกิดจากปัจจัยทางด้านการเมือง คือความสัมพันธ์พิเศษระหว่างรัฐต่อรัฐของเวียดนามกับลาว ตรงข้ามกับแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีที่ต้องพยายามซ่อนหรือเปลี่ยนอัตลักษณ์ของความเป็นเวียดนาม เพื่อไม่ให้ถูกจับกุม เนื่องจากสถานการณ์การทำงานที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- คมสัน นวคุณสุชาติ. (2554). *เศรษฐกิจการเมืองของสปป.ลาว: การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของจีนและเวียดนาม*. นำเสนอในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 3. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, วันที่ 8-9 ธันวาคม 2554.
- นิยพรรณ วรรณศิริ. (2528). *มานุษยวิทยาว่าด้วยระบบครอบครัว การแต่งงานและเครือญาติ*. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา.
- บุศรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุสติ จันทวิมล. (2541). *เวียดนามในเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: เกล็ดไทย.
- พนิดา สุจริตกุลธร. (2538). *การปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้าและอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ศูนย์อินโดจีนศึกษา. (2555). พบชาวเวียดนามหากินในลาวเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง. เข้าถึงเมื่อ 23 มีนาคม 2555, จาก <http://www.isc-gspa.org/news/Viewprint.asp?Subjectid=1018>.
- สุชา จันทน์เอม. (2533). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาภัก จันทวานิช และ Gary Risser. (2539). การย้ายถิ่นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียตะวันออก: สถานการณ์ทั่วไปและผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย. *วารสารหางานปริทัศน์* 1(3), 91.
- อดิสร เกิดมงคล. (2550). การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติระดับล่างในสังคมไทย มายาคติชาติพันธุ์: ปัญหาแรงงานข้ามชาติ ข้ามมาทำไม?. *มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน*. เข้าถึงเมื่อ 1 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.midnightuniv.org/midnight2544/0009999545.html>.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). *สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: โอเคียนสโตร์.
- อุบลวรรณ รัตนวิระเมธิกุล. (2550). *การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของชาวเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานี: กรณีศึกษาในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Asian Migrant Centre. (2005). *Migration needs, issues & responses in the greater Mekong Subregion: A resource book* (2nd ed.). Hong Kong: Clear-Cut Publishing & Printing.
- Khamphao Vannavong & Inthavong Siamphone. (2005). *Migrant workers in Laos*. Retrieved from http://www.newsmekong.org/migrant_workers_in_laos.
- Khamsavath Chanthavysouk. (2006). *Labour export: A contribution to Lao development*. Technical Background Paper for the third National Human Development Report, Vientiane: International Trade and Human Development.
- Khanh Hoan. (2010). *Vietnam workers leave home for illegal work in Laos, Thailand*. Retrieved from <http://laomate.activeboard.com/t34629041/vietnamese-workers-find-laos-a-good-place-to-earn-money/>.

- Labour-export market may worsen. (2012). *Viet Nam News*. Retrieved from <http://vietnamnews.vn/Opinion/228658/labour-export-market-may-worsen.html>.
- Le Nhan Tam. (2011). *Vietnamese migrant workers in a small province of Thailand*. Retrieved from <http://nhatkytruyengiao5.blogspot.com/2011/09/ministry-for-vietnamese-migrant-workers.html>.
- National Statistical Centre. (2005). *The labour market in the Lao People's Democratic Republic*. Retrieved from <http://www.idrc.ca/uploads/user-S/102865664303dan-1-1.pdf>.
- Nation's 1.6 m job tarket exports reduce. (2006). *Vietnam investment review*. Retrieved from <http://www.google.co.th/search?q=dafel+vietnam&hl=th&start=10&sa=N>.
- Vietnam's labour export attains high growth. (2005). *Vietnam investment review*. Retrieved from <http://www.google.co.th/search?q=dafel+vietnam&hl=th&start=10&sa=N>.
- Vietnam workers leave home for illegal work in Laos, Thailand. (2010) *Thanh Nien news*. Retrieved from <http://www.thanhniennews.com/2010/pages/vietnam-workers-leave-home-for-illegal-work-inlaos-thailand.aspx>.