

กฎหมายกับปัญหาการจัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา

ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

Laws of Problem Management of Myanmar Nationality Migrant Labour
in Mae Sot District, Tak Provinceภูวดล คำสนธิ¹ พีรพล สิมมา²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง กฎหมายกับปัญหาการจัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.)ศึกษาสาเหตุหรือความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 2.)ศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานสัญชาติเมียนมาเพื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 3.)ศึกษาสภาพการจ้างงานและสิทธิแรงงานที่แรงงานสัญชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากได้รับ 4.)ศึกษาถึงรูปแบบและวิธีการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมสำหรับในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยวิธีการศึกษาเชิงปริมาณและใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แรงงานสัญชาติเมียนมาจำนวน 391 ท่าน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 10 ท่านและเจ้าหน้าที่รัฐจำนวน 5 ท่าน

ผลการศึกษาพบว่า 1.)สาเหตุหรือความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เกิดจากการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่แรงงานไทยไม่ทำเนื่องจากเป็นงานที่สกปรก ยากและมีความเสี่ยง ประกอบกับแรงงานเมียนมามีความขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงานและมีความรับชอบในงานมากกว่าแรงงานไทย 2.)กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานสัญชาติเมียนมาเพื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ตัดสินใจร่วมกันระหว่างคนในครอบครัวและตัวแรงงานเอง โดยเดินทางมาทำงานคนเดียว โดยมีนายหน้าจัดหางานนำพาเข้ามาหรือเดินทางเข้ามาเอง ด้วยวิธีการผ่านด่านชั่วคราวหรือด่านถาวรโดยใช้ใบผ่านด่านชั่วคราวและลักลอบอยู่ต่อเพื่อทำงาน สาเหตุที่ตัดสินใจออกมาทำงานเกิดจากสาเหตุด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม 3.)แรงงานสัญชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากได้รับการปฏิบัติตามสภาพการจ้างงานที่กฎหมายกำหนดไว้ในบางครั้งหรือไม่สม่ำเสมอเท่ากันและได้รับการปฏิบัติตามสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่สม่ำเสมอหรือบางครั้งเท่ากัน

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์และรัฐศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะนิเทศศาสตร์และรัฐศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

4.)รูปแบบและวิธีการจัดการแรงงานต่างด้าวสำหรับในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากที่เหมาะสม ควรมีการนำเข้าแรงงานแบบไปเช้า-เย็นกลับ และนำเข้าตามฤดูกาล การอนุญาตให้นายจ้างนำพาลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการจำกัดพื้นที่ในการทำงานและระยะเวลาที่แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นหรือเปลี่ยนงานใหม่ในพื้นที่ต่างๆ ได้ และการอนุญาตให้แรงงานทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นได้

คำสำคัญ : กฎหมาย , แรงงานข้ามชาติ

Abstract

The purposes of the study Management of Myanmar Nationality Migrant Labour in Mae Sot District, Tak Province were as followed 1.) to study the reasons and necessity of using Myanmar nationality labour by entrepreneurs in Mae Sot District, Tak Province. 2.) To study the procedure Burmese Nationality Labour moved into work in Mae Sot District, Tak Province. 3.) To study the employment conditions and benefits that Burmese Nationality Labour in Mae Sot District get from the employers. 4.) To study the pattern and the method that suitable for Burmese Nationality Labour in Mae Sot District, which use Mixed Methods Research by using both quantitative and qualitative methods. The sample groups were 391 of Burmese Nationality Labours, 10 employers or the owners of the shop and 5 staff from the Government Agency.

The study found that 1.) The reasons or necessity the shop owners in Mae Sot District use Burmese Nationality Labour were the lack of the labour in the area, especially for unskilled jobs which Thai labour would not do. Combined with that Burmese Nationality Labour were diligent, patient, never haggle and highly responsible than Thai Labour. 2.) The procedure Burmese Nationality Labour moved into work in Mae Sot District, mostly they made decision together in the family and also the labour themselves. There were Job Agencies who would bring them in or sometime they would come on their own by using temporary boarding pass and then stayed longer intentionally and illegally in order to work. The reasons they wanted to work here because of economy, society and culture. 3.) Burmese Nationality Labour were not always get all the benefits in the Agreement on legitimate working conditions from the employers and sometimes they would not

have all the Migrant Worker Rights. 4.) The pattern and the method that suitable for migrant workers would be allowing them to work during the day and send them back in the evening or hire them for seasonal factors. The employers should also register their employees as legal workers, establish the rules that specify the working areas and set the period when the workers could move to work somewhere else or change the job to different area. And allow the workers to work in an intensive industrial sector.

Keyword; laws , Migrant Labour.

บทนำ

รัฐบาลไทยกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานจาก 3 ประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สปป.ลาวและกัมพูชาตั้งแต่ปี 2539 จนถึงปัจจุบัน(พ.ศ.2558) โดยการอนุญาตให้มีการนำแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองมาทำงาน มาขอใบอนุญาตได้โดยมีเป้าหมาย คือ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว แต่ผลการแก้ไขปัญหาการลักลอบเข้าเมืองและทำงานอย่างผิดกฎหมายกลับไม่สามารถบรรลุผลได้ โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านที่พบว่า ยังมีปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ ดังจะเห็นได้จากพื้นที่ชายแดนไทย - เมียนมาในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากกล่าวคืออำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นพื้นที่ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาตลอดแนวชายแดนด้านตะวันตก ซึ่งถือว่าเป็นช่องทางการค้าที่สำคัญระหว่างไทยกับเมียนมาส่งผลให้มีมติคณะรัฐมนตรีประกาศให้เป็นพื้นที่ในการจัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษแห่งหนึ่ง ส่งผลให้อำเภอแม่สอดมีความต้องการใช้แรงงานอย่างมากในภาคอุตสาหกรรม แต่ปัจจุบันอำเภอแม่สอดต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ถึงร้อยละ 30 ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่สูงเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานที่อยู่ในพื้นที่(ชัยวัฒน์ วิทิตธรรมวงศ์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่12 กันยายน 2557) จึงมีอาจปฏิเสธได้ว่าการต้องแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาที่สามารถเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอแม่สอดได้ด้วยตนเองได้ง่าย ส่งผลให้จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ลักลอบเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายมีจำนวนมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบที่ผ่านมายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานจากประเทศเมียนมาได้ อีกทั้งมาตรการที่ต้องการให้มีการจัดระบบการทำงานแบบไปเข้า-เย็นกลับในบริเวณพื้นที่บริเวณชายแดนก็ยังไม่สามารถทำได้

เช่นกัน เพราะแรงงานสัญญาติเมียนมาส่วนใหญ่ต้องการเข้ามาพำนักอยู่ในฝั่งประเทศไทย เพราะไม่สามารถเดินทางไป-กลับได้

จากประเด็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก นำมาซึ่งปัญหาและผลกระทบในวงกว้างซึ่งเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานสัญญาติเมียนมาในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตากว่าเป็นอย่างไร สภาพการจ้างงานและสิทธิของแรงงานสัญญาติเมียนมาที่ได้รับเป็นอย่างไร อะไรบ้าง สาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญญาติเมียนมาของผู้ประกอบการในอำเภอแม่สอด ตลอดจนแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญญาติเมียนมาของผู้ประกอบการในอำเภอ แม่สอด จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานสัญญาติเมียนมาเพื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการปลอมแปลงเครื่องหมายทางการค้า

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาเกี่ยวกับ ประกอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประกาศคำสั่ง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานข้ามชาติ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย

สำนักดั้งเดิม (Classical School) (ก้องเกียรติ อภัยวงศ์.2546) เป็นสำนักที่ถือกำเนิดขึ้นมาในศตวรรษที่ 18 เพื่อจะ ต่อต้านกับความป่าเถื่อนและความไม่แน่นอนของระบบกฎหมายและการลงโทษในสมัยนั้น โดยสำนักนี้ได้เสนอแนวความคิดในการปฏิรูปกฎหมายและการลงโทษให้เหมาะสมกับการกระทำผิดเพื่อให้เกิดความยุติธรรม จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปกฎหมายที่มีมนุษยธรรม และแน่นอนมากยิ่งขึ้น แนวทางในการป้องกันอาชญากรรมที่เน้นในเรื่องการใช้กฎหมายและการลงโทษ เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีโทษที่ไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิด เพราะมนุษย์มีเจตจำนงอิสระ (Free will) คือ มีเหตุผลที่จะคิดไตร่ตรองถึงผลดีผลเสีย จากการกระทำของตน หากทำแล้วคุ้มค่าก็จะเลือกที่จะกระทำ แต่หากไม่คุ้มค่าก็จะไม่กระทำ ดังนั้น หากการบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพก็เท่ากับเป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่จะเลือกกระทำความผิด

เพราะโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์จากการกระทำผิดมีมากกว่าโอกาสที่จะถูกจับกุมลงโทษ มนุษย์จึงเลือกกระทำผิดโดยไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย ดังนั้น การป้องกันอาชญากรรมตามแนวทางนี้จึงต้องทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีผลในการข่มขู่ยับยั้งให้คนที่คิดจะกระทำผิดเกิดความเกรงกลัว ไม่กล้าเสี่ยงที่จะกระทำผิดวิธีการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพจะต้องผ่านการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์จะต้องประสานงานกันในการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีความแน่นอน รวดเร็ว เสมอภาคและมีโทษที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้มีผลเป็นการข่มขู่ยับยั้ง ให้คนเกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำผิด ดังนั้น การมีโทษที่เหมาะสมสำหรับการบังคับใช้กฎหมาย จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการป้องกันปราบปรามผู้ที่เป็นอาชญากรรมข้ามชาติ ผู้ก่อการร้ายสากล หรือแก๊งอาชญากรรมต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อกฎหมายควบคุม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2557 ถึงปีพ.ศ.2558และศึกษาพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยจะทำการศึกษาในสถานประกอบการประเภทเกษตรกรรม สิ่งทอและการเฝ้าท์ กิจการก่อสร้าง กิจการร้านค้าและการให้บริการต่างๆ ที่มีการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา และศึกษาในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้แก่ หัวหน้าส่วนงานแรงงานต่างด้าวจังหวัดตาก หัวหน้าจัดหางานอำเภอแม่สอด หัวหน้าส่วนงานตรวจคนเข้าเมือง ประธานหอการค้า ประธานสภาอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการในสถานประกอบการทั้ง 5 ประเภท รวมถึงตัวแทนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในช่วงระยะเวลาปี 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.)แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทเกษตรกรรม สิ่งทอและการเฝ้าท์ กิจการก่อสร้าง กิจการร้านค้าและการให้บริการต่างๆในพื้นที่อำเภอแม่สอดรวมเป็นตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 391คน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม (Questionare) 2.)นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการทั้ง 5 ประเภทจำนวน 10 ท่าน 3.)เจ้าหน้าที่รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวจำนวน 5 ท่าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview Form)

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นของ Wallenstein, Kritz and Zlotnik, Hugo และ Stahl แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของ E.G. Ravenstein และ Everett S. Lee แนวคิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ ตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการและ

สิทธิพื้นฐานในการทำงานที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ ตลอดจนยุทธศาสตร์การแก้ไขแรงงานต่างด้าว กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของไทยมาใช้เป็นกรอบคิดหลักในการศึกษา

ผลการวิจัย

1.สาเหตุหรือความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า เจ้าของที่รัฐและนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการได้ให้ข้อมูลว่า สาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมาเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ เพราะในอำเภอแม่สอดมีสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอและการเหมืองแร่เป็นอุตสาหกรรมหลัก ลักษณะงานที่ทำเป็นงานหนักและต้องใช้ความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ทำแต่เปลี่ยนไปทำงานสายอื่นที่สบายกว่า อีกทั้งปัจจุบันคนไทยส่วนใหญ่นิยมเข้ารับการศึกษาคือในระดับมหาวิทยาลัยแทนการจบการศึกษาเพียงแค่ระดับการศึกษาภาคบังคับและอาชีวศึกษา ส่งผลให้แรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือขาดแคลน ประกอบกับอำเภอแม่สอดมีพื้นที่อยู่ติดกับชายแดนประเทศเมียนมาที่มีชนกลุ่มน้อยจำนวนมากอาศัยอยู่และมีความยากจน ไม่มีงานทำ จึงตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอด ซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก จึงมีการจ้างแรงงานเมียนมาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนในพื้นที่ อีกทั้งแรงงานเมียนมามีความขยันอดทน ไม่เกียจคร้านและมีความรับผิดชอบในงานมากกว่าแรงงานไทย สามารถทำงานได้ทุกอย่างเพื่อให้มีรายได้จากค่าจ้างที่มากกว่าที่เมียนมา นอกจากนี้จากการศึกษาผู้ใช้แรงงานสัญชาติเมียนมายังให้เหตุผลที่ตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานทำในอำเภอแม่สอดว่า เพราะต้องการหารายได้ที่สูงกว่าที่ได้รับในประเทศเมียนมา ความยากจนทำให้ต้องเข้ามาหางานทำประกอบกับมีโอกาสหางานทำได้ง่ายและชาวเมียนมาจำนวนมากเข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอดจึงตัดสินใจย้ายถิ่นมาทำงาน

2.กระบวนการเคลื่อนย้ายและขั้นตอนการย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่ตัดสินใจออกจากประเทศบ้านเกิดเพื่อเข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคนในครอบครัวและตัวผู้ใช้แรงงาน โดยเดินทางมาทำงานโดยลำพัง มีญาติพี่น้องทำงานอยู่ในอำเภอแม่สอดหรือในเมืองไทยชักชวนหรือให้ความช่วยเหลือในการเดินทางเข้ามาทำงาน โดยมีนายหน้าจัดหางานนำพาเข้ามาหรือเดินทางเข้ามาเอง โดยมีคนรู้จักหรือญาติพี่น้องติดต่อให้ การเดินทางเข้ามาด้วยวิธีการผ่านด่านชั่วคราวหรือด่านถาวรโดยใช้ใบผ่านด่านชั่วคราวและลักลอบอยู่ต่อเพื่อทำงาน ซึ่งมีสถานภาพการทำงานอยู่ในอำเภอแม่สอดเป็นผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย เพื่อรอการส่งกลับและยังไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแต่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง

3.สภาพการจ้างงานและสิทธิแรงงานที่แรงงานสัญชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้รับจากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาพบว่า ได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานการ

จ้างงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น ค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีวันและเวลาการทำงาน วันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด ได้รับสวัสดิการ สิทธิประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ กลุ่มตัวอย่าง ไม่ได้รับหรือได้รับต่ำเช่น สิทธิลาเพื่อเข้ารับการอบรม/พัฒนาความรู้ความสามารถและสิทธิในการ รวมตัวกันเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างจัดสิ่งที่ต้องการ เช่น รถรับส่ง ที่พัก อาหารกลางวันและอื่นๆ เป็นต้น

การได้รับการปฏิบัติตามสิทธิแรงงานข้ามชาติ พบว่า สิทธิของแรงงานสัญชาติเมียนมาใน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยรวมได้รับการปฏิบัติบางครั้งหรือไม่สม่ำเสมอตามสิทธิของแรงงาน ข้ามชาติทั้ง 5 ด้าน เช่น การได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ การได้รับการ ทำสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร การได้รับความช่วยเหลือในการเดินทางและการใช้ชีวิตอยู่ ในไทย แต่สิทธิที่ไม่ได้รับ เช่น การออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางโดยนายจ้าง เป็นต้น สิทธิใน ระหว่างการทำงานที่ได้รับการปฏิบัติสม่ำเสมอ เช่น การได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ การได้รับ ค่าจ้างตรงตามเวลา นายจ้างเป็นผู้จัดหาที่พักให้เปล่าหรือมีค่าที่พักราคาถูก ตลอดจนที่ไม่ได้รับการ ปฏิบัติ ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อทำงานมาระยะเวลาหนึ่งและมีความชำนาญมากขึ้น เป็น ต้น สำหรับสิทธิในการคืนสู่ประเทศของตนเมื่อเจ็บป่วยหรือต้องการกลับประเทศของแรงงานข้ามชาติ แรงงานเมียนมาได้รับการปฏิบัติสม่ำเสมอ

4.รูปแบบและวิธีการจัดการแรงงานต่างด้าวสำหรับในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากที่เหมาะสม พบว่า อำเภอแม่สอด ซึ่งถือว่าเป็นพื้นที่ชายแดนควรมีการนำเข้าแรงงานแบบไปเช้า-เย็นกลับ และ นำเข้าตามฤดูกาล ตลอดจนการอนุญาตให้นายจ้างนำพาลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูก กฎหมายได้ตลอดเวลา ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการจำกัดพื้นที่ในการทำงานและระยะเวลาที่ แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นหรือเปลี่ยนงานใหม่ในพื้นที่ต่างๆ ได้ รวมถึงการ ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นผู้เข้าเมืองถูกกฎหมายโดยการพิสูจน์ สัญชาติได้โดยไม่มีเงื่อนไขของเวลา แต่ควรเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติได้ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการ พิสูจน์สัญชาติควรทำในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ในอนาคตต้องให้มีการนำเข้าแรงงานตามข้อตกลง ระหว่างรัฐต่อรัฐ(MOU)เท่านั้น นอกจากนี้ควรมีการกำหนดข้อกำหนดระหว่างประเทศไทยกับเมียน มาในเรื่องบทลงโทษแก่ผู้ประกอบการที่มีการใช้แรงงานผิดกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้า เมืองผิดกฎหมายให้เป็นที่รับทราบกันทั้งสองฝ่ายและมีผลบังคับใช้อย่างเข้มงวด และการอนุญาตให้ แรงงานทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นได้

อภิปรายผลการวิจัย

1.สาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานสัญชาติเมียนมาของผู้ประกอบการในอำเภอแม่ สอด จังหวัดตาก เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ ซึ่งพื้นที่อำเภอแม่สอดมีสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอและการเหมืองแร่เป็นอุตสาหกรรมหลัก ลักษณะงานที่ทำเป็นงานหนักและ

ต้องใช้ความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ทำแต่เลือกไปทำงานสายอื่นที่สบายกว่า นอกจากนี้คนส่วนใหญ่เข้ารับการศึกษาคือในระดับมหาวิทยาลัยแทนการจบการศึกษาเพียงแค่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรืออาชีวศึกษา จึงส่งผลให้แรงงานที่ต้องการในพื้นที่อำเภอแม่สอดส่วนใหญ่ที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือจึงขาดแคลน ทำให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการกระตุ้น/เรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาคาดแคลนในพื้นที่ การศึกษานี้จึงเป็นไปตามแนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นที่ Wallenstein (อ้างในศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2556:น.18) ได้เสนอไว้ว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการเกิดของระบบโลก บางประเทศเติบโตขึ้นจนกลายเป็นศูนย์กลางของทุนนิยมโลก ส่งผลให้เกิดภาวะเศรษฐกิจสองระบบและเกิดตลาดแรงงานระดับทุติภูมิ ที่มีความต้องการแรงงานระดับล่างที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย เป็นงานหนัก มีความเสี่ยงหรือยากลำบากและมีค่าจ้างต่ำที่เรียกว่า 3DS (Dirty, Dangerous, Difficult) แต่คนในประเทศเหล่านั้นไม่ต้องการทำงานดังกล่าวแต่มุ่งไปทำงานในระดับสูงที่ใช้ความรู้ทักษะมากขึ้นและมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้แรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจต่ำกว่าตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศที่มีการพัฒนาสูงกว่า ดังเช่นที่แรงงานจากประเทศเมียนมามีการพัฒนาต่ำกว่าประเทศไทยตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอด

ประกอบกับแต่ก่อนประเทศเมียนมายังถูกกีดกันจากต่างชาติในการทำการค้าจึงส่งผลให้แรงงานเมียนมาว่างงาน ไม่มีงานทำ จึงได้เดินทางเข้ามาทำงานที่อำเภอแม่สอด เนื่องจากอำเภอแม่สอดอยู่ติดกับชายแดนประเทศเมียนมาที่มีชนกลุ่มน้อยจำนวนมากอาศัยอยู่ มีความยากจน ไม่มีงานทำและมีความต้องการเข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอด จึงมีการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอดที่ต้องการแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานขาดแคลนในพื้นที่ อีกทั้งแรงงานเมียนมามีความขยันอดทน ไม่เกียจคร้านและมีความรับผิดชอบในงานมากกว่าแรงงานไทย สามารถทำงานได้ทุกอย่างและมีรายได้/ค่าจ้างมากกว่าที่เมียนมา จึงมีการจ้างแรงงานเมียนมาทำงานในสถานประกอบการทดแทนแรงงานไทย

2. กระบวนการเคลื่อนย้ายและขั้นตอนการย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ส่วนใหญ่แรงงานเมียนมาจำนวน 224 ท่าน ตัดสินใจออกจากประเทศบ้านเกิดเพื่อเข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคนในครอบครัวและตัวผู้ใช้แรงงาน ผลการศึกษานี้เป็นไปตามที่ Hugo (อ้างในศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2556:น.20) ได้เสนอมุมมองต่อระบบการย้ายถิ่นว่ามีลักษณะเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกจากประเทศต้นทางไปยังประเทศปลายทางผู้รับแรงงาน โดยผ่านเครือข่ายทางสังคม เพราะการตัดสินใจย้ายถิ่นของบุคคลจะมีครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมด้วยเสมอ โดยการเดินทางมาทำงานคนเดียว ซึ่งสาเหตุที่ตัดสินใจออกมาทำงานในอำเภอแม่สอดนั้นเกิดจากสาเหตุด้านเศรษฐกิจที่ต้องการหารายได้ที่สูงกว่าที่ได้ในเมียนมา ซึ่งผลการศึกษานี้เป็นไปตามแนวคิดของ Everett S. Lee (อ้างในบุญคง หันจางสิทธิ์, 2540, น.256) ที่ได้เสนอไว้ว่า การที่แรงงานเคลื่อนย้าย

หรือย้ายออกจากประเทศบ้านเกิด เกิดจากปัจจัยผลักดันนั้นคือ ระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำ เมื่อเทียบกับต่างประเทศ ซึ่งเมื่อแรงงานได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนอื่นๆจากการทำงานต่ำกว่า แรงงานในสายอาชีพเดียวกันที่ทำงานในต่างประเทศ ย่อมก่อให้เกิดแรงผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้าย ออกจากประเทศของตนไปทำงานยังต่างประเทศที่มีระดับค่าจ้างและผลตอบแทนที่สูงกว่า

สำหรับสาเหตุด้านสังคม เกิดจากการมีญาติพี่น้องทำงานอยู่ในอำเภอแม่สอดหรือในเมืองไทย ชักชวนหรือช่วยเหลือตามที่ Stahl (อ้างในศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2556:น.20) ได้เสนอมุมมอง กระบวนการย้ายถิ่นเริ่มจากการตัดสินใจย้ายถิ่น โดยมีตัวแปรระดับย่อยด้านสังคม นั่นคือการถูก จัดทำโดยเครือญาติหรือคนในถิ่นต้นทางเดียวกัน ความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในประเทศ ปลายทาง เครือข่ายความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ ซึ่งจะให้ความช่วยเหลือจัดหาที่พัก หางานและ ดำเนินการต่างๆและการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่น รวมถึงเกิดจากสาเหตุด้านวัฒนธรรม เนื่องจากต้องการมาทำงานเพราะเห็นคนอื่นมาทำกันมาก ซึ่งเดินทางเข้ามาทำงานโดยมีนายหน้า จัดหางานนำพาเข้ามาหรือเดินทางเข้ามาเอง ด้วยวิธีการผ่านด่านชั่วคราวหรือด่านถาวรโดยใช้ใบผ่าน ด่านชั่วคราวและลักลอบอยู่ต่อเพื่อทำงาน โดยมีสถานภาพการทำงานอยู่ในอำเภอแม่สอดเป็นผู้เข้า เมืองผิดกฎหมายและยังไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแต่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง

3.สภาพการจ้างงานและสิทธิแรงงานที่แรงงานสัญชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากได้รับโดย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการปฏิบัติตามสภาพการจ้างงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่ สม่าเสมอหรือได้รับบางครั้ง โดยส่วนใหญ่เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 – พ.ศ.2551 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557; ออนไลน์) ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง วันและเวลา ในการทำงาน การลาและการหยุดงาน สวัสดิการ สิทธิประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ เป็นต้น แต่ อย่างไรก็ตามมีบางประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการปฏิบัติหรือได้รับต่ำเช่นเดียวกัน ได้แก่ สิทธิลา เพื่อเข้ารับการอบรม/พัฒนาความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การใช้แรงงาน สัญชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด ผู้ประกอบการหรือนายจ้างมีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 – พ.ศ.2551 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557; ออนไลน์) ที่ได้ กำหนดบางเรื่อง เช่น ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนา ความรู้ความสามารถตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง เป็นต้น

อีกทั้งสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างจัดสิ่งที่ต้องการ เช่น รถรับส่ง ที่พัก อาหารกลางวันและอื่นๆ ที่ไม่ได้รับการปฏิบัติหรือได้รับต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ปฏิญญา ILO ว่าด้วย หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ,2550 : น.26) กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานด้านสภาพแรงงานคือ สิทธิในการจัดตั้งและเป็นสมาชิกหรือ สมาคมที่แรงงานข้ามชาติเป็นผู้เลือกเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อเจรจาในเรื่องที่มีผลต่อสภาพการทำงานและ เงื่อนไขในการจ้างงาน การเลือกบุคคลมาเป็นผู้แทน การใช้กลไกทางอนุญาโตตุลาการและการไกล่เกลี่ยเพื่อยุติข้อขัดแย้งและการนัดหยุดงาน สำหรับสิทธิของแรงงานสัญชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด

จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างได้รับการปฏิบัติบางครั้งหรือไม่สม่ำเสมอตามสิทธิของแรงงานข้ามชาติทั้ง 5 ด้าน แต่อย่างไรก็ตามมีบางประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการปฏิบัติหรือได้รับต่ำเช่นเดียวกัน อาทิ เช่น การไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเดินทางเพราะนายจ้างออกให้ ไม่เป็นไปตามสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2550 : น.26) กำหนดไว้ว่า แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการจัดหางานหรือจ้างงาน โดยนายจ้างไม่ควรต้องเป็นผู้จ่ายค่าเดินทางของตนหรือบางกรณีค่าเดินทางของครอบครัวด้วย แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่ นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้แก่แรงงาน แต่เมื่อแรงงานเข้ามาทำงานแล้วจะถูกหักค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่นายจ้างออกให้กับเงินเดือนที่แรงงานต้องได้รับแทน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 239 ท่าน ไม่ได้รับการปฏิบัติหรือได้รับต่ำในเรื่องการยกเว้นภาษีศุลกากร เช่น การนำของใช้ส่วนตัวเข้ามาในประเทศโดยไม่เสียภาษีศุลกากร โดยรวมนี้กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถนำของใช้ส่วนตัวเข้ามาได้หรือบางส่วนสามารถนำเข้ามาได้แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการนำของใช้ส่วนตัวดังกล่าวเข้ามาด้วย ตามที่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2550 : น.26) กำหนดไว้ถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติเมื่อเดินทางมาถึงที่หมายนั้น แรงงานข้ามชาติมีสิทธิในการนำของใช้ส่วนตัวเข้ามาในประเทศที่ตนมาทำงานโดยไม่ต้องเสียภาษีศุลกากร เป็นต้น การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งเมื่อทำงานมาแล้วและมีความรู้ความชำนาญงานมากขึ้น ส่วนใหญ่แรงงานหากมีความชำนาญในตำแหน่งนั้นๆสามารถทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมาย หากมีการเปลี่ยนตำแหน่งงานจะเป็นเรื่องของความเหมาะสมหรือความสามารถในการทำงานในตำแหน่งลดน้อยลงมากกว่า โดยไม่เป็นไปตามสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2550 : น.26) กำหนดเกี่ยวกับสิทธิแรงงานระหว่างการทำงานว่า แรงงานข้ามชาติควรได้รับโอกาสเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศในการเลื่อนขั้นและความก้าวหน้าในการทำงาน หากมีคุณสมบัติเท่าเทียมกัน เป็นต้น

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 184 ท่าน ไม่ได้รับการปฏิบัติหรือได้รับต่ำในการให้ความช่วยเหลือให้เรียนภาษาไทย โดยส่วนใหญ่แรงงานฝึกอ่าน พูดภาษาไทยด้วยตนเอง โดยมีเพื่อนที่เป็นแรงงานชาติเดียวกันที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการนั้นๆเป็นระยะเวลานาน สามารถอ่านและพูดภาษาไทยได้เป็นผู้สอนให้ ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2550 : น.26) กำหนดให้แรงงานข้ามชาติและครอบครัวมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในด้านการศึกษาและสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือให้เรียนภาษาของประเทศที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งเป็นสิทธิทางสังคมและสิทธิพลเมืองในประเทศเจ้าบ้านในเรื่องของการศึกษาและวัฒนธรรม เป็นต้น

4.รูปแบบและวิธีการจัดการแรงงานต่างด้าวสำหรับในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากที่เหมาะสมพบว่า อำเภอแม่สอด ซึ่งถือว่าเป็นพื้นที่ชายแดนควรมีการนำเข้าแรงงานแบบไปเช้า-เย็นกลับและนำเข้าตามฤดูกาล ตลอดจนการอนุญาตให้นายจ้างนำพาลูกจ้างมาขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการจำกัดพื้นที่ในการทำงานและระยะเวลาที่แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นหรือเปลี่ยนงานใหม่ในพื้นที่ต่างๆ ได้ รวมถึงการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก

การเป็นผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นผู้เข้าเมืองถูกกฎหมาย โดยการพิสูจน์สัญชาติได้โดยไม่มีเงื่อนไขของเวลา แต่ควรเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติได้ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการพิสูจน์สัญชาติควรทำในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ในอนาคตต้องให้มีการนำเข้าแรงงานตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) เท่านั้น

นอกจากนี้ควรมีการกำหนดข้อกำหนดระหว่างประเทศไทยกับเมียนมาในเรื่องบทลงโทษแก่ผู้ประกอบการที่มีการใช้แรงงานผิดกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้เป็นที่รับทราบกันทั้งสองฝ่ายและมีผลบังคับใช้อย่างเข้มงวด และการอนุญาตให้แรงงานทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นได้ ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการหรือนายจ้างเจ้าหน้าที่รัฐนั้นบางประการสามารถดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามที่เสนอมาได้ แต่อย่างไรก็ตามการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆ นั้น ต้องผ่านการพิจารณาความเห็นจากหลายฝ่ายและบางเรื่องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการทำข้อตกลงระหว่างกัน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับกันทั้งสองฝ่าย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ทันที่ที่ข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541-พ.ศ. 2551. (ออนไลน์) สืบค้นจาก <http://www.labour.go.th/th/index.php/labour-laws> วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2558
- ชัยวัฒน์ วิทิตธรรมวงศ์, ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก. สัมภาษณ์. 12 กันยายน 2557.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ ออยุธยา. (2556). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์การจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติไทย:สำรวจทางกฎหมาย นโยบายและทางเลือก. มปท.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพฯ: Asia document bureau Ltd.