

# แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาล เมืองอุบลราชธานี

## Vietnamese Migrant Workers in Ubon Ratchathani Municipality

วัชร ศรีคำ / Watcharee Srikham

### บทคัดย่อ

แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง เป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ข้ามเส้นพรมแดน และในบางครั้งก้าวข้ามข้อกำหนดของรัฐ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี การเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติรวมทั้งกระบวนการปรับตัวและการใช้ชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามจำนวน 50 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันในเวียดนามที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเข้าไปทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ความหนาแน่นของประชากรในเวียดนาม และปัจจัยในด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยดึงดูด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการที่นายจ้างจัดหาที่พัก อาหาร และค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนแต่ละเดือนให้แก่แรงงาน แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามอาศัยเครือข่ายทางสังคมของญาติพี่น้องและเพื่อนเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี รวมทั้งนายจ้างที่ช่วยในการปรับตัวในถิ่นปลายทางซึ่งแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการเรียนภาษาไทยเพื่อความอยู่รอดในภาวะของการเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

**คำสำคัญ:** แรงงานย้ายถิ่นเวียดนาม อุบลราชธานี ประเทศไทย

### Abstract

The Mekong sub-region transnational labor force reflects the demand for labor in the manufacturing and service industries. This demand exists beyond the borders and, at times, state regulations. This research aimed to offer an analysis of push and pull factors contributing to the Vietnamese workers' arrival in Ubon Ratchathani municipality

and to examine their employment channels, social adaptation processes, and lifestyles. The research was based on in-depth interviews with 50 Vietnamese workers. It found that key push factors encouraging Vietnamese workers to enter Ubon Ratchathani include the economy, population growth, and family issues. Employers in Ubon Ratchathani municipality offer economic incentives for these workers, including food, shelter, and monthly travel expenses to and from the border. Vietnamese workers in Ubon Ratchathani municipality depend on a network of families and friends to recruit prospective workers, as well as employers who help newly arrived workers to adjust to life in the new country. Their illegal status motivate them to study the Thai language for survival.

**Keywords:** Vietnamese migrant workers, Ubon Ratchathani, Thailand

## ความเป็นมา

ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตในภาคอุตสาหกรรม การเกษตร การประมง การก่อสร้าง และด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นและขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะแรงงานประเภทไร้ฝีมือ หรือแรงงานในระดับล่าง แต่เนื่องจากประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น แรงงานบางส่วน ได้รับการศึกษาและมีการพัฒนาทักษะในการทำงานมากขึ้น พัฒนาฝีมือไปทำงานที่มีความชำนาญเฉพาะทาง ทำให้แรงงานระดับล่างของไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง รวมทั้งงานที่มีความเสี่ยงสูงหรืองานที่ต้องใช้แรงงาน ทำงานหนักหรืองานสกปรก ไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย หรือสภาพการทำงานอันตราย แรงงานในพื้นที่ไม่ต้องการทำ (สุภางค์ จันทวานิช และ Gary Risser, 2539: 91) จึงทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในระดับล่างขึ้น และด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติที่เต็มใจเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับล่าง เข้ามาทดแทนเป็นจำนวนมาก แรงงานจากประเทศกัมพูชา พม่า ลาว และเวียดนามมีการเคลื่อนย้ายหรือการไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (Asian Migrant Centre, 2005: 118-124)

ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีสถานะทั้งที่เป็นประเทศต้นทาง คือเป็นผู้ส่งออกแรงงาน (Sending country) เป็นประเทศกลางทาง (Transit country) คือเป็นที่พักรอเพื่อเดินทางต่อไปประเทศอื่น และเป็นประเทศปลายทาง (Receiving country) ที่รับเอาแรงงานต่างชาติดีย้ายถิ่นเข้ามา ประเทศไทยมีการจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดนโยบายควบคุมแรงงานต่างด้าวมลบนहींเข้าเมือง เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2547 คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดทำทะเบียนราษฎรสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชามีการจดทะเบียนนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้ขึ้นทะเบียนเพื่อให้มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรและขออนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่นโยบายดังกล่าวไม่ได้ครอบคลุมถึงแรงงานย้ายถิ่นเวียดนาม เมื่อแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มาอยู่ในประเทศไทย ไม่มีสถานะการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ยิ่งเอื้อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานและทำให้เกิดการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างต่อเนื่อง (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ และปาร์ย์พีร์ชัย จันทเทศ, 2552)

เวียดนามกำหนดนโยบายการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศในฐานะที่เป็นแหล่งนำรายได้เข้าประเทศ การส่งออกแรงงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการจ้างแรงงานและการลดปัญหาความยากจนของประชากร โดยในปี 2548 เวียดนามส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ เช่น ใต้หวัน มาเลเซีย เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ตะวันออกกลาง และแอฟริกาเป็นจำนวน 70,594 คน แรงงานส่งเงินกลับบ้านราว 1.6 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (Vietnam Investment Review, 2005) ในปี 2553 เวียดนามส่งออกแรงงานเพิ่มขึ้นจำนวน 85,546 คน (Consular Department, 2012) การเพิ่มจำนวนแรงงานส่งออกนี้ยังมีส่วนในการลดจำนวนผู้ว่างงานในชนบทด้วย (Vietnam Investment Review, 2006) แต่การส่งออกแรงงานดังกล่าวเป็นตัวเลขของการส่งออกแรงงานที่ถูกกฎหมายมีการควบคุมผ่านบริษัทส่งออกแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน ผู้ไร้สมรรถภาพและกิจการสังคม (Minister of Labor, Invalids, and Social Affairs – MoLISA) ของเวียดนามเท่านั้น ส่วนตัวเลขของแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมากจากประเทศเวียดนามที่ย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกัน ไม่สามารถระบุจำนวนได้ การยกเว้นวีซ่า

ของหลายประเทศในภูมิภาคทำให้ประชาชนของประเทศสมาชิกอนุภูมิภาค ลุ่มน้ำโขงส่วนใหญ่สามารถเดินทางเข้า-ออกประเทศสมาชิกได้โดยมีเพียง หนังสือเดินทางเท่านั้น และสามารถพำนักอยู่ได้ไม่เกิน 30 วัน ซึ่งหากไม่มีมาตรการ ที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมหรือติดตามนักท่องเที่ยวที่เข้ามาทำงานแล้ว แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็สามารถอาศัยช่องโหว่ของกฎหมายและความหละหลวมในการ บังคับใช้กฎหมายเข้ามาทำงานได้

การเคลื่อนย้ายแรงงานในแนวเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก กรณีศึกษา เวียดนาม ที่ Nguyen Thi My Van (2010) ศึกษา ทำให้ทราบว่า แรงงานย้ายถิ่น เวียดนามจากจังหวัดเถื่อเทียนเฮว หรือเว้ นิยมไปทำงานในลาว เนื่องจากมีศักยภาพ ในทางเศรษฐกิจ การเดินทางที่สะดวก การตรวจลงตราบริเวณชายแดนที่เร็วและ ค่าธรรมเนียมถูก รวมทั้งงานที่หาง่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเคลื่อนย้าย แรงงาน บทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่เชื่อมระหว่างต้นทางและปลายทาง และ เชื่อมโยงระหว่างแรงงานในลาวและผู้ที่อยู่ในเวียดนามมีผลในการให้ความคุ้มครอง และให้ความปลอดภัยแก่แรงงานในพื้นที่ปลายทาง ปัญหาที่แรงงานย้ายถิ่น เวียดนามประสบในพื้นที่ปลายทางคือ การเข้าถึงบริการทางสังคมในประเทศ เหล่านั้น การถูกทำร้าย ถูกเอาเปรียบ และกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายเนื่องจาก ขาดเอกสารทางการ

ส่วนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย Le Nhan Tam (2011) บาทหลวงในจังหวัดหนองบัวลำภู ระบุว่า แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมักทำงานกับ คนไทยเชื้อสายเวียดนามที่อยู่ในพื้นที่มานาน นายจ้างจะมีที่พักและอาหารให้ ซึ่งที่พักรัสนั้นมีสภาพที่ดีและสะดวกกว่าที่ในเวียดนามมาก แรงงานย้ายถิ่นเวียดนาม ในหนองบัวลำภูมีประมาณ 25-30 คน แต่จะมีคนใหม่เข้ามาแทนคนเก่าอยู่ ตลอดเวลา เนื่องจากคนเก่ามักจะเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นที่ได้ค่าจ้างมากกว่า เนื่องจากหนองบัวลำภูเป็นจังหวัดเล็ก ค่าจ้างจึงต่ำกว่าในเมืองใหญ่ แต่มีแรงงาน ย้ายถิ่นเวียดนามที่อยู่ 2-5 ปี ไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น ให้เหตุผลว่าแม้จะได้ค่าจ้างต่ำ แต่ค่าครองชีพในหนองบัวลำภูก็ต่ำด้วย ทำให้เขาเก็บออมเงินได้มากกว่าการไป ทำงานในเมืองใหญ่ที่ค่าจ้างสูงแต่ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายก็สูงตามไปด้วย แม้จะ

ถูกตำรวจจับกุมบ้าง แต่การจับกุมแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมักมีการส่งข่าวให้ทราบล่วงหน้า แรงงานจะไปหลบที่วัดและกลับมาทำงาน อาจจะมีบางคนที่ต้องถูกจับกุม แต่ก็จะได้รับการปล่อยตัวมาในที่สุด แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากภาคเหนือของเวียดนาม คือจังหวัดห่าดิ่ง เห่งฮาน แทงหัว ผู่เถาะ และฮวาบิ่ง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ยากจน ประสบภัยธรรมชาติทุกปี ขาดแคลนที่ดินทำการเกษตร และมีการจ้างงานในพื้นที่ค่อนข้างน้อย แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่ทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่ไม่มีนายหน้า เนื่องจากใช้เครือข่ายของญาติพี่น้องและเพื่อนในการหางาน รวมทั้งสามารถเดินทางมาได้โดยสะดวก แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในไทยส่วนใหญ่อายุระหว่าง 16-25 ปี เรียนไม่จบชั้นมัธยมศึกษา บาดหลางชาวเวียดนามพยายามให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเข้ามาร่วมพิธีและกิจกรรมในโบสถ์วันอาทิตย์ แต่ศาสนิกชนที่มาร่วมพิธีไม่พอใจที่แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามโดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น ไม่สำรวมกิริยา สุบบุหรี ทิ้งขยะไม่เป็นที่ และวิวาทกันในโบสถ์ เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมักเป็นแรงงานในวัยหนุ่มสาว มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา และมาจากครอบครัวที่ยากจน จึงมักมีปัญหาในเรื่องการตระหนักรู้ถึงคุณค่าในตนเอง รวมทั้งความกลัวเนื่องจากเป็นแรงงานผิดกฎหมาย และความเครียดจากการทำงานหนัก ขาดครอบครัวและชุมชนที่จะช่วยเหลือทางด้านจิตใจ ซึ่งไม่แตกต่างจากผลการศึกษาของ Nguyen Thi Hai Yen (2008) เรื่อง Gender, Class and Nation in a Transnational Community Practices of Identity among Undocumented Migrant Workers from Vietnam in Bangkok ที่พบว่า ชุมชนแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในภาคบริการที่ไม่มีเอกสารในการทำงานเป็นแรงงานผิดกฎหมาย เป็นแรงงานชั่วคราวที่มาจากชนบท มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานที่ใหม่บ่อยครั้ง ทำให้แรงงานเหล่านี้แยกตัวออกจากชุมชนเวียดนามที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มาเป็นเวลานานและไม่สามารถสร้างเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์กับแรงงานที่มีประสบการณ์สูงในพื้นที่ได้ แม้ว่าชุมชนเวียดนามดั้งเดิมในกรุงเทพฯ จะมีบทบาทในการจ้างงานแรงงานเหล่านี้ก็ตาม

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยผลักดันและดึงดูดที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี 2) กระบวนการการเข้าสู่แรงงานย้ายถิ่นเวียดนาม และ 3) การปรับตัวในการทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาว่า ปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทางคือ เวียดนาม โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ความหนาแน่นของประชากรในเวียดนาม และปัจจัยในด้านครอบครัว และปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทยคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการที่นายจ้างในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีจัดทำให้ เป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี ประกอบกับการเดินทางที่สะดวก การยกเว้นการตรวจลงตราวีซ่าระหว่างเวียดนาม ลาว และไทย รวมทั้งเครือข่ายทางสังคมทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทางที่ช่วยในการหางาน ทำงาน และการปรับตัวทำให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี

## ระเบียบวิธีการวิจัย

ข้อมูลในการศึกษารวบรวมระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี จำนวน 50 คน เป็นชาย 20 คน และหญิง 30 คน ที่เลือกมาอย่างเจาะจง เป็นผู้ที่ประสงค์จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย เนื่องจากแรงงานและนายจ้างตระหนักในสถานการณ์ทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การเข้าถึงข้อมูลจากแรงงานดังกล่าวจึงทำได้ยาก

## การเข้ามาของแรงงานเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี

อุบลวรรณ รัตนวีรเมธิกุล (2550) ระบุว่า ชาวเวียดนามเข้ามาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี หลังสงครามโลกครั้งที่สอง พ.ศ. 2482 ในปี พ.ศ. 2496

มีการอพยพเข้ามาประมาณ 5,000 คน เริ่มตั้งถิ่นฐานในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จากนั้นขยายถิ่นฐานมายังเขตอำเภอเมือง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย ภายหลังได้รับการพิจารณาจากรัฐบาลไทยให้ได้สัญชาติไทย เป็น “คนไทยเชื้อสายเวียดนาม” บางส่วนได้รับใบอนุญาตให้เป็นคนต่างด้าวที่สามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย คนในชั้นลูกหลานก็ได้ถือสัญชาติไทยและมีสิทธิทางกฎหมาย และสังคมเทียบเท่าชาวไทย ร้านค้าส่วนใหญ่ที่คนไทยเชื้อสายเวียดนามเป็นเจ้าของ ธุรกิจเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี คือ บริเวณถนนศรีณรงค์ พอลิชัย และจงกลนิรันทร์ ซึ่งเป็นแหล่งขายสินค้าที่มีชื่อเสียงของจังหวัด อาทิ หมูยอกุนเชียง ก๋วยจั๊บ และก๋วยเตี๋ยว สภาพทางเศรษฐกิจบริเวณถนนดังกล่าวเริ่มมีการขยายตัวอย่างมาก ดังนั้นความต้องการแรงงานในการผลิตจึงเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนาม จากการสัมภาษณ์นายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ผู้วิจัยพบว่า ความเห็นของนายจ้างน่าสนใจ เนื่องจากนายจ้างเห็นว่า แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่ นั้นมีความอดทน ขยัน ค่าแรงค่อนข้างถูก และด้วยความรู้สึกรักเพื่อนร่วมชาติเดียวกันของคนไทยเชื้อสายเวียดนาม เป็นปัจจัยในการเลือกจ้างแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่เข้ามาทำงานในไทย แม้ว่าเสี่ยงต่อการถูกจับกุมจากทางการก็ตาม

นายจ้างคนหนึ่งซึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม กล่าวถึงการเข้ามาของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี ว่า

“การจ้างแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเริ่มเข้ามาเมื่อประมาณ 13 ปีก่อน ซึ่งจะมีมากในช่วง 5-6 ปีหลังนี้ ซึ่งข้อมูลที่ทำให้ทราบเกี่ยวกับแรงงานเพราะพี่ชายของสามีเป็นคนกลางที่พาแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมาให้ทำงานที่ร้าน เนื่องจากเห็นว่าร้านเราขาดคนงานจึงให้คนงานที่ร้านมาทำงานที่นี่และเกิดการจ้างงานในเวลาต่อมา เพราะแรงงานไปชักชวนเพื่อนและญาติมาทำงานด้วยกัน” (ฟู, 2553)

การจ้างแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามของคนไทยเชื้อสายเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี ในช่วงต้นคือ ประมาณปี พ.ศ. 2540-2548 นายจ้าง

มักจะติดต่อนายหน้าให้หาแรงงานตามจำนวนที่ต้องการ นายหน้าที่ทำงานที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะหักค่านายหน้าประมาณ 2,000-2,500 บาท/คน จากแรงงานที่ชักชวนเพื่อนมาทำงานที่ไทย กลุ่มแรงงานที่มีนายหน้านั้นจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 8,000-10,000 บาท/คน เช่น ในกรณีของนางตี๋ (นามสมมุติ) อายุ 45 ปี ประกอบอาชีพรับจ้างเป็นระยะเวลาประมาณ 11 ปี ระบุว่า มีแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีเป็นจำนวนมาก และการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้นมีนายหน้าหาที่ทำงานและที่อยู่ไว้ให้ก่อน เสียค่าใช้จ่ายประมาณ 8,500 บาท เป็นค่ารถพร้อมกับค่านายหน้าในการเดินทาง นายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อน แล้วหักจากเงินเดือนในภายหลัง รายได้เฉลี่ยต่อวันประมาณ 150-300 บาท/วัน แต่ในระยะหลังที่มีการยกเว้นการตรวจลงตราวีซ่าระหว่างไทยและเวียดนาม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเดินทางเข้ามาประเทศไทยสะดวกขึ้น จึงมีแรงงานที่มาตระเวนหางานทำโดยสอบถามขอทำงานตามร้านค้าต่างๆ ด้วยตนเอง หรือมีญาติพี่น้องและเพื่อนพาไปสอบถาม (ตี๋, 2553)

นายจ้างอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามเช่นกัน กล่าวถึงการรับแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมาทำงานในธุรกิจของตน ว่า

“การรับลูกจ้างเวียดนามเข้าทำงานนั้นในช่วงแรกประมาณ 9-10 ปีก่อนจะมีคนไทยเชื้อสายเวียดนามมาฝากให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเข้ามาทำงานด้วย แต่ในช่วงหลังจะเป็นลักษณะที่แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมาขอทำงานด้วยตนเองและเป็นลักษณะที่ลูกหลานหรือเพื่อนของแรงงานที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วมาขอให้ช่วยรับทำงานด้วย และที่ผมตัดสินใจรับแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเข้าทำงานก็เพราะแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมีความขยัน อดทน ไม่เกีย่งงาน และค่าแรงค่อนข้างถูก แม้จะเสี่ยงต่อการถูกจับกุมจากตำรวจ แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่ทำงานกับผมมีประมาณ 5-7 คน” (ฟาน, 2553)

## แรงงานเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี: ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

จำนวนที่แท้จริงของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในอุบลราชธานีนั้นไม่สามารถระบุได้ชัดเจน เนื่องจากแรงงานและนายจ้างตระหนักในสถานการณ์ทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้การเข้าถึงข้อมูลจำนวนแรงงานดังกล่าวจึงทำได้ยาก แรงงานที่สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง หากสมรสแล้วส่วนใหญ่มักจะนำคู่สมรสเข้ามาทำงานร่วมกัน

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้ ร้อยละ 42 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี รองลงมาร้อยละ 30 คือ อายุระหว่าง 20-29 ปี และร้อยละ 22 อายุระหว่าง 40-49 ปี จะเห็นได้ว่า กลุ่มแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามประมาณ 2 ใน 3 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 20-40 ปี นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการแรงงานหญิงที่ช่วยค้าขายและสามารถทำงานบ้านได้ด้วย แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่ต้องการหาประสบการณ์ในการทำงานต่างแดนพร้อมกับท่องเที่ยว ต้องการที่จะมีอิสระในการดำเนินชีวิตของตนเอง ยังไม่มีครอบครัวและไม่ต้องการรับภาระในครอบครัว แรงงานชายทำงานรับจ้าง เป็นช่างก่อสร้าง ทำหมุยอ และขายเนื้อหมูในตลาด

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่เข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี ส่วนใหญ่ร้อยละ 68 สมรสแล้ว 1 ใน 3 ของผู้ที่สมรสแล้ว เข้ามาทำงานเพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส บางคนมาพร้อมกัน บางส่วนมาทีหลัง ส่วนใหญ่ผู้ชายจะเข้ามาก่อนแล้วผู้หญิงจึงตามมา หากลูกยังเล็กก็ฝากให้ปู่ย่าตายายหรือญาติพี่น้องช่วยดูแล หากลูกโตพอที่จะทำงานได้ หลังจากเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย บางครอบครัวจะนำลูกเข้ามาทำงานด้วย สถานภาพการสมรสของแรงงานอพยพเวียดนามมีความสำคัญต่อลักษณะงานที่ทำ จากการสัมภาษณ์นายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามส่วนใหญ่จะเลือกรับแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว เพราะมีความรับผิดชอบในการทำงานและค่อนข้างมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีอายุน้อยและยังไม่มีครอบครัว

แรงงานร้อยละ 46 เข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีได้ราว 1-3 ปี รองลงมาร้อยละ 32 ทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีมา 3-6 ปี ร้อยละ 10 ทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีมา 9-12 ปี ร้อยละ 8 ทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีมาต่ำกว่า 1 ปี และร้อยละ 4 ทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีมา 6-9 ปี

อาชีพเดิมของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในขณะที่อยู่เวียดนามส่วนใหญ่ ร้อยละ 78 เป็นเกษตรกร รองลงมาคืออาชีพค้าขาย รับจ้าง ไม่มีงานทำ และประมง กลุ่มตัวอย่างแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี ร้อยละ 92 มาจากจังหวัดท่าตั้งในบริเวณชายฝั่งทะเลภาคกลางตอนบน ส่วนที่เหลือมาจากจังหวัดแก่งหว้าในภาคเหนือและจังหวัดบึงเขื่องในภาคใต้ แรงงานที่มาจาก จังหวัดท่าตั้งระบุว่า มีแรงงานที่มาจากจังหวัดเดียวกันทำงานในอุบลราชธานีเป็น จำนวนถึงหนึ่งร้อยกว่าคน แรงงานจากหมู่บ้านต้องบ้าน ตำบลแก้ววัน อำเภอ แก้วแก้ว ระบุว่า คนในหมู่บ้านกว่า 20 คน มาทำงานในอุบลราชธานี กระจายกันไป ตามธุรกิจที่มีคนไทยเชื้อสายเวียดนามเป็นเจ้าของ การเดินทางจากท่าตั้ง บึงเขื่อง และแก่งหว้า มาอุบลราชธานีผ่านทางด่านลาวบาว เข้ามุกดาหาร และเดินทางต่อถึง อุบลราชธานี เป็นระยะทางที่ไม่ต่างกันนัก แรงงานส่วนใหญ่มักใช้เส้นทางผ่านถนน หมายเลข 9 ในประเทศลาวเป็นเส้นทางหลักในการเดินทาง มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ที่เดินทางเข้ามาอุบลราชธานีโดยเข้ามาทางด่านชายแดนช่องเม็ก แขวงจำปาสัก คนเหล่านี้มักเป็นแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามรุ่นแรกๆ ที่เข้ามาทำงานในอุบลราชธานี แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเดินทางมาจากภาคกลางตอนบนเป็นส่วนใหญ่ ประกอบ กับถนนที่เอื้อต่อการเดินทางเข้ามาทำงานที่เชื่อมต่อระหว่างประเทศไทย ลาว และเวียดนาม ทำให้เดินทางได้สะดวกมากขึ้น

## ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี

### ปัจจัยดึงดูด

ปัจจัยดึงดูดจากไทยที่แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่ระบุคือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ รายได้ที่สูงกว่าในเวียดนาม แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่กล่าวว่า รายได้ที่ได้รับจากการทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี เป็นรายได้ที่สูงกว่าที่เคยได้รับเมื่ออยู่ในเวียดนามราว 2-8 เท่า ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของเวียดนามในปี 2554 คือเดือนละ 40 เหรียญสหรัฐ คิดเป็นเงินไทยราว 40 บาท/วัน (Diep Ngoc Pham, 2011) ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานรายเดือนของแรงงานที่เริ่มเข้ามาทำงานในไทยประมาณวันละ 100-150 บาท คิดเป็นรายได้สูงกว่าในเวียดนามราว 2.5-4 เท่า เช่น นายลอง (นามสมมุติ) อายุ 17 ปี สถานภาพโสด ประกอบอาชีพรับจ้าง ทำงานประมาณ 1 ปี แต่เดิมประกอบอาชีพทำนาและออกหาปลาช่วยพี่ชายในหมู่บ้านต้องบ่น ตำบลดึกวัน อำเภอดึกห้า จังหวัดห้าตั้ง โดยมีพื้นที่ในการทำเกษตรกรรมประมาณ 5 ไร่ ซึ่งแบ่งออกเป็นการทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์ แรงงานรายนี้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ในบ้านของครอบครัวมีสมาชิกภายในครอบครัว 5 คน ประกอบด้วย พ่อ แม่ พี่ชาย 2 คน และตนเอง พี่ชายทำประมง ส่วนตนเองเป็นลูกคนเล็กจึงทำงานช่วยพี่ชายเป็นครั้งคราว ดังนั้นจึงเลือกที่จะเดินทางมาทำงานในอุบลราชธานีพร้อมกับเพื่อนในหมู่บ้านที่เข้ามาทำงานในไทยก่อนหน้านี้ เพื่อนชวนให้เข้ามาทำงาน มีที่พักและงานที่แน่นอน การที่นายจ้างในไทยจัดหาที่พัก อาหาร และค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนแต่ละเดือนให้แก่แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามนั้นยังเป็นแรงจูงใจทำให้แรงงานเหล่านี้มุ่งมาทำงานในไทยมากขึ้น นอกจากรายได้สูงแล้ว ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในอุบลราชธานียังน้อยกว่าในเวียดนาม(ลอง, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่นายฟุก (นามสมมุติ) อายุ 22 ปี ระบุว่า

“ไม่ค่อยมีรายจ่ายอะไร นายจ้างมีที่พักให้ พร้อมอาหารกลางวัน วันไหนมีงานทำล่วงเวลา นายจ้างก็หาข้าวให้กิน ส่วนใหญ่จะทำงานไม่ค่อยมีวันหยุด” (ฟุก, 2553)

**ตารางที่ 1** รายได้และรายจ่ายต่อเดือนของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี

รายได้ (บาท)	ร้อยละ	รายจ่าย	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000	0	ต่ำกว่า 1,000	4
3,001-5,000	28	1,001-2,000	62
5,001-7,000	40	2,001-3,000	26
7,001-9,000	20	3,001-4,000	6
9,001-11,000	12	4,001-5,000	2
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>รวม</b>	<b>100</b>

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามร้อยละ 68 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 3,001-7,000 บาท แสดงว่าเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานราว 1-3 ปี แรงงานที่ทำงานในระยะแรกจะมีรายได้ประมาณ 3,000-4,000 บาทต่อเดือน เมื่อทำงานไประยะหนึ่งจะมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,000 บาทขึ้นไป มักจะทำงานมากกว่า 10 ปี หรือเป็นผู้ที่ทำงานรับจ้างหลายแห่งในแต่ละวัน ส่วนค่าใช้จ่ายต่อเดือนนั้น แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีส่วนใหญ่ร้อยละ 88 มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยเดือนละ 1,000-3,000 บาท เนื่องจากนายจ้างจัดหาที่พักและอาหารให้ ดังนั้นรายจ่ายจึงค่อนข้างต่ำ

เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี ประกอบอาชีพประเภทเดียวคือรับจ้าง แต่จะเป็นการรับจ้างในสองลักษณะ คือรับจ้างรายเดือนและรับจ้างทำงานเป็นช่วงเวลา คือตอนดีก็อาจทำที่แห่งหนึ่งตอนเช้าและบ่ายอาจทำงานอีกแห่งหนึ่ง หรือพักผอนตอนเช้าและทำงานอีกแห่งหนึ่งในช่วงบ่ายถึงกลางคืน หลายคนทำงานมานานรู้จักสถานที่ทำงานและนายจ้างหลายคนก็อาจทำงานวันละ 3-4 แห่งได้ และได้รับเงินรวมกันประมาณ 10,000 บาทต่อเดือน

**ตารางที่ 2** เงินส่งกลับของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี (ต่อคน ต่อปี)

จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ
ไม่ระบุ	32
ต่ำกว่า 30,000	2
30,000-50,000	40
50,001-70,000	12
70,001-90,000	10
90,001-100,000	2
<b>รวม</b>	<b>100</b>

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่นำเงินกลับบ้านในช่วงวันตรุษเวียดนามด้วยตนเองปีละครั้ง เงินที่นำกลับร้อยละ 62 เป็นเงินจำนวน 30,000-90,000 บาท (ต่อคน ต่อปี)

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในไทยไม่ต้องจ่ายภาษีให้แก่เจ้าหน้าที่โดยตรง ส่วนใหญ่นายจ้างจะเป็นผู้ประสานกับเจ้าหน้าที่ในการจ่ายเงินนอกระบบ เพื่อให้แรงงานสามารถอยู่ทำงานได้ และนายจ้างบางรายจ่ายค่าเดินทางราว 500 บาท แก่แรงงานในการไปยังจุดผ่านแดนที่ช่องเม็ก เพื่อเข้าไปลาวหลังจากที่แรงงานอยู่ในพื้นที่ครบ 30 วัน และผ่านการตรวจคนเข้าเมืองกลับมาทำงานอีกซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ระบุว่า จ่ายให้เป็นสวัสดิการแก่แรงงานและเป็นการจูงใจ

ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญอีกประการหนึ่งโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานวัยรุ่น คือ ความต้องการในการหาประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศที่มีความเจริญมากกว่าสังคมเวียดนามในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและการดำเนินชีวิต เนื่องจากได้รับอิทธิพลค่านิยมจากชาติตะวันตก ซึ่งจะเห็นได้จากสิทธิในการดำเนินชีวิตในสังคมที่ผู้หญิงมีสิทธิ์ในการทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงตนเองและสมาชิกภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถเดินทางไปทำงานไกลบ้านเพื่อหาประสบการณ์ และมีรายได้ในระหว่างการเดินทางด้วย แรงงานที่อายุยังน้อยคือต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 13 คนให้เหตุผลว่า แรงงานเลือกเดินทางมาทำงานในไทย

เพราะต้องการเดินทางมาหาประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจะเรียนรู้ภาษาไทยและต้องการที่จะเดินทางมาท่องเที่ยวและใช้ชีวิตในประเทศไทย

### ปัจจัยผลักดัน

ปัจจัยผลักดันในเวียดนามที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามไปทำงานที่อุบลราชธานีนั้น แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า การที่เวียดนามมีจำนวนประชากรจำนวนมากและมีความหนาแน่นสูง ทำให้เกิดการแย่งงานกันทำ ประเทศเวียดนามมีพื้นที่ประมาณ 331,689 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะแคบแต่มีความยาว 1,650 กิโลเมตร ทำให้ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศแตกต่างกันค่อนข้างมาก ประกอบกับสภาพทางสังคมของเวียดนามซึ่งมีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น โดยจำนวนประชากรในประเทศเวียดนามเดือนกรกฎาคม ปี 2551 มีจำนวนถึง 86,210,800 คน คิดเป็นความหนาแน่นเฉลี่ย 260 คน/ตารางกิโลเมตร (Minister of Natural Resources and Environment, 2008) โดยเฉพาะบริเวณสามเหลี่ยมลุ่มแม่น้ำแดงและแม่น้ำโขงที่มีความหนาแน่นของประชากรถึง 1,200 คน/ตารางกิโลเมตร พื้นที่สามในสี่ของเวียดนามเป็นพื้นที่สูงทำให้มีพื้นที่เกษตรกรรมจำนวนจำกัด แม้ว่าชาวเวียดนามส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่ก็มักไม่เพียงพอต่อการบริโภค ที่ดินในการอยู่อาศัยมีปริมาณจำกัด ที่ดินสำหรับเกษตรกรรมรุ่นใหม่มีปริมาณลดลงจึงทำให้โอกาสในการหางานทำยาก ประกอบกับที่อยู่อาศัยราคาค่อนข้างสูง ส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

จังหวัดห่าติง มีสภาพพื้นที่ติดทะเลเอื้อต่อการทำประมง แต่ต้องใช้เวลาในการทำงานค่อนข้างนานประกอบกับรายได้ที่ไม่แน่นอน การทำประมงนั้นจะใช้เรือประมงขนาดกลางและไม่สามารถออกเรือได้ทุกฤดู ดังนั้นเมื่อไม่สามารถออกเรือทำประมงได้ กลุ่มแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามก็จะมีอาชีพเสริมเพื่อรองรับการว่างงานคือ การทำสวน เช่น ปลูกผักสวนครัวและเลี้ยงสัตว์ แต่รายได้จากการทำสวนและเลี้ยงสัตว์ขนาดเล็กก็ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาไม่สามารถหางานที่มีรายได้สูงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้ จึงตัดสินใจไปทำงานในอุบลราชธานี นายฮ่าน (นามสมมุติ) อายุ 25 ปี กล่าวว่า

“แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่ทำงานในไทยจะไม่ค่อยได้เรียนหนังสือหรือจบแค่ชั้น ม.3 เพราะต้องทำงานหาเลี้ยงตัวเองและสมาชิกในครอบครัวตัวเองจึงเลือกที่จะมาทำงานในอุบลราชธานีพร้อมกับน้องสาว อายุประมาณ 22 ปี ทั้งสองคนเรียนจบแค่ชั้นประถมศึกษา หางานดีๆ รายได้สูงๆ ทำไม่ได้” (ฮ่าน, 2553)

นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานหรือรายได้ในเวียดนามยังต่ำมากเมื่อเทียบกับในไทย นางด่าว (นามสมมุติ) อายุ 37 ปี ทำงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีได้เงินเดือนละ 6,000-7,500 บาท บ้านที่เวียดนามอยู่ด้วยกัน 5 คนมีตนเอง สามี ลูกชาย 2 คน และลูกสาว 1 คน มีอาชีพทำนา ทั้งครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 2,000-3,000 บาท ระบุว่า

“ในครอบครัวมีสองคนทำงานก็มีรายได้เท่าเดิม ไม่พอกิน ลูกๆ กำลังเรียน ทั้งสามคน มีญาติและคนในหมู่บ้านมาทำงานในไทย มีรายได้ดีกว่ามากเลยชวนกันมาทำงาน สามีเข้ามาทำก่อน ตนเองตามมาทีหลัง ตอนนี้อยู่ลูกชายคนโตเข้ามาทำงานด้วยกัน อีกปีหนึ่งลูกชายคนที่สองเรียนจบก็จะตามมาทำงานด้วย” (ด่าว, 2553)

ปัจจัยในด้านครอบครัว สภาพครอบครัวส่วนใหญ่ในเวียดนามจะเป็นครอบครัวขยายและแรงงานที่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่ต้องแบกรับภาระในการหาเลี้ยงสมาชิกในครอบครัว สมาชิกภายในครอบครัวอายุยังน้อยและอยู่ในช่วงต้องรับการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเดินทางเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี

นอกจากนี้ แรงงานที่ต้องแยกจากคู่สมรสที่ทำงานในไทย เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามอพยพไปทำงานในไทย เพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรสและนำบุตรที่ออกจากกระบบโรงเรียนแล้วมาทำงานด้วยกัน

## กระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในอุบลราชธานีที่สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เข้าสู่งานเป็นแรงงานข้ามชาติในไทย เนื่องจากมีญาติพี่น้องและเพื่อนทำงานอยู่ในอุบลราชธานี คนเหล่านี้ชักชวนให้เข้าไปทำงานตามญาติและเพื่อนทำงานในพื้นที่เดียวกัน อาศัยอยู่ที่พักแห่งเดียวกัน รวมทั้งหลายคนมีนายจ้างคนเดียวกันด้วย นายเหวียด (นามสมมุติ) อายุ 45 ปี เสียค่านายหน้าในการเข้ามาทำงานเมื่อ 4 ปีที่ผ่านมาเป็นเงินประมาณ 3,000 บาท แรงงานบางส่วนที่เข้ามาทำงานโดยมีนายหน้า ชักนำเข้ามาในระยะ 7-10 ปีก่อนหน้านี้ ต้องจ่ายค่านายหน้าประมาณคนละ 8,000-10,000 บาท นายหน้าส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เคยทำงานในไทยมาก่อน ปัจจุบันแรงงานไม่ต้องเสียค่านายหน้ามาทำงานกับญาติหรือเพื่อนก็ไม่มีค่านายหน้า (เหวียด, 2553)

ส่วนใหญ่แรงงานไม่ต้องเตรียมตัวก่อนการเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี เนื่องจากเป็นการทำงานรับจ้างที่ไม่ต้องการทักษะเฉพาะในการทำงาน จะเรียนรู้จากเพื่อนหรือญาติที่ทำงานนั้นมาก่อน หรือนายจ้างเป็นผู้สอนให้ โดยใช้เวลาไม่นานก็สามารถทำงานได้ แต่ค่าแรงงานในช่วงแรกจะค่อนข้างต่ำคือเดือนละ 3,000-4,500 บาท หลังจากทำงานได้ประมาณ 3-6 เดือน นายจ้างก็จะเพิ่มค่าจ้างให้ ก่อนตัดสินใจไปทำงานที่อุบลราชธานี แรงงานจะหาข้อมูลในการทำงาน รู้ว่าจะได้เงินเดือนเท่าไร พักกับใครสอบถามข้อมูลจากเพื่อนและญาติหลายคนทำงานในอุบลราชธานีมาก่อน เมื่อเขากลับไปเยี่ยมบ้านเห็นว่าเป็นงานที่มีเงินดี งานไม่หนัก ค่าใช้จ่ายไม่มาก สามารถเก็บเงินได้ดี จึงตัดสินใจมาทำงาน นางฮัง (นามสมมุติ) อายุ 34 ปี กล่าวว่

“ทำงานที่นี่ไม่ต้องมีทุนมาก มีแค่ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายส่วนตัว นิดหน่อยก็มาทำงานได้แล้ว ไม่ต้องเตรียมตัวมากเลย มาอยู่กับคนเวียดนามเหมือนกัน เพื่อนที่มาทำงานก่อนเก็บเงินไปให้ครอบครัว เยอะมาก บางคนทำบ้านใหม่ได้ก็มี” (ฮัง, 2553)

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามนั้นมาจากรายได้ของครอบครัว ประกอบกับเงินส่งกลับบ้านของญาติพี่น้อง พ่อ แม่ หรือสามี ภรรยาที่ทำงานอยู่ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีหรือที่อื่น ส่วนใหญ่จะเป็นค่าเดินทางและค่ากินอยู่ในช่วงเดือนหรือสองเดือนแรก แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามทั้งหมดเดินทางโดยรถโดยสารประจำทางหรือรถเช่า ผ่านด่านลาวบาว ตามทางหลวงหมายเลข 9 เข้าแขวงสะหวันนะเขต มุกดาหารและอุบลราชธานี โดยเฉพาะในช่วงใกล้วันตรุษเวียดนาม แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามจะกลับบ้านเป็นกลุ่ม เมื่อกลับเข้ามาอุบลราชธานีมักจะมีแรงงานหน้าใหม่ร่วมเดินทางมาด้วย

## การปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามทั้งหมดที่สัมภาษณ์มีพาสปอร์ตเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว แต่ไม่มีสิทธิทำงาน เมื่ออยู่ครบสามสัปดาห์ก็จะข้ามแดนทางช่องเม็กออกนอกประเทศไป สปป. ลาว และตรวจลงตราหนังสือเดินทางกลับเข้าไปในอุบลราชธานีใหม่ ทุกคนเข้ามาทำงานเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ใช้เครือข่ายทางสังคม (Social network) ในเรื่องการย้ายถิ่น การให้ข่าวสารในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบของงานที่มีสภาพการทำงานระดับรายได้ โอกาสของงาน สวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล และคุณสมบัติอื่นๆ ของถิ่นปลายทาง

เมื่อมาถึงอุบลราชธานีแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามจะพักในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ ซึ่งจะเป็นบ้านเป็นหลังที่อยู่ในหรือนอกเขตที่พักของนายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า บางแห่งอาจต้องจ่ายค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้า เมื่อทำงานไประยะหนึ่งตนเองมีรายได้มากขึ้นแรงงานที่มีครอบครัวมักจะย้ายไปหาบ้านเช่าอยู่เป็นส่วนตัว

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษาในช่วงแรกที่ทำงานในอุบลราชธานี เพราะไม่สามารถที่จะพูดภาษาไทยได้ แต่จะมีกลุ่มคนเวียดนามที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนคอยช่วยเหลือในการสื่อสาร

ประกอบกับในในการทำงานนั้น มีนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามสามารถสื่อสารภาษาเวียดนามได้ในระยะแรกเมื่อทำงานเสร็จก็จะกลับที่พักกันเป็นกลุ่มและจะไม่ออกนอกที่พัก เพราะยังไม่คุ้นเคยกับเส้นทางและกลัวถูกทางการจับกุม เวลาจะซื้ออาหารก็จะให้กลุ่มแรงงานที่เคยอยู่ก่อนที่พอลุดภาษาไทยได้เป็นคนซื้อให้ ต่อมาก็เริ่มพูดภาษาไทยได้ เพราะนายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามช่วยสอนภาษาไทยที่ใช้ในชีวิตประจำวันควบคู่กับการทำงาน นายถัง (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี สามารถพูดภาษาไทยได้ชัดเจน หลังจากทำงานได้ 3 ปี เขามีเพื่อนคนไทยรุ่นเดียวกัน ไปเล่นกีฬาฟุตบอลด้วยกัน เมื่อมีเวลาว่าง กลางคืนมักจะไปฟังเพลง ต้มเหล้า และจีบผู้หญิงกับเพื่อนคนไทย ทำให้เรียนรู้ภาษาไทยได้เร็วและดี นอกจากนี้ เมื่อนายถังทำงานที่อุบลราชธานีเป็นเวลา 1 ปี นายจ้างส่งให้ไปทำงานที่กรุงเทพฯ เพราะต้องการขยายสาขา นายถังอยู่เพียงหนึ่งปีก็กลับมาทำงานต่อที่อุบลราชธานี เพราะต้องการอยู่กับพ่อแม่และไม่ชอบสภาพการจราจรที่ติดขัดในเมืองหลวง แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่มักกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ทั้งภาษาไทย ภาคกลางและภาษาไทยอีสาน ความจำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น สำหรับแรงงานที่ทำงานมาพอสมควร สามารถพูดภาษาไทยได้ก็จะหางานได้ง่ายขึ้น แรงงานที่สามารถพูดภาษาไทยได้อย่างชัดเจนและคุ้นเคยกับเส้นทางในตัวเมืองจะสามารถส่งของให้กับร้านค้าต่าง ๆ ทั้งในและนอกตลาดได้ (ถัง, 2553)

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่เช่าบ้านเป็นส่วนตัวมักอยู่ร่วมกับครอบครัวตนเอง โดยผู้หญิงจะรับหน้าที่ซื้อกับข้าว ทำอาหาร และทำงานบ้านด้วย ส่วนผู้ชายหลังจากเลิกงานแล้วมักจะมีการรวมกลุ่มสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่ทำงานอยู่บริเวณใกล้เคียงกัน เพื่อพูดคุยถึงเรื่องงานและรายได้เป็นส่วนใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้าง หากมีตำแหน่งงานว่างก็อาจชักชวนให้แรงงานรายอื่นไปทำงานด้วยกัน

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในไทยมีการปรับตัวในด้านการแต่งกายอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่เมื่อมาทำงานในช่วงแรก จะนิยมสวมเสื้อและกางเกงลายเดียวกันที่มีเนื้อผ้าลื่นและลายดอกตัดเป็นชุด ซึ่งมักพบเห็นได้ทั่วไปในชนบทของเวียดนาม แต่การแต่งกายดังกล่าวแตกต่างจากคนไทยโดยทั่วไปทำให้เป็น

เป่าสายตาและอาจจะเสี่ยงต่อการที่เจ้าหน้าที่จะเข้ามาสอบถามหรือจับกุมได้ แรงงานหญิงมักจะเปลี่ยนมาใส่เสื้อยืด กางเกงยีนส์ หรือกางเกงขายาว ภายในเวลาไม่นานเพื่อให้กลมกลืนกับคนไทยโดยทั่วไป

การส่งเงินกลับบ้าน แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่จะนำเงินกลับบ้าน ในช่วงวันตรุษเวียดนาม แต่หากไม่ได้กลับหรือทางบ้านมีความจำเป็นต้องใช้เงิน ก็มักจะฝากให้ญาติหรือเพื่อนเป็นผู้นำเงินไปให้ที่บ้าน การปรับตัวในการทำงานที่อาจเสี่ยงต่อการถูกจับกุมนั้น จะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง เช่น ในกรณีที่มีตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมาตรวจค้นในสถานที่ทำงาน กลุ่มแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามก็จะไม่สวมใส่ผ้ากันเปื้อนในขณะที่ทำงาน นายจ้างจะแจ้งตำรวจตรวจคนเข้าเมืองว่าแรงงานเหล่านี้เป็นลูกหลานที่อยู่เวียดนามเดินทางเข้ามาเยี่ยมตนเองในประเทศไทย ทำให้ดำเนินคดีต่อนายจ้างและลูกจ้างชาวเวียดนามไม่ได้ เนื่องจากไม่ได้เป็นการจ้างแรงงานเพียงแต่เป็นญาติมาช่วยทำงานเท่านั้น นอกจากนี้ นายจ้างจะมีผู้ที่คอยส่งข่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการตรวจค้นแรงงานต่างด้าว มีการโยกย้ายแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่กำลังทำงานให้ไปซ่อนตัวอยู่ในที่พักที่เตรียมไว้ให้โดยเฉพาะ แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในอุบลราชธานีมีเพียงส่วนน้อยที่เคยถูกจับกุม เนื่องจากเป็นแรงงานผิดกฎหมาย จะเสียค่าปรับและถูกผลัดดันให้กลับเวียดนาม นายจ้างมักจะเป็นผู้ที่จ่ายค่าปรับให้ เมื่อกลับมาทำงานก็หักค่าปรับจากเงินเดือน

ส่วนการบูชาบรรพบุรุษซึ่งเป็นขนบธรรมเนียมของชาวเวียดนาม แม้ว่าแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามส่วนใหญ่จะไม่มีหิ้งบูชาบรรพบุรุษเหมือนอยู่เวียดนามและจะไม่ได้กราบไหว้ แต่ก็ยังแสดงความเคารพต่อวิญญาณบรรพบุรุษ ผ่านทางความเชื่อและจิตวิญญาณที่ระลึกถึงอยู่เสมอ แรงงานบางครอบครัวที่เข้าบ้านเป็นเอกเทศ ก็จะมีการติดตั้งแท่นบูชาบรรพบุรุษด้วย

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่สัมผัสทั้งหมด ไม่มีใครแต่งงานกับคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือคนไทยเชื้อสายเวียดนามรวมทั้งคนไทยในอุบลราชธานี ในกรณีนี้เป็นการสร้างความสัมพันธ์โดยผ่านความเป็นเพื่อน โดยเฉพาะในแรงงานที่อายุน้อยจะมีโอกาสในการพบปะเพื่อนคนไทยมากกว่าคนที่อยู่ในวัยกลางคนที่มักอาศัยอยู่กับครอบครัว การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ของแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในไทยจะเป็นการอยู่ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนหรือญาติ มีการเคารพผู้อาวุโส ให้ความช่วยเหลือกันในฐานะที่เป็นคนเวียดนามด้วยกัน

## บทส่งท้าย

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของแรงงานที่เคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนรัฐชาติระหว่างเวียดนามกับไทยได้ว่า แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่เข้ามาเป็นแรงงานที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน ส่วนใหญ่ยังเป็นโสด อายุระหว่าง 30-39 ปี ที่มาจากพื้นที่ภาคกลางของเวียดนามเป็นส่วนใหญ่ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานที่เห็นได้ชัดเจน คือ เครือข่ายทางสังคมของญาติและคนในหมู่บ้านเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิสสาร วิทยปริชากุล (2533) Winkels and Adger (2002) ซาดิซาย ณ เชียงใหม่ (2526) Nguyen Thi My Van (2010) และ Fuller (1983) ที่ระบุว่า บทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่เชื่อมระหว่างต้นทางและปลายทาง และเชื่อมโยงระหว่างแรงงานในไทย และผู้ที่อยู่ในเวียดนามมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน มีผลในการให้ความคุ้มครอง และให้ความปลอดภัยแก่แรงงานในพื้นที่ปลายทาง

นอกจากนี้ ปัจจัยดึงดูดในด้านค่าแรงที่สูงกว่าและโอกาสในการทำงานที่ แม้จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือก็สามารถมีโอกาทำงานมีรายได้มากกว่าที่เคยทำในเวียดนาม งานที่หาง่ายในพื้นที่ปลายทาง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งการเดินทางที่สะดวก การตรวจลงตราบริเวณชายแดนที่เร็ว และค่าธรรมเนียมถูก (Nguyen Thi My Van, 2010) นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายโดยใช้ทฤษฎีแรงดึงดูด (Gravity Model) (Melkumian, 2007: 4) กล่าวคือ ที่แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน เกิดขึ้นจากการตัดสินใจพิจารณาความแตกต่างที่เป็นบวกในพื้นที่ปลายทางมีค่ามากกว่าพื้นที่ต้นทาง

แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การทำงานและพักอาศัยในอุบลราชธานีนั้นแม้มีความเสี่ยงต่อการถูกจับกุม แต่ก็มีความมั่นใจที่หากแม่ถูกจับกุม นายจ้างก็จะช่วยเหลือได้ นอกจากนั้น เจ้าของกิจการที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ระบุว่า สาเหตุที่ต้องจ้างแรงงานอพยพเวียดนาม เพราะมีความขยัน

อดทน ไม่เกียจงาน และค่าจ้างค่อนข้างถูกกว่าคนไทย รวมถึงทัศนคติและความรักในเพื่อนร่วมชาติที่ถูกปลูกฝังมาจากบรรพบุรุษ การใช้ภาษาเวียดนามเช่นเดียวกันทำให้สื่อสารได้สะดวก ส่งผลให้เลือกจ้างแรงงานย้ายถิ่นเวียดนาม แม้ว่าจะผิดกฎหมายก็ตาม

แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีส่วนใหญ่จะพักกับนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม สอดคล้องกับลักษณะหนึ่งของงานนอกระบบคือ จะต้องมีความผูกพันทางสังคมระหว่างคนงานและเจ้าของผู้ประกอบการ (McGee, 1968 อ้างถึงใน Fuller, 1983: 105) รวมทั้งพักกับคนในครอบครัวของตนเอง ซึ่ง Le Nhan Tam (2011) สังเกตว่า แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามมักทำงานกับคนไทยเชื้อสายเวียดนามที่อยู่ในพื้นที่มานาน นายจ้างจะมีที่พักและอาหารให้ ซึ่งที่พักนั้นมีสภาพที่ดีและสะดวกกว่าที่ในเวียดนามมาก

รัฐบาลไทยมีแนวโน้มที่จะหาหรือทำความเข้าใจกับความตกลงกับเวียดนามในการทำความเข้าใจแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายในประเทศไทย เพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถทำงานหาเลี้ยงตนเอง จ่ายค่าประกันสังคมให้รัฐบาลไทย ทำให้สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะทางด้านสุขภาพ การศึกษา และอื่นๆ ได้ แต่ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในประเทศไทยน้อยมาก ดังนั้นก่อนทำความเข้าใจดังกล่าว รัฐบาลควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากบริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของเวียดนามแตกต่างจากไทย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาข้อตกลงแรงงานข้ามชาติระหว่างรัฐกับรัฐ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการจัดการแรงงานของรัฐได้อย่างแท้จริง จึงควรมีการศึกษาคณะที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติแยกตามประเทศต้นทาง เพื่อศึกษาลักษณะเฉพาะของแรงงานจากแต่ละประเทศ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดข้อตกลง นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความแตกต่างของแต่ละประเทศได้มากขึ้น โดยเฉพาะประเทศเวียดนามที่รัฐบาลไทยยังไม่ได้ทำความเข้าใจด้านแรงงานร่วมกัน

นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามที่เข้ามาในสถานะนักศึกษาในสถาบัน การศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย

ที่ทำงานนอกเวลาหรือใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาแรงงานกลุ่มนี้ และยังสามารถนำเป็นข้อมูลในการประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนชาวเวียดนามเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยได้

## เอกสารอ้างอิง

- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2526). การเมืองของกลุ่มในหมู่บ้านภาคเหนือ: การวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดชายสังคม. *รัฐศาสตร์สาร*, (9), 45-126.
- นิสากร วิทยปรีชากุล. (2533). บทบาทของโครงข่ายทางสังคมในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประเทศมาเลเซีย: กรณีศึกษาหมู่บ้านจะรังอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ และ ปารย์พิรัชย์ จันเทศ. (2552). ทบทวนสถานการณ์การย้ายถิ่นและความก้าวหน้าของนโยบาย. *ศูนย์ข่าวข้ามพรมแดน*. Retrieved 19 มีนาคม 2552, from <http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=1094>.
- สุภางค์ จันทวานิช และ Gary Risser. (2539). การย้ายถิ่นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก: สถานการณ์ทั่วไปและผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย. *วารสารหางานปริทัศน์*. 1(3), 91.
- อุบลวรรณ รัตนวีระเมธีกุล. (2550). การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของชาวเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานี: กรณีศึกษาในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- Asian Migrant Centre. (2005). **Migration Needs, Issues & Responses in the Greater Mekong Subregion: A Resource Book**. 2<sup>nd</sup>. Hong Kong: Clear-Cut Publishing & Printing.
- Consular Department, Ministry of Foreign Affairs of Vietnam. (2012). **Review of Vietnamese Migration Abroad**. Hanoi: ADN.

- Diep Ngoc Pham. (2011). **Vietnam Raises Minimum Wage by 14 Percent**. Retrieved 20 August, 2012, from [http://www.chinadaily.com.cn/cndy/2011-04/06/content\\_12276157.htm](http://www.chinadaily.com.cn/cndy/2011-04/06/content_12276157.htm).
- Fuller, T.P. and et al. (1983). **Migration and Development in Modern Thailand**. Bangkok:The Social Science Association of Thailand.
- Le Nhan Tam. (2011). **Vietnamese Migrant Workers in a Small Province of Thailand**. Retrieved 31 May, 2011, from <http://nhatkytruyengiao5.blogspot.com/2011/09/ministry-for-vietnamese-migrant-workers.html>.
- Melkumian, Arsen. V. (2007). A Gravity Model of Legal Migration into the United States. **The Journal of Economic Development and Business Policy**. 1(2), 1-18
- Minister of Natural Resources and Environment. (2008). **population and Population Density in 2008 by Province, Decision No. 1682/QD-BTNMT**. Retrieved 25 June, 2012, from [http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=467&idmid=3&ItemID=8653](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=467&idmid=3&ItemID=8653).
- Nguyen Thi Hai Yen (2008). Gender, Class and Nation in a Transnational Community: Practices of Identity among Undocumented Vietnamese Migrant Workers in Bangkok. **Gender, Technology & Development**. 12(3), 365-388.
- Nguyen Thi My Van. (2010). Labor Migration in East-West Economic Corridor: A Case Study of Vietnam. **Mekong Institute**. Retrieved 4 June, 2011, from <http://www.mekonginstitute.org/publication/latest-publication.html>.
- Vietnam Investment Review. (2005). **Vietnam's Labour Export Attains High Growth**. Retrieved 1 June, 2009, from <http://www.google.co.th/search?q=dafel+vietnam&hl=th&start=10&sa=N>.
- Vietnam Investment Review. (2006). **Nation's 1.6 m Job Market Exports Reduce**. Retrieved 1 June, 2009, from <http://www.google.co.th/search?q=dafel+vietnam&hl=th&start=10&sa=N>.

Winkels, A. and Adger W.N. (2002). Sustainable Livelihoods and Migration in Vietnam: The Importance of Social Capital as Access to Resources. Paper presented in **The International Symposium on Sustainable Food Security and Managing Natural Resources in Southeast Asia – Challenges for the 21 st Century**. Chiang Mai: Thailand.

### สัมภาษณ์

ด้าว (นามสมมติ). (21 พฤษภาคม 2553). สัมภาษณ์. แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

ดี (นามสมมติ). (12 มีนาคม 2553). สัมภาษณ์. แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

ถึง (นามสมมติ). (22 มิถุนายน 2553). สัมภาษณ์. แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

ฟาน (นามสมมติ). (19 ตุลาคม 2553). สัมภาษณ์. นายจ้าง คนไทยเชื้อสายเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

ฟุก (นามสมมติ). (12 มีนาคม 2553). สัมภาษณ์. แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

ฟู (นามสมมติ). (17 ตุลาคม 2553). สัมภาษณ์. นายจ้าง คนไทยเชื้อสายเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

ลอง (นามสมมติ). (1 มีนาคม 2553). สัมภาษณ์. แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

เหวียด (นามสมมติ). (18 พฤษภาคม 2553). สัมภาษณ์. แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

ฮั่ง (นามสมมติ). (18 พฤษภาคม 2553). สัมภาษณ์. แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.

ฮ่าน (นามสมมติ). (14 มิถุนายน 2553). สัมภาษณ์. แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนาม ในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.