

แรงงานเมียนมาร์ : มโนทัศน์และการบริหารจัดการ Myanmar Workers: Concepts and Management

เดโช แชน้ำแก้ว

Daycho Khaenamkhaew

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Email: Daycho_kha@nstru.ac.th

(Received: April 22, 2022/ Revised: Mach 10, 2024/ Accepted: April 24, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์มโนทัศน์และการบริหารจัดการของแรงงานเมียนมาร์ในปัจจุบัน พบว่า แรงงานเมียนมาร์เป็นแรงงานต่างด้าวที่อพยพไปทำงานในแต่ละจังหวัดเพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจในการผลิตและการแข่งขันของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ แม้ว่าการจ้างงานแรงงานเมียนมาร์จะส่งผลกระทบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ แต่นายจ้างต้องการใช้แรงงานเมียนมาร์มากขึ้น ดังนั้น แรงงานเมียนมาร์จึงต้องได้รับการจัดการผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคลและมีกลยุทธ์ในการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบการเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย รวมถึงสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานเมียนมาร์และพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีการและขั้นตอนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานเมียนมาร์ เช่น การฝึกอบรมด้านกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐานและความช่วยเหลือทางกฎหมายเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงสิทธิ ตลอดจนการรณรงค์ตามบริบทของแรงงานเมียนมาร์หรือดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมและนโยบายที่เป็นกลางเพื่อให้แรงงานเมียนมาร์อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน

คำสำคัญ: แรงงานเมียนมาร์, มโนทัศน์, การบริหารจัดการ

Abstract

This academic article aims to analyze the current concept and management of Myanmar workers. It is found that Myanmar workers are migrant workers who migrate to work in each province to help increase their economic capacity in production and distribution. Gross Domestic Product Competition Although the employment of Myanmar workers affects society in many ways, employers want to use more Myanmar workers. Therefore, Myanmar workers must be managed through human resource management and have strategies to improve or develop the legal immigration system. as well as create a network to protect Myanmar workers and develop labor skills through methods and procedures for working for Myanmar workers' rights, such as legal training; Fundamental rights and legal assistance to understand and access rights, as well as campaigning in the context of Myanmar workers or implementing cultural



activities and neutral policies to enable Myanmar workers to live with human dignity by integrating cooperation from all sectors.

Keywords: Myanmar Workers, Concepts, Management.

1. บทนำ

แรงงานเมียนมาร์หรือแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันได้หลั่งไหลเข้ามาด้วยความเจริญก้าวหน้าด้านการผลิต การค้า การบริการและย้ายฐานการผลิตแล้วมาตั้งในประเทศต่าง ๆ ที่มีปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งไทยเป็นประเทศที่นักลงทุนต่างชาติเห็นว่าเหมาะสมเพื่อรองรับการผลิตจึงต้องมีการเปิดเสรีในประเทศ (ฝ่ายวิชาการ กองแผนงาน และสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, มปป.: 1) แม้ว่าไม่อาจหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่ต้องเกิดควบคู่กับประโยชน์ที่ได้รับและมาตรการแห่งรัฐเพื่อแก้ปัญหาและในการช่วยเหลือ (พระศิวะ ศุเมธ (บุญทอง) และคณะ, 2564: 108-117) แรงงานเมียนมาร์ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเพียงด้านเดียว ดังที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2006: 1-5) มูลินีอารมณ พงศ์พจน์ (2559: ออนไลน์) และโอเคเนชั่น (Ok Nation Blog, 2554: ออนไลน์) ที่อธิบายว่า เนื่องจากการย้ายถิ่นเพื่อจ้างงาน และเชื่อมโยงกับการพัฒนาได้ เพราะแรงงานเมียนมาร์มีส่วนในการสร้างความเจริญ และการพัฒนาซึ่งประเทศต้นทางได้รับประโยชน์เป็นอย่างมากก่อเกิดเป็นแนวทางการพัฒนาสังคมร่วมกันของแรงงานเมียนมาร์ ประกอบด้วย ความเข้ากันได้ทางสังคม และวัฒนธรรม เกิดสำนึกทางชนชั้นที่ก้าวข้ามพรมแดนของเชื้อชาติ หรือความแตกต่างของภาษา สังคม และวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเพราะการอยู่ร่วมกันนาน ๆ ทำให้เกิดโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความเป็นพี่น้องแรงงานเหมือนกัน การสร้างความเป็นพวกเดียวกัน เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานาน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวและวัฒนธรรมความเป็นอยู่เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ (พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญ), 2556) แรงงานเมียนมาร์แสดงอัตลักษณ์และการสร้างพื้นที่วัฒนธรรมและแสดงอัตลักษณ์ความเป็นแรงงานเมียนมาร์เป็นการรักษาและสืบสานเพื่อการดำรงไว้ซึ่งความเป็นแรงงานเมียนมาร์ในพื้นที่ข้ามแดน (สมทรง นุ่มนวล และคณะ, 2564: 20-31)

ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความเป็นเครือข่ายที่ช่วยเหลือกัน การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงสิทธิทางกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับความช่วยเหลือหรือข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ปกป้อง และคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ อย่างบูรณาการกับทุกหน่วยงาน และทุกภาคส่วนอย่างมีมาตรฐานหรือมีการจัดสรรดูแลด้านสวัสดิการเพื่อให้มีความมั่นคง และมีความปลอดภัย เป็นมาตรฐานสากลเพื่อให้เกิดผลชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจและความเคารพในกฎเกณฑ์ ระเบียบ และกฎหมาย (ฐานเศรษฐกิจ, 2560: ออนไลน์) ทั้งการสร้างคุณค่าและการยอมรับ ซึ่งสังคม และวัฒนธรรม เป็นความแตกต่างในพื้นที่การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม มีความเป็นพวกเดียวกัน เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานเป็นสำนึกที่ก้าวพ้นชาติพันธุ์และพรมแดนของความเป็นชาติและการสร้างเครือข่ายที่ได้ประโยชน์สูงสุดกันทุกฝ่าย (เดโช แชนน้ำแก้ว, พระสุธีรัตบัณฑิต และปาริชาติ วลัยเสถียร, 2562: 305-325)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้เขียนสนใจนำเสนอเรื่อง แรงงานเมียนมาร์ : มโนทัศน์และการบริหารจัดการ ทำให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาสังคมของแรงงานเมียนมาร์ที่เกิดขึ้นจากความเข้ากันได้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่ก้าวข้ามความแตกต่างในทุก ๆ ด้านที่ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ เสมือนความเป็น



พี่น้องแรงงานเหมือนกัน หรือการสร้างความเป็นพวกเดียวกันเพราะอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานก็จะเกิดความเห็นใจซึ่งกันและกัน เกิดเป็นเครือข่ายที่ช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความเข้าใจจนสามารถสร้างคุณค่าและสร้างการยอมรับที่ได้ประโยชน์ร่วมกันโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2. ความหมายของแรงงานเมียนมาร์

แรงงานเมียนมาร์เป็นประเทศเพื่อนบ้านที่ใกล้ชิดกับประเทศไทย มีสภาพพื้นที่ที่สะดวกในการเดินทางไปมาระหว่างกันและมีแรงงานเมียนมาร์มาจำนวนมากเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้ ทวีปสันมณี (2519: 13) กล่าวว่า แรงงานเมียนมาร์ หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2470 มีความหมายว่า “บุคคลไม่มีสัญชาติเป็นไทย” ขณะที่ เรื่องเดช นวสันติ (2556) กล่าวถึงแรงงานเมียนมาร์ เกี่ยวกับตรากฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมืองและการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว ซึ่งให้หมายถึง “บุคคลไม่มีสัญชาติไทย” ส่วนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2551: ออนไลน์) ที่ได้กล่าวถึงแรงงานเมียนมาร์เป็นบุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยหรือนิยามถึงคนต่างด้าวนั้นเอง ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาไม่มีสัญชาติไทยและกำหนดไว้ว่า คนต่างด้าวทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น

ในขณะที่องค์กรในต่างประเทศ เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2006: 1-5) ได้ให้ความหมายของแรงงานเมียนมาร์ไว้ว่า บุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อไปทำงาน แต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานตามบริเวณชายแดน กรรมกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ชำนาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือและลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ (อูมาพร คำนวนเดช, 2562: ออนไลน์) อีกทั้ง สหประชาชาติ (United Nation, 1995: 15) ได้กล่าวถึงแรงงานเมียนมาร์ว่าหมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้างหรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาติ แต่ก็ยังไม่รวมถึง บุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะที่เป็นผู้ลงทุน ผู้ลี้ภัย หรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ฝึกอบรม และผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์กรระหว่างประเทศ (อรุณกมล แดงไฟ, 2562: ออนไลน์) และอาจหมายรวมถึงคนที่มี Visa เข้าเมืองถูกกฎหมาย และคนที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่การเข้าเมืองทั้งสองลักษณะเป็นเพียงการเข้ามาชั่วคราวเพื่อทำงานแล้วนำเงินกลับประเทศต้นทาง (จันทรา ธนะวัฒนา วงศ์ และคณะ, 2553: 9) ประกอบกับการออกระเบียบกำหนดประเภทของงานและกิจการที่อนุญาตให้แรงงานเมียนมาร์ที่ได้รับการผ่อนผันจดทะเบียนทำงานมี 2 งาน คือ งานกรรมกรและงานผู้รับใช้ในบ้านตามที่แต่ละจังหวัดพิจารณากำหนด (ปณิตา ศรศรี, 2562: ออนไลน์; Office of the United Nations high commissioner for Human Rights, 2005: 3)

ดังนั้น แรงงานเมียนมาร์ เป็นแรงงานต่างด้าวหรือบุคคลไม่มีสัญชาติเป็นไทย คนที่อพยพมาจากประเทศหนึ่งมาทำงานที่ประเทศอื่น แต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานในพื้นที่ชายแดน ผู้อพยพระยะสั้น คนเดินเรือต่างชาติ นักลงทุน ผู้ลี้ภัย นักศึกษา และบุคคลที่ทำงานภายใต้การจ้างงานขององค์กรระหว่างประเทศ อาชีพที่อนุญาตให้แรงงานเมียนมาร์ทำงานตามที่แต่ละจังหวัดกำหนดเพื่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานเมียนมาร์ต่อไป



3. ความจำเป็นในการจ้างแรงงานเมียนมาร์

แรงงานเมียนมาร์มีความจำเป็นต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก สืบเนื่องจากสาเหตุดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ปณิตา ศรศรี, 2562: ออนไลน์)

3.1 ความจำเป็นต่อระบบเศรษฐกิจ ซึ่งมีประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากการที่ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ทำให้เกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างกันมาก จึงเกิดแรงงานเมียนมาร์ที่อพยพจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าประเทศไทยมากขึ้น เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านไม่เอื้อต่อการทำงาน หรือรายได้ดีกว่าในประเทศของแรงงานเมียนมาร์ ทำให้การผลิตเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าแรงงานเมียนมาร์ออกไปจากระบบเศรษฐกิจจะมีแรงกดดันต่อค่าจ้างแรงงาน และระดับการส่งออกน้อยลง การที่มีแรงงานเมียนมาร์เข้ามาทำงานในประเทศไทย ถึงแม้ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในการช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิตแล้ว แต่ยังคงส่งผลกระทบต่อแรงงานไร้ฝีมือ และการกระจายรายได้ได้ด้วย รวมทั้งปัญหาการแย่งงานคนไทยในบางอาชีพ

3.2 ความจำเป็นในการใช้แรงงานเมียนมาร์ เนื่องจากความจำเป็นของการจ้างแรงงานเมียนมาร์ในประเทศไทย เช่น การตั้งตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง โดยเฉพาะในอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกร ประกอบกับธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขันจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานเมียนมาร์ อีกทั้งแรงงานบางกลุ่ม “เลือกงาน” โดยเฉพาะงานที่เสี่ยงลำบาก และสกปรก จึงต้องจ้างแรงงานเมียนมาร์แทนในตำแหน่งงานที่ว่างเนื่องจากแรงงานไทยเลือก ซึ่งแรงงานเมียนมาร์ไม่เกี่ยงงาน อีกทั้งภาคการเกษตรก็จำเป็นต้องมีการพึ่งพาแรงงานเมียนมาร์ เนื่องจากลักษณะตามฤดูกาลของความต้องการ และการว่างงานที่ลดลง และในอุตสาหกรรมเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานเพิ่มขึ้น (ปณิตา ศรศรี, 2562: ออนไลน์; House of Commons library, 2017: 3) ประกอบกับแรงงานระดับล่างของอาชีพต่าง ๆ มีการแข่งขันในตลาดสูง แต่แรงงานไทยเลือกการทำงาน อีกทั้งการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง และเกิดจากความจำเป็นของนายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานเมียนมาร์ในระดับสูง เช่น กิจการของนายจ้าง และพื้นที่ตั้งสถานที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการใช้แรงงานเมียนมาร์ได้ (ปณิตา ศรศรี, 2562: ออนไลน์)

จากที่กล่าว ผู้เขียนคิดเห็นว่า แรงงานเมียนมาร์มีความจำเป็นต่อระบบเศรษฐกิจในการช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิต และการรักษาความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะทางด้านเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ อีกทั้งแรงงานไทยเลือกการทำงาน ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง แต่แรงงานเมียนมาร์ไม่เกี่ยงงาน ทำให้นายจ้างต้องการใช้แรงงานเมียนมาร์มากขึ้น แม้มีผลกระทบจากการจ้างแรงงานเมียนมาร์ดังรายละเอียดต่อไป

4. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานเมียนมาร์

หากมีแรงงานเมียนมาร์เป็นจำนวนมากมีผลให้การอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังที่ โมหะพัตธา ราธาและเชจา (Mohapatra, Ratha, and Scheja, 2010: online) และวิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุนนท์ (2558: 75-94) อธิบายถึงการก่อให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ระหว่าง “แรงงานเมียนมาร์” และ “คนพื้นเมือง” รวมถึงการจัดหา “บริการทางสังคม” มีผลกระทบจากการจ้างแรงงานเมียนมาร์ ทั้งที่มีผลกระทบด้านสาธารณสุข ด้านการดำรงชีวิตประจำวัน ด้านการจัดการภาครัฐ ด้านความรู้สึกทางจิตใจ ด้านการแพร่ระบาด และ



วัฒนธรรม ด้านการงาน ด้านสุขภาพ และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าครองชีพ การท่องเที่ยว การพัฒนาแรงงาน และด้านการทุจริตคอร์ปชั่น ซึ่งผลกระทบจากการจ้างแรงงานเมียนมาร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ผลกระทบทางด้านสังคม แรงงานเมียนมาร์ผิดกฎหมายเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จึงก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด เช่น ความผิดเกี่ยวกับชีวิต และร่างกาย ความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับสิทธิ และเสรีภาพ และความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด (สุรีประภา ตรีเวช, 2551: 14) เพราะมีแรงงานเมียนมาร์ผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานเมียนมาร์ผิดกฎหมายด้วยกัน บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุราและมีการลักทรัพย์ ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดกลัวภัย ทำให้มีลักษณะที่แยกกันอยู่จะมีความสัมพันธ์กันตามความจำเป็นเท่านั้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องสิ่งแวดล้อม ชยะ และชุมชนสกปรกขึ้น อีกทั้งเกิดปัญหาการลักลอบเข้าเมือง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะเมียนมาร์ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี และถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือกระทำความผิดในคดีต่าง ๆ มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559: 2) ส่วนปัญหาด้านการศึกษา โดยแรงงานเมียนมาร์ในวัยเรียนมีโอกาสในการศึกษาอยู่ 2 ลักษณะ คือ การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเองในกลุ่มแรงงานเมียนมาร์ผิดกฎหมาย และการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย แต่เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มีสัญชาติไทย เพราะการที่บุตรของแรงงานเมียนมาร์ผิดกฎหมายเหล่านี้จะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทย เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ทำให้เด็กเมียนมาร์ยังขาดโอกาสในการศึกษาที่ดี (สุรีย์พร พันพิง และคณะ, 2551: 5)

4.2 ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข โดยที่ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานเมียนมาร์ได้เพิ่มมากขึ้น เช่น โรคโควิดโรค ชิฟิลิส โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคจิตฟันเฟือน (สำนักกระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2562: ออนไลน์) ประกอบกับแรงงานเมียนมาร์บางส่วนได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทย สร้างปัญหา และผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข หรือการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานเมียนมาร์ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่สำคัญ ซึ่งพบว่าแรงงานเมียนมาร์ผิดกฎหมายส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อ และเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยได้แก่ มาลาเรีย วัณโรค เท้าช้าง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน และไข้กาฬหลังแอ่น อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้อีกครั้ง เกิดผลกระทบต่อรายจ่ายทางด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดนที่ติดต่อระหว่างประเทศเมียนมาร์กับไทย เพราะมีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก แต่มีค่าใช้จ่ายที่ทั้งเรียกเก็บได้และไม่ได้ เช่น การรักษาที่เรียกเก็บได้ 419,079,721.52 บาท และค่าใช้จ่ายในการรักษาที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้ 414,721,969.74 บาท (ธีรดา สุธีรัฐ, 2559: ออนไลน์)

4.3 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศเมียนมาร์ จึงจูงใจให้แรงงานเมียนมาร์เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น และผู้ประกอบการก็ต้องการแรงงานราคาถูก จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานเมียนมาร์ในกระบวนการผลิต เพราะการยึดติดกับความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของผู้ประกอบการ (วาทินี แก้วทับทิม, 2554: 1-19)

4.4 ผลกระทบด้านความมั่นคง การที่มีแรงงานเมียนมาร์เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก และกระจุกกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัย จึงเป็นปัญหาต่อความมั่นคงของประเทศ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทำให้เกิดการเลื่อนไหลแรงงานเข้าประเทศ



อย่างรุนแรง จึงมีการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก อาจมีผลต่อการก่อความไม่สงบภายในประเทศได้ เช่น มีการชุมนุมเรียกร้องค่าแรง หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพล ก่ออาชญากรรม ปัญหาทางการเมือง การปกครองที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศได้ (Mohapatra, Ratha, and Scheja, 2010: online)

4.5 ผลกระทบด้านการศึกษา เนื่องจากโอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานเมียนมาร์มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเองในกลุ่มแรงงานเมียนมาร์ และการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทยซึ่งเป็นไปได้ยาก จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาที่ดี (วาทีณี แก้วทับทิม, 2554: 1-19)

ดังนั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า การจ้างแรงงานเมียนมาร์มีผลกระทบทางด้านสังคมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านอาชญากรรม ยาเสพติด และการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานเมียนมาร์ด้วยกัน ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดกลัว หรือกระทำความผิดในคดีต่าง ๆ อีกทั้งเกิดปัญหาขยะ และชุมชนสกปรกขึ้น มีผลกระทบทางด้านสาธารณสุข ได้แก่ แรงงานเมียนมาร์บางส่วนได้นำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทยที่สร้างปัญหา และผลกระทบในด้านสาธารณสุข เพราะมีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก แต่มีค่าใช้จ่ายที่ทั้งเรียกเก็บได้ และไม่ได้ มีผลกระทบด้านเศรษฐกิจเพราะค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศเมียนมาร์ เป็นการจูงใจให้แรงงานเมียนมาร์เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น และผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานราคาถูก มีผลกระทบด้านความมั่นคง ซึ่งแรงงานเมียนมาร์เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก โดยไม่ทราบจำนวน และที่พักอาศัย มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพลก่ออาชญากรรม ปัญหาทางการเมือง และการปกครองที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และผลกระทบด้านการศึกษา แรงงานเมียนมาร์ และบุตรขาดโอกาสในการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาร์ดังรายละเอียดที่จะกล่าวถึงต่อไป

5. การบริหารจัดการแรงงานเมียนมาร์

การบริหารจัดการแรงงานเมียนมาร์เป็นการลดผลกระทบด้านต่าง ๆ ของแรงงานเมียนมาร์ โดยองค์กรธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (Business for Social Responsibility, 2010: 3-4) ปณิตา ศรศรี (2562: ออนไลน์) และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ และศิริพร ลิ้มบุญสูง (2560: 2027-2040) ได้ให้มุมมองถึงการสร้างเครือข่ายในการทำงานให้สอดคล้องกันตามแนวทางในการจัดการปัญหาแรงงานเมียนมาร์ได้ดีขึ้นปราศจากความเสียหาย และเพื่อปกป้องสิทธิแรงงานเมียนมาร์ให้ดียิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของนายจ้างและผู้ประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาแรงงานเมียนมาร์เข้ามาทำงานต้องให้มีกำลังเพียงพอต่อการผลิต ทำให้สามารถผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมาย จึงการคัดเลือกแรงงานเมียนมาร์เข้ามาทำงาน พร้อมทั้งกำหนดรายละเอียดในการทำงาน และบอกหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนา และฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดการด้านสวัสดิการ เพื่อต้องการให้แรงงานเมียนมาร์มีความมั่นคงในการทำงานและคุ้มครอง

5.2 มียุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานเมียนมาร์เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาระบบให้แรงงานเมียนมาร์ที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นแรงงานเมียนมาร์ถูกกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองสิทธิ และหลักประกันตามกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ลดผลกระทบด้านสังคมและสาธารณสุขจากการจ้างแรงงานเมียนมาร์ อีกทั้งมีกลยุทธ์การบริหารจัดการแรงงานเมียนมาร์ ได้แก่ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงาน



เมียนมาร์ คุ่มครองสิทธิ และหลักประกันตามกฎหมาย ลดการพึ่งพาแรงงานเมียนมาร์ สนับสนุนดำเนินการศึกษาวิจัย ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่รับทราบ และให้เข้าใจสู่สาธารณชน

5.3 การควบคุม และจัดระบบแรงงานเมียนมาร์ โดยการควบคุมการทำงานของแรงงานเมียนมาร์ให้เป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้รวมถึงการควบคุมแรงงานเมียนมาร์ที่หลบหนีเข้าเมือง โดยต้องดำเนินการจัดระบบการทำงานของแรงงานเมียนมาร์อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพิจารณาอนุญาตการทำงานของแรงงานเมียนมาร์ และการตรวจสอบการทำงานของแรงงานเมียนมาร์ และสถานประกอบกิจการ

5.4 การสร้างเครือข่ายเพื่อการคุ้มครองแรงงานเมียนมาร์ เพื่อสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานเมียนมาร์ ในลักษณะเครือข่ายประชาสัมพันธ์ที่มีภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานเมียนมาร์ ตลอดจนเป็นสื่อกลางเพื่อประสานความเข้าใจระหว่างผู้ใช้แรงงาน และแรงงานเมียนมาร์ รวมถึงประชาชนทั่วไปให้เข้าใจ และรับทราบสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้มีการจ้างแรงงานที่ถูกต้องกฎหมาย และป้องกันแรงงานเมียนมาร์มีจำนวนมากจนล้นเมือง อันจะส่งผลกระทบต่อต่าง ๆ

5.5 การพัฒนาทักษะ และสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานเมียนมาร์ในลักษณะการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานเมียนมาร์มีความรู้ ความเข้าใจที่สามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ หรือข้อกำหนดตามมาตรฐานการจ้างแรงงานเมียนมาร์เพื่อสร้างสมรรถนะในการวิเคราะห์ แยกแยะ สามารถจำแนกกลุ่มเป้าหมาย และสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานเมียนมาร์ รายงานผลได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานเมียนมาร์ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาแรงงานเมียนมาร์เข้ามาทำงานเพียงพอต่อการผลิต คัดเลือก กำหนดรายละเอียดในการทำงาน และบอกหน้าที่ความรับผิดชอบ และฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน มียุทธศาสตร์เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาระบบให้แรงงานเมียนมาร์ที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นแรงงานเมียนมาร์ถูกกฎหมาย ผู้เขียนคิดเห็นว่า หากมีการควบคุมการทำงานของแรงงานเมียนมาร์ให้เป็นไปตามกฎหมายและให้ประชาชนเข้าใจ ตลอดจนสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานเมียนมาร์และคุ้มครองแรงงานจำนวนมากและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อลดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีและกระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานเมียนมาร์ต่อไป

6. วิธีและกระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานเมียนมาร์

การให้ความรู้ การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือ หากมีการละเมิดสิทธิ และคุ้มครองสิทธิแรงงานเมียนมาร์ ดังที่ สุทธิดา มะลิแก้ว (2552: 17-21) และอัน (Ahn, 2004: 1-15) ได้อธิบายถึงกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงาน และสิทธิมนุษยชนมากขึ้น โดยมีวิธีและกระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานเมียนมาร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1 การอบรมให้ความรู้ เป็นการทำงานเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานเมียนมาร์นั้นในพื้นที่เรื่องกฎหมาย และสิทธิขั้นพื้นฐานแก่แรงงานเมียนมาร์เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและการช่วยเหลือทางกฎหมายตามหลักการสิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานที่ควรรู้เพื่อให้ได้มีความเท่าทันตามสถานการณ์เกิดขึ้น

6.2 การให้คำปรึกษา ทั้งทางโทรศัพท์ และให้คำปรึกษาโดยตรง รวมถึงการจัดเวที ตามสถานที่ต่าง ๆ หรือในโอกาสสำคัญต่าง ๆ และใช้สติกเกอร์ แผ่นพับที่ให้รายละเอียด เช่น หมายเลขโทรศัพท์และรายละเอียดการบริการขององค์กร



6.3 การดำเนินการเพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองสิทธิแรงงานเมียนมาร์ที่ถูกละเมิดสิทธิ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ได้แก่ การรับเรื่องร้องเรียน หรือข้อมูลการละเมิด ซึ่งมีหลายลักษณะ เช่น แรงงานเมียนมาร์ หรือญาติเข้ามาร้องเรียนด้วยตัวเอง การโทรศัพท์เข้ามา มีการส่งต่อจากเครือข่ายที่ทำงานกับแรงงานเมียนมาร์ หรือเครือข่ายอื่น ๆ และผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ หรือโทรทัศน์การตรวจสอบข้อมูล เช่น การโทรศัพท์ไปคุยกับคูกรณี และตรวจสอบกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูล และบันทึกข้อมูลที่ได้มาว่าเป็นประเด็นละเมิดสิทธิหรือไม่ และมีใครเกี่ยวข้องบ้าง การหารือกับผู้เสียหายถึงกระบวนการดำเนินการ หรือสอบถามผู้เสียหายว่าต้องการให้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ ตามความสมัครใจของผู้เสียหาย และอธิบายว่าผู้เสียหายสามารถทำได้อย่างไรบ้าง และการยื่นข้อเสนอเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ย หากผู้เสียหายยินยอมการฟ้องร้องจะเป็นมาตรการขั้นสุดท้ายหากไกล่เกลี่ยไม่เป็นผล ซึ่งการไกล่เกลี่ยจะเป็นผลดีกับทั้งตัวแรงงาน และนายจ้างที่สามารถจะทำงานร่วมกันได้

6.4 การผลิตสื่อที่เป็นภาษาแรงงาน เพื่อให้เป็นช่องทางหนึ่งที่จะให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเข้าถึงสิทธิได้ เช่น การผลิตเอกสาร หนังสือต่าง ๆ การจัดพิมพ์สติ๊กเกอร์ประชาสัมพันธ์ (สุทธิดา มะลิแก้ว, 2552: 17-21)

ดังนั้น มีวิธีและกระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานเมียนมาร์ จะต้องมีการอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมาย และสิทธิขั้นพื้นฐานแก่แรงงานเมียนมาร์เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และการช่วยเหลือทางกฎหมาย เช่น การให้คำปรึกษา ทั้งทางโทรศัพท์ และให้คำปรึกษาโดยตรง โดยการดำเนินการเพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองสิทธิแรงงานเมียนมาร์ที่ถูกละเมิดสิทธิได้รับความเป็นธรรม รวมถึงการผลิตสื่อที่เป็นภาษาแรงงานสร้างความเข้าใจ และเข้าถึงสิทธิได้โดยการให้ความรู้ด้านสิทธิกับคนทำงานด้านแรงงานเมียนมาร์ดังรายละเอียดต่อไป

7. การให้ความรู้ด้านสิทธิกับคนทำงานด้านแรงงานเมียนมาร์

การทำงานโดยตรงกับแรงงานเมียนมาร์ และการให้ความรู้เรื่องสิทธิต่าง ๆ กับองค์กรภาคีเครือข่าย ก็เป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านสิทธิให้กับคนทำงานด้านแรงงานเมียนมาร์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สุทธิดา มะลิแก้ว, 2552: 45-47)

7.1 การให้แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน และสิทธิขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่มีผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้านร่วมให้ข้อมูลเพื่อให้คนทำงานที่ผ่านกระบวนการอบรม โดยการใช้คู่มือนำไปใช้ในการทำงานได้

7.2 การฝึกบันทึกข้อมูล เป็นการฝึกอบรมทักษะการบันทึกข้อเท็จจริงเมื่อมีการมาขอคำปรึกษา เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถดำเนินการช่วยเหลือได้ เช่น เรื่องความปลอดภัยจากการทำงาน

7.3 การอบรมเพื่อการเจรจาไกล่เกลี่ย เนื่องจากการทำงานส่งเสริมคุ้มครองสิทธิแรงงาน มีกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการที่สำคัญจะช่วยลดค่าใช้จ่าย การสูญเสียเวลา และลดความขัดแย้ง ทำให้ผู้เขียนเห็นว่า การให้ความรู้ด้านสิทธิกับคนทำงานด้านแรงงานเมียนมาร์ เกี่ยวกับการให้แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน และสิทธิขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พร้อมทั้งฝึกการบันทึกข้อมูลเมื่อมีการมาขอคำปรึกษา และอบรมการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อลดความขัดแย้งเพื่อการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานเมียนมาร์ที่กล่าวถึงในลำดับต่อไป

8. แนวทางพัฒนาและการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานเมียนมาร์

การผลักดันในเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานเมียนมาร์ในหลากหลายวิธีต่าง ๆ ทั้งนี้ เด็มเทอร์ และฮาแก็บ (Dempster and Hargrave, 2017: 6) สุทธิดา มะลิแก้ว (2552: 49-53) และเสาวธาร โพธิ์กลัด และอุไรรัตน์ แยมชุตติ (2555: 1-9) ได้กล่าวถึงการทำความเข้าใจต่อแรงงานเมียนมาร์ในฐานะชุมชนเจ้าบ้านที่กำลังจะกลายเป็นแหล่งสร้างงานที่สำคัญให้สามารถมีส่วนร่วม และได้รับโอกาสที่จะทำงานซึ่งต้องมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานเมียนมาร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

8.1 สื่อสิ่งพิมพ์ โดยการจัดทำสื่อในการจัดพิมพ์ให้รับทราบเกี่ยวกับสิทธิด้านต่าง ๆ ได้มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นแรงงาน และสิทธิแรงงานเมียนมาร์ หรือสรุปสถานการณ์สิทธิแรงงานเมียนมาร์ที่เกิดขึ้น

8.2 การสร้างความเข้าใจสาธารณะ พยายามให้ประเด็นแรงงานเมียนมาร์มีพื้นที่ในสื่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และปรับระบบคิดจากแรงงานเมียนมาร์เข้ามาแย่งงาน และเอาโรคต่าง ๆ เข้ามาสู่คนไทย ปรับเปลี่ยนความคิดเป็น “แรงงานทุกคนเป็นพี่น้องกัน” ทั้งแรงงานไทย และแรงงานเมียนมาร์ที่สร้างประโยชน์ร่วมกัน และควรได้รับการคุ้มครองในมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย และสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันได้ และพร้อมที่จะเชื่อมสายสัมพันธ์ระหว่างกัน

8.3 การรณรงค์ โดยเฉพาะวันสำคัญต่าง ๆ ให้เห็นบริบทของแรงงานเมียนมาร์ หรือดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมของแรงงานเมียนมาร์ หรือในลักษณะของนิทรรศการ หรือโปสเตอร์ ลงไปในพื้นที่ และมีการจัดเวทีประชาพิจารณ์นโยบายการจัดระบบแรงงานเมียนมาร์ และการทำงานเพื่อรณรงค์หรือผลักดันการทำงานในหลายรูปแบบ

8.4 ภาคีเครือข่าย โดยการทำงานกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อการขับเคลื่อนประเด็นสิทธิแรงงานเมียนมาร์ให้เกิดแผนปฏิบัติการในการทำงานในประเด็นแรงงานเมียนมาร์ขึ้น โดยวิธีการทำงานโดยการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเพื่อเกิดความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของแรงงานเมียนมาร์

8.5 กฎหมาย และนโยบาย เป็นวิธีการในการทำงานเพื่อให้มั่นใจว่าสิทธิของแรงงานเมียนมาร์ก็จะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสม โดยปราศจาก “อคติ และทัศนคติที่ไม่ดี” ต่อแรงงานเมียนมาร์ซึ่งหลายภาคส่วนที่ต้องทำงานร่วมกันทำงานกับแรงงานเมียนมาร์ ซึ่งมีทั้งในลักษณะของการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิ และการช่วยเหลือหากถูกละเมิดหรือไม่ได้รับการคุ้มครอง ตั้งแต่การอบรมให้ความรู้จนกระทั่งการเจรจาต่อรอง พร้อมทั้งผลักดันเชิงนโยบายที่จะเอื้อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของแรงงานเมียนมาร์แบบรอบด้าน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ สามารถเข้าถึงสิทธิที่พึงได้ และสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

8.6 การสร้างโอกาส และสิทธิการเข้าถึง ต้องทำงานกับคนอีกหลายระดับ เช่น แรงงานไทย สาธารณชน สื่อ ฯลฯ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อแรงงานเมียนมาร์เพื่อให้แรงงานเมียนมาร์สามารถมีโอกาสเข้าถึงสิทธิมากขึ้น และการถูกเลือกปฏิบัติลดลง

8.7 การหาแนวทางการสร้างนโยบาย หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานเมียนมาร์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในทางปฏิบัตินั้น ควรเป็นการบูรณาการความร่วมมือแนวคิด และการสร้างนโยบาย ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยมุ่งประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม การป้องกันการแสวงประโยชน์ และเสรีภาพของแรงงานในการเคลื่อนย้าย กลไกการร้องเรียน การสร้างความเข้มแข็ง และการศึกษาให้กับแรงงานเมียนมาร์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อแรงงานเมียนมาร์



ดังนั้น การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานเมียนมาร์ โดยการจัดทำสื่อในการจัดพิมพ์ให้รับทราบเกี่ยวกับสิทธิด้านต่าง ๆ และการสร้างความเข้าใจสาธารณะในสื่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และปรับระบบคิด พร้อมทั้งรณรงค์ให้เห็นบริบทของแรงงานเมียนมาร์ หรือดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมของแรงงานเมียนมาร์ และการทำงานกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อการขับเคลื่อนประเด็นสิทธิแรงงานเมียนมาร์สู่กฎหมาย และนโยบายที่ปราศจากอคติเพื่อให้ทำงานประสบผลสำเร็จ และสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการสร้างโอกาส สิทธิการเข้าถึง หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานเมียนมาร์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพอย่างบูรณาการความร่วมมือของทุกฝ่าย

9. สรุป

แรงงานเมียนมาร์เป็นแรงงานต่างด้าวที่อพยพจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อทำงานภายใต้การจ้างงานขององค์กรระหว่างประเทศหรือตามที่แต่ละจังหวัดกำหนดสำหรับความต้องการระบบเศรษฐกิจ เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ การผลิตและรักษาความสามารถในการแข่งขันโดยเฉพาะด้านผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ แรงงานเมียนมาร์ไม่เกี่ยงงาน ทำให้นายจ้างต้องการใช้แรงงานเมียนมาร์มากขึ้น แม้ว่าจ้างแรงงานเมียนมาร์จะส่งผลกระทบต่อสังคมในด้านต่างๆ รวมถึงปัญหาอาชญากรรมยาเสพติด และการทะเลาะวิวาทในหมู่แรงงานเมียนมาร์ ทำให้คนไทยบางส่วนตื่นตระหนกหรือกลัวในหลายกรณี อีกทั้งมีปัญหาเรื่องขยะ และชุมชนสกปรก มีผลกระทบต่อสาธารณสุข เช่น แรงงานเมียนมาร์บางคนนำโรคใหม่เข้ามาในประเทศไทยที่และผลกระทบต่อสาธารณสุขเนื่องจากมีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก แต่มีค่าใช้จ่ายทั้งที่เรียกเก็บเงินได้บ้างและไม่สามารถเรียกเก็บได้ มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจเนื่องจากค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับเมียนมาร์ ซึ่งจะจูงใจให้แรงงานเมียนมาร์มาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น และผู้ประกอบการต้องการแรงงานราคาถูก มีผลกระทบต่อความปลอดภัย โดยที่แรงงานเมียนมาร์จำนวนมากเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายโดยไม่ทราบจำนวนและที่พัก มีกลุ่มก่ออาชญากรรม ประเด็นทางการเมืองและธรรมาภิบาลที่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และผลกระทบต่อการศึกษา แรงงานเมียนมาร์และเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา จึงต้องบริหารจัดการแรงงานเมียนมาร์โดยการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาแรงงานเมียนมาร์ให้ทำงานเพียงพอสำหรับการผลิต คัดเลือก ระบุรายละเอียดงานและบอกความรับผิดชอบและฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน มีกลยุทธ์ในการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบให้แรงงานเมียนมาร์ลึกลับเข้ามาเมืองอย่างผิดกฎหมายให้ถูกกฎหมาย

ตลอดจนสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานเมียนมาร์และคุ้มครองแรงงาน และพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อลดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการและขั้นตอนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานเมียนมาร์ ต้องมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานเมียนมาร์ในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และความช่วยเหลือทางกฎหมาย เช่น การให้คำปรึกษา ทั้งทางโทรศัพท์และให้คำปรึกษาโดยตรง โดยดำเนินการช่วยปกป้องสิทธิแรงงานเมียนมาร์ที่ถูกล่วงละเมิดเพื่อรับความยุติธรรม รวมถึงการผลิตสื่อในภาษาของแรงงานเพื่อสร้างความเข้าใจและการเข้าถึงสิทธิโดยให้ความรู้แก่แรงงานเมียนมาร์เกี่ยวกับแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน และสิทธิขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และฝึกบันทึกข้อมูลเมื่อขอคำแนะนำและอบรมการไกล่เกลี่ยเพื่อลดความขัดแย้งเพื่อสร้างความเข้าใจให้แรงงานเมียนมาร์ โดยสร้างสื่อเพื่อเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในด้านต่างๆ และสร้างความเข้าใจสาธารณะในสื่อ เพื่อความเข้าใจและปรับระบบการคิด ตลอดจนรณรงค์ให้เห็นบริบทของแรงงาน เมียนมาร์หรือดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมของแรงงานเมียนมาร์และทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อขับเคลื่อนประเด็นเรื่องสิทธิแรงงาน

เมียนมาร์ต่อกฎหมายและนโยบายที่เป็นกลางในการทำงานให้สำเร็จ และสามารถอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการสร้างโอกาสการเข้าถึงสิทธิหรือมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานเมียนมาร์ได้อย่างถูกต้อง และบูรณาการความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากเรื่องแรงงานเมียนมาร์ : มโนทัศน์และการบริหารจัดการในลักษณะ “SHONT” รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแรงงานเมียนมาร์ : มโนทัศน์และการบริหารจัดการ

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแรงงานเมียนมาร์ : มโนทัศน์และการบริหารจัดการ พบว่า การสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการทำงานให้กับแรงงานเมียนมาร์อย่างถูกกฎหมาย (S : Strategies for developing a legal working system) พร้อมทั้งให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือแรงงานเมียนมาร์และฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงานให้กับแรงงานเมียนมาร์ (H: Human resource management and practical skills training) เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงสิทธิหรือมาตรการแก้ไขปัญหายโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างบูรณาการ (O : Opportunity to access rights or measures to solve problems with integrated cooperation) เพื่อการสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานและพัฒนาทักษะแรงงานให้กับแรงงานเมียนมาร์ (N : Network of Labor Protection and Skill Development) นอกจากนี้ยังต้องอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้นพื้นฐาน (T : Training to educate about the law human rights and fundamental rights) เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันสู่การบริหารจัดการอย่างยั่งยืนต่อไป



10. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จันทร์ธา ณะวัฒนาวงศ์ และคณะ. (2553). *แนวทาง และกลไกการแก้ไขปัญหาของความทับซ้อน/กำกวมระหว่างคนไร้รัฐกับคนทำงานสัญชาติลาว : กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอบุญทวี จังหวัดอุบลราชธานี*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ฐานเศรษฐกิจ. (2560). *ก.แรงงานย้ายดูแลแรงงานไทย และต่างด้าวตามมาตรฐานสากล*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก <http://www.thansettakij.com/content/120524>.
- เดโช แชน้ำแก้ว, พระสุธีรัตบัณฑิต และปาริชาติ วลัยเสถียร. (2562). *แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 6(1), 305-325.
- ทวีป ปันมณี. (2519). *ระบบการควบคุมคนทำงานลักลอบเข้าเมืองของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกองทัพบก.
- ธีรดา สุธีรุฒิ. (2559). *การดำเนินงานสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก http://www.boe.moph.go.th/files/meeting/slide_IHR_2DEC_pdf/3.pdf.
- ปณิตา ศรศรี. (2562). *แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก <http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf>.
- ฝ่ายวิชาการ กองแผนงาน และสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (มปป.). *รายงานผลการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ให้และห้ามคนต่างด้าวทำ*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิชาการ กองแผนงาน และสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญาน). (2556). *การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระศिलाศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง) และคณะ. (2564). *รัฐ : การเสริมสร้างนโยบายรัฐสวัสดิการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำสังคมไทย*. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*. 6(2), 108-117.
- มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์. (2559). *สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานต่างด้าว*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก <http://aromfoundation.org/2016/สหภาพแรงงานกับการปกป้อง/>.
- เรืองเดช นวสันติ. (2556). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย*. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญานิติศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วาทีณี แก้วทับทิม. (2554). *ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ.
- วิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ผลกระทบของแรงงานพม่าในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี*. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*. 10(1), 75-94.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และศิริพร ลิ้มบุญสูง. (2560). *การจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทห้องเย็นโชติวัฒน์ หาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) สาขาระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*. 10(3), 2027-2040.



- สมทรง นุ่มนวล และคณะ. (2564). พื้นที่วัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาครบุตริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 13(2), 20-31.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551). *พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A149/%A149-20-2551-a0001.pdf>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์. (2559). *สถิติแรงงานต่างด้าว*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักกระบวนวิชา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2562). *การดำเนินงานสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก http://www.boe.moph.go.th/files/meeting/slide_IHR_2DEC_pdf/3.pdf.
- สุทธิดา มะลิแก้ว. (2552). *ชุดสรุปบทเรียนการทำงานกับกลุ่มแรงงานต่างด้าว เรื่องกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิศูนย์คุ้มครองสิทธิงานเอตส์.
- สุรีย์ประภา ตรัยเวช. (2551). *แรงงานต่างด้าวกับกระบวนการค้ายาเสพติดในประเทศไทย*. (เอกสารวิชาการส่วนบุคคล) สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.
- สุรีย์พร พันพิ่ง และคณะ. (2551). *การศึกษาของบุตรหลานแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย*. *รายงานการวิจัย*. สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT).
- เสาวธาร โพธิ์กลัด และอุไรรัตน์ แยมชุตติ. (2555). ปัญหาของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี*. 6(11), 1-9.
- อรุณกมล แดงไฟ. (2562). *แรงงานต่างด้าว*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก <https://www.l3nr.org/posts/467910>.
- อุมาพร คำนวนเดช. (2562). *ครอบครัวข้ามชาติ*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/569719>.
- โอเคนชั่น. (2554). *วัฒนธรรมและประเพณีภายในแคมป์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/HotTopic/2011/10/25/entry-1>.

ภาษาอังกฤษ

- Bureau of Epidemiology, Department of Disease Control, Ministry of Public Health. (2019). *Public Health Operations for Foreign Workers*. Retrieved April 30, 2022, from http://www.boe.moph.go.th/files/meeting/slide_IHR_2DEC_pdf/3.pdf.
- Business for Social Responsibility. (2010). *Migrant Worker Management Toolkit : A Global Framework Managing Workers and Protecting Rights*. BSR, 3-4.
- Company of Thansettakij Multimedia. (2016). *Ministry of Labor emphasizes on taking care of Thai and foreign workers according to international standards*. Retrieved April 30, 2022, from <http://www.thansettakij.com/content/120524>.
- Daengfai, A. (2019). *Foreign workers*. Retrieved April 30, 2022, from <https://www.l3nr.org/posts/467910>.



- Dempster, H. and Hargrave, K. (2017). *Understanding public attitudes towards refugees and migrants*. London: The Royal Institute of International Affairs.
- Department of Academic, Division of Planning and Information. (n.d.). *Report on the results of the study on the need for labor in the occupation and professions that allow and prohibit foreigners from doing*. Bangkok: Ministry of Labour.
- Foundation of Arom Phong Phangan. (2016). *Labor union and protection of the rights of migrant workers*. Retrieved April 30, 2022, from <http://aromfoundation.org/2016>.
- House of Commons library. (2017). Migrant workers in agriculture. *Briefing Paper*. 7987(4), 3.
- International Labour Organization. (2006). *ILO Multilateral Framework on Labour Migration Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration*. International Labour Office Geneva.
- Jadesadalug, V. and limbunsung, S. (2017). Alien Labor Management of Kiang Huat Sea Gull Trading Frozen Food Public Co., Ltd., Ranong Province. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 10(3), 2027-2040.
- Kaewtubtim, W. (2011). *Effects of employing migrant workers in Thailand under the era of nationality verification*. Bangkok: Thailand Development Research Institute.
- Khaenamkhaew, D., Phrasuthirattanapundit, and Valaisathien, P. (2019). Transnational Workers: Quality of Life and Value Creation Under Experience at The Destination, A Case Study of Nakorn Si Thammarat. *Journal of MCU Nakhondhat*. 6(1), 305-325.
- Khanundej, U. (2019). *Multinational family*. Retrieved April 30, 2022, from <https://www.gotoknow.org/posts/569719>.
- Kunnu, W. and Pasunon, P. (2015). The Affecting of Migrant Labour in Surat Thani Municipality, Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences, Thaksin University*. 10(1), 75-94.
- Malikaew, S. (2009). *Summary of Lessons on Working with Foreign Workers Group. on working processes to promote and protect the rights of migrant workers*. Bangkok: Foundation of the Center for the Protection of AIDS Rights.
- Mohapatra, S. Ratha, D. and Scheja, E. (2010). *Impact of Migration on Economic and Social Development: A review of evidence and emerging issues*. Retrieved April 30, 2022, from <https://elibrary.worldbank.org/doi/epdf/10.1596/1813-9450-5558>.
- Navasanti, R. (2013). Legal measures in illegal Alien Labor to work in Thailand for Adjust as legal Labor. *Thesis of the Master of Laws*. Dhurakij Pundit University.
- Numnuan, S. et al. (2021). Cultural Area of Burmese Migrant Workers in Surat Thani Province. *Narkbhutparitat Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*. 13(2), 20-31.
- Office of the Council of State. (2008). *Alien Working Act B.E. 2551*. Retrieved 30 April 2022, from <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A149/%A149-20-2551-a0001.pdf>.



- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security. (2016). *Statistics of foreign workers*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security.
- Office of the United Nations high commissioner for Human Rights. (2005). *The International Convention on Migrant Workers and its Committee*. United Nations New York and Geneva.
- Ok Nation Blog. (2011). *Culture and traditions within the migrant labor camp in Chiang Mai area*. Retrieved April 30, 2022, from <http://oknation.nationtv.tv/blog/HotTopic/2011/10/25/entry-1>.
- Panmanee, T. (1976). *The control system of illegal workers in Thailand*. Bangkok: Royal Thai Army College.
- Panpueng, S. et al. (2008). Education of children of migrant workers in Thailand. *Research report*. Institute for Population and Social Research Mahidol University and the Asian Institute of Technology (AIT).
- Phoklad, S. and Yamchuti, U. (2012). Problems of migrant workers: a case study of Burmese migrant workers in Prachuap Khiri Khan Province. *Academic journal Thonburi University*, 6 (11), 1-9.
- Phra Silasak Sumato (Buntong) et al. (2021). State: Strengthening the welfare state policy to reduce inequality in Thai society. *Journal of Graduate Saket Review*. 6(2), 108-117.
- Phramahapaeng Teachaseelo (Chumningan). (2013). *The Management of Foreign Workers of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan. A Thesis of Master of Arts*. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Sornsri, P. (2019). *Foreign workers: importance and management*. Retrieved on April 30, 2022, from <http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf>.
- Sutheerawut, T. (2016). *Implementation of migrant workers' health care*. Retrieved 30 April 2022, from http://www.boe.moph.go.th/files/meeting/slide_IHR_2DEC_pdf/3.pdf.
- Thanawatanawong, C. et al. (2010). *Guidelines and mechanisms for solving the problems of conflicts and the ambiguity between stateless people and Lao nationality workers: a case study in Buntharik district Ubon Ratchathani Province*. Bangkok: The Thailand Research Fund (TRF).
- Traiwet, S. (2008). *Foreign workers and the drug trafficking process in Thailand*. Academic documents. Bangkok: Judicial Training Institute.
- United Nations. (1995). *Quality of Life in the ESCAP Region*. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.