



**ปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตง
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**

**Human Rights Problems of Cross-border Industrial Workers in
Tambon Phatong, Hat Yai District, Songkhla Province**

**กุลภา สกุลเอี่ยม
Kullapa SaKuliam**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Human and Social Development
Prince of Songkla University**

2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม
ในเขตตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน นางกุลภา สกกุลเอี่ยม
สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....

(ดร.อุทิศ สังขรัตน์)

.....ประธานกรรมการ

(ดร.สุรพงษ์ ยิ้มละมัย)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์)

.....กรรมการ

(ดร.อุทิศ สังขรัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

.....

(ศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ พงศ์คารา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ลงชื่อ _____
(ดร.อุทิศ สังข์รัตน์)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ _____
(นางกุลภา สกุลเอี่ยม)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน
และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นางกุลภา สกุลเอี่ยม)
นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขต ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางกุลภา สกุลเอี่ยม
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative approach) นี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือแรงงานข้ามชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนและเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาปัญหาสิทธิมนุษยชนด้านต่างๆ ไปพบว่าการตัดสินใจย้ายถิ่น และกระบวนการเป็นแรงงานข้ามชาติมีปัญหาการละเมิดสิทธิจากแรงงานข้ามชาติ รวมถึงปัญหาที่ศึกษาตามแนวทางของหลักสิทธิมนุษยชน พบว่า สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน โรงงานจ่ายค่าจ้างไม่เท่ากันแม้จะมีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำทั่วจังหวัด สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย ยังคงไม่มีการจ่ายเงินให้กับแรงงานข้ามชาติที่ป่วย ต้องหยุดงาน สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม ยังไม่มีการเข้มงวด หรือ ดูแลแรงงานในเรื่องของความปลอดภัยในเรื่องการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง สิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพ ในตำบลพะตงยังไม่มีการก่อตั้งใดๆหรือรวมกลุ่มใดๆทั้งสิ้น

แนวทางหลักในการแก้ปัญหาคือแนวทางจากหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ จะต้องใช้กฎหมายในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างเคร่งครัดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและแนวทางจากโรงงานอุตสาหกรรม ต้องดำเนินกิจการภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน สิทธิในด้านค่าแรงมีความยุติธรรม หรือสิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม เข้มงวดในการดูแลเรื่องของการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย การได้รับการชดเชยในด้านการเงิน การรักษาพยาบาลหรือการหยุดพัก ให้ตามความเหมาะสมและเป็นธรรมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งรายวันและรายเดือน สิทธิในด้านการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน ควรมีการให้ความรู้ในเรื่องของการรวมตัวและการก่อตั้งสหภาพแรงงาน

Thesis Title Human Rights Problems of Cross-border Industrial Workers in Tambon
Phatong, Hat Yai District, Songkhla Province

Author Mrs.Kullapa Sakuliam

Major Program Human and Social Development

Academic Year 2011

ABSTRACT

This qualitative study with cross-border workers as key informants aimed to investigate human rights problems and to explore ways for solving human rights problems of cross-border industrial workers in Tambon Phatong, Hat Yai District, Songkhla Province.

The results of the study revealed that the general human rights problems were found to be decision to migrate and the process of being cross-border workers in which rights violation was a problem. Another problem according to the human rights principles was the right to receive wages. It was found that factories did not pay the same rates even though the minimum wage had been set for the whole province. For the right to receive compensation, it was found that cross-border workers did not receive any wage when they were sick and could not work. For the rights to have safe and appropriate workplace, it was found that workers doing high risk work were not very well looked after. For the right to set up and to join in a labor union, it was found that there had not been any unions or any grouping taking place at all.

The main guidelines for solving the problems were from government organizations dealing with cross-border workers. Human rights laws should be strictly enforced. Industrial factories must operate according to human rights principles. The right to receive wages should be fair; the right to have safe and appropriate workplace should be strictly looked after, especially high risk work. The right to receive compensation in cash, medical care or vacation should be fair and with the same standards for daily-paid and monthly-paid workers. For the right to join in or set up a labor union, knowledge of how to gather in groups and set up a labor union is needed.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้ถือเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพชิ้นแรกที่คุณวิจัยได้ศึกษารวมถึง ได้รับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคม ที่ตัวผู้วิจัยเองไม่เคยได้สนใจหรือคิดจะเข้าถึง แต่เมื่อได้ลงมือทำได้เรียนรู้การใช้วิธีการเข้าหากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการลงพื้นที่ภาคสนามที่เป็นคนต่างชาติ ได้เข้าไปสัมผัสกับบุคคลที่ได้นำทฤษฎีต่างๆ ไปปรับใช้จริงในการเขียนงานวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกจากใจจริงที่จะขอขอบพระคุณบุคคลดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ดร.อุทิศ สังขรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำในการทำงานวิจัยที่เป็นสิ่งใหม่และไกลตัวของผู้วิจัยมาก ถึงจะยากลำบากแค่ไหนแต่เป็นสิ่งที่ทำแล้วมีประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยก็จะฝ่าฟันอุปสรรคไปจนได้ ด้วยความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาที่เคารพเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณครอบครัวอันอบอุ่น ที่มีคุณพ่อ คุณแม่ น้อง ลูกๆ ซึ่งเป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัยเอง ที่ช่วยเป็นแรงผลักดันและเป็นกำลังใจให้กับตัวผู้วิจัยที่ต้องพร้อมในการทำงานวิจัยชิ้นนี้ให้สำเร็จด้วยความตั้งใจลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณพี่สาวใจดี คุณพัชชนันท์ ทองหุ่ย ที่คอยช่วยเหลือในด้านกำลังใจที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนและการทำงานวิจัยที่สำเร็จไปด้วยดี พร้อมทั้งการให้กำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดีด้านความกระตือรือร้นและความมีระเบียบแบบแผนในการดำเนินชีวิต

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ดร.สุรพงษ์ ยิ้มละมัย ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เกษตรชัย และหิม ที่ช่วยชี้แนะและท่านอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ จิตนิรัตน์ ที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นกรรมการสอบในการชี้แนะประเด็นของการทำวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

ท้ายสุดผู้วิจัยต้องขอบคุณกลุ่มแรงงานข้ามชาติ สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ที่เป็นครูที่สอนให้ผู้วิจัยได้เข้าใจคำว่า “มนุษย์” ที่เป็นมนุษย์โดยมีคุณค่าด้วยศักดิ์ศรีที่มีสิทธิเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเกิดที่แห่งใดในโลกนี้ ผู้ซึ่งทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สมบูรณ์แบบที่สุด

กุลภา สกุลเอี่ยม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(10)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารงาน และวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บริบทชุมชน.....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน.....	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ.....	26
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่น.....	34
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	41
ผู้ให้ข้อมูลรอง.....	41
เครื่องมือ.....	41
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การตรวจสอบข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	44
ปัญหาสิทธิต่างๆไปของแรงงานข้ามชาติ.....	44
ปัญหาสิทธิมนุษยชนตามหลักปรัชญาสากล.....	59
แนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน.....	72
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผลการวิจัย.....	77
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	81
บรรณานุกรม.....	82
นุคธานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก ภาพประกอบของรายงานข้ามชาติ.....	91
ภาคผนวก ข อาชีพที่ห้ามแรงงานข้ามชาติทำ.....	97
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการสัมภาษณ์.....	101
ประวัติผู้วิจัย.....	103

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนที่ตำบลพะตง	11
2 พะตงในอดีต	13
3 โรงงานในตำบลพะตง	39
4 การลงสนามเก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติ	40
5 บ้านและการคมนาคมในประเทศลาวของแรงงานข้ามชาติลาว	47
6 เอกสารบางส่วนในการเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติ	53
7 พาสปอร์ตของผู้วิจัยและเอกสารของแรงงานข้ามชาติ	55
8 การแต่งกายที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ	65
9 คลินิกในทุ่งลุงที่มีแรงงานข้ามชาติไปใช้บริการเป็นจำนวนมากทุกวัน	69
10 การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติพม่าและกัมพูชาที่พบเห็นได้ทั่วไปในพะตง	92
11 การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติชาย เมื่อเดินทางไปนอกสถานที่	92
12 ร้านขายหมากพลูให้แก่แรงงานข้ามชาติ	93
13 บ้านพักของแรงงานข้ามชาติ	94
14 การขยายการสร้างบ้านพักให้แก่แรงงานข้ามชาติ	95
15 บ้านเช่าที่เปิดให้แรงงานข้ามชาติเช่า	96

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมมาตั้งแต่ในอดีต ประชากรส่วนใหญ่ในอดีตประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยใช้แรงงานของตนเองเป็นหลัก ต่อมาเมื่อรัฐบาลกำหนดให้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเข้ามาพัฒนาประเทศ ทำให้ประเทศไทยเริ่มพัฒนาจากสังคมเกษตรกรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆอย่างรวดเร็ว ความเป็นสังคมที่ขยายเป็นสังคมเมือง จากชุมชนเล็กๆ กลายเป็นชุมชนที่ขยายเป็นวงกว้าง มีการสร้างโรงแรม ศูนย์การค้า โรงงานอุตสาหกรรมขึ้น เป็นการตอบสนองนโยบายการพัฒนาของรัฐ ทำให้ความต้องการการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้น มีการอพยพย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อมาขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ผลจากการพัฒนาทำให้คนมีการศึกษาสูงขึ้นมีการสร้างแรงงานเฉพาะด้านขึ้นมาเพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนาของรัฐ ซึ่งมีทั้งหมด 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ สาขาวิชาชีพ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ บัญชี (ชูศักดิ์ ประเสริฐ 2554)

อย่างไรก็ตามเมื่อฐานการศึกษาของคนไทยสูงขึ้น เพราะคนที่คิดว่าการเรียนหนังสือให้สูงๆจะทำให้มีความรู้และจะได้งานทำที่ดี เมื่อคนเริ่มเข้าสู่การศึกษาดังเช่นมีข้อมูลสถิติการเรียนหนังสือจากกระทรวงศึกษาธิการปี2552มีการศึกษาต่อในชั้น ม.ปลายจำนวน1,026,281คน และปี2553มีการศึกษาต่อจำนวน1,057,389คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 2553) เมื่อมีการเรียนหนังสือสูงๆส่งผลทำให้คนเลิกงานมากในภาคแรงงานอุตสาหกรรมของไทยก็ยังคงขาดแคลนแรงงานอยู่ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้แรงเป็นหลักในการทำงาน โดยเฉพาะกับงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่ใช้เทคนิคเฉพาะ ทำให้ความต้องการในการใช้แรงงานของประเทศไทยก็มีมากขึ้นตามมา จึงทำให้แรงงานมีความขาดแคลน

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลให้มีความต้องการแรงงานข้ามชาติ โดยมีการนำเข้าจากประเทศเพื่อนบ้าน จากประเทศลาว กัมพูชา พม่าก็มีมากขึ้น ประเทศไทยแม้จะไม่มีนโยบายเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองมาทำงาน ด้วยเหตุผลทางด้านความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยทางสังคม แต่เนื่องจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ขาดแคลนแรงงานระดับล่างรัฐบาลไทยจึงต้องแก้ปัญหาในลักษณะของการผ่อนปรน โดยผ่อนผันให้แรงงานที่หลบหนีเข้าเมือง

เข้ามาทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาทำงานสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว (แรงงานข้ามชาติ) ได้รับอนุญาตให้พักอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้และผ่อนผันให้ขออนุญาตทำงานได้ เป็นปัญหาต่างๆก็มีตามมาเช่นกันไม่ว่าจะเป็นปัญหา การว่างงานที่เพิ่มขึ้นของคนไทยเพราะเมื่อมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาขายจ้างก็มักจะจ้างแรงงาน เหล่านั้นด้วยสาเหตุที่จ้างได้ในค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานไทย อีกทั้งมีความอดทนสู้งานมากกว่า แรงงานไทยหรืออีกหลายๆสาเหตุ ปัญหาแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่ในประเทศไทยซึ่งเป็นเรื่องที่น่าจะเป็นปัญหาของประเทศไทยมายาวนานกว่า 10 ปีแล้ว ซึ่งปัญหาแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นนี้มาจากมูลเหตุของการขยายตัว ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านอุตสาหกรรม และการบริการของไทยมีอัตราการเจริญเติบโตสูงขึ้นเป็นลำดับ ตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาทำให้ความต้องการทางด้านแรงงาน มีปริมาณเพิ่มตามไปด้วย และสิ่งที่ตามมาก็คือ เกิดการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและการบริการมากขึ้น(กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ 2554)

หากมองย้อนกลับไปในอดีตจะพบว่าประเทศไทยใช้แรงงานข้ามชาติในธุรกิจ ก่อสร้าง ประมงเท่านั้น แต่ต่อมาแรงงานข้ามชาติได้ขยายไปในอุตสาหกรรมต่าง ๆ จนปัจจุบันมี แรงงานข้ามชาติอยู่ในแทบทุกอุตสาหกรรม แรงงานข้ามชาติจึงกลายเป็นปัญหาใหญ่ที่รัฐบาลแก้ ไม่ได้ แม้ว่าจะผ่านมารัฐบาลจะพยายามหาทางออกที่ดี ที่สุดด้วยการผ่อนผันให้นำแรงงานข้ามชาติ เข้ามาอยู่ในระบบอย่างถูกกฎหมาย จัดให้มีการขึ้นทะเบียนแต่ปัญหาต่าง ๆ ก็ไม่ได้หายไปยังรัฐบาล เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติจดทะเบียนทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมาย จำนวน แรงงานข้ามชาติก็ยิ่งขยับขึ้นเรื่อย ๆ จากเดิมที่มีอยู่ 2-3 แสนคน ก็เพิ่มขึ้นมาเป็น 1.3 ล้านคน และถ้า รวมแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยแบบผิดกฎหมายด้วย ตัวเลขจะพุ่งเป็น 2 ล้านกว่าคน การเพิ่มแรงงานข้ามชาติสูงในประเทศไทย หากปีไหนที่รัฐบาลไม่ผ่อนผันให้จดทะเบียนแรงงาน ต่าง ๆ แรงงานกลุ่มนี้ก็จะหลุดลงไป นโยบายของรัฐบาลเป็นสิ่งที่ฝืนธรรมชาติ ประเทศไทยมี แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายอยู่เป็นจำนวนมาก ถ้าภาคอุตสาหกรรมต้องการแรงงานก็สามารถนำ คนเหล่านี้เข้ามาแทนที่ได้ทันที ต้องการกี่คนก็เจ้านายหน้าได้เลย ไม่ต้องรออนุญาตให้ขึ้น ทะเบียนใหม่ เพราะแรงงานกลุ่มนี้อยู่ในประเทศไทยมานาน นอกจากจะมีทักษะในการทำงานแล้ว ยังพูดภาษาไทยได้ ทำให้ การสื่อสารสะดวกขึ้นปัญหาแรงงานข้ามชาติในวันนี้มีหลายเรื่องที่ยังแก้ ไม่ได้ เพราะหากจังหวัดไหนจ้างแรงงานข้ามชาติเยอะค่าจ้างแรงงานก็ต่ำลงไปด้วย โอกาสที่คน ไทยจะมีงานทำก็น้อยซึ่งจากการสำรวจข้อมูลแรงงานข้ามชาติล่าสุดใน 4-5 จังหวัดพบว่า ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานราคาถูกไม่ได้ดูแลในเรื่องของสวัสดิการ การคุ้มครองอันตรายจากการ ทำงาน ด้วยข้อมูลเหล่านี้ ในเชิงนโยบายจึงเห็นได้ชัดว่าทั้งภาครัฐและเอกชนยังไม่ประสบ

ความสำเร็จในการลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ เพราะทุกภาคส่วนมีแต่พูดถึงการใช้แรงงานข้ามชาติในจำนวน ที่มากขึ้น(ประชาชาติ 2554)

เมื่อมีการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามามักจะถูกละเลยหรือมองข้ามความเท่าเทียมของแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นทั้งๆที่แรงงานข้ามชาติก็เป็นมนุษย์เช่นเดียวกับเราการเลือกปฏิบัติจึงมีความแตกต่างจากคนไทยหรือแรงงานไทยโดยสิ้นเชิงโดยลึ้มมองไปว่า มนุษย์ทุกคนมีสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดก็คือสิทธิความเป็นมนุษย์เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความเท่าเทียมกันในแง่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเพื่อดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษาศาสนา สถานภาพทางกายและรวมทั้งความเชื่อทางการเมืองหรือความเชื่ออื่นๆที่ขึ้นกับพื้นฐานทางสังคม สิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถถ่ายทอดหรือ โอนให้แก่อื่นได้(ชะวัชชัย ภาติณฐ 2548,29)

กล่าวได้ว่าสิทธิมนุษยชนจึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่าและได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายครอบคลุมวิถีชีวิตของมนุษย์ทุกคนตั้งแต่เกิดจนตายทัศนคติบางอย่างของมนุษย์ที่มีต่อสิทธิมนุษยชน อาจเป็นอุปสรรคต่อการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน เช่น สิทธิมนุษยชนเป็นของตะวันตก ไม่เหมาะกับประเทศในภูมิภาคอื่นเป็นการไม่ยอมรับว่าสิทธิมนุษยชนมีความเป็นสากล และเป็นของมนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกนี้ผู้มีอำนาจรัฐหรือแม้แต่สื่อมวลชนบางกลุ่ม ที่บอกว่าสิทธิมนุษยชนไม่เหมาะสมกับสังคมไทยเมื่อมีปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น หรือสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งไม่จำเป็น คนส่วนใหญ่ที่ไม่ประสบปัญหาการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วยตัวเองมักมองไม่เห็นความสำคัญของสิทธิมนุษยชนหรือเห็นว่าการที่ผู้อื่นถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ใช่ปัญหาที่ต้องใส่ใจ(สกล สกลเดช 2541,6-10)

สิทธิของแรงงานนั้นถือเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญมาก โดยจะเห็นได้ว่าปัญหาความขัดแย้งหรือการต่อสู้ดิ้นรนของมนุษยชาตินับแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันส่วนใหญ่จะมีสาเหตุมาจากการที่ชนชั้นกรรมาชีพที่เป็นกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ของโลก ถูกกดขี่ข่มเหง สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานถูกละเมิด มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานอย่างหลากหลาย ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากทั่วโลก ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ไม่ได้รับค่าจ้างที่สามารถให้แรงงานและครอบครัวดำรงชีวิตได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ซึ่งการที่แรงงานถูกละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานดังกล่าวส่งผลให้สิทธิมนุษยชนของแรงงานด้านอื่นๆ ต้องถูกระทบหรือจำกัดไปโดยปริยาย ปัญหาดังกล่าวได้มีการตระหนักและได้มีการประกาศเตือนไว้ในคำนำของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งแต่ปี ค.ศ. 1919 ที่ว่า "ความล้มเหลวของประเทศในการคุ้มครองให้เกิดสภาพการทำงานอย่างมีหลักมนุษยธรรม

เป็นอุปสรรคขัดขวางทำให้ประเทศต่างๆ ไม่สามารถพัฒนาสภาพการณ์ต่างๆ ในประเทศของตนเองได้" ยิ่งไปกว่านั้นในสภาพโลกที่ไร้พรมแดนในปัจจุบันทำให้ความต้องการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกนั้นสูงขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการส่งเสริมการเปิดเสรีการค้าและพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ ซึ่งมีการขยายตัวอย่างมากในประเทศกำลังพัฒนา ทำให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานขึ้นตัวอย่างหลากหลาย เพื่อที่ช่วยลดต้นทุนเชิงพาณิชย์ เพื่อเป็นการดึงดูดให้นักลงทุนต่างชาติ เข้ามาลงทุน และเพื่อแข่งขันกับประเทศอื่น ที่น่าเศร้าคือเมื่อทุกประเทศปฏิบัติตามแนวความคิดดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า Race to the Bottom หรือ การวิ่งแข่งกันไปสู่ความหายนะ เพราะในที่สุดผลลัพธ์คือ เมื่อมีการปล่อยให้แข่งขันกันอย่างเต็มที่ทุกประเทศก็มุ่งที่จะลดต้นทุนการผลิตโดยการลดระดับมาตรฐานแรงงานให้ต่ำกว่าประเทศอื่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุม ก็จะทำให้มาตรฐานแรงงานทั่วโลกเสียไปในที่สุด เพื่อเป็นการป้องกันจึงต้องมีการกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลกเอาไว้เพื่อที่ทุกประเทศจะได้มีการแข่งขันกันบนพื้นฐานเดียวกันดังที่ระบุไว้ใน ปฏิญญา ฟิลลาเดลเฟีย (1944) มีหลักการสำคัญคือ แรงงานไม่ใช่สินค้า เสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอันยั่งยืน ความจนทุกแห่งหนเป็นอันตรายต่อความเจริญ นอกจากการคุ้มครองสิทธิของแรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศนั้นเองจะต้องอาศัยกฎหมายระหว่างประเทศเข้ามาคุ้มครอง (คู่มือฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ 2550,39-40)

อย่างไรก็ดีแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยในปัจจุบันยังคงกระจายตัวอยู่ในหลายๆจังหวัดของประเทศ ตามสถิติจำนวนแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศไทยมติคณะรัฐมนตรีเดือนเมษายน 2547 ได้เปลี่ยนระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ โดยได้กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ผลปรากฏว่ามีแรงงาน เด็ก และผู้ติดตามที่มารายงานตัวขึ้นทะเบียนจำนวน 1,284, ในปี พ.ศ.2548 มีแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ต่อทะเบียนอนุญาตทำงาน จำนวน 705,293 คน ในปี พ.ศ. 2549 มีแรงงานที่ขอต่อทะเบียนอนุญาตทำงานจำนวนเพียง 460,014 คน รัฐบาลจึงเปิดโอกาสให้มีการรับจดทะเบียนอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติใหม่ปรากฏว่ามีแรงงานมาขอจดทะเบียน จำนวน 208,000 คน รวมกับแรงงานเดิมที่ต่อใบอนุญาตทำงาน เป็นจำนวน 668,014 คนในปีพ.ศ.2550 รัฐบาลเปิดให้มีการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน แต่ก็เปิดโอกาสให้มีการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในเขต 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส) ซึ่งมีแรงงานมาขอจดทะเบียนจำนวนเพียง 11,997 คน และในปีพ.ศ. 2551 มีจำนวนแรงงานที่ต่อใบอนุญาตทำงานทั่วประเทศ จำนวน 454,262 คน แต่จากการประเมินขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ คาดว่าน่าจะมีแรงงานที่ไม่ขึ้น

ทะเบียนมากกว่า 4 เท่า ซึ่งจำนวนทั้งหมดน่าจะมีไม่น้อยกว่า 3 ล้านคน ทั่วประเทศ โดยเป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กว่าร้อยละ 80 ซึ่งกระจายตัวอยู่ตามภาคการผลิตที่ต้องการแรงงานระดับล่าง และกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ (สำนักงานการจัดหางานจังหวัดสงขลา 2554)

อนึ่งการจดทะเบียนจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลาได้ระบุถึงยอดของการจดทะเบียนใหม่แรงงานต่างด้าวพื้นที่จังหวัดสงขลา หลังหมดเขตการขอใบอนุญาตเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2553 มียอดแรงงานต่างด้าวใหม่ 23,420 คน รวมกับยอดเดิมที่มาต่ออายุไปแล้ว จะมีแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย 36,525 คน เป็นแรงงานอาชีพสวนยางพารามากที่สุด รองลงมา ก่อสร้าง อุตสาหกรรมโรงงานและประมง เป็นสัญชาติพม่าถึง 95% ส่วนที่เหลืออีก 5% เป็นสัญชาติกัมพูชา และลาว แรงงานเหล่านี้จะสามารถแก้ปัญหาการจ้างงาน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างได้ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา กล่าวว่า การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวรอบใหม่และการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งหมดเขตในวันที่ 29 สิงหาคม 2553 มีแรงงานต่างด้าวมาขอจดทะเบียนใหม่ถึง 23,420 คน รวมกับยอดเดิมที่มาต่ออายุไปแล้ว จะมีแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย 36,525 คน เป็นแรงงานต่างด้าวอาชีพสวนยางพารามากที่สุด รองลงมา ก่อสร้าง อุตสาหกรรมโรงงานและประมง เป็นสัญชาติพม่าถึง 95% ส่วนที่เหลืออีก 5% เป็นสัญชาติกัมพูชาและลาว มีนายจ้างมายื่นขอรับใบอนุญาตทำงานจำนวน 1,251 ราย (สำนักงานการจัดหางานจังหวัดสงขลา 2554)

ทั้งนี้การเปิดจดทะเบียนใหม่ในครั้งนี้สามารถแก้ปัญหาการจ้างงาน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างได้ การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในครั้งนี้จะสิ้นสุดการทำงานในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 ขึ้นตอนหลังจากนี้ไปจะต้องมีการพิสูจน์สัญชาติเพื่อเป็นการรับรองบุคคลเหล่านี้ให้เป็นบุคคลที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ทางสำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา จะทำการตรวจสอบผู้ประกอบการและแรงงานที่ไม่มายื่นขอใบอนุญาตและมีแรงงานเถื่อน หากตรวจพบจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายทั้งนายจ้างและแรงงานทันทีโดยไม่มีการอนุโลมใดๆ ผู้ประกอบการจะมีโทษปรับตั้งแต่ 10,000 – 100,000 บาท ต่อแรงงานข้ามชาติ 1 คน พร้อมดำเนินคดีตามกฎหมายแรงงาน ส่วนแรงงานข้ามชาติจะมีความผิดฐานลักลอบทำงานในราชอาณาจักรโดยผิดกฎหมาย มีโทษทั้งจำและปรับ พร้อมผลักดันกลับประเทศกัมพูชา และจะไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีก (สำนักงานการจัดหางานจังหวัดสงขลา 2554)

กลุ่มแรงงานข้ามชาติก็เป็นแรงงานกลุ่มที่มีความเปราะบางยิ่งที่ควรได้รับความสนใจต่อการปกป้องสิทธิในระดับนานาชาติเช่นเดียวกันเนื่องจากกฎหมายภายในประเทศส่วนใหญ่ มักไม่สามารถคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สืบเนื่องจากสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และทัศนคติของพลเมืองในประเทศนั้นๆ ไม่เอื้ออำนวยต่อการคุ้มครอง

สิทธิของพวกเขา ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานข้ามชาติ เป็นแรงงานกลุ่มที่ถูกละเมิดสิทธิด้านต่างๆ อันเนื่องมาจากสถานะความเป็นผู้มาใหม่ หรือคนนอก ของพวกเขา โดยเฉพาะการที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นมีเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมที่ต่างไปจากประชาชนในประเทศที่ตนเดินทางเข้ามาค้าแรงงาน ซึ่งหากขาดการตรวจสอบหรือกดดันจากประชาคมโลกแล้ว สิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศผู้รับก็อาจไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างที่ควรจะเป็น(คู่มือฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ 2550 ,39-40)

กลุ่มแรงงานข้ามชาติในอำเภอหาดใหญ่ซึ่งเป็นแรงงานที่มีความสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของหาดใหญ่เช่นเดียวกับแรงงานไทยโดยที่หาดใหญ่เป็นสังคมเมืองที่มีความเจริญรุ่งเรืองมีการพัฒนาสู่ความเป็นอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยอำเภอหาดใหญ่มีพื้นที่ในหลายๆตำบลที่มีการขยายตัวของอุตสาหกรรมแรงงานข้ามชาติจึงเข้ามามีส่วนสำคัญเช่นเดียวกับตำบลพะตง ที่เป็นส่วนหนึ่งของภาคอุตสาหกรรมที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นตำบลที่อยู่ห่างจากอำเภอหาดใหญ่ไปทางทิศใต้เป็นทางผ่านที่มุ่งไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย เป็นตำบลที่มีการติดต่อธุรกิจการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมจากประเทศเพื่อนบ้านในการลงทุนหลายๆภาคส่วนของธุรกิจ มีการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมต่างๆหลายๆกิจการ ทำให้ความต้องการแรงงานก็มีมากขึ้นตามลำดับทั้งที่เป็นแรงงานไทยเองหรือแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่ไ้แรงเป็นหลักเพราะอุตสาหกรรมที่ผลิตในตำบลพะตงเป็นที่ต้องการของประเทศเพื่อนบ้านสูง มีการส่งออกอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้นในลำดับต่อไป อีกทั้งตำบลพะตงยังมีวัดอุทิศที่สำคัญๆของท้องถิ่น นั่นคือยางพาราที่สามารถนำมาใช้ผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมได้หลายๆผลิตภัณฑ์ เช่น ถุงมือแพทย์ ยางรถยนต์ เป็นต้นจึงทำให้นักลงทุนจากประเทศเพื่อนบ้าน และนักลงทุนชาวไทยเข้ามาลงทุนจัดตั้งโรงงานในตำบลพะตงเพื่อส่งออกต่างประเทศรวมไปถึงส่งในประเทศไทยเองด้วยเช่นกัน มีทั้งโรงงานขนาดใหญ่ เช่น บริษัทสยาม-เซมเพอร์เมด บริษัทเซฟสกินคอร์เปอเรชั่น บริษัทเซาท์เทิร์นคอนกรีตบล็อก บริษัทพานเวลพลัส บริษัทไคเนียร์กระบี่ บริษัทสยามไฟเบอร์บอร์ด โรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็ก โดยมีคนงานประมาณ 15,000 คน อุตสาหกรรมหลัก คือ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากยางพารา เช่น ถุงมือ ยาง ยางแท่ง น้ำยางข้น เฟอร์นิเจอร์จากไม้ยางพารา โรงงานแปรรูปขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ โรงงานทำรูป จึงมีการหลั่งไหลการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ

ดังนั้นเมื่อมีความต้องการแรงงานมากขึ้นแรงงานข้ามชาติก็เข้ามาทำงานในตำบลพะตงมาก ปัญหาต่างๆของแรงงานข้ามชาติก็มีตามมาเช่นกันเช่นเดียวกับปัญหาการถูกละเมิดสิทธิของแรงงานก็มีมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีใบอนุญาตในการทำงาน

ด้านสิทธิเพียงพอหรือมีปัญหาเป็นอย่างไรซึ่งในตำบลพะตงมีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเทศบาล
หลายๆ โรงงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและความมุ่งมั่นที่จะศึกษางานวิจัยชิ้นนี้เพื่อที่จะนำมามอบ
ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปรับใช้ให้กับสังคมเมืองหาดใหญ่สังคมในตำบลพะตงและสังคม
อื่นๆ ที่มีปัญหาของการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติผู้วิจัยตั้งใจและเพียรพยายามที่จะศึกษา
งานวิจัยชิ้นนี้อย่างจริงจังและตั้งใจจริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ
ภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีใบอนุญาตในการทำงานมี
ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาค
อุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ
ภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการวิจัยเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมใน
เขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลานำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. เป็นเสียงสะท้อนจากแรงงานข้ามชาติให้เห็นถึงปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของ
แรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมเขตเทศบาลตำบลพะตง
2. เป็นแนวทางในการนำไปกำหนดนโยบายในการวางแผนการจัดการและการ
แก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมให้กับเทศบาลตำบลพะตง
รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ
ภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาผู้วิจัยใช้พื้นที่ทำการศึกษาเฉพาะ
กลุ่มแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาที่ทำงานอยู่
ในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยการเก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่จริง

เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักคือแรงงานข้ามชาติและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเหล่านั้น ตลอดจนการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยเอง

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น ที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและมีใบอนุญาตในการทำงานประเด็นของการศึกษาจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ โดยมุ่งนำแนวทางศึกษาในประเด็นของสิทธิที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของมนุษย์ซึ่ง ปรากฏอยู่ในบทบัญญัติข้อ 22 ได้แก่ สิทธิในความปลอดภัยของชีวิต สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่ดีและอย่างพอเพียงตลอดจนสิทธิในการหยุดพักผ่อนจากการทำงาน มาเป็นแนวทางหลักในการวิจัยครั้งนี้

นิยามศัพท์เฉพาะ

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในการทำงานที่ควรจะได้รับอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันในแง่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติใดหรือชนชั้นใดในสังคมและสิทธิอื่นๆ ไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่ผู้อื่นได้โดยสิทธิมีกฎหมายครอบคลุม ซึ่งมี 4 ด้าน คือ

1. สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม
2. สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม หมายถึง สถานที่ทำงานของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม
3. สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย หมายถึง การได้รับการชดเชยในด้านการเงิน การรักษาพยาบาลหรือการหยุดพัก ของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม
4. สิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพ หมายถึง การก่อตั้งหรือการรวมกลุ่มเป็นสหภาพเพื่อการเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆกับนายจ้างของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานภาคอุตสาหกรรม สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาโดยวิธีการที่ถูกกฎหมายที่มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและมีใบอนุญาตในการทำงาน

ภาคอุตสาหกรรม หมายถึง ภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ที่ตั้งอยู่ในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

ปัญหา หมายถึง ลักษณะปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ
ภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

แนวทางแก้ไข หมายถึง แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นกับ
แรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขต ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาโดยวิธีการถูกกฎหมายที่มีใบอนุญาตในการทำงานในตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่ ได้มีการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาดังนี้

บริบทชุมชน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

บริบทชุมชน

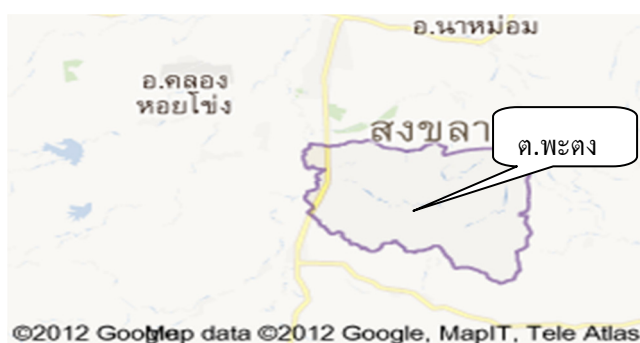
การศึกษาเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขต ตำบลพะตงอำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลามีเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ อำเภอหาดใหญ่เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดสงขลา เป็นที่ตั้งของนครหาดใหญ่ เป็นเมืองใหญ่ที่สุดของภาคใต้ตอนล่าง หาดใหญ่เป็นเมืองที่มีชื่อเสียงในหลายด้าน เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของประเทศไทยโดยเฉพาะแถบประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย หาดใหญ่เป็นเมืองศูนย์กลางการค้า เศรษฐกิจ การศึกษา และท่องเที่ยวที่สำคัญของภาคใต้ อำเภอหาดใหญ่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดสงขลา คำขวัญที่ว่า “ชุมทางปักษ์ใต้ หลากหลายเศรษฐกิจ ชีวิตอุดม รื่นรมย์ธรรมชาติ ชายหาดแหลมโพธิ์ สัมผัสโอสิชมพู่ คุ้คลองอู่ตะเภา ขุนเขาโดนงาช้าง” ซึ่งเป็นคำขวัญประจำเมืองหาดใหญ่ (งานประชาสัมพันธ์เทศบาลนครหาดใหญ่ 2554) อำเภอหาดใหญ่ เป็นศูนย์กลางด้านการค้าและธุรกิจของภาคใต้ ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และเป็นประตูผ่านไปยังประเทศเพื่อนบ้านคือ มาเลเซีย และสิงคโปร์ เนื่องจากอยู่ห่างจากด่านสะเดาเพียง 60 กิโลเมตร ปัจจัยที่ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมากก็คือ การเป็นศูนย์กลางทางด้านต่างๆ ธุรกิจการค้า การขนส่ง การสื่อสาร การคมนาคม การศึกษา และการท่องเที่ยวตัวเมืองหาดใหญ่ตัวเมืองหาดใหญ่เป็นเมืองที่ค่อนข้างจะทันสมัย ประกอบด้วยอาคารบ้านเรือน ร้านค้าพาณิชย์ต่างๆ มากมาย โดยตั้งต้นจากจุด

หนึ่งในย่านกลางใจเมือง เช่น ถนนนิพัทธ์อุทิศ 1,2 หรือ 3 มีศูนย์การค้าหลายแห่งคือ ศูนย์การค้าลิโด้ ศูนย์การค้าไอเดียน ถนนเสน่หานุสรณ์ ศูนย์การค้าหาดใหญ่พลาซ่า และตลาดซีกิมหยง ถนนเพชรเกษม ซึ่งย่านการค้าเหล่านี้อยู่ในบริเวณกลางใจเมืองที่สามารถเดินไปถึงได้อย่างสะดวก ระยะทางห่างจากตัวเมืองสงขลา 30 กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตามเส้นทางรถไฟ ประมาณ 974 กิโลเมตร และทางรถยนต์ประมาณ 993 กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศของอำเภอหาดใหญ่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มกว้างใหญ่ มีแนวภูเขาทางด้านทิศตะวันตก ทิศใต้ และทิศตะวันออก โดยพื้นที่ลาดจากทิศใต้และทิศตะวันตกไปสู่ทะเลสาบสงขลา มีพื้นที่ติดกับทิวเขาบรรทัดทางทิศเหนือ และติดกับทิวเขาสนกาลาศีรีทางทิศตะวันตกและทิศใต้ ภูเขาที่สำคัญได้แก่ เขาคอหงส์ เขาแก้ว เขาวังพา และเขาน้ำน้อยสภาพภูมิอากาศมีความคล้ายคลึงกับสภาพอากาศโดยทั่วไปของภาคใต้ที่อยู่ในเขตภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน แบ่งออกเป็น 2 ฤดูกาล คือฤดูฝนและฤดูแล้ง ฤดูฝนมี 2 ระยะ เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน และเดือนกันยายน-ธันวาคมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่อำเภอหาดใหญ่ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15 แห่ง และ 1 ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญคือตำบลพะตง (งานประชาสัมพันธ์เทศบาลนครหาดใหญ่ 2554)

ตำบลที่ซึ่งเป็นตำบลที่มีความสำคัญในการใช้เส้นทางติดต่อการค้ากับประเทศเพื่อนบ้านของไทยที่จะต้องเดินทางผ่านไปยังด่านสะเดา และด่านปาร์ดังเบซา ทั้งการท่องเที่ยวและการขนส่งสินค้า นับได้ว่ามีความสำคัญมาตั้งแต่ในอดีตกาล จนถึงสมัยปัจจุบันยังมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ โดยในสมัยอดีตกาลพะตงนับว่าเป็นสถานที่ที่สำคัญมากๆ เพราะมีการคมนาคมสะดวกทั้งทางบก ทางน้ำ ทางรถไฟจึงได้มีการบันทึกเกี่ยวกับตำบลพะตงไว้ดังต่อไปนี้

ภาพประกอบที่ 1 แผนที่ตำบลพะตง



ที่มา:แผนที่ตำบลพะตง (ออนไลน์)สืบค้นเมื่อ20 พฤศจิกายน 2554

ตำบลพะตงถือได้ว่าเป็นพื้นที่แห่งแรกของจังหวัดสงขลาที่มีการบันทึกไว้ในเอกสารประวัติศาสตร์ โดยปรากฏในคำฟ้องของเจ้าพระยานคร(พัฒน์) ต่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ในปี พ.ศ. 2334 ว่าที่ตำบลพะตงกับตำบลบ้านการ่า อยู่ในแขวงเมืองไทรบุรี ในสมัยนั้นเมืองไทรบุรีขึ้นกับนครศรีธรรมราช จึงทำให้สันนิษฐานได้ว่าตำบลพะตงน่าจะมีประชาชนตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนมาก่อนสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ หากใหญ่เป็นจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในอดีตโดยในปี พ.ศ. 2381 เมื่อเกิดเหตุการณ์กบฏเมืองไทรบุรี กองทัพไทยใช้หากใหญ่เป็นแนวป้องกันเมืองสงขลาและพัตลุจากการโจมตีของกบฏเมืองไทรบุรี ปรากฏในพงสาวดารเมืองสงขลา เรียบเรียงโดยพระยาวิเชียรคีรี (ชม) กล่าวถึงเหตุการณ์นี้ว่า “พระยาสุนทรารักษ์ (บุญสังข์) ช่วยราชการเมืองสงขลา แต่งให้ขุนต่างตากุมไพร่ 500 คน ไปตั้งค่ายมั่นรักษาอยู่ที่ “พะตง” ที่การ่าริมเขตแดนเมืองไทรบุรี” ภายหลังจากการก่อกบฏ ของเมืองไทรบุรีสิ้นสุดลงการติดต่อระหว่างสงขลากับไทรบุรีเพิ่มมากขึ้นจนเส้นทางหากใหญ่ พะตง พังลา ปริก และสะเดากลายเป็นเส้นทางข้ามคาบสมุทรที่สำคัญ ในปี พ.ศ. 2405 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าให้สร้างถนนติดต่อระหว่างเมืองสงขลา- เมืองไทรบุรี ทำให้เมืองต่างๆ ซึ่งตั้งอยู่บนถนนสายดังกล่าวเริ่มมีการรวมตัวจัดตั้งเป็นชุมชนขนาดใหญ่ตามเส้นทางของพระสฤทธ์พจนกรณม์ ได้บันทึกไว้ใน “รายงานว่าด้วยการตรวจแหลมมลายูใน พระราชอาณาเขต ร.ศ.113(พ.ศ. 2437)” ว่าขณะนั้นเมืองสงขลา แขวงเมืองแบ่งเป็น 15 ส่วน เรียกว่าอำเภอ ได้แก่ อำเภอกลิ่ง อำเภอเมือง อำเภอนา อำเภอวัง อำเภอจะพัง อำเภอพะโคะ อำเภอระโนด อำเภอจะนะ อำเภอพะวง อำเภอวังชิง “อำเภอพะตง” อำเภอการ่า อำเภอกำแพงเพชร อำเภอรัตภูมิ และอำเภอพะเกิด ต่อมาพระยาวิเชียรคีรี(ชม) เจ้าเมืองสงขลาเห็นว่ากรมการในเมืองสงขลา มีมาก ไม่มีประโยชน์อันใดจึงได้ยกเลิกนายอำเภอเสีย (งานประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลพะตง 2554)

ภาพประกอบที่ 2 พะตงในอดีต



ที่มา:ภาพถ่ายโดยงานประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลพะตง

ในช่วงยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่สองที่ทำการกำนัน ตำบลพะตงตั้งอยู่บริเวณบ้านควนเนียง ซึ่งอยู่ห่างจากที่ตั้งสำนักงานเทศบาลตำบลพะตงในปัจจุบัน ไปทางทิศตะวันออกประมาณ 3 กิโลเมตร ในปี พ.ศ.2452 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงมีพระราชโองการให้ก่อสร้างสายทางรถไฟสายใต้เชื่อมต่อกับมาเลเซีย โดยในช่วงที่ผ่านมาพื้นที่ตำบลพะตงได้มีการก่อสร้าง “สถานีรถไฟศาลาท่งลุง” ขึ้นประมาณปี พ.ศ. 2454 ที่บริเวณบ้านท่งลุง ห่างจากถนนกาญจนวนิชไปทางทิศตะวันออกประมาณ 200 เมตร เมื่อมีผู้คนมาตั้งบ้านเรือนเพิ่มมากขึ้น “พระอริการมาก ดิสสโร” หรือ “หลวงพ่อดีมาก” พระภิกษุที่ได้รับความเคารพนับถืออย่างสูงจากประชาชนทั่วไป เห็นว่าพื้นที่บริเวณบ้านท่งลุงยังไม่มีวัด หลวงพ่อดีมากจึงได้ก่อสร้างวัดท่งลุงขึ้น เมื่อพื้นที่บริเวณบ้านท่งลุงได้ขยายตัวเติบโตขึ้นมีความเจริญเติบโตมากขึ้น ปัญหาต่างๆ ก็เริ่มหลากหลายมากขึ้น มีลักษณะคล้ายปัญหาของเมืองต่างๆ โดยทั่วไป เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย ถนนหนทางที่เป็นหลุมเป็นบ่อ กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดตั้งให้พื้นที่ตลาดท่งลุงเป็น “สุขาภิบาลพะตง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งสุขาภิบาลพะตง เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2499 ในระยะแรกเริ่มสุขาภิบาลพะตง มีพื้นที่ 0.68 ตร.กม. ครอบคลุมพื้นที่ตลาดท่งลุง และบริเวณโดยรอบสุขาภิบาลพะตงนี้เอง คือ จุดเริ่มต้นของการที่ให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลพะตงเข้ามาช่วยเหลือดูแลการบริหารบ้านเมืองของตนเอง

"พะตง" เป็นชื่อของตำบล เรียกชื่อตามพื้นที่ของตำบล ซึ่งมีลำคลองไหลผ่านหลายสาย มีพืชที่ขึ้นอยู่มิฝงคลองอย่างหนาแน่นตลอดลำคลอง คือ "ไผ่ตง" เมื่อแบ่งเขตการปกครองเป็นตำบลจึงได้ชื่อว่า"ตำบลไผ่ตง" และได้เพี้ยนมาเป็น"ตำบลพะตง"จนถึงปัจจุบันนี้

เมื่อตำบลพะตงเป็นตำบลที่เจริญขึ้นมีการขยายเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่กว้างขึ้นมีสถานประกอบการหลายกิจการทำให้ความต้องการแรงงานก็มีมากขึ้นตามลำดับทั้งที่เป็นแรงงานไทยเองหรือแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่ใช้แรงเป็นหลักเพราะอุตสาหกรรมที่ผลิตในตำบลพะตงเป็นที่ต้องการของประเทศเพื่อนบ้านสูง มีการส่งออกอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้นในลำดับต่อไป อีกทั้งตำบลพะตงยังมีวัดอุทิศที่สำคัญๆของท้องถิ่น นั่นคือย่างพาราที่สามารถนำมาใช้ผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมได้หลายๆผลิตภัณฑ์ ความต้องการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็มีมากขึ้น ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติก็เข้ามาในพื้นที่ทำให้ปัญหาต่างๆที่เกี่ยวกับแรงงานในตำบลพะตงมีตามมาเช่นกัน ซึ่งในตำบลพะตงมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ตั้งอยู่มากมาย ที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย และ จ่ายภาษีให้กับเทศบาลพะตง มีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. บริษัท อุตสาหกรรมกะลามะพร้าวเพิ่มทรัพย์ จำกัด
2. ห้างหุ้นส่วนจำกัด รุ่งเรืองกิจน้ำมันพืช
3. บริษัท ที ซี เค ฟู้ดแอนด์ฟู้ด จำกัด
4. บริษัท เอเชียน โอ๊ค จำกัด
5. ม.สัมพันธ์
6. บริษัท เอ.พี.วู้ด จำกัด
7. บริษัท สยาม ไฟเบอร์บอร์ด จำกัด
8. บริษัท พาเนล พลาสติก จำกัด
9. บริษัท เอเชียน โอ๊ค จำกัด
- 10.บริษัท เอ.พี.เอส.วู้ด โปรดักส์ จำกัด
- 11.บริษัท เอสทีเอ เฟอร์นิเจอร์ กรุ๊ป จำกัด
- 12.บริษัท พาเนล เดคคอร์ด จำกัด
- 13.บริษัท ไคเนีย กระบี่ จำกัด
- 14.ไนน์ ออแกนิกส์
- 15.บริษัท โมสฟลาย (ไทย) จำกัด
- 16.บริษัท หาดสินรับเบอร์ จำกัด
- 17.บริษัท รับเบอร์แลนด์โปรดักส์ จำกัด

18. บริษัท เซาท์-อีสท์ รีบเบอร์ จำกัด
19. บริษัท เอช-เค รีบเบอร์ จำกัด
20. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านควนจีแรด จำกัด
21. บริษัท ออมนิสตาร์ จำกัด
22. สหกรณ์กองทุนสวนยางพะตง จำกัด
23. บริษัท เมย์เทค อินคัสทรีส์ จำกัด
24. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านทุ่งปรือ จำกัด
25. บริษัท เซฟสกิน คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
26. บริษัท เซมเพอร์เฟกซ์ เอเชีย จำกัด
27. บริษัท สยามเซมเพอร์เมด จำกัด
28. บริษัท เท็น โค รีบเบอร์ เทคโนโลยี จำกัด
29. บริษัท วี-ฟิงเกอร์ อินคัสทรี จำกัด
30. บริษัท เท็น โค รีบเบอร์ เทคโนโลยี จำกัด
31. บริษัท ภาคใต้พลาสติก จำกัด
32. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยเวสต์ พลาสติก (1990)
33. โรงพลาสติกเชื่อมฮวด
34. บริษัท เซาท์เทิร์น คอนกรีต บล็อก จำกัด
35. บริษัท เบญจพร คอนกรีต โปรดักส์ จำกัด
36. เข็มจื่อ
37. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาคใต้หลังคาเหล็ก
38. นำสินอุตสาหกรรม
39. บริษัท อีโค เจนเนอร์เรชั่น จำกัด
40. บริษัท กรี เอ็นเนอร์จี จำกัด

ซึ่งภายในพื้นที่ของโรงงานอุตสาหกรรมที่แบ่งเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ การให้สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานทั้งที่เป็นแรงงานไทยเองและแรงงานข้ามชาติ ก็จะมีแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะของโรงงานแต่ไม่ว่าจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใด ก็ต้องอยู่ภายใต้ของสิทธิที่เป็นพื้นฐานที่ควรจะได้รับ แต่แรงงานข้ามชาติสิทธิที่ควรจะได้รับต้องเป็นสิทธิที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของมนุษย์ซึ่ง ปรากฏอยู่ในบทบัญญัติข้อ 22 ได้แก่ สิทธิในความปลอดภัยของชีวิต สิทธิในการก่อตั้งสภาพแรงงาน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่ดีและเพียงพอเพียงตลอดจนสิทธิในการหยุดพักผ่อนจากการทำงาน

สิทธิในบทบัญญัตินี้เป็นพื้นฐานที่นายจ้างต้องจัดสรรให้กับแรงงานข้ามชาติในฐานะที่มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เช่นกัน

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

ความเป็นมาของแนวคิดสิทธิมนุษยชน

โดยความเป็นมาสิทธิมนุษยชนเริ่มขึ้นในศตวรรษที่ 18 พระเจ้าหลุยส์ที่ 14 ,15 และ 16 ซึ่งเป็นกษัตริย์ของฝรั่งเศส มีส่วนทำให้เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ เพราะใช้จ่ายฟุ่มเฟือย และบูรีติภายีจากคนบางกลุ่มเท่านั้นเช่นราษฎรที่ไม่ค่อยมีทรัพย์สินอยู่แล้วส่วนพวกขุนนางกลับได้รับอภิสิทธิ์ ประชาชนถูกกดขี่ข่มเหงการปกครองดำเนินไปตามพระทัยของกษัตริย์ซึ่งได้รับการยกย่องจากพวกประจบสอพลอผู้ที่ขัดผลประโยชน์จะถูกจับ หรือคนที่มิใช่พวกของตนอาจถูกขังลี้ม เป็นเหตุให้ประชาชนเกิดความเคียดแค้นเป็นอันมาก

ช่วงเวลาดังกล่าวฝรั่งเศสได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดการปกครองแบบประชาธิปไตยของปรัชญาเมธีคนสำคัญMontesauieu และ Rousseau ประสบการณ์การต่อสู้ของประเทศอเมริกาเพื่อเรียกร้องอิสรภาพซึ่งฝรั่งเศสเคยส่งทหารไปช่วยรบ และประเทศเพื่อนบ้านคืออังกฤษก็มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย เหล่านี้เป็นมูลเหตุทำให้มีการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่เกิดขึ้นในประเทศฝรั่งเศสเมื่อ14 กรกฎาคม ค.ศ.1789 ประชาชนลุกขึ้นต่อต้านอำนาจกษัตริย์บุกเข้าทำลายคุก Bastille ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของความขมขื่นสำหรับราษฎรผู้ต่ำต้อยและยากไร้ นำไปสู่การประหารชีวิตผู้ที่เคยกดขี่ข่มเหงประชาชน ทั้งกษัตริย์ ราชนินี และขุนนางเป็นจำนวนมาก หลังจากเหตุการณ์ดังกล่าวได้มีการประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของมนุษย์และพลเมือง “Declaration des Droit de l’Homme et du Citoyen, 26 Août 1789” ซึ่งมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้ คือเน้นความเป็นอิสระและความมีสิทธิเท่าเทียมกันของมนุษย์ “เสรีภาพ” เป็นอำนาจที่จะกระทำการสิ่งใดได้โดยไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคลอื่น การรักษาไว้ซึ่งสิทธิธรรมชาติอันไม่อาจจะพรากออกไปจากมนุษย์ เช่น สิทธิในเสรีภาพ ทรัพย์สิน การตรวจค้น และการกดขี่ การรับรองสิทธิในการพูด การพิมพ์ การนับถือศาสนา และต่อภาวะที่ปราศจากการจับกุมตามอำเภอใจปรากฏการณ์การต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิเสรีภาพของประชาชนพลเมืองจากการถูกกดขี่ข่มเหงโดยผู้ปกครอง หรือรัฐมหาอำนาจในประเทศต่างๆ ดังกล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากปรากฏการณ์ของสหรัฐอเมริกาซึ่งนับได้ว่าเป็นครั้งแรกที่มีการระบุถึงหลักการอันเป็นที่ยอมรับว่าเป็นข้อกำหนดมูลฐานว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสมัยใหม่(คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน,2550)

การจัดตั้งกรมสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้นพื้นฐาน (Human Rights and Fundamental Rights) เกิดขึ้นได้ เมื่อสงครามโลกครั้งที่สองได้ยุติลงเมื่อ พ.ศ.2488 (ค.ศ.1945) โดยชัยชนะของฝ่ายสัมพันธมิตรที่มี สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส รัสเซีย เป็นผู้นำนั้น สงครามโลกครั้งที่สองได้นำความหายนะมาสู่ชีวิตและทรัพย์สินของหลายประเทศทั่วโลก ชาวโลกได้ประจักษ์ถึงความทารุณโหดร้ายของพรรคนาซีเยอรมันที่ได้ฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ชาวยิวหลายล้านคนและกระทำการข่มขู่ประชาชนทุกประเทศที่เยอรมันเข้ายึดครอง การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ การข่มขู่สิทธิสตรี เด็ก ถือเป็นการทำลายศักดิ์ศรีมนุษย์อย่างชัดเจน หัวหน้ารัฐบาลประเทศพันธมิตรต่างเห็นพ้องต้องกันว่าจะต้องแสวงหามาตรการที่เป็นรูปธรรมป้องกันมิให้มีการทำลายศักดิ์ศรีของมนุษย์เกิดขึ้นอีกภายหลังการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2488 มีการรับรองกฎบัตรสหประชาชาติ (UN Charter) โดยมีมติที่ประชุมใหญ่ ในกฎบัตรนี้มีความหมายหลายตอนที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของสหประชาชาติในการทำหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเดือนตุลาคม พ.ศ. 2489 สหประชาชาติได้ตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน (The Commission on Human Rights) ให้อยู่ภายใต้คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social Council หรือ ECOSOC) จะเห็นได้ว่าไม่ว่ายุคสมัยไหนๆก็มีการเรียกร้องเพื่อให้ได้มาถึงสิทธิของตนเองด้วยกันทั้งสิ้น เดือนมกราคม พ.ศ. 2490 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนได้เรียกประชุมเป็นครั้งแรกและได้แต่งตั้งคณะกรรมการร่างเอกสารสหประชาชาติเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยแบ่งออกเป็น 3 ชุด ชุดแรก จัดทำร่างปฏิญญา (Declaration) ชุดที่สอง จัดทำอนุสัญญา (Convention) ชุดที่สาม ศึกษาปัญหาการเมืองระหว่างประเทศ คณะกรรมการร่างปฏิญญาได้มีการประชุมกันหลายครั้งและได้นำเสนอร่างปฏิญญาให้สมาชิกใหญ่สหประชาชาติลงมติยอมรับและประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 ด้วยคะแนนเสียง 48 คะแนนเสียง ไม่มีเสียงคัดค้าน และประเทศกลุ่มคอมมิวนิสต์ทั้งหมด ซาอุดีอาระเบียและแอฟริกาใต้ งดออกเสียง สำหรับประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ให้การรับรอง

การประกาศของสหประชาชาติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จ สำหรับประชาชนทั้งหลายและประชาชาติทั้งปวง ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้ปัจเจกบุคคล ทุกผู้ทุกนามและองค์กรของสังคมทุกหน่วย โดยการรำลึกเสมอถึงปฏิญญานี้ พยายามสั่งสอนและให้การศึกษเพื่อส่งเสริม การเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ ด้วยมาตรการที่เจริญก้าวหน้าไปข้างหน้า ทั้งในและระหว่างประเทศ เพื่อให้

ได้มาซึ่งการยอมรับและถือปฏิบัติต่อสิทธิเหล่านั้น อย่างเป็นสากลและได้ผล ทั้งในหมู่ประชาชนของรัฐสมาชิกเอง และในหมู่ของประชาชนแห่งดินแดน ที่อยู่ภายใต้ดูแลอาณานิคมของรัฐสมาชิก (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน 2550)

มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระเสรี เท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ ทุกคนได้รับการประสิทธิ์ประสาทเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันอย่างฉันพี่น้องโดยบุคคลชอบที่จะมีสิทธิและเสรีภาพตามที่ระบุไว้ในปฏิญญานี้ ทั้งนี้โดยไม่มี การจำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือทางอื่นใดชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิมทรัพย์สินกำเนิดหรือสถานะอื่นใดนอกจากนี้การจำแนกข้อแตกต่างโดยอาศัยมูลฐานแห่งสถานะทางการเมืองทางอาณาหรือทางเรื่องระหว่างประเทศของประเทศ หรือดินแดนซึ่งบุคคลดังกล่าวจะทำได้ ทั้งนี้ไม่ว่าดินแดนดังกล่าวจะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดแห่งอธิปไตยอื่นใดอีกทั้งบุคคลมีสิทธิในการดำเนินชีวิต ในเสรีธรรมและในความมั่นคงแห่งร่างกายจะถูกบังคับให้เป็นทาส หรืออยู่ในภาวะจำยอมใดๆมิได้ การเป็นทาสและการค้าทาสจะมีไม่ได้ทุกรูปแบบหรือจะถูกทรมานหรือได้รับการปฏิบัติ หรือลงทัณฑ์ซึ่งทารุณโหด ไร้มนุษยธรรมหรือเหยียดหยามเกียรติมิได้ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับ การยอมรับว่าเป็นบุคคลในกฎหมาย ไม่ว่า ณ ที่ใดๆ

ทุกคน ต่างเสมอกันในกฎหมายและชอบที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ทุกคนชอบที่จะได้รับการคุ้มครองอย่างเสมอหน้าจากการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญานี้ และต่อการขู่งส่งเสริมให้เกิดการเลือกปฏิบัติเช่นนั้นบุคคลมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาอย่างได้ผล โดยศาลแห่งชาติซึ่งมีอำนาจเนื่องจากการกระทำใดๆ อันละเมิดต่อสิทธิขั้นมูลฐาน ซึ่งตนได้รับจากรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมาย บุคคลใดจะถูกจับ กักขัง หรือเนรเทศโดยพลการมิได้โดยบุคคลชอบที่จะเท่าเทียมกันอย่างบริบูรณ์ ในอันที่จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและเปิดเผย โดยศาลที่เป็นอิสระและ ไร้อคติ ในการวินิจฉัยชี้ขาดสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนข้อที่ตนถูกกล่าวหาใดๆ ทางอาญาหรือบุคคลที่ถูกกล่าวหาด้วยความผิดทางอาญา มีสิทธิที่จะได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์ จนกว่าจะมีการพิสูจน์ว่า มีความผิดตามกฎหมาย ในการพิจารณาโดยเปิดเผย ณ ที่ซึ่งตนได้รับหลักประกันทั้งหมดที่จำเป็นในการต่อสู้คดีบุคคลใดจะถูกถือว่ามีความผิดอันมิโทษทางอาญาใดๆ ด้วยเหตุที่ตนได้กระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ ซึ่งกฎหมายของประเทศหรือกฎหมายระหว่างประเทศ ในขณะที่ได้กระทำนั้นมิได้ถูกระบุว่ามีความผิดทางอาญามีได้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นหนักกว่าโทษที่ใช้อยู่ในขณะ ที่การกระทำความคิดทางอาญานั้นเกิดขึ้นมิได้ การเข้าไปสอดแทรกโดยพลการ ในกิจส่วนตัวครอบครัว เคหะสถาน การส่งข่าวสาร ตลอดจนการโจมตีต่อเกียรติยศและ ชื่อเสียงของบุคคลนั้นจะ

ทำมิได้ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายจากการสอดแทรก และการโจมตีดังกล่าว (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน 2550)

บุคคลมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและในถิ่นที่อยู่ภายในขอบเขตดินแดนของแต่ละรัฐบุคคลมีสิทธิที่จะเดินทางออกนอกประเทศใดๆ รวมทั้งของตนเอง และมีสิทธิที่จะกลับสู่บ้านเกิดเมืองนอน บุคคลมีสิทธิที่จะแสวงหาและพักพิงในประเทศอื่นๆ เพื่อลี้ภัยจากการถูกกดขี่ข่มเหงสิทธินี้จะถูกกล่าวอ้างมิได้ในกรณีการฟ้องคดี ซึ่งโดยจากความจริงเกิดจากความผิดที่ไม่ใช่เรื่องทางการเมือง หรือจากการกระทำที่ขัดต่อความมุ่งประสงค์และหลักการของสหประชาชาติบุคคลมีสิทธิในการถือสัญชาติการถอนสัญชาติโดยผลการหรือปฏิเสธสิทธิที่จะเปลี่ยนสัญชาติ ของบุคคลใดนั้น จะกระทำมิได้ชายหญิงเมื่อเจริญวัยบริบูรณ์แล้ว มีสิทธิที่จะสมรสและสร้างครอบครัว โดยไม่มีการจำกัดใดๆเนื่องจาก เชื้อชาติ สัญชาติ หรือศาสนา บุคคล ชอบที่จะมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องการสมรส ในระหว่างการสมรส และในการขาดจากการสมรสการสมรส จะกระทำมิได้โดยการยินยอมอย่างเสรี และเต็มใจ ของคู่ที่ตั้งใจจะกระทำการสมรสครอบครัวคือกลุ่มซึ่งเป็นหน่วยทางธรรมชาติและพื้นฐานทางสังคม และชอบที่จะได้รับความคุ้มครองโดยสังคมและรัฐ บุคคลมีสิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินโดยลำพังตนเอง และ โดยการร่วมกับผู้อื่นการยึดเอาทรัพย์สินของบุคคลใดไปเสียโดยผลการจะกระทำมิได้มีเสรีภาพทางความคิด มโนธรรม และศาสนา สิทธินี้รวมถึงเสรีภาพที่จะเปลี่ยนศาสนา หรือความเชื่อ และเสรีภาพที่จะแสดงให้ศาสนา หรือความเชื่อประจักษ์ในรูปแบบการสั่งสอน การปฏิบัติกิจ การเคารพสักการบูชา สวดมนต์ และพิธีกรรม ไม่ว่าจะโดยลำพังตนเอง หรือร่วมกับผู้อื่นในประชาคม ในที่สาธารณะหรือในที่ส่วนตัว บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในความเห็น และการแสดงออก สิทธินี้รวมถึงเสรีภาพที่จะยึดมั่น ในความคิดเห็น โดยปราศจากการสอดแทรก และที่จะแสวงหารับ ตลอดจนการแจ้งข่าว รวมทั้งความคิดเห็น โดยผ่านสื่อใดๆ โดยมีต้องคำนึงถึงเขตแดน(คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน 2550)

บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในการชุมนุม และสมาคมโดยสงบการบังคับให้บุคคลเป็นเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมจะกระทำมิได้ บุคคลมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในรัฐบาลของตนไม่ว่าจะโดยหรือผู้แทนที่ผ่านการเลือกอย่างเสรีบุคคลมีสิทธิที่จะเข้าถึงการบริการสาธารณะในประเทศของตนเจตจำนงของประชาชน จะเป็นฐานอำนาจของรัฐบาล เจตจำนงนี้จะแสดงออกโดยการเลือกตั้งเป็นครั้งเป็นคราวอย่างแท้จริง โดยการให้สิทธิออกเสียงอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมและโดยการลงคะแนนลับ หรือโดยวิธีการลงคะแนนอย่างเสรีและในฐานะสมาชิกของสังคม ด้วยความเพียรพยายามของชาติตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศ และ โดยสอดคล้องกับการจัดระเบียบและทรัพยากรของแต่ละรัฐบุคคลมีสิทธิในความมั่นคงทางสังคม และชอบที่จะได้รับผลแห่งสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นต่อศักดิ์ศรีและการพัฒนาบุคลิกภาพ อย่างเสรีของตน

นอกจากนี้ บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน และเลือกงานอย่างเสรี และมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจที่จะได้รับการคุ้มครองจากการว่างงานบุคคลมีสิทธิที่จะรับค่าตอบแทนเท่ากัน สำหรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆบุคคลที่ทำงานมีสิทธิในรายได้ซึ่งยุติธรรม และเอื้อประโยชน์เพื่อเป็นประกันสำหรับตนเอง และครอบครัวให้การดำรงชีวิตมีความจำเป็น คักคี่ศรีของมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็ชอบที่จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติมบุคคลมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตนมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่างรวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล และมีวันหยุดเป็นครั้งคราวที่ได้รับค่าตอบแทนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับตนเองครอบครัว รวมทั้งอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลและบริการทางสังคมที่จำเป็น และสิทธิในความมั่นคงในกรณีว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ เป็นหม้าย วยชรา หรือการขาดปัจจัยในการเลี้ยงชีพ อื่นใดในพฤติการณ์อันเกิดจากที่ตนควบคุมได้มารดาและบุตรชอบที่จะได้รับการดูแลและความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นบุตรในหรือนอกสมรส ย่อมได้รับการคุ้มครอง ทางสังคมเช่นเดียวกัน บุคคลมีสิทธิในการศึกษาการศึกษาจะเป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์โดยไม่คิดมูลค่า อย่างน้อยที่สุดในขั้นประถมศึกษา และขั้นพื้นฐาน ขั้นประถมศึกษาให้เป็นการศึกษาภาคบังคับ ขั้นเทคนิคและประกอบอาชีพเป็นการศึกษาที่ต้องจัดให้มีโดยทั่วไป ขั้นสูงสุดเป็นขั้นที่จะเปิดให้ทุกคนเท่ากันตามความสามารถการศึกษาจะมุ่งไปทางการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่ เพื่อเสริมพลังการเคารพสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานให้แข็งแกร่ง และมุ่งเสริมความเข้าใจ ขันติและมิตรภาพระหว่างประชาชาติ กลุ่มเชื้อชาติและศาสนา และจะมุ่งขยายกิจกรรมของสหประชาชาติเพื่อธำรงสันติภาพผู้ปกครองมีสิทธิก่อนผู้อื่นที่จะเลือกชนิดของการศึกษา สำหรับบุตรหลานของตน (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน 2550)

บุคคลมีสิทธิที่จะเข้าร่วมการใช้ชีวิตทางวัฒนธรรมในประชาคมอย่างเสรีที่จะพึงพอใจในศิลปะและมีส่วนในความกึ่งหน้า และผลประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์บุคคลมีสิทธิในการได้รับการคุ้มครองประโยชน์ทางด้านศิลปกรรม และทางวัตถุอันเป็นผลได้จากการประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์ วรรณกรรม และศิลปะที่ตนเป็นเจ้าของอีกทั้ง บุคคลชอบที่จะได้รับประโยชน์จากระเบียบสังคมและระหว่างประเทศอันจะอำนวยความสะดวกการใช้สิทธิและเสรีภาพบรรดาที่ได้รับไว้ในปฏิญญานี้ทำได้อย่างเต็มที่โดยมีหน้าที่ต่อประชาคมอันเป็นที่เดียวซึ่งบุคลิกภาพของตนจะพัฒนาได้อย่างเสรีเต็มความสามารถในการใช้สิทธิและเสรีภาพบุคคลต้องอยู่ภายใต้เพียงเช่นที่จำกัดโดยกฎหมายเฉพาะเพื่อความมุ่งประสงค์ ให้ได้มาซึ่งการยอมรับ และเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของศิลปกรรม ความสงบเรียบร้อยของประชาชน และสวัสดิการโดยทั่วไป ในสังคมประชาธิปไตยสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ มิว่าด้วยกรณีใด จะใช้ขัดกับความมุ่ง

ประสงค์และหลักการ ของสหประชาชาติไม่ได้โดย ข้อความต่างๆตามปฏิญญานี้ ไม่เปิดช่องที่จะ แปลความได้ว่า ให้สิทธิใดๆแก่รัฐ กลุ่มชนหรือบุคคลใดๆที่จะประกอบกิจกรรม หรือกระทำการ ใดๆ อันมุ่งต่อการทำลายสิทธิและเสรีภาพใดๆได้ระบุไว้ (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน 2550)

สิทธิมนุษยชนในปัจจุบันตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights)

สิทธิความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคน อันเป็นสิทธิตามธรรมชาติของ มนุษย์ทุกคนที่เกิดมา สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้ และไม่มีบุคคล องค์กร หรือแม้แต่วิธีรัฐ สามารถล่วงละเมิดความเป็นมนุษย์นี้ได้ สิทธิในความเป็นมนุษย์นี้เป็นของคนทุกคน ไม่เลือกว่าจะมีเชื้อชาติ แหล่งกำเนิด เพศ อายุ สีผิว ที่แตกต่างกันหรือจะยากดีมีจนหรือเป็นคนพิการ สิทธิมนุษยชนนั้นไม่มีพรมแดน การกระทำใดที่มนุษย์กระทำต่อกันอย่างหยาบเกียรติและละเมิด ศักดิ์ศรีของความเป็นคน ไม่ว่าจะเกิดแก่แก่มนุษย์ที่ประเทศใด และไม่ว่า ผู้กระทำการละเมิดจะเป็น บุคคล กลุ่มบุคคล หรือรัฐใดรัฐหนึ่งก็ตาม ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชน การจะเข้าใจความหมาย ของสิทธิมนุษยชนนั้น จำเป็นต้องเข้าใจหลักการต่างๆ ที่ถือเป็นองค์รวมของสิทธิมนุษยชนด้วย คือ

สิทธิ (Rights) สิทธิเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนตามธรรมชาติที่ได้เกิดมาเป็น มนุษย์ ซึ่งไม่มีใครล่วงละเมิดได้ คนทุกคนที่เกิดมามีสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่รอด และต้องมีชีวิตอยู่อย่าง สมเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความมีอยู่ของสิทธิตามธรรมชาตินี้ แม้เมื่อยังไม่มี กฎหมายมารองรับ สิทธิก็ยังมิอยู่

เสรีภาพ (Freedom) เสรีภาพหมายถึง การที่มนุษย์สามารถทำอะไรก็ได้ภายใต้ ขอบเขตของ ศีลธรรมอันดีงาม โดยไม่เบียดเบียนสังคม หรือไม่ล่วงล้ำสิทธิของบุคคลอื่น หรือสิทธิ ของส่วนรวม เราจึงเห็นว่ามีการใช้คำ 2 คำนี้พร้อมกัน คือสิทธิ และเสรีภาพ ในปฏิญญาสากลว่า ด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) มักจะใช้คำว่า สิทธิและเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นและแสดงออก หรือสิทธิและเสรีภาพในการเลือกคู่ครอง และสร้างครอบครัว เป็นต้น

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นคำที่ อธิบายความหมายของสิทธิมนุษยชน ในแง่ของการให้คุณค่าแก่ความเป็นคนว่า คนทุกคนมีคุณค่า เท่าเทียมกัน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่กำหนดสิทธิที่ติดตัวมา ตั้งแต่เกิด ใครจะละเมิดไม่ได้ และไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ สิทธินี้คือสิทธิในการมีชีวิตและมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ คนทุกคนที่เกิดมาบนโลกมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นการปฏิบัติต่อ

กันของผู้คนในสังคมจึงต้องเคารพความเป็นมนุษย์ ห้ามทำร้ายร่างกาย ทรมาณอย่างโหดร้าย หรือกระทำการใดๆ ที่ถือเป็นการเหยียดหยามความเป็นมนุษย์ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ได้รับการรับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศ อนุสัญญา และปฏิญญาระหว่างประเทศหลายฉบับ

ความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ (Equality and Discrimination) เกณฑ์การวัดว่าสังคมหนึ่งสังคมใดมีการละเมิดหรือเคารพสิทธิมนุษยชนก็คือ การดูว่าสังคมนั้นมีการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือไม่ ตัวชี้วัดของการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ก็คือ ความเสมอภาคหรือการปฏิบัติต่อคนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หากมีการปฏิบัติต่อมนุษย์โดยไม่เท่าเทียมกัน เราเรียกว่า การเลือกปฏิบัติ (สว่าง กันศรีเวียง 2554)

สิทธิมนุษยชนยังได้จำแนกออกเป็นประเภทต่างๆ ไว้มีดังนี้ สิทธิทางแพ่งและทางการเมือง (Political and Civil Rights) เป็นสิทธิตามธรรมชาติที่มีมาแต่ดั้งเดิม และปรากฏอยู่ในบทบัญญัติข้อ 1-21 สิทธิดังกล่าวประกอบไปด้วย สิทธิและเสรีภาพในการเคลื่อนไหว สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน สิทธิในการที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม สิทธิในความเป็นส่วนตัว สิทธิในการเลือกนับถือศาสนา สิทธิในการแสดงออกอย่างเสรี สิทธิในการลี้ภัยและสิทธิของผู้ถูกกระทำทารุณกรรมต่างๆ และ สิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม (Economic Social and Cultural Rights) เป็นสิทธิที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ปรากฏอยู่ในบทบัญญัติข้อ 22 ได้แก่ สิทธิในการศึกษา สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่ดีและอย่างพอเพียงตลอดจนสิทธิในการหยุดพักผ่อนจากการทำงาน

แนวคิดสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย

โดยแนวความคิดสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยนิธิ เอียวศรีวงศ์(2548,15)คำว่าสิทธิมนุษยชนแต่ข้อเท็จจริงก็คือเดิมทีเดียวในภาษาไทยไม่มีคำนี้ เรื่องแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนคิดกันในช่วงศตวรรษที่18ก่อนหน้าประเทศไทยประมาณ100กว่าปี สิทธิในฐานะการเป็นมนุษย์นั้นพบได้ทุกวัฒนธรรมเราใช้คำว่ามนุษย์ให้แตกต่างจากคำว่าเครื่องจานจากภาษาบาลีเมื่อ2500ปีมาแล้ว เพื่อแยกสัตว์เครื่องจานที่โคในทางราบกับมนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์ที่โคในทางตรงถามว่าทำไมต้องแยกความหมายให้ชัดเจนนั้นเพราะเรามองเห็นว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรีบางอย่างที่มากกว่าธรรมดา

หรือจรัล ดิษฐาอภิชัย(2549)คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน โดยจำแนกเป็นด้านๆต่างๆอย่างครอบคลุมดังนี้สิทธิในชีวิตและร่างกาย สิทธิในความเชื่อ การพูด และการแสดงความคิดเห็น สิทธิในทรัพย์สิน สิทธิทางการศึกษา สิทธิ

สตรีสิทธิเด็ก สิทธิของผู้พิการ สิทธิของกลุ่มชาติพันธุ์ สิทธิในที่อยู่อาศัย สิทธิการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารประเทศ

ความหมายตามความคิดของวอร์พจน์ วิสตุตพิชญ์ (2543,40) กล่าวว่าสิทธิมนุษยชนคือบรรดาสิทธิและเสรีภาพที่ถือกันว่าคิดด้วยมนุษย์ทุกคนมาแต่กำเนิด และไม่อาจถูกพรากไปจากรายกรได้โดยไม่เป็นการทำลายความเป็นมนุษย์ของรายกร ตัวอย่างของสิทธิมนุษยชนคือสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล เช่น สิทธิเสรีภาพในชีวิตและร่างกายเสรีภาพในเคหสถาน เสรีภาพในการเดินทางและเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่ภายในราชอาณาจักรเสรีภาพในการติดต่อสื่อสารถึงกันโดยทางที่ชอบด้วยกฎหมาย สิทธิในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียงและความเป็นอยู่ส่วนตัว ฯลฯ เสรีภาพในทางความคิดและการแสดงความคิดเห็น เช่น เสรีภาพในการนับถือศาสนา นิิกายของศาสนา หรือลัทธินิยมในศาสนา และเสรีภาพในการปฏิบัติตามศาสนาบัญญัติ หรือปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อถือของตน เสรีภาพในการศึกษาอบรม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อสารความหมายโดยวิธีอื่น สิทธิและเสรีภาพทางสังคมและเศรษฐกิจบางประการ เช่น สิทธิในทรัพย์สิน เสรีภาพในการทำสัญญาก่อตั้งนิติสัมพันธ์กับผู้อื่น

ในความหมายของจรัญ โฆษณานันท์ (2550,57-58) กล่าวว่า สิทธิมนุษยชนหมายถึง สิทธิที่ทุกคนมีอยู่โดยเสมอภาคเท่าเทียมกันด้วยเหตุที่เป็นมนุษย์ และเป็นสิทธิที่ตั้งอยู่บนความใส่ใจต่อธรรมชาติแห่งการเป็นมนุษย์ ในแง่นี้สิทธิมนุษยชนจึงเป็นสิทธิที่เกิดมาเองโดยธรรมชาติในตัวมนุษย์ ดังนั้นแหล่งที่มาของสิทธินี้คือ ธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) มิได้เกิดขึ้นเพราะการอนุญาตจากรัฐหรือเป็นผลจากการกระทำของใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นการมีสิทธิมนุษยชน บุคคลจึงไม่จำเป็นต้องมีสิ่งใดนอกเหนือจากความเป็นมนุษย์

อีกหนึ่งความหมายของสิทธิมนุษยชน หมายถึง สิ่งที่เราพึงมีพึงได้ในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ ซึ่งเพียงแค่อเกิดมาเป็นมนุษย์ก็สามารถมีสิทธิต่างๆ ที่คิดว่าพึงมีพึงได้และสามารถอ้างสิทธิเหล่านั้นได้ สิทธิมนุษยชนจึงเป็นสิทธิแรกที่คิดด้วยทุกคนมาตั้งแต่กำเนิดในฐานะที่เป็นมนุษย์ ส่วนสิทธิอื่นๆที่ตามมาไม่ว่าจะเป็นสิทธิของความเป็นพลเมือง สิทธิของผู้นับถือศาสนา ล้วนเป็นสิ่งที่มาภายหลังซึ่งจะขัดกับสิทธิมนุษยชนไม่ได้ (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน 2550)

หรือสิทธิในความหมายของมานะ งามเนตร (2554)เข้าหน้าที่สิทธิมนุษยชน 7 ว สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ให้ความหมายในสิทธิเรื่องของมาตรฐานชีวิตของคนไร้สัญชาติว่าได้รับการดูแลจากสังคม ที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิพื้นฐานมีแนวทางข้อกำหนดด้านสิทธิทางสังคมและการคุ้มครองสิทธิคนไร้สัญชาติควรได้รับการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิเรื่องการคุ้มครองสิทธิการคุ้มครองสิทธิ ในที่นี้หมายถึง คนไร้สัญชาติที่ไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎร มีสิทธิอาศัยอย่างน้อยเป็นการชั่วคราวในประเทศไทย คนไร้สัญชาติ

จะต้องไม่ถูกส่งกลับไปนอกราชอาณาจักรไทย โดยไม่สมัครใจ หรือถูกส่งกลับไปรับความยากลำบาก หรือความตาย ทั้งยังได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน ไม่ถูกเอาเปรียบเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการปฏิบัติในการเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม โดยไม่มีการละเมิดและถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และสามารถเดินทางไปรับบริการการศึกษา การรักษาพยาบาลได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

รายงานวิจัยของอุดม รัฐอมฤต และคณะ(2544,40)ในรายงานการวิจัยเรื่องการอ้างอิงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ว่า สิทธิมนุษยชน คือ สิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ซึ่งปกป้องปัจเจกบุคคล (Individual) หรือกลุ่มบุคคล (Group) จากการกระทำที่ต้องห้ามของสมาชิกอื่นหรือรัฐ โดยกฎหมายระหว่างประเทศหรือจารีตประเพณีระหว่างประเทศ สิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำรงอยู่ของมนุษย์ เพื่อชีวิตที่ดีในสังคมที่ดี โดยมีหลักการที่สำคัญ 3 เรื่องคือ สิทธิในชีวิต สิทธิในการยอมรับนับถือ และสิทธิในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองตามแนวทางที่ชอบธรรม

นอกจากนี้วรพจน์ พิษผล(2545)เรื่อง การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในการส่งเสริมคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 ว่าแนวทางในการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับคนต่างด้าวที่ส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ยังไม่มีการให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมและเพียงพอมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อคนต่างด้าวเพราะไม่มีหลักประกันสิทธิเสรีภาพที่ชัดเจนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ

อีกทั้งจะเป็นมุมมองสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(2552) เรื่อง การทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยมองตามสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองมาตรฐานหลายอย่างที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คือสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่สำคัญสี่ประการสำหรับแรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงสัญชาติหรือสถานะความเป็นผู้ย้ายถิ่น ได้แก่ สิทธิด้านสภาพแรงงาน สิทธิที่จะมีอิสระจากการไม่ถูกกดขี่เป็นแรงงานบังคับ สิทธิที่มีอิสรภาพจากการไม่เป็นแรงงานเด็ก สิทธิที่จะมีอิสรภาพจากการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

งานวิจัยอีกชิ้นที่สะท้อนให้เห็นสิทธิที่เป็นปัญหาของคนไร้รัฐที่ควรจะต้องจัดการแก้ไขสามารถประมวลปัญหาด้านสิทธิขั้นพื้นฐานที่คนไร้รัฐไร้สัญชาติประสบได้ดังนี้

1. ความไม่รู้เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเอง คนไร้รัฐส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิหรือจะได้รับการสิทธิขั้นพื้นฐานใดบ้างตามกฎหมายไทย ทำให้ละเลยหรือไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบันทึกหลักฐานทางทะเบียนราษฎร ดังเช่น การไม่แจ้งการเกิดเมื่อมีเด็กเกิดใหม่ใน

ครัวเรือน ซึ่งเป็นผลให้คนในรุ่นลูกหลานส่วนใหญ่ที่เกิดในประเทศไทยกลายเป็นผู้ไม่มีชื่ออยู่ในระบบทะเบียนของทางราชการและต่อมาได้กลายเป็นผู้ถือแบบรับรองทะเบียนประวัติฯ (ท.ร. 38/1) ซึ่งเป็นการลดสถานะของคนเหล่านี้ลง เป็นต้น

2. ความกลัว คนไร้รัฐส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกกลัวการติดต่อ หรือแสดงตนกับทางราชการ (ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการไม่รู้สิทธิขั้น พื้นฐานของตนเอง) และยังคงคิดว่าตนเองไม่ควรจะเรียกร้องใดๆจากทางราชการ ด้วยกลัวว่าจะเป็นสาเหตุทำให้ถูกกักขัง แกล้ง ไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมถึงอาจส่งตัวกลับประเทศต้นทาง แม้ว่าพวกเขาจะยืนยันหนักแน่นคล้ายๆ กันว่า พวกเขาเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานกว่าครึ่งชีวิต มีลูกหลานที่เกิดในประเทศไทย มีความผูกพัน และจะขอตายอยู่ในแผ่นดินไทย ไม่ขอกลับไปดำรงชีวิตในประเทศต้นทางอย่างเด็ดขาด กล่าวได้ว่าความรู้สึกกลัวของคนไร้รัฐ ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐไทยด้วยเช่นกัน

3. การเดินทางและการดำรงชีวิต ตามกฎหมายคนไร้รัฐที่พบในการสำรวจถือเป็นกลุ่มบุคคลที่ทางราชการอนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวเท่านั้น และกำหนดให้เดินทางออกนอกที่อยู่ของตนเองได้เพียงในขอบเขตจังหวัดเท่านั้น หากจะเดินทางออกนอกพื้นที่จังหวัดต้องได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง ซึ่งมักเป็นเรื่องยุ่งยาก (จันทรา ธนะวัฒนาวงศ์และคณะ 2553,83)

ผลการวิจัยหลายชิ้นในประเทศไทยชี้ตรงกันว่า แรงงานข้ามชาติเป็นประชากรที่มีความเปราะบางสูงมาก เพราะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิหลายด้าน ได้แก่ การถูกบังคับให้ทำงานหนักแต่รับค่าแรงต่ำ เงื่อนไขการทำงานมักไม่ปลอดภัย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สกปรก ไม่สามารถเข้าถึงบริการรักษาพยาบาล และหากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ก็จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทย แม้ในกลุ่มที่มีบัตรอนุญาตทำงาน ก็มีได้มีกลไกที่จะช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาจำนวนมากถูกหลอกลวงโดยขบวนการค้ามนุษย์ ถูกกระทำรุนแรงทั้งทางกายและทางเพศ ถูกรังแกและเลือกปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่(กฤตยา อาชวนิจกุลและคณะ 2551,54)

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิในความเป็นมนุษย์ทั้งในฐานะที่เป็นบุคคลคนหนึ่งและเป็นสมาชิกของสังคม สิทธิในความเป็นมนุษย์ย่อมเป็นสิทธิทางธรรมชาติที่สูงสุดในการดำรงชีวิต เช่น สิทธิในการมีชีวิตอยู่และการอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับมนุษย์ สิทธิเช่นนี้ย่อมมีลักษณะสากล เพราะเป็นสิทธิซึ่งประชาชนทั่วไปมีอยู่ในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือการเป็นพลเมืองของประเทศใดไม่ว่าจะทำงานด้านใด มีสถานะทางสังคมอย่างไร นอกจากนี้สิทธิยังแสดงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม กล่าวคือ เป็นจุดเชื่อมระหว่างบุคคลกับส่วนรวมเพื่อการพัฒนาชีวิตทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม สิทธิมนุษยชนยังสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อ

คนเราเกิดมาเป็นมนุษย์นั้น เราสามารถเรียกร่องสิ่งพื้นฐานจากคนอื่นในสังคมได้ และตระหนักถึงการดำรงอยู่ ความต้องการพื้นฐาน ความสันติสุขทางจิตใจและอื่นๆ คุณค่าของความเป็นมนุษย์มีพื้นฐานมาจากความชอบธรรมเป็นพื้นฐานที่มุ่งไปสู่การพัฒนาสังคมให้มีความสงบสุขและเจริญ หากว่ามนุษย์รู้จักเข้าใจยอมรับและเคารพในสิทธิมนุษยชนของกันและกัน เช่นเดียว แรงงานข้ามชาติก็เป็นเช่นเดียวกันที่ต้องการสิทธิอันเป็นความชอบธรรมของตนเอง เพื่อการดำรงอยู่ซึ่งการมีชีวิตตามหลักปรัชญาสากลตามบทบัญญัติข้อ 22 ซึ่ง ได้แก่ สิทธิในการศึกษา สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่ดีและอย่างพอเพียงตลอดจนสิทธิในการหยุดพักผ่อนจากการทำงาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

ความเป็นมาของแรงงานข้ามชาติ

โดยความเป็นมาของแรงงานข้ามชาตินั้น พ.ศ.2523 แต่จากการดำเนินนโยบายของรัฐในยุคนั้นประกอบกับการประสานกับประเทศเพื่อนบ้านและสำนักข้าหลวงใหญ่ขององค์การสหประชาชาติ ทำให้ประเทศไทยสามารถที่ดำเนินการส่งกลับผู้ลี้ภัยได้เกือบทั้งหมด เมื่อสิ้นพ.ศ. 2538 และเมื่อสิ้นพ.ศ. 2539 ก็สามารถเปิดศูนย์อพยพได้ทุกแห่งในขณะที่ยุทธการโยกย้ายถิ่นโดยเหตุผลทางการเมืองของผู้อพยพจากอินโดจีนได้คลี่คลายลงจนเกือบหมดปัญหา แต่สภาพการบีบคั้นทางเศรษฐกิจก็ส่งผลให้ผู้อพยพในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เวียดนาม กัมพูชา และพม่า ได้ลี้ภัยเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอีกในระยะต่อมา ทำให้รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติขึ้น โดยเฉพาะ (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน 2554)

แรงงานข้ามชาติ (international migrant workers) คือ บุคคลซึ่งย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงานทำในต่างประเทศ โดยมักจะถูกเรียกว่าแรงงาน “ต่างด้าว” หรือ แรงงาน “ข้ามชาติ” เมื่อแรงงานย้ายถิ่นเดินทางเข้าประเทศและทำงานตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองของประเทศที่มาทำงาน ถือว่าแรงงานนั้นเป็นแรงงานข้ามชาติที่ “จดทะเบียน” (regularly admitted หรือ registered) หรือ แรงงานข้ามชาติ “ปกติ” (regular) แต่เมื่อแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานโดยมิได้ผ่านกระบวนการตามกฎหมาย โดยไม่สามารถแสดงหลักฐานว่าได้เข้ามาอย่างถูกกฎหมายได้ แรงงานนั้นจะถือว่าเป็นแรงงาน “ไม่จดทะเบียน” (irregular หรือ unregistered) หากแรงงานนั้นมีหนังสือเดินทาง มีวีซ่าเข้าเมืองถูกกฎหมาย แต่เป็นการใช้วีซ่าท่องเที่ยว (จินตนา เอส 2553)

ประเภทของแรงงานข้ามชาติ

ประเภทของแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 9 หมายความว่า “คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ” จำแนกเป็นประเภทดังนี้

ประเภททั่วไป หมายถึง แรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามา ทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้ กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านบาทขึ้นไป และมูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ

ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการของบริษัทหรือลูกค้าของบริษัท หรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้น ในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน

ประเภทตลอดชีพ หมายถึง แรงงานซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ ที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตาม กฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ หลักการคือ ปรับสถานภาพแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานข้ามชาติ มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์ และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีคณะกรรมการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงาน บัตรสีชมพู และต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดยการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรอง

สถานะ ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น และขออนุญาตทำงาน ได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิด บัตรสีเขียว

แรงงานนำเข้า หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2555)

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการจ้างแรงงานข้ามชาติจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยเฉพาะตลาดแรงงานระดับล่าง ในปี 2552 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีประมาณ 1.38 ล้านคนส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ในขณะที่แรงงานไทยยังคงว่างงานอยู่เกือบสี่แสนคนในอดีตรัฐได้มีนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติเพื่อแก้ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศ แต่อย่างไรก็ดียังคงมีแรงงานบางส่วนที่ลักลอบเข้ามาโดยไม่ได้ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายและได้สร้างปัญหาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมหลายประการสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553,3) รัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายโดยอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และ พ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ.2521 อนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ แต่อนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 โดยเริ่มให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากพม่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย - พม่า 9 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี และสมุทรสาคร โดยมีการกำหนดอาชีพที่แรงงานห้ามทำจำนวน 39 อาชีพและทำได้ในบางกรณีจำนวน 27 อาชีพ โดยมี “พระราชกฤษฎีกา กำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ” เป็นตัวกำหนดสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2555)

หลังจากนั้นได้เปิดให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็นสามสัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น จังหวัดที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล ในปี พ.ศ.2539 จำนวน 43 จังหวัด ให้ทำงานได้เฉพาะ 8 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ เกษตรกรรม ก่อสร้าง ประมงทะเล ต่อเนื่องประมงทะเล ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ เหมืองแร่ เหมืองหิน การผลิต และคนรับใช้ในบ้าน และขยายไปสู่พื้นที่อื่นๆ ในปี 2541เป็น 54 จังหวัด 47 กิจการ โดยหลังจากปี 2541 นโยบายแรงงานข้ามชาติเป็นนโยบายปีต่อปีมาโดยตลอด ในปี 2542 - 2543 ให้จ้าง

งานได้ 43 จังหวัด 18 กิจการ จนครบ 76 จังหวัด ในปี 2544 และมีกิจการที่อนุญาตทำงานเพิ่ม 10 กิจการ ปี 2545 ได้รวมกิจการที่อนุญาตให้ทำเข้าเป็น 6 กิจการ จนกระทั่ง ปี 2547 รัฐบาลมีนโยบายให้จัดทำทะเบียนประวัติสำหรับแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่าง ผิดกฎหมาย สัญชาติ กัมพูชา พม่า และลาว ซึ่งอาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทย หรือเป็นแรงงานข้ามชาติ มาขึ้นทะเบียน ทร.38/1 ทั่วประเทศ ซึ่งผลจากการสำรวจแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พบว่ามาขึ้นทะเบียน ทร.38/1 จำนวน 1.2 ล้านคน จากจำนวนแรงงานข้ามชาติในขณะนั้นคาดว่าจะมีจำนวนทั้งสิ้น 2 ล้านคน สำหรับการขึ้นทะเบียน ทร.38/1 แรงงานข้ามชาติต้องเสียค่าธรรมเนียมเอกสารในการทำทะเบียนประวัติ ไม่มีค่าใช้จ่ายอื่น (สำนักงานการจัดหางานจังหวัดสงขลา 2554)

หลังจากขึ้นทะเบียน แล้ว แรงงานข้ามชาติจะได้รับอนุญาตให้อาศัยอยู่ต่อในประเทศไทยได้ จนถึงปี 2548 โดยที่ยังไม่มีงานทำก็ได้ แต่หลังจากปี 2548 เป็นต้นไป แรงงานต่างด้าวที่มี ทร.38/1 แล้วเท่านั้น ต้องดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงาน จึงจะสามารถอยู่ต่อในประเทศไทยได้แบบปีต่อปี หากแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่แล้ว แต่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานถือว่าเป็นแรงงานที่ผิด กฎหมาย และต่อมาในปี 2549 รัฐบาลเปิดให้มีการรายงานตัวขึ้นทะเบียนแรงงานและผู้ติดตามกลุ่มใหม่ทำให้ ยอดของแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามจากสามประเทศเพิ่มขึ้นถึง 1,523,289 คน สำหรับสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างชาติทุกประเภท ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2550 จากฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน 2551 สรุปไว้ว่า มีแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 805,764 คน โดยเกือบหนึ่งในสี่หรือจำนวน 188,583 คน ทำงานอยู่ในกรุงเทพฯ รองลงมาคือปริมณฑลมีจำนวนมากกว่า 1600,000 คน ใกล้เคียงกับแรงงานที่ทำงานในภาคใต้ ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในภาคกลางและภาคเหนือมีจำนวนใกล้เคียงกันคือ 17 เปอร์เซนต์ และ 16 เปอร์เซนต์ ตามลำดับ ขณะที่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนน้อยที่สุดไม่ถึง 20,000 คน หรือเพียง 2 เปอร์เซนต์ เท่านั้น และจากข้อมูลของกรมการจัดหางาน ได้รายงานเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2551 ว่าจากการสำรวจความต้องการ พบว่า นายจ้างก็ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อการทำงานทั้งสิ้น 1,312,170 คน (สำนักงานการจัดหางานจังหวัดสงขลา 2554)

ขณะที่มีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานเพียง 501,570 คน ทั้งนี้ยังมีความต้องการแรงงานอยู่อีก 810,600 คน ซึ่งทางกรมการจัดหางานได้มีการดำเนินการเร่งพิสูจน์สัญชาติ และนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามด้วยข้อตกลงความเข้าใจระหว่างประเทศ MOU (Memorandum of Understanding) ซึ่งในจำนวนนี้มีเพียง 17,000 คน ที่เดินทางเข้าประเทศโดยตรงภายใต้ระบบนี้ และที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติอีก 90,654 คน เป็นเหตุให้มีแรงงานส่วนหนึ่งในจำนวนกว่า 1 ล้าน คนที่

ยังคงอาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย โดยประเภทการจ้างงานที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานในปัจจุบันเนื่องจาก กฎหมายได้กำหนดให้สามารถจ้างแรงงานข้ามชาติทำงานได้ใน 2 อาชีพ คือ กรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน โดยนิยามว่า เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้ ใช้กำลังกายทำงาน ซ้ำๆ แรงงานข้ามชาติจึงทำงานในแต่ละประเภทที่อยู่ในประเทศดังนี้ ภาคเกษตรเลี้ยงสัตว์ประมง ได้แก่ คนงานในสวน คนงานในเรือประมง แรงงานตามฤดูกาลเก็บเกี่ยว แรงงานเลี้ยงผึ้ง แรงงานทำนา นาบัว นาเกลือ หรือ ภาคการก่อสร้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานก่อสร้างหรือ ภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานไร้ฝีมือ งานกรรมกรแบกหาม งานที่ต้องทำซ้ำๆ โรงงานเย็บผ้า โรงงานทอผ้า โรงงานภาพพลอย โรงงานทำกระดาษ โรงงานแปรรูปไม้ โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า โรงงานผลิตอาหารสัตว์ โรงงานบรรจุแก๊ส โรงหล่อ โรงกลึง โรงพิมพ์ โรงเลื่อย สิ่งทอ หรือ ภาคการค้าปลีกและค้าส่ง ในกิจการที่หลากหลาย (คณะกรรมการคานาเพื่อความยุติธรรม 2554)

โดยกรมการจัดหางานสรุปยอดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 9.8 แสนคนกระทรวงแรงงานเปิดเผยผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตั้งแต่วันที่ 15 มิ.ย. - 14 ก.ค.2554 ซึ่งผลสรุปข้อมูลณวันที่ 19 ก.ค.มีนายจ้างยื่นขอจดทะเบียน 164,474 รายจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 984,535 คนแยกเป็นแรงงานพม่า 643,095 คน กัมพูชา 238,586 คนและลาว 102,854 คนทั้งหมดกว่า 1 ล้านคนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปรามปรามแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในไทยโดยผิดกฎหมายและลักลอบเข้ามาตามแนวชายแดนไทยอย่างเข้มงวด (ผู้จัดการออนไลน์ 2554)

แรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อในการก่ออาชญากรรม ด้วยปัญหาสถานะบุคคล ความไม่กล้าเรียกร้องสิทธิ ความไม่รู้กระบวนการขั้นตอนทางกฎหมายและกลไกคุ้มครองสิทธิ ความกลัวการถูกจับกุมและส่งกลับประเทศต้น การเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่รัฐ กระบวนการยุติธรรมที่ล่าช้ายาวนาน เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการคุ้มครองสิทธิตามกระบวนการยุติธรรมในแรงงานข้ามชาติ ปัญหาอุปสรรคอย่างหนึ่งของแรงงานข้ามชาติต่อการเข้าถึงกลไกคุ้มครองสิทธิ เกิดจากความไม่รู้ ความไม่เข้าใจ ด้านสิทธิ กฎหมาย วัฒนธรรมประเพณี และภาษา สาเหตุอาจเกิดจากสถานะทางกฎหมาย ความกลัว การเลือกปฏิบัติ และอื่นๆ ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่กล้าแสดงออกในการเรียกร้องสิทธิ ปัญหาในการใช้สิทธิบางอย่างก็ขาดหายไป เช่น กรณีของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดเชียงใหม่ข่าวศาลปกครองสูงสุดยื่นตามคำสั่งศาลปกครองเชียงใหม่ที่มีคำสั่งไม่รับคำฟ้องของแรงงานข้ามชาติชาวไทยใหญ่ที่ฟ้องขอให้เพิกถอนแนวปฏิบัติของสำนักงานประกันสังคม ต่อศาลปกครองสูงสุดเพื่อโต้แย้งคำสั่งศาลปกครองเชียงใหม่เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2551 ที่ปฏิเสธไม่รับพิจารณาคำฟ้องของแรงงานข้ามชาติ 3 คน ที่ฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนหนังสือเวียนของสำนักงานประกันสังคมที่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ โดยศาลปกครอง

สูงสุดได้วินิจฉัยขึ้นตามคำสั่งของศาลปกครองเชียงใหม่ซึ่งคำสั่งไม่รับฟ้องของศาลปกครองสูงสุดในครั้งนี้ส่งผลเป็นที่สุด และทำให้ไม่สามารถโต้แย้งแนวปฏิบัติของสำนักงานประกันสังคมซึ่งเลือกปฏิบัติดังกล่าวต่อศาลปกครองได้อีกการยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุดนี้มีที่มาจากกรณี นางหนุ่ม ไหมแสง แรงงานข้ามชาติซึ่งประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ณ เขตพื้นที่ก่อสร้างโรงแรม แชนกรี-ลา ในวันที่ 4 ธันวาคม 2549 เป็นผลทำให้นางหนุ่มต้องเป็นผู้พิการอัมพาตครึ่งล่าง โดยในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ได้มีคำสั่งปฏิเสธคำร้องขอรับเงินทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพจากกองทุนเงินทดแทนของนางหนุ่ม แต่กลับมีคำสั่งให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนรายเดือนให้นางหนุ่ม เดือนละ 2,418 บาท เป็นเวลา 15 ปี นางหนุ่ม จึงได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และในเดือนมกราคม พ.ศ. 2551 คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้มีคำวินิจฉัยขึ้นตามคำสั่งสำนักงานประกันสังคม เชียงใหม่และปฏิเสธไม่จ่ายเงินทดแทนให้นางหนุ่ม โดยอ้างแนวปฏิบัติตามหนังสือเวียนสำนักงานประกันสังคมฉบับ รส0711/ว751 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2544ด้วยความช่วยเหลือจากมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ประกอบกับการเข้ามามีส่วนผลักดันของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและด้วยความที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบริษัทที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และนายจ้างของนางหนุ่ม ทำให้ในที่สุดนายจ้างจึงตกลงจ่ายค่าทดแทนคราวเดียวให้แก่นางหนุ่ม ตามคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ (ผู้จัดการออนไลน์ 2554)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะได้มีการประนีประนอมจ่ายเงินทดแทนเรียบร้อยแล้ว แต่กรณีของนางหนุ่ม ก็เป็นเพียงกรณียกเว้นที่ได้รับการสนับสนุนและรณรงค์จนทำให้นายจ้างยอมจ่ายเงินทดแทนให้เท่านั้น ในขณะที่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่ได้มีโอกาสเช่นเดียวกันนี้ และแนวปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานประกันสังคมที่ รส0711/ว 751 ก็ยังคงอยู่และส่งผลให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติจำนวนมากถูกปฏิเสธสิทธิในการที่จะได้รับการคุ้มครองและได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดหนังสือสำนักงานประกันสังคมที่ รส0711/ว 751 กำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่จะขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนได้ต้องมีคุณสมบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้ ต้องมีเอกสารการจดทะเบียนและใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ที่ทางราชการออกให้มาแสดงประกอบกับหนังสือเดินทาง (Passport) หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวและนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับประเทศไทย (ผู้จัดการออนไลน์ 2554)

ในปี 2551 ได้มีการประกาศใช้กฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และฉบับที่มีความสำคัญฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ประเด็นสำคัญของการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการพิจารณากำหนดอาชีพสำหรับแรงงาน

ต่างด้าว ก็คือ การรักษาสมดุลระหว่างสภาพการจ้างงานที่เป็นจริง ความต้องการแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ รวมทั้งหลักสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงของมนุษย์หลักของการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

ในปี 2551 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติรวมจำนวน 8 เรื่องแบ่งออกได้เป็น 5 ประเด็นหลัก คือ การวิจัยภาพรวม 1 เรื่อง คือการศึกษาการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประเทศไทยรายงาน นี้วิเคราะห์กระแสและสถานการณ์การย้ายถิ่นทั้งเข้า-ออกจากประเทศไทย เพื่อชี้ถึงช่องว่างของสถานะความรู้เรื่องนี้และข้อเสนอแนะกระบวนการจัดการเชิงนโยบายต่อรัฐบาลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเชิงนโยบาย 2 เรื่อง เรื่องแรกดำเนินงานตามความประสงค์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สนับสนุนโดยธนาคารโลก เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการทำสำมะโนประชากรทดลองในกลุ่มประชากรต่างชาติ และสร้างข้อเสนอแนะต่อการเตรียมทำสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ 2553 และเรื่องการจ้างแรงงานข้ามชาติตามพรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ

การวิจัยประเมินผลโครงการ 1 เรื่อง คือ การประเมินผลโครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย หรือ โครงการฟ้ามิตร (PHAMIT) ดำเนินการระหว่างช่วงปี 2547 ถึงปี 2551 โดยเก็บข้อมูลพื้นฐานในปี 2547 และเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลกระทบของโครงการในปี 2551

การวิจัยพื้นที่ชายแดน 2 เรื่อง เรื่องแรกเป็นการศึกษาครอบครัวและการแต่งงานข้ามชาติ ในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว จังหวัดอุบลราชธานี ศึกษาแรงงานลาวที่ข้ามพรมแดนมาทำงานและที่มาตั้งครอบครัวอยู่กับคนไทยในหมู่บ้านติดชายแดนทั้งในอดีตและปัจจุบัน เรื่องที่สองเป็นการศึกษาการย้ายถิ่นจากประเทศลุ่มน้ำโขงเข้าสู่จังหวัดชายแดนของไทย

การวิจัยผลของการย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้าน 2 เรื่อง เรื่องแรก ศึกษาสถานะความเปราะบางต่อการติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ของผู้หญิงจากประเทศพม่าและลาวที่ถูกนำมาทำงานค้าบริการทางเพศในประเทศไทย เรื่องที่สอง เป็นโครงการศึกษาการส่งเงินกลับบ้าน ของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า ลาว และ กัมพูชา (กฤตยา อาชวนิจ 2552)

และยังมีงานที่ศึกษาเรื่องความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานในประเทศไทยที่ได้อธิบายเอาไว้ว่า ความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานจำแนกตามภาคการผลิตมีความรุนแรงมากกว่าความเหลื่อมล้ำของรายได้ของครัวเรือนเมื่อจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า มีเพียงปริมาณทุนมนุษย์เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานในประเทศไทย โดยหาก

ประเทศมีทุนมนุษย์ในปริมาณที่มากขึ้น ความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานจะมีมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน(สุภเจตน์ จันทรสาส์น 2551)

นอกจากนี้รายงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัย มหิดล เรื่อง "ความท้าทายที่ลุ่มน้ำโขง : การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย : งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง" ได้ศึกษาวิธีการว่าจ้างแรงงานและสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในการจ้างงานสำคัญ 4 ภาคของประเทศไทย คือ การเกษตร งานบ้าน เรือประมงและการแปรรูปปลา และการผลิต พบว่า แรงงานรับใช้ในบ้านกว่าครึ่งหนึ่งและลูกเรือหาปลาอีกกว่า 1 ใน 5 ถูกห้ามไม่ให้ออกจากที่ทำงาน หรือถูกนายจ้างบังคับให้ทำงานเยี่ยงทาส มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน แรงงานข้ามชาติหนุ่มสาวหลายเรื่อง ตั้งแต่ทำร้ายร่างกาย บังคับให้ทำงาน จำกัดพื้นที่ ใช้แรงงานเด็กในงานเสี่ยงอันตราย ซึ่งจัดเป็นการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุดอย่างหนึ่ง และถูกกระทำทารุณทั้งทางใจและทางวาจาเป็นประจำ(อีเลน เพียร์สันและคณะ 2549,16)

ทั้งการศึกษา เรื่อง ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทยปีพ.ศ.2553 กล่าวว่า ในเชิงสังคม วัฒนธรรม เครือข่ายทางสังคม ได้มีการบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมไทยผสมผสานการดำเนินชีวิตเข้ากับคนไทยในแต่ละจังหวัดแม้ว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นจะมาจากประเทศต้นทางที่เดียวกัน(อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ 2553)

งานวิจัยเรื่อง แรงงานอพยพพม่าในจังหวัดขอนแก่น พบว่าส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานเพราะมีแรงผลักดันมาจากความเป็นพม่าที่ลำบากมากครอบครัวยากจนไม่มีเงินไม่มีงาน การเดินทางเข้ามาทำงานผ่านระบบนายหน้า ได้รับค่าแรงเฉลี่ยวันละ 181 บาท ส่วนใหญ่พูดภาษาไทยได้ มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี การดำเนินชีวิตส่วนใหญ่จำกัดพื้นที่อยู่ในโรงงานทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ในเดือนเมษายนขาดน้ำบริโภคมื้อเจ็บป่วยก็จะมีห้องพยาบาลหรือมารส่งตัวไปโรงพยาบาล แม้ว่าการดำเนินชีวิตจะดีขึ้นแต่แรงงานพม่าก็ต้องการอิสระในการใช้ชีวิต เช่น การออกไปซื้ออาหารและของใช้ที่จำเป็น แต่ไม่สามารถทำได้ในบางส่วนเพราะยังมีปัญหาใบอนุญาตในการทำงาน (กาญจนา เก้าปัญญา 2554)

จากฐานคติของสังคมไทยสมัยใหม่ที่มองว่า แรงงานข้ามชาติว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ดังตัวอย่างของประกาศผู้ว่าราชการจังหวัด 5 จังหวัด (ระยอง ระนอง ภูเก็ต พังงา และสมุทรสาคร) ในช่วงปลายปี 2549-2550 ห้ามไม่ให้แรงงานข้ามชาติออกจากที่พักหลังเวลา 22.00 น. ห้ามไม่ให้ใช้โทรศัพท์มือถือ ไม่ว่าจะเป็นการครอบครองเอง หรือยืมผู้อื่นใช้ ห้ามขับขีรถจักรยานยนต์และรถยนต์ และห้ามรวมกลุ่มกันมากกว่า 5 คนในการทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ในทัศนะขององค์กรที่ทำงานปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนหลายองค์กร ชี้ตรงกันว่า ประกาศดังกล่าวนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมายและขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550

กล่าวโดยสรุปแรงงานข้ามชาติเองก็สร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาลให้กับเศรษฐกิจไทย และสมควรที่จะได้รับความมั่นคงในชีวิต แต่นโยบายซึ่งจงใจเลือกปฏิบัติ และริดรอนสิทธิ และความมั่นคงในชีวิตของแรงงานข้ามชาติยังคงมีอยู่ต่อไป อย่างไรก็ตามรัฐบาลยังมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องไม่ฝ่าฝืนต่อหลักการ ไม่เลือกปฏิบัติซึ่งได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และในอนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานต่าง ๆ ที่ประเทศไทยเป็นภาคี ต่อประชาคมระหว่างประเทศ ดังนั้นจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติจะเห็นได้ว่าเมื่อมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยมีการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ต่างๆ ในด้านต่างๆ มีอยู่ทั่วไปของประเทศซึ่งสิ่งนี้อาจไม่แตกต่างจากแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงก็เป็นได้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่น (A Theory of Migration)

ความเป็นมาทฤษฎีการย้ายถิ่น

นอกจากนี้ลี เอเวอเรต (Lee Everett 1966) ได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นประเภทของการย้ายถิ่นดังนี้

1. ย้ายถิ่นเข้า (Immigration) เป็นการย้ายเข้าไปอยู่ในพื้นที่ปลายทางโดยการข้ามเขตแดนจากบางจุดภายนอกพื้นที่นั้น หากย้ายเข้ามาจากภายนอกประเทศ อาจแยกเรียกว่าเป็น “คนเข้าเมือง” (Immigrant)

2. ย้ายถิ่นออก (Emigration) เป็นการย้ายออกจากพื้นที่ต้นทางข้ามเขตแดนไปอยู่ยังพื้นที่ปลายทาง ถ้าย้ายออกนอกประเทศ อาจแยกเรียกให้แตกต่างจากผู้ย้ายถิ่นภายในประเทศว่า “คนออกเมือง” (Emigrant)

3. การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) เป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปยังประเทศอื่น เป็นการย้ายข้ามเขตประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่อย่างถาวร หรือแบบชั่วคราว

4. การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration) เป็นการย้ายถิ่นภายในอาณาเขตประเทศแต่เป็นการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย ซึ่งอาณาเขตระดับย่อย อาจจะเป็นตำบล อำเภอ จังหวัด จนถึงระดับภาค(อ้างถึงใน อภิสรฯ คณาภิบาล 2549)

การย้ายถิ่นในประเทศไทย

แรงงานข้ามชาติทั้งที่เป็นแรงงานสัญญาชาติพม่า สัญชาติกัมพูชา และสัญชาติลาวในประเทศไทยจะเป็นประเภทของการย้ายถิ่นในลักษณะของคนเข้าเมืองทั้งที่เข้าเมืองที่ถูกกฎหมายมีใบอนุญาตในการทำงานและผิดกฎหมายไม่มีใบอนุญาตในการทำงานนำไปสู่ที่มาของสาเหตุของการย้ายถิ่นที่น่าสนใจคือ

ปัจจัยผลัก(Push factors) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในประเทศของแรงงานเองในด้าน

ด้านเศรษฐกิจ การว่างงานของประชากร บวกกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในประเทศที่อยู่อาศัย

ด้านสังคมวิทยา คุณภาพชีวิตต่ำ มีปัญหาอาชญากรรมซึ่งเกิดจากความหนาแน่นของประชากรในประเทศ

ด้านคุณภาพของการบริการทางสังคม ไม่ทั่วถึง ทำให้แรงงานข้ามชาติประสบในระหว่างอยู่ประเทศของตนจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้เป็นปัจจัยผลักดันตนเองออกจากประเทศ

ปัจจัยดึง(Pull factors)เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในด้าน

ด้านเศรษฐกิจของประเทศที่เข้าไปขายแรงงาน มีที่อยู่อาศัยที่ดีขึ้นมีความสะดวกต่างๆดีมากกว่าเดิม

ด้านการศึกษาหาความรู้ในด้านกายภาพ สภาพภูมิอากาศเหมาะแก่การประกอบอาชีพ

การย้ายถิ่นเกิดขึ้นได้ในทั่วทุกภูมิภาคของโลกรวมทั้งเมืองไทยก็เช่นกันที่มีการย้ายถิ่นดังกล่าวของคุษฎี อายุวัฒน์และพรเพ็ญ ปานคำ(2549,61)ศึกษาเรื่อง การย้ายถิ่นและความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นในชนบทอีสานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นเพื่อชี้ให้เห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นยุทธวิธีอย่างหนึ่งที่ครัวเรือนในชนบทอีสานใช้เพื่อให้สมาชิกครัวเรือนบรรลุถึงความอยู่ดีมีสุข

งานวิจัยเรื่อง นโยบายส่งกลับผู้พลัดถิ่นจากพม่าของไทย มีบทสรุปของงานวิจัยได้นำเสนอในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่พักพิงชั่วคราว โดยเฉพาะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ภัยจากการสู้รบให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ของตนและครอบครัวและมีการเสนอแนวทางปัญหาของผู้พลัดถิ่นพม่าหลบหนีเข้าประเทศไทย (พรพิมล ศรีโชติ 2549,56)

ส่วนปัจจัยความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรของผู้ย้ายถิ่นทุกภูมิภาคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรของผู้ย้ายถิ่น ได้แก่ ผู้ย้ายถิ่นที่มีสถานภาพสมรสที่เป็นมาย่ หย่า แยก และสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้สัดส่วนของความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในภูมิภาคที่อาศัยในปัจจุบันของผู้ย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีชื่อในทะเบียนบ้านในภูมิภาคปัจจุบันที่อาศัยอยู่ของผู้ย้ายถิ่น(สมภูมิ แสงวงกุล 2551)

ซึ่งในบทความเรื่องมายาคติชาติพันธุ์: ปัญหาแรงงานข้ามชาติ ข้ามมาทำไม? ได้กล่าวว่าประเทศพม่าการย้ายถิ่นค่อนข้างมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ นอกจากปัจจัยจากประเทศต้นทางที่ ได้รับความได้นานโยบายเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมพม่ามาใช้ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อ และเกิดภาวะความยากจนอัตรัดขึ้นในทุกพื้นที่ ปัจจัยทางด้านการเมืองก็มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น การที่รัฐบาลเผด็จการทหารพม่าได้ยึดอำนาจการปกครองประเทศเบ็ดเสร็จ มีการปกครองแบบรัฐบาลเผด็จการทหาร ปฏิเสธบทพรรคการเมืองฝ่ายค้าน ปราบปราม ขบวนการนักศึกษา ระหว่างมีการชุมนุมประท้วงของประชาชน ในวันที่ 8 สิงหาคม 1988, การต่อสู้ระหว่างกองกำลังชนกลุ่มน้อยกับรัฐบาลทหารพม่าในช่วง 10-15 ปี ที่ผ่านมา และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศ การอพยพย้ายถิ่นจากประเทศพม่าไม่ใช่ลักษณะของการเข้าตามตรอกออกตามประตู ไม่ใช่การเดินทางอย่างสง่าผ่าเผย ข้ามด่านที่เปิดอย่างเป็นทางการ แต่เป็นลักษณะของการลอบครุเข้ามาตามช่องทางต่างๆ กล่าวคือ ชนกลุ่มน้อยจากพม่ายังคงถูกบีบบังคับให้ลี้ภัยออกนอกประเทศอย่างไม่ขาดสาย เพราะรัฐบาลพม่ามีนโยบายในการเข้าไปจัดการและควบคุมพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่อย่างเข้มข้น อาทิเช่น โครงการโยกย้ายถิ่นฐานใหม่ (Resettlement Programs) ซึ่งมุ่งเน้นบังคับให้ชาวบ้านต้องโยกย้ายออกจากที่อยู่เดิม โดยที่บางครั้งก็ไม่ได้จัดหาที่อยู่ใหม่ให้ หรือจัดสรรที่อยู่ซึ่งง่ายต่อการควบคุม หรือเป็นพื้นที่ซึ่งมีสภาพแย่กว่าที่อยู่เดิม นอกจากนี้ยังมีปฏิบัติการที่เข้าไปจัดการกับชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น การเกณฑ์แรงงานหรือไปเป็นลูกหาบให้ทหารพม่า หรือทหารพม่าเข้าไปทำร้ายร่างกายของประชาชน โดยที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองใดๆ สิ่งเหล่านี้จึงก่อให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้(อดิศร เกิดมจล 2550)

อดิศร เกิดมจล ได้นำเสนอบทความพื้นที่อันเลื่อนรางและเรื่องราวที่เลื่อนหายในเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติในสังคมไทยในประเด็นชายแดน และการก้าวเข้าสู่ความเป็นภูมิภาคต่อการย้ายถิ่น ว่าความพยายามจะก่อให้เกิดประชาคมอาเซียน และการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในอนาคต เรื่องแรงงานข้ามชาติก็เป็นวาระสำคัญที่อาเซียนได้หยิบยกเข้ามาเป็นวาระหนึ่งในอาเซียน

แม้จะพยายามสร้างจิตวิญญาณของความเป็นภูมิภาคอาเซียน การพยายามทำความเข้าใจต่อผู้คนที่ต้องเคลื่อนย้ายอย่างเสรี ก็คงมีความหวาดระแวง โลกทัศน์แบบชาตินิยม ความเข้มแข็งของความมั่นคงแห่งชาติที่ยังอบอวลในความเป็นอาเซียน อาเซียนยังมองการย้ายถิ่นข้ามชาติ เพียงกลุ่มคนที่เป็นแรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ยังปล่อยให้ภาวะการย้ายถิ่นปรกติ (ที่ถูกมองจากรัฐว่าไม่ปรกติ) ซึ่งผู้คนส่วนใหญ่คือ คนจน คนที่ด้อยโอกาสในเชิงเศรษฐกิจ และอำนาจ ที่เดินข้ามแดนไปมาโดยไม่มีเอกสาร หรือเป็นไปตามกรอบกฎหมายในเรื่องการเข้าเมืองของรัฐ ให้เป็นเพียงเรื่องที่ถูกปิดกั้นเอาไว้ หรือให้อยู่ภายใต้กรอบความมั่นคงของรัฐ จนไม่สามารถถูกนับเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นอาเซียนได้ การจะขับเคลื่อนอาเซียนในอีกด้าน ออกจากมุมมืดไปปรากฏต่อสายตาประชาคมอาเซียน ขณะเดียวกัน พื้นที่ชายแดนก็เป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงและเผชิญกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงของชายแดนก็มีผลต่อการย้ายถิ่นข้ามชาติไม่น้อย เช่น การจ้างงานตามแนวชายแดนทั้งแบบไปกลับ และตามฤดูกาล ชีวิตของแรงงานในการจ้างงาน การเข้าถึงสวัสดิการและบริการทางสังคมที่พวกเขาจะได้รับ ประเด็นเหล่านี้ยังเป็นช่องว่างและต้องการคำตอบ(อดิศร เกิดมงคล 2554)

จะเห็นได้ว่าแรงงานข้ามชาติได้ย้ายถิ่นเข้ามาในที่ต่างๆก็เพื่อความอยู่รอดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพวกเขาหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างที่พวกเขาคิดว่าดีไปกว่าเดิมโดยไม่คำนึงถึงอะไรใดๆในด้านลบที่พวกเขาอาจจะต้องเผชิญเมื่อพวกเขาไปสู่ที่ใหม่ๆ พวกเขาอาจจะมองแค่ด้านบวกด้านเดียวจึงทำให้เกิดการย้ายถิ่นขึ้นดังเช่นตำบลพะตงที่ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากจะเป็นด้วยเหตุของปัจจัยผลักดันจากประเทศของเขาหรือปัจจัยดึงจากประเทศไทยล้วนเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพราะปัจจัยสองอย่างนี้นำมาซึ่งการเกิดปัญหาในด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลาได้นำแนวคิดแรงงานข้ามชาติ แนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น แนวคิดสิทธิมนุษยชนมาเป็นกรอบในการวิจัย

เริ่มต้นจาก แนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น ที่มีขั้นตอนกระบวนการ เริ่มตั้งแต่ การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ที่มีทั้งปัจจัยผลัก (Push factors) จากประเทศของตนเองในด้านสังคมวิทยา ด้านเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพของการบริการสังคม และปัจจัยดึง (Pull factors) จาก

ประเทศไทย ในด้านเศรษฐกิจ ด้านกายภาพ เพื่อนำมาอธิบายสาเหตุของการย้ายถิ่น และการตัดสินใจย้ายถิ่น

แนวคิดแรงงานข้ามชาติเป็นแนวคิดที่สองที่นำมาใช้อธิบาย กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติโดยการทำพาสปอร์ตก่อนมีนายจ้าง และหลังมีนายจ้างแล้วหรือการทำพาสปอร์ตในกรณีมีนายจ้างแล้วของแรงงานข้ามชาติลาว รวมไปถึงการอธิบายค่าใช้จ่ายในการเป็นแรงงานข้ามชาติ ที่มีการจ่ายเงินก่อนมาทำงาน หรือการไต่ถามทำและแบ่งจ่ายเป็นงวดๆ

แนวคิดที่สามเป็นการอธิบายแนวคิดหลักสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) ซึ่งเป็น สิทธิที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ในบทบัญญัติข้อ 22 ซึ่งมี สี่ด้าน ได้แก่ สิทธิในการศึกษา สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่ดีและอย่างพอเพียงตลอดจนสิทธิในการหยุดพักก่อนจากการทำงาน นำมาเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ปรับสิทธิสี่ด้านจากบทบัญญัติ ข้อ 22 เป็นแนวทางที่จะศึกษาของผู้วิจัยเองในด้านสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย สิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพ

การวางกรอบแนวคิดในการวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อการได้มาซึ่งปัญหาที่ชัดเจนจากการเกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ โดยนำแนวคิดทั้งสามแนวคิดนี้มาเป็นฐานในการอธิบายขั้นตอนกระบวนการต่างๆรวมถึงวิเคราะห์ปรากฏการณ์ในสนามเพื่อนำไปสู่การได้มาซึ่งข้อมูลที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านสิทธิมนุษยชนแก่แรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา รวมทั้งการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ในสนามมาหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่แรงงานข้ามชาติต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาซึ่งเป็นตำบลที่ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย เกษตรกรรม รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมและรับราชการ โดยตั้งบ้านเรือน ตลาด ร้านค้าและบริษัท ตลอดจนแนวถนนกาญจนวนิช ทั้งสองฝั่งอย่างหนาแน่น เพราะเป็นศูนย์ธุรกิจการค้าของเมืองกระจายออกด้านทิศตะวันตก เนื่องจากด้านทิศตะวันออกติดทางรถไฟ ในอนาคตทิศทางการขยายตัวของเมือง มีแนวโน้มจะขยายตัวไปตามแนวถนนกาญจนวนิช ถนนเทศบาล 4 และถนนเทศบาล 49

ภาพประกอบที่ 3 โรงงานในตำบลพะตง



ที่มา:ภาพถ่ายโดยงานประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลพะตง

กิจการด้าน โรงงานอุตสาหกรรมทำให้ความต้องการแรงงานมีมากขึ้น ทั้งที่เป็นแรงงานไทยเองหรือแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่ใช้แรงเป็นหลักเพราะอุตสาหกรรมที่ผลิตในตำบลพะตงเป็นที่ต้องการของประเทศเพื่อนบ้านสูง มีการส่งออกอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้นในลำดับต่อไป อีกทั้งตำบลพะตงยังมีวัดคู่บ้านที่สำคัญๆของท้องถิ่น นั้น

คือยางพาราที่สามารถนำมาใช้ผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมได้หลายๆผลิตภัณฑ์ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเทศบาล มีทั้งโรงงานขนาดใหญ่ เช่น บริษัทสยาม-เซมเพอร์เมด บริษัทเซฟสกินคอร์เปอเรชั่น บริษัทพานอลพลัส บริษัทไดเนียร์กระบี่ บริษัทสยามไฟเบอร์บอร์ด โดยมีคนงานประมาณ 15, 000 คน อุตสาหกรรมหลัก คือ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากยางพารา เช่น ถุงมือยาง ยางแท่ง น้ำยางข้น โรงงานขนาดกลาง เช่น บริษัทเซาท์เทิร์นคอนกรีตบล็อกเฟอร์นิเจอร์จากไม้ยางพารา โรงงานแปรรูปขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ และโรงงานขนาดเล็ก เช่น โรงงานทำรูปซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ส่งออกและส่งเสริมรายได้ให้กับอำเภอหาดใหญ่เป็นจำนวนมากในแต่ละปี

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ(qualitative approach)ซึ่งการศึกษานี้มีการเก็บข้อมูลจากโรงงานทั้งหมด 6 โรงงานโดยใช้กลุ่มที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักจากโรงงานขนาดใหญ่ 2 โรงงาน จำนวน 7 คน ผู้ให้ข้อมูลหลักจากโรงงานขนาดกลาง จำนวน 4 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักจากโรงงานขนาดเล็ก 3 คน โดยการแบ่งพื้นที่ของโรงงานเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็กผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะการแบ่งตามกำลังการผลิตที่กรมอุตสาหกรรมโรงงานจัดแยกประเภทขนาดของเครื่องจักรในการผลิตและผู้วิจัยนำข้อมูลของกรมอุตสาหกรรมมาศึกษาแล้วจึงนำมาแบ่งขนาดของโรงงานตามการสำรวจพื้นที่ของผู้วิจัยเอง โดยการลงสำรวจพื้นที่ของโรงงานก่อนการลงเก็บข้อมูล และยังมีเก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหรือผู้ให้ข้อมูลรองจำนวน 6 คน เพื่อนำมาประกอบในการเขียนวิจัย

ภาพประกอบที่ 4 การลงสนามเก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติ



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ผู้ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เข้าเมืองโดยวิธีการถูกกฎหมายและมีใบอนุญาตในการทำงาน
2. พูดและเข้าใจภาษาไทยได้บ้างเล็กน้อยถึงมาก
3. ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในตำบลพะตง เท่านั้น

และการได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือการลงพื้นที่สำรวจก่อนการลงเก็บข้อมูลจริงโดยการสืบหาแรงงานที่เป็นผู้กว้างขวางในหมู่แรงงานข้ามชาติด้วยกัน แล้วจึงนำมาวางแผนเพื่อการเข้าหาในการสัมภาษณ์และการลงเก็บข้อมูลซึ่งแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในแต่ละ โรงงาน

ผู้ให้ข้อมูลรอง

กลุ่มผู้ที่ซึ่งการได้มาของข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการวิจัย คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติซึ่งได้แก่

1. ผู้ประกอบการจัดหาแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ นายหน้าที่เปิดบริษัทในการจัดหาแรงงานข้ามชาติ
2. เจ้าของกิจการ ได้แก่ เจ้าของโรงงานที่ตั้งอยู่ในตำบลพะตง
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาลตำบลพะตง
4. ผู้ดูแลแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ตัวแทนจากเจ้าของ โรงงานหรือตัวแทนจากนายหน้าที่เปิดบริษัทในการจัดหาแรงงาน

เครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์สร้างแนวคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยแนวคำถามเป็นเพียงกรอบที่ไม่ยึดติดตายตัว ในการสัมภาษณ์แรงงานซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักการสัมภาษณ์จะเป็นไปในลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ไม่เป็นทางการ เป็นการพูดคุยกันเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยกเว้นผู้ให้ข้อมูลรองที่เป็น ผู้ประกอบการจัดหาแรงงานข้ามชาติ เจ้าของกิจการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เป็นการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ แต่แนว

คำถาม ยังคงเป็นแนวเดียวกับผู้ให้ข้อมูลหลัก แล้วนำไปเก็บข้อมูลในพื้นที่ตามขนาดของโรงงาน โดยแบ่งเป็น โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามคุณลักษณะการตั้งโรงงานของกฎหมายไทย

รวมทั้งการเตรียมเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลเช่น กล้องถ่ายรูป โทรศัพท์ เครื่องบันทึกเสียง สมุดโน้ต ปากกา เพื่อการได้มาของข้อมูลที่ต้องการจากการสัมภาษณ์ สังเกตการณ์เพื่อนำข้อมูลที่ไปตรวจสอบข้อมูล เพื่อการเขียนรายงานการวิจัยที่ได้ข้อมูลที่ เป็นความจริงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้

วิธีการเก็บข้อมูล

ซึ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีดังนี้

โดยการเก็บข้อมูลภาคสนามจากการลงพื้นที่จริงจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยวิธีการใช้วิธีการเข้าถึงแรงงานที่เข้ามาโดยวิธีการถูกกฎหมายจากการใช้ชีวิตประจำวันอยู่ทั่วไป ที่อยู่ในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่ซึ่งมีดังนี้

1. การพูดคุยบริเวณบ้านพักอาศัย ร้านอาหาร บริเวณหน้าโรงงาน ตลาดข้างๆ โรงงาน บนรถโดยสารประจำทาง เพื่อสัมภาษณ์เจาะลึกแบบไม่เป็นทางการ
2. สัมภาษณ์กลุ่มตลอดจนการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยเองแบบไม่มีส่วนร่วมนอกเวลาการปฏิบัติงานแรง
3. การขออนุญาตเจ้าของกิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล รวมถึงการขออนุญาตสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การเข้าหาหน้าหน้าที่เปิดบริษัทในการจัดหาแรงงานในตำบลพะตง และผู้ที่ดูแลแรงงานข้ามชาติ

ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักผู้วิจัยได้มีการเตรียมตัวเองให้พร้อมอยู่เสมอ รวมทั้งมีการนัดหมายล่วงหน้าทุกครั้งที่ในการสัมภาษณ์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลจากภาคสนามเพื่อ สัมภาษณ์จริง เป็นเวลา 3 เดือนโดย เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2554 ถึง เดือนมกราคม 2555 ซึ่ง ก่อนการลงเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ลงสำรวจพื้นที่ในตำบลพะตงเป็นเวลา 2 เดือน เพื่อหาพื้นที่ในการสัมภาษณ์แรงงาน รวมไปถึง การหาข้อมูลต่างๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและส่วนที่เป็น ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร เว็บไซต์ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เป็นการเก็บ สะสมรวบรวมข้อมูลหลังจากการสอบถามเสนอหัวข้อผ่าน อนุมัติ เรียบร้อยแล้ว เพื่อนำมาศึกษา ประกอบการเขียนงานวิจัยจากการศึกษาในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การตรวจสอบข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้มีความหลากหลาย เป็นมุมมองของผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลด้านเวลา สถานที่ บุคคล โดยผู้วิจัยใช้คำถามประเด็นเดียวกันกับแรงงานข้ามชาติหลายคน หรือคำถามเดียวในหลายสถานที่ เมื่อได้คำตอบนำมาตรวจสอบว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์เหมือนหรือต่างกันอย่างไร แล้วจึงนำมาเขียนสะท้อนและวิเคราะห์คำสัมภาษณ์นั้นๆจากการลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกับการตรวจสอบข้อมูล ซึ่งได้จากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ นำมาแยกหมวดหมู่ แยกประเภท ถอดรหัสตีความไปพร้อมกันโดยมีการตรวจสอบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อความถูกต้องแม่นยำและเขียนรายงานวิจัยต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ จากการเก็บข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ให้ข้อมูลรอง ลักษณะปัญหาของแรงงานข้ามชาติ ได้เป็น 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาสิทธิต่างๆไปของแรงงานข้ามชาติ เริ่มพบตั้งแต่ การตัดสินใจย้ายถิ่น จากประเทศของตนเอง ในด้านการได้รับสิทธิที่ไม่ทั่วถึงในเรื่องของการครองชีพที่ต่ำ การศึกษาที่ไม่ทั่วถึง หรือการไม่มีอาชีพในประเทศของตนเอง เป็นปัญหาที่พบเห็นในระดับนานาชาติ ยกแก่การแก้ไขเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ เมื่อเข้าสู่กระบวนการเป็นแรงงานข้ามชาติ แล้ว สิทธิในการควบคุมดูแล ในสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างแรงงานข้ามชาติเอง และ นายหน้า หรือนายจ้าง ที่ให้งานทำ โดยการเก็บพาสปอร์ตและสัญญาไว้ ด้วยเหตุผลแก่เพียงว่า กลัวแรงงานข้ามชาติจะหนีกลับประเทศก่อนหมดสัญญา ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิจัยในประเด็นที่ 1 เป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

เมื่อตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย พอสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ทั้งที่เป็นแรงงานสัญชาติพม่า สัญชาติกัมพูชา และสัญชาติลาว ในประเทศไทยเป็นประเภทของการย้ายถิ่นเข้า ในลักษณะของคนเข้าเมือง (Immigrant) ซึ่งมีสาเหตุที่น่าสนใจของการย้ายถิ่น คือ

ปัจจัยผลัก (Push factors) จากประเทศของแรงงานข้ามชาติเองโดยมีในด้าน

ด้านสังคมวิทยา การมีคุณภาพชีวิตต่ำ ซึ่งเกิดจากความหนาแน่นของประชากร ดังคำสัมภาษณ์จากแรงงานดังนี้

“หางานทำที่บ้านก็ไม่รู้จะทำอะไร แล้วย้ายมาจนกัน
ทั้งนั้น ไปทำงานในเมืองก็ไม่ค่อยมีงาน คนมีมากกว่างาน
ลาวไม่เหมือนเมืองไทย พี่คงเข้าใจนะ หนูก็เลยต้องมา
ทำงานที่นี่แทน”

(จัน,สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

“บ้านฉันคนเยอะ เหมือนที่พี่เห็นข่าวนั้นแหละ คนในประเทศไม่มีงานทำ อดอยาก แถมยังยากจน บางคนต้องเข้ามาทำงานที่ตลาดโรงเกลือทุกวัน บางคนต้องมาตั้งครอบครัว ถ้ายังอยู่ที่บ้านไม่มีอะไรกิน มาทำงานที่เมืองไทย มีเงินเหลือส่งกลับบ้านช่วยพ่อแม่ได้บ้าง ”

(เจีย, สัมภาษณ์ วันที่ 10 มกราคม 2555)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าในประเทศของแรงงานเอง มีประชากรที่หนาแน่นมาก ไม่เพียงพอกับงานที่มีให้ทำ จึงทำให้แรงงานต้องดิ้นรนหางานทำเพื่อความอยู่รอดของตนเองและยังเพื่อจุนเจือครอบครัวด้วย

ด้านเศรษฐกิจ มีการว่างงานของประชากรรวมทั้งเกิดจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น

“ เมื่อตัวมีชีวิตอยู่ ไม่อดไม่อยาก ตัวทำงานเลี้ยง ไร่ ทำนา ปลูกผัก รับจ้างไถ่นา มีข้าวกิน มีเงินใช้ ลูกได้เรียนหนังสือ พอตัวตาย ก็ต้องทำงานคนเดียว ลูกบางคนก็ต้องหยุดเรียนไม่มีเงินส่ง ข้าวของก็แพงไม่มีเงิน ช่วงไหนมีงานก็ทำได้ ช่วงไหนไม่มีก็ต้องอดกันไป งานไม่ค่อยมีหรือคนมีมากกว่างาน งานผู้ชายก็ไม่ไหว ”

(บุญถม, สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

“ หางานทำที่บ้านก็ไม่ว่าจะทำอะไร แถวบ้านยากจนกันทั้งนั้น ไปทำงานในเมืองก็ไม่ค่อยมีงาน คนมีมากกว่างาน ลาวไม่เหมือนเมืองไทย พี่คงเข้าใจนะ หนูก็เลยต้องมาทำงานที่นี้แทน ”

(จัน, สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

จากคำสัมภาษณ์ของแรงงาน ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าในประเทศมีการว่างงานบวกกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ จึงต้องมาหางานทำยังประเทศไทย

ด้านคุณภาพของการบริการสังคม การศึกษาไม่ทั่วถึง แรงงานบางคนอยากที่จะเรียนหนังสือแต่ ด้วยสาเหตุที่เขาจะต้องไปเรียนยังที่ไกลๆจากบ้านทำให้เขาเหนื่อยไม่มีกำลังใจในการเรียน หรือการที่จะต้องเสียสละให้พี่น้องคนอื่นๆได้เรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ แม่ส่งไปเรียนในเมือง ค่าใช้จ่ายมาก สงสารแม่ ไม่อยากเรียน อยากหาเงินช่วยแม่ มีพี่น้องหลายคนต้องหยุดเรียน เพื่อหาเงินช่วยแม่บ้าง ไม่อยากให้แม่ลำบาก น้องๆก็ไม่อยากให้ลำบากมากไปกว่านี้ หาเงินส่งบ้าน จะได้มีเงินซื้อของกินของใช้”

(แก้ว, สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

“ แถวบ้านไม่มีโรงเรียน นั่งรถไปเรียนไกล เป็นชั่วโมงๆ เหนื่อยนั่งทุกวัน รถก็นั่งกันแน่น เรียนไม่รู้เรื่อง ไปถึงก็กลับที่โรงเรียน เรียนก็ยากเลยออกคิดว่า หาเงินใช้ดีกว่านะ ”

(จัน, สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

เป็นปัจจัยหลักที่ไม่มีใครผลักดันให้ออกไปหางานทำยังต่างถิ่น แต่ด้วยเหตุผลจากที่กล่าวมาข้างต้น เกิดขึ้นในประเทศของตนเองทำให้แรงงานข้ามชาติต้องผลักดันตัวเองออกมาเพื่อความอยู่รอด ดังคำกล่าวของแรงงาน จากคำสัมภาษณ์ของบุญถม แก้ว และจัน ซึ่งเป็นแรงงานสัญชาติลาว สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการในด้านคุณภาพชีวิตในการกระจายรายได้ของแรงงานยังไม่ทั่วถึงทำให้คนในประเทศของตนยากจน การส่งเสริมการศึกษาก็ยังไม่ทั่วถึงเช่นกัน ซึ่งจากคำสัมภาษณ์ดังกล่าวได้สอดคล้องกับปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานต้องย้ายถิ่นมาขายแรงงานยังประเทศไทย

ภาพประกอบที่ 5 บ้านและการคมนาคมในประเทศลาวของแรงงานข้ามชาติลาว



ภาพถ่ายโดย: คุณอภิชาติ สุวรรณรัตน์

จากภาพประกอบการวิจัยที่ 5 ซึ่งเป็นภาพหมู่บ้านของแรงงานข้ามชาติลาว ที่อยู่ในประเทศลาวจริงๆ ที่ได้รับความเชื่อเพื่อ จากคุณอภิชาติ สุวรรณรัตน์ ผู้ซึ่งศึกษา เรื่อง ลาวพลัดถิ่น การกลายเป็นแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสงขลา ที่ลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มแรงงานข้ามชาติไปยังประเทศลาวในช่วงวันหยุดสงกรานต์ 13 – 15 เมษายน 2555 สะท้อนให้เห็นว่า จากคำสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยเองได้สัมภาษณ์จากแรงงานลาวเป็นเรื่องจริงที่ แรงงานบอกว่า หมู่บ้านของตนเองไม่มีงานให้ทำ เนื่องจากอยู่ห่างจากเมืองค่อนข้างไกล การเดินทางไปเรียนหนังสือ ก็ค่อนข้างที่จะลำบาก ตามคำบอกเล่าของแรงงาน และจากภาพที่เห็นในข้างต้นได้สะท้อนให้เห็นชัดเจนว่า ดูจากสภาพภูมิประเทศที่แห้งแล้ง และเป็นภูเขาล้อมรอบ ไม่มีพื้นที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ จึงทำให้แรงงานได้ตัดสินใจที่ย้ายตัวเองเพื่อมาหางานทำในประเทศไทย ส่วนปัจจัยที่น่าสนใจอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุในการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ก็คือ

ปัจจัยดึง (Pull factors) จากประเทศไทยซึ่งเป็นที่ ที่แรงงานข้ามชาติต้องการมาหางานทำโดยมีในด้าน

ด้านเศรษฐกิจ มีงานให้ทำเพราะเป็นประเทศที่แรงงานคิดว่ามีความเจริญกว่ามากกว่าประเทศของตนเองหรือในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นแหล่งเศรษฐกิจที่สำคัญ ดังคำกล่าวของแรงงานที่บอกว่า

“ พี่ชายมาทำงานที่สงขลา 3 ปี พอพี่ชายกลับบ้านเลยตามมา พาแฟนมาด้วย จะได้ช่วยกันทำงานมีเงินมากๆ พี่ชายทำงานที่เมืองไทยเขา มีเงินมาก เขาบอกเมืองไทยมีงานให้ทำ ไม่อด กลับบ้านจะได้รวยจะได้กลับบ้านเอาเงินไปใช้ที่บ้าน”

(หม่อมทา, สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

“ เรามาทานพร้อมกันกับพี่ ตอนนี้มีเสื้อผ้าสวยๆ มีเงินส่งกลับบ้าน มีโทรศัพท์มือถือ ได้กินของอร่อย หมูกระทะ อยากทำงานเยอะๆจะได้ส่งเงินไว้ไปใช้ที่บ้าน”

(สว, สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

“ มีนายหน้าพามาทำงานเพราะอยู่ที่บ้าน ไม่มีอะไรทำ แต่มา
ที่นี่มีงานทำ ขยันมากได้เงินมาก ได้ซื้อของกินของใช้ดี
มากมายส่งเงินกลับบ้านให้พ่อให้แม่ ”

(บุญถม,สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

“ ทำงานได้เก็บเงิน ครบสองปีกลับบ้านมีเงินเก็บ ซื้อเสื้อผ้า
ดี ๆ กลับบ้านซื้อของสวย ๆ กลับบ้านให้หลาน ๆ ญาติ ๆ ”

(อ่ำไค,สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

ด้านกายภาพ สภาพภูมิอากาศเหมาะแก่การประกอบอาชีพดังที่ตำบลพะตงเองที่มีสภาพภูมิอากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน ดังคำกล่าวของแรงงานข้ามชาติที่พูดถึงประเทศไทยที่สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่อยู่ห้องแอร์ไม่มีอากาศร้อน แรงงานส่วนใหญ่ชอบเพราะสวยใหญ่เป็นผู้หญิงที่กลัวผิวดำและรักสวยรักงามทั้งสิ้น

“ ทำงานในห้องแอร์ สบายไม่ร้อน ไม่ต้องตากแดด เหมือน
ตอนอยู่บ้าน ที่บ้านร้อนแห้งแล้งตากแดดตัวดำไม่สวย
เหมือนอยู่ที่นี่ ต้องไปทำนา ต้องยกของหนัก ต้องสู้กับงาน
หนักไม่สู้ แต่มาที่นี่ หนักทำได้ทั้งวัน ไม่ต้องแบกต้องหาม ยืน
ก็ไม่กลัว ให้ได้เงินทนได้ ”

(นา,สัมภาษณ์ วันที่ 10 มกราคม 2555)

“ ที่นี่อากาศดี มีสวนยางเยอะ ลมพัดเย็นสบาย ที่บ้านพัก
ไม่ร้อน ทำงานห้องแอร์ อยู่แผนก แพคกิ่ง ทำถุงมือสีฟ้า นั่ง
ทำงานไม่เห็นเหนื่อยออก คิดว่าทำนาอยู่ที่บ้าน กว่าจะได้สัก
บาท เหนื่อยท่วมตัว ”

(บุญถม,สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

ซึ่งเป็นปัจจัยดึงที่มองภาพของประเทศไทยในด้านที่แรงงานได้รับประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตความอยู่รอดเพียงด้านเดียว จากคำสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติพม่า ลาว ทำให้สะท้อนให้เห็นว่า ทุกคนต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยเหตุผลเดียวกันคือการดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัจจัยที่เป็น เงิน เพราะคิดว่าเงินสามารถทำให้พวกเขามีชีวิตที่ดีได้ในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นการซื้อของกินของใช้ในชีวิตประจำวันหรือซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยต่างๆ หรือการส่งกลับไปใช้ยังที่บ้านของตนเอง หรือเพื่อความเปื่อยที่ดีขึ้นในทุกๆด้านจึงยอมที่จะแลกการขายแรงงานตามปัจจัยดึงของประเทศไทย ที่กล่าวในข้างต้น

กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติ

เมื่อมีการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีสาเหตุมาทั้งปัจจัยผลักและปัจจัยดึงทำให้แรงงานทั้งสามสัญชาติ ลาว กัมพูชา พม่า ต้องค้นรันทหาโอกาสเพื่อเดินทางไปขายแรงงานยังประเทศที่มีงานให้ตนเองทำ เพื่อแลกกับความอยู่รอดต่อไป โดยจะผ่านกระบวนการดังนี้ตอนที่มีการทำเอกสารในการเข้ามาทำงานทั้งที่เป็นตัวของนายจ้างที่ต้องการแรงงานเองที่จะต้องยื่นโควต้าไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบในประเทศของนายจ้าง เพื่อที่หน่วยงานนั้นๆจะต้องติดต่อกับหน่วยงานยังประเทศของแรงงานตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ หลังจากนั้นก็จะเป็นกระบวนการเตรียมตัวของแรงงานที่ต้องการหางานทำเพื่อความถูกต้องดังกระบวนการต่อไปนี้

การทำพาสปอร์ตก่อนมีนายจ้าง แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว กัมพูชาเมื่อมีความต้องการที่จะไปทำงานต่างประเทศ สามารถทำพาสปอร์ตได้ก่อนที่จะมีนายจ้างมาว่าจ้างไปทำงาน

“ ทำพาสปอร์ตแล้วไปแจ้งกับหน่วยงานที่รับผิดชอบไว้ว่า
อยากไปทำงานต่างประเทศ คนที่ลาวจะติดต่อมารับไป
ทำงานเอง ”

(บุญถม,สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

“ อยากมาทำงานที่เมืองไทย หาเงิน บอกคนที่บ้านที่เป็น
คนติดต่อไว้ เขาบอกว่าให้ทำพาสปอร์ตไว้ มีงานจะได้มา
ทำเลยไม่เสียเวลา ”

(เจีย,สัมภาษณ์ วันที่ 18 มกราคม 2555)

“ โรงงานยื่นใ้คว้ตาไปกรมจัดหางาน โดยกรมยื่นไป
กระทรวง ตามขบวนการของรัฐ ตามกฎหมายของประเทศ
นั้นๆ เขาติดต่อกลับมายังโรงงาน ผู้รับผิดชอบ ไปปรับตาม
ใ้คว้ตา ตามกระบวนการที่ถูกต้องยังเป็นแรงงานลาว
กัมพูชาง่ายเพราะเขามีพาสปอร์ตแล้วไม่เสียเวลาในการมา
ทำงาน ”

(ฝน,สัมภาษณ์ วันที่ 18 มกราคม 2554)

จากการสัมภาษณ์แรงงานและเจ้าหน้าที่โรงงานสะท้อนให้เห็นว่า ระหว่างแรงงาน
ข้ามชาติที่ต้องการเข้ามาหางานทำกับฝ่ายโรงงานที่ต้องการแรงงานซึ่งยื่นใ้คว้ตาไปยังหน่วยงานที่
รับผิดชอบของรัฐ แรงงานที่เป็นแรงงานลาว กัมพูชา ง่ายในการนำเข้ามาเพราะไม่เสียเวลาในการ
พาไปทำพาสปอร์ต เมื่อโรงงานขาดก็สามารถยื่นไปและรอรับตามกระบวนการเมื่อใ้คว้ตาผ่านก็
รับมาทำเอกสารเพิ่มบางส่วน และสามารถนำมาทำงานได้เร็วขึ้น ซึ่งจะแตกต่างกับแรงงานพม่าดัง
จะกล่าวต่อไปนี้

การทำพาสปอร์ตเมื่อมีนายจ้างเรียบร้อยแล้ว แรงงานข้ามชาติพม่าไม่สามารถที่
จะทำพาสปอร์ตตั้งไว้ได้เหมือนกับแรงงานข้ามชาติลาว กัมพูชา เพราะรัฐบาลจะอนุญาตให้ทำ
พาสปอร์ตได้ก็ต่อเมื่อ มีนายจ้าง ไปยืนยันก่อนว่าต้องการใ้คว้ตาแรงงานตามที่ยื่น ไปยัง ตรวจคนเข้า
เมืองจริง จึงจะอนุญาตให้ทำพาสปอร์ตได้ จึงมีข้อสังเกตที่ทำให้เห็นว่าพาสปอร์ตของแรงงานข้าม
ชาติพม่ามีเลขเรียงลำดับจำนวนกัน

“ โชคดีที่พี่ชายกลับบ้าน และถามเพื่อนในบ้านเดียวกันว่า
ใครจะไปทำงานที่ประเทศไทยบ้าง พี่ชายติดต่อกลับหา
นายที่เมืองไทย นายเลยให้คนไปยื่นจัดการตามขั้นตอน เลย
ได้มาทำงาน ”

(หม่องทา,สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

“ ผัวมาเมียก็ต้องมา ไปทำพาสปอร์ตพร้อมกัน มากันหลาย
คน อยู่โรงงานเดียวกัน คนที่บอกว่าเป็นตัวแทนของนายพา
ไปทำ เพื่อนๆก็เหมือนกัน ไปทำที่เดียวกันไปหลายคนไม่
กลัว แล้วนายก็พาไปยื่นตามขั้นตอน ส่งให้นายที่เมืองไทย
ได้มาทำงานที่นี่ ”

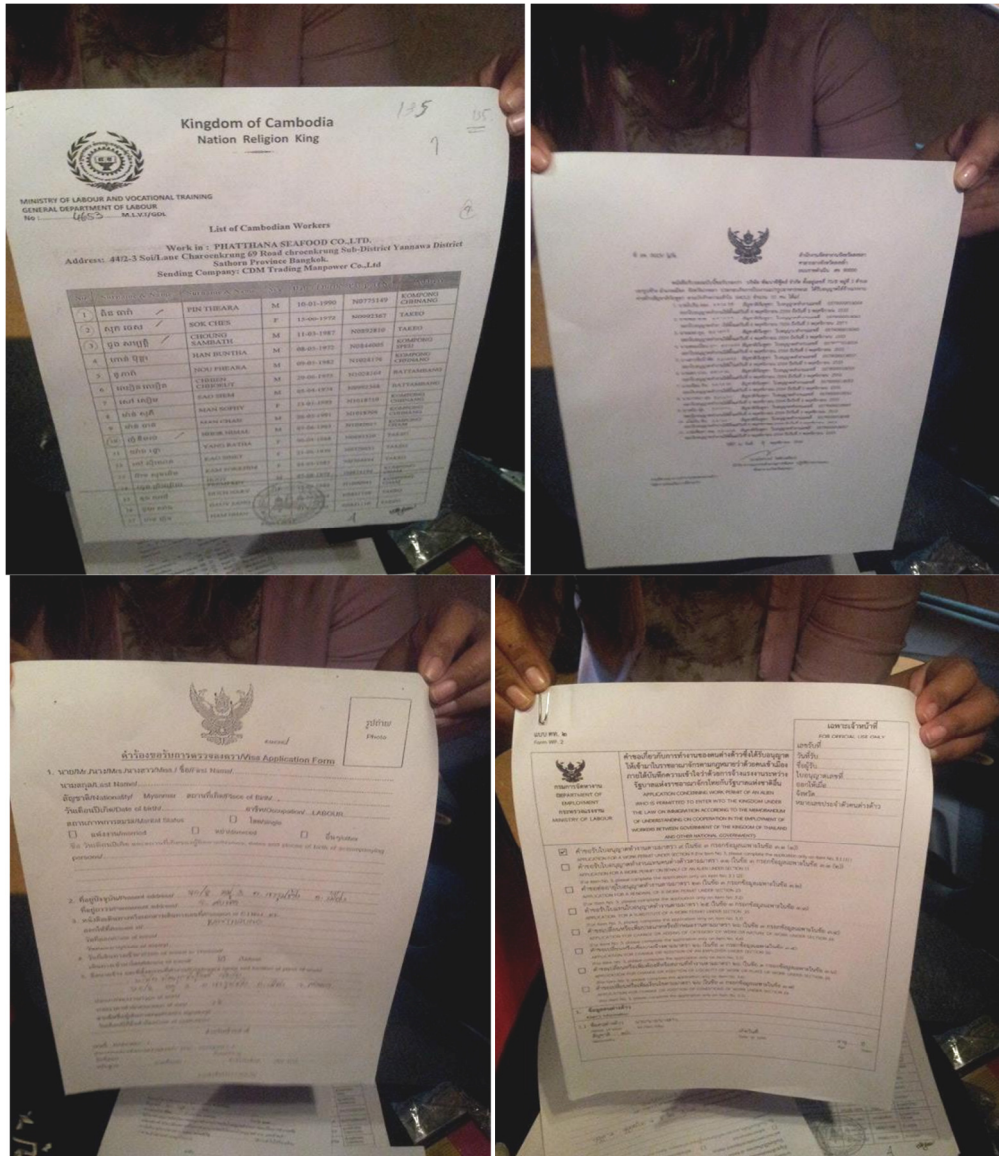
(सा,สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

“ ทางโรงงานของเรา ไปยื่น โควต้าที่กรมแรงงานไว้ พอได้ โควต้าทางโน้นก็ติดต่อให้ไปรับเด็ก ฝ่ายเราก็ต้องส่งคนไป ติดต่อเรื่องเอกสารต่างๆที่ระนอง ต้องทำถูกต้องตาม ระเบียบของบ้านเรา และประเทศของแรงงานเอง ไม่เช่นนั้นจะมีปัญหาตามมาได้ ต้องจ่ายเงินค่าปรับ ยุ่งยาก มาก ผมไม่อยากเสียเวลา ทำให้ถูกต้องดีกว่าจะได้สบายใจ ทั้งเรา และแรงงานเองไม่มีใครผิดกฎหมายเงินทองก็ไม่ ต้องเสีย ”

(สมพงษ์, สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2554)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นทั้งฝ่ายนายจ้างที่ต้องการแรงงานข้ามชาติพม่า ก็ต้องยื่น โควต้าไปยังหน่วยงานของรัฐ ตามกระบวนการของกฎหมาย เมื่อผ่านเสร็จสิ้นแล้วก็ต้องเอา หลักฐานไปยื่นกับตรวจคนเข้าเมืองของประเทศแรงงานข้ามชาติอีกครั้ง แรงงานข้ามชาติจึงจะ สามารถทำพาสปอร์ตเพื่อมาทำงานในประเทศไทยได้ สะท้อนให้เห็นว่าการเข้ามาเป็นแรงงาน ข้ามชาติของแต่ละประเทศแตกต่างกันมีความยุ่งยากซับซ้อนไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะประเทศพม่า แต่นายจ้างฝ่ายประเทศไทยก็ยังคงมีความต้องการแรงงานประเทศพม่าอยู่มาก ดังที่เห็นอยู่ทั่วไป ในตำบลพะตงแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นแรงงานพม่าเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้เป็นที่น่าสังเกตได้ว่าแม้จะมีความยากลำบากในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงาน ข้ามชาติพม่าเหล่านี้ก็ยังคงมีความอดทน จึงอาจจะส่งผลให้นายจ้างเห็นว่าแรงงานพม่ามีความอดทน มากกว่าแรงงานจากประเทศอื่นจึงนิยมจ้างมาทำงานกันเป็นอย่างมาก

ภาพประกอบที่ 6 เอกสารบางส่วนในการเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติ



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

จากภาพเป็นเอกสารบางส่วนในการขอแรงงานข้ามชาติของนายจ้าง ที่ต้องขอจากหน่วยราชการไทยและจากประเทศต้นสังกัดของแรงงานข้ามชาติเอง

การทำพาสปอร์ตเมื่อมีนายจ้างเรียบร้อยแล้วในแรงงานข้ามชาติลาวบางกรณี แรงงานข้ามชาติในบางกรณีของบางคนไม่มีการทำพาสปอร์ตไว้ล่วงหน้า แต่จะทำพาสปอร์ตก็ต่อเมื่อติดต่อกันที่เป็นนายหน้า จากประเทศลาวไปว่าต้องการไปทำงานยังต่างประเทศ นายหน้าจึงจะพาไปทำพาสปอร์ตและส่งต่อให้นายหน้าคนไทย โดยในบางครั้งแรงงานข้ามชาติยังไม่เคยเห็นหน้าตาของพาสปอร์ตของตนเองว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มของแรงงานข้ามชาติลาว มีแรงงานข้ามชาติบางคนบอกกับผู้วิจัยว่าอยากเห็นหน้าตาพาสปอร์ตว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร และถามถึงพาสปอร์ตของผู้วิจัย พร้อมกับขอดู

“คนที่พาเรามาทำงาน เขาพาไปทำพาสปอร์ตตอนเข้ามาทำงาน แต่ก็ไม่เคยเห็นเลย เขาบอกเขาเก็บเองค่อยให้ตอนกลับบ้านอยากเห็นอยากเก็บเองแต่ไม่ได้ ไม่กล้าขอ ไม่อยากมีปัญหา”

(น้ำ, สัมภาษณ์ วันที่ 4 ธันวาคม 2554)

“ ศส¹ พาไปถ่ายรูป ไปทำหนังสือเดินทาง ถ่ายเสร็จเขาบอกเก็บไว้ให้กลัวหายลำบากไปทำใหม่ แต่จริงๆแล้วมันอยู่ในสัญญาแล้วพวกเรานี้กลับบ้าน”

(อุ, สัมภาษณ์ วันที่ 4 ธันวาคม 2554)

“ พวกหนูไม่เคยเห็นพาสปอร์ตของตัวเองเลย ที่มีไหมพาสปอร์ตหนูขอจับดูหน่อย ยังไม่เคยได้จับพาสปอร์ตจริงของตัวเองเลย”

(นา, สัมภาษณ์ วันที่ 4 ธันวาคม 2554)

จากคำสัมภาษณ์แรงงานลาวได้เห็นถึงการที่พวกเขามีความตื่นเต้นที่ได้เห็นพาสปอร์ตของตัวเองเพราะพวกเขาไม่เคยได้เห็นของตัวเองเลย สะท้อนให้เห็นถึงภาวะจำยอมในการที่ต้องทำงานโดยมีผู้อื่นเป็นผู้กำกับให้ในการถือเอกสารของตัวเอง และยังสะท้อนให้เห็นว่าพวกแรงงานข้ามชาติไม่สามารถทำอะไรได้ตามอำเภอใจ ต้องอยู่อย่างอดทนไม่ว่าจะอยู่ได้หรือไม่ได้เพราะไม่สามารถเดินทางกลับบ้านของตนเองได้ถ้าไม่มีเอกสารที่เรียกว่าพาสปอร์ต

¹ ศส คือ คำที่แรงงานข้ามชาติลาวเรียกนายหน้าที่พาเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ภาพประกอบที่ 7 พาสปอร์ตของผู้วิจัยและเอกสารของแรงงานข้ามชาติ



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

ในบางครั้ง แรงงานบางคนเข้าใจว่า ใบเสร็จรับเงิน ที่มีรูปถ่ายใช้แทนพาสปอร์ตได้ เพราะคิดว่าเป็นพาสปอร์ตฉบับแทนที่ต้องเก็บไว้ ฉบับจริงต้องให้นายหน้าเก็บเท่านั้น ดังคำสัมภาษณ์ของแรงงานพม่าดังต่อไปนี้

“ มาทำงานที่นี้ นายเขาให้อันนี้ไว้เขาบอกว่าเวลาไปไหน ให้เอาไปด้วย ส่วนที่เป็นสีแดง เป็นเล่มๆ เขาเก็บไว้ให้อันนี้มันเป็นตัวแทน นายบอกอย่าทำหาย มีรูปถ่ายเขาจะรู้ว่าเราเป็นต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย จะได้ไม่โดนจับ ต้องเอาไว้เวลาเดินทางไปในเมืองหรือเวลาเขาตรวจ”

(หม่องทา , สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

ค่าใช้จ่ายในการเป็นแรงงานข้ามชาติ

การเดินทางเข้ามาทำงานเป็นแรงงานข้ามชาติ จะต้องมียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าทำเอกสารมากพอสมควรแรงงานข้ามชาติทั้งสามสัญชาติจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง

แบ่งจ่ายเป็นงวดๆ โดยนายหน้าออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานก่อน เมื่อแรงงานทำงานได้ก็แบ่งจ่ายให้กับนายหน้าคืนเป็นงวดๆไป

“ ทำงานเป็นงวดๆแล้วมาจ่ายให้กับเขา ทั้งหมด หนึ่งหมื่นแปดพันบาทถ้วน แบ่งจ่ายงวดละ แปดร้อยกว่าบาท จนกว่าครบ จึงจะส่งเงินกลับไปให้ที่บ้านได้ แรกๆจะลำบากแต่พอครบแล้วค่อยสบายขึ้นหน่อย จะกินจะใช้อะไร ไม่ลำบากเหมือนตอนแรก ”

(น้ำ, สัมภาษณ์ วันที่ 13 ธันวาคม 2554)

“ ตอนที่มาทำงานไม่มีเงินแต่เขาออกให้ก่อน แล้วแบ่งจ่ายให้เขาคืนตอนที่ทำงานในแต่ละ วิก² จนกว่าจะครบทุกบาท ไว้ใจเขา เขายังกล้าให้เราได้นะ ไม่เคยค้างจ่ายตรงเวลา ทุกครั้ง จ่ายครบก็ส่งเงินกลับบ้านทันที ช่วยๆที่บ้านด้วย ”

(นา, สัมภาษณ์ วันที่ 13 ธันวาคม 2554)

² วิกเป็นจำนวนวันทำงานของแรงงานข้ามชาติเท่ากับสิบห้าวัน

“ทำงานช่วงแรกๆต้องจ่ายเงินให้ ผส จนกว่าจะครบตามจำนวนงวด ในจำนวนหนึ่งหมื่นแปดพันบาทถ้วน แต่ก็ต้องอดทน จ่ายหมดเงินที่ทำงานได้ต่อไปจะได้ส่งกลับบ้าน ทางบ้านก็จะไม่มีกินมิใช่ไม่ลำบากเหมือนแต่ก่อน ”

(มา,สัมภาษณ์ วันที่ 13 ธันวาคม 2554)

“ นายหน้าเก็บคนละ หนึ่งหมื่นแปดพันบาท ใครอยากมาทำงานต้องจ่ายให้เขา แต่จ่าย เป็นวิกได้ วิกละแปดร้อยห้าสิบบาท จ่ายเขาไปเรื่อยๆจนหมด ฉะนั้นต้องขยันทำงานจะได้จ่ายเขาให้หมดและจะได้ส่งเงินกลับบ้าน”

(จัน,สัมภาษณ์ วันที่ 12 มกราคม 2555)

“ ต้องจ่ายเขาทุกวิกนะ หยุคจ่ายไม่ได้ ถ้าไม่จ่ายต้องจ่ายสองวิก แถมมีดอกอีก ถ้าเป็นอย่างนั้นเงินก็คงไม่มีกิน เคยเห็นเพื่อนเขาโดน เลยต้องขยัน ไม่กล้าค้าง ไม่อยากมีปัญหากะเขา”

(บุญถม,สัมภาษณ์ วันที่ 12 มกราคม 2555)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่านายหน้าที่พามาทำงานจะจ่ายเงินให้กับแรงงานข้ามชาติก่อนเมื่อแรงงานข้ามชาติมีงานทำก็จะหักเงินจากค่าแรงของแรงงานข้ามชาติจนกว่าจะครบ โดยที่แรงงานข้ามชาติก็ต้องอยู่ในสภาพที่จำยอมเพราะไม่มีทางเลือกที่ดีไปกว่านี้ ถ้างวดไหนไม่จ่ายนายหน้าตรงตามเวลาก็จะมีการคิดดอกเบี้ยกับแรงงานข้ามชาติใน อัตราที่ค่อนข้างสูง จึงทำให้แรงงานข้ามชาติขยันเพื่อการหลุดพ้นจากการถูกหักเงินค่านายหน้าและการเรียกเก็บดอกเบี้ยที่สูง แต่จะสังเกตเห็นได้ว่าจากบทสัมภาษณ์ทุกคนจะตั้งใจจ่ายให้ครบ เพื่อที่จะได้ส่งเงินกลับไปยังบ้านของตนเองทุกคน

จ่ายเงินก่อนมาทำงาน ในการเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติได้นั้นในบางคน นายหน้าจะต้องให้จ่ายเงินให้กับนายหน้าครบเสียก่อนจึงจะนำมาทำงานได้

“ จะมาทำงานต่างประเทศ ก็ต้องยืมเงินคนที่หมู่บ้านมาจ่าย
ให้นายหน้าก่อน มีงานทำมีเงินค่อยส่งกลับไปให้
ไม่เช่นนั้นก็ไม่มีการมาทำงานไม่ยากเป็นหนี้เขาแต่
ต้องกล้าเพราะอยากมาทำงาน ที่บ้านยากจนมาก จะทำงาน
ในประเทศเองก็คงไม่ดีขึ้นกว่าเดิม ตัดสินใจมาไทยนี้แหละ
เพื่อนมาก่อนแล้ว แต่อยู่คนละที่กัน จนๆกันทั้งนั้น”

(ชี, สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554)

“ อยากมาทำงานกับสามี เอาที่ดินที่บ้าน ไปฝากกับญาติ
แล้วเอาเงินมาให้ นายพามาทำงานมีเงินค่อยกลับไปให้
คืน สองคนที่คิดดูเท่าไรจะหาเงินที่ไหนให้นายถ้าไม่เอา
ที่ดินไปฝากไว้ ไม่มีเงินให้ใครเขาจะพามา”

(สว, สัมภาษณ์ วันที่ 4 ธันวาคม 2554)

จากคำสัมภาษณ์จากแรงงานในข้างต้นจะเห็นได้ว่าการที่แรงงานข้ามชาติจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้นั้นจะต้องจ่ายเงินให้กับนายหน้าแบบครั้งเดียวหมด ขึ้นอยู่กับรูปแบบของการจัดการของบริษัทหรืออาจพูดได้อีกนัยหนึ่งก็คือ บริษัทไหนเห็นอกเห็นใจคนอื่นก็จะมีการผ่อนผันให้เป็นงวดๆ แต่ถ้าบริษัทไหนอยากได้ทีเดียวไม่เห็นอกเห็นใจคนอื่นก็เรียกเก็บทีเดียว ดังคำสัมภาษณ์ของนายหน้าผู้จัดหาแรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่ของโรงงาน ดังต่อไปนี้

“ บริษัทเรานำเข้าแรงงานมาหลายปี ใจดีให้เขาผ่อนเป็น
งวดๆเขาจะได้ไม่ต้องเดือดร้อนที่บ้านเกิดเขา เพราะบางคน
พ่อแม่ต้องขายที่ หรือเอาที่ไปจำนองไว้เพื่อให้ลูกมาทำงาน
ถ้าโชคดีลูกส่งเงินกลับไปได้ก่อนเร็ว บางคนโชคไม่ดีลูก
ป่วยหรือตายไม่เหลืออะไรเลย ”

(ต้อม, สัมภาษณ์ วันที่ 7 ธันวาคม 2554)

“ ถ้าแรงงานอยากมาทำงานกับเราก็ต้องจ่ายเงินให้เราก่อน ไม่มีก็มาไม่ได้ถ้าเราให้เขาผ่อนบางคนทำงานไม่ครบต้องกลับประเทศ แล้วเราจะเอาอะไรกับใคร ใครมีก็คืนกันมา ใครไม่มีก็ไม่เอาไม่ยอมรับภาระพวกนี้มาก ไม่ใช่ผมใจค่านะ แต่ผมว่าเขาก็ต้องคืนนั่นนะ ”

(สมศักดิ์, สัมภาษณ์ วันที่ 11 มกราคม 2555)

“ โรงงานเราใจดีให้เขาผ่อนเป็นวิก ถ้าจ่ายวิกละหนึ่งพันทุกวิกให้จ่ายหนึ่งหมื่นห้าพันบาท แต่ถ้ายอดจ่ายวิกละหนึ่งพันห้าร้อยบาททุกวิกก็ให้จ่ายหนึ่งหมื่นบาทถ้วน แล้วแต่ข้อตกลงของแรงงาน เราไม่บังคับ อยากได้แรงงาน ก็ต้องมีจัดการที่ดี เพื่อเขาจะได้ทำงานให้เราเต็มที ”

(ใก้, สัมภาษณ์ วันที่ 19 มกราคม 2555)

ประเด็นที่ 2 ปัญหาที่ผู้วิจัยพบจากการวิจัย โดยนำแนวทางของหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน เป็นค่าแรงที่แรงงานข้ามชาติได้รับเมื่อทำงาน แต่ละโรงงานจ่ายค่าจ้างไม่เท่ากันแม้จะมีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ ที่เท่ากันทั่วจังหวัด ซึ่งพบว่าในแรงงานขนาดเล็กส่วนใหญ่ยัง มีการจ่ายค่าแรงไม่ครบ ยังมีการเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติอยู่ และจากการวิจัยยังพบต่อไปอีกว่า นายหน้าที่มีการดูแลแรงงานมักจะเอาเปรียบในด้านการเงินของแรงงานข้ามชาติอยู่เสมอ โดยเฉพาะในด้าน การเรียกเก็บในการส่งเงินกลับไปยังบ้านของแรงงานข้ามชาติเอง ดังคำสัมภาษณ์จากแรงงานข้ามชาติ

“ ได้วันละเท่าไรไม่เคยรู้ เขาให้วิกละสองพันกว่าบาทเอาไปฝากให้แม่กับคนที่เป็นนายหน้าที่พามาทำงาน คิดเลขไม่เป็น เงินส่วนใหญ่ส่งกลับบ้านหมด เหลือใช้บ้างไม่มาก ”

(จ๊าด, สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม 2555)

“ เหมือนกับจ้างเลย เราเป็นแรงงานต่างด้าวส่วนน้อยได้
 เท่าไรเราส่งกลับบ้านเกือบหมด เหลือจ่ายนิดหน่อย คิดไม่
 ถูกไม่เข้าใจรู้แต่ว่ามันได้เยอะแล้ว ”

(ส.สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม 2555)

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้นสิทธิในด้านค่าแรงของแรงงานข้ามชาติก็จะได้สิทธิ ตาม
 แรงงานไทยทุกอย่างเมื่อสัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน แต่เมื่อมองอีกด้านค่าแรงบางส่วน
 ของแรงงานข้ามชาติในบางส่วนยังได้ไม่เต็มจากนายจ้าง เมื่อผู้วิจัยลองคำนวณ แต่แรงงานข้ามชาติ
 เหล่านั้นก็ยังไม่รู้เพราะเขาคิดเลขไม่เป็น รู้แต่เพียงว่าทำงานได้เงินตามวิธีที่ทำได้เป็น แบนด์พันเขา
 จะมองว่าได้มากโดยไม่คิดถึงส่วนย่อยๆของเงินว่าหายไปเท่าไร หรือบางครั้งการส่งเงินกลับบ้านก็
 อาจมีการหักไว้บางส่วน จากผู้นำส่งให้ แต่แรงงานข้ามชาติก็ต้องจำยอมเพราะไม่กล้าที่จะต่อรอง
 กลัวที่จะไม่มีใครส่งให้ ทางบ้าน ดังคำที่เขาบอกผู้วิจัยว่า

“ พอจะรู้ว่าเขาหักเงินเรา แต่ต้องยอม คิดว่าเราไม่ได้ส่ง
 เงินกลับบ้านเลย เขาเคยบอกว่าหักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการ
 ส่งเงินให้เรา แรกๆ ไม่เข้าใจเขาว่าอะไร แต่พอเข้าใจ
 ภาษาไทยมากขึ้น เพื่อนคนไทยบอกหักไว้แต่ไม่กล้าถาม
 ต้องยอมๆ เขายังดีที่มีเหลือส่งกลับบ้าน ”

(ส.สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม 2555)

“ แรกๆมาอยู่เราส่งเงินไม่เป็น ต้องให้ *ผส* ส่งให้ เขาก็คิดค่า
 ส่งนะ แต่ทำไงได้เราเป็นต่างด้าวนี้ ก็ต้องยอม ทำงานได้
 เงินมาก็อยากจะส่งให้ที่บ้านให้หมด แต่ไม่ได้ ต้องยอมเขา
 ก่อน เดี่ยวไม่มีใครจัดการให้ ขึ้นตอนมันยุ่งยาก ไม่กล้าทำ
 เอง ไม่กล้าถามด้วย ไม่อยากมีปัญหา กับ *ผส* ”

(บุญถม, สัมภาษณ์ วันที่ 12 มกราคม 2555)

แต่เมื่อสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติจะพบคำตอบที่ได้รับซึ่งมีความตรงกันข้ามจากคำสัมภาษณ์ของแรงงาน คือ

“วันหนึ่งค่าแรงขึ้นต่ำให้ หนึ่งร้อยเจ็ดสิบหกบาท แต่เราให้หนึ่งร้อยเจ็ดสิบเจ็ดบาท แถมมีค่าข้าวอีก ค่าเบี่ยขยันอีก ทำมากเขาก็ได้มากนะ เราให้พอๆ กับคนไทย บางคนมีเงินส่งกลับบ้าน เดือนละหลายๆพันๆ บางคนก็มีเงินให้เพื่อนหยิบยืม พวกนี้เขาเก็บเงินกันเก่ง บางครั้งคนไทยก็ยืมเขา แถมไม่จ่ายให้เขา ต้องทะเลาะกันแต่สุดท้าย เขาก็ไม่ได้เงินคืน เพราะเขากลับแรงงานไทยทำร้ายเขา ”

(ใ้,สัมภาษณ์ วันที่ 19 มกราคม 2555)

“ ค่าแรงของแรงงานข้ามชาติไม่ต่างจากแรงงานไทยนะ เราให้หนึ่งร้อยแปดสิบเท่ากัน ค่าโอทีก็เท่ากัน ทำมากได้มากทำน้อยได้น้อย บางคนมีเงินเยอะส่งกลับบ้านได้มาก ส่วนใหญ่โรงงานเราแรงงานขยันนะ สังเกตจากการรับค่าแรงและส่งกลับบ้าน ”

(ฝน,สัมภาษณ์ วันที่ 18 มกราคม 2554)

“ เราต้องลงตรวจโรงงานอยู่แล้ว เพราะเขาอยู่ในพื้นที่ของเราในด้านค่าแรงของแรงงานต่างด้าวเราเคยขอคุณะ โรงงานเขาก็มีบัญชีให้ดูถูกต้องนะ รายงานประจำเดือนของโรงงานก็ไม่มีอะไรน่าเป็นห่วง โรงงานเขาต้องส่งรายงานให้กรมด้วยไม่เฉพาะส่งเรา โรงงานขนาดไหนเราก็ต้องดูเหมือนกัน เพราะเขาอยู่ในพื้นที่เรา เราไม่อยากจะใครมาว่าเราได้ เรื่องดูแลโรงงาน เทศบาลเรามีการบริหารจัดการที่ดี มีคนดูแลอย่างทั่วถึง เราสามารถจัดการที่ดี นายกและทีมบริหารเราเก่งนะ ”

(ชาย,สัมภาษณ์ วันที่ 25 มกราคม 2555)

สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม เป็นสถานที่ทำงานของแรงงานข้ามชาติที่เมื่อเข้ามาทำงานแล้วมีความปลอดภัย เหมาะสมกับตัวของแรงงานเอง ความปลอดภัยในด้านการ ทำงานนี้หมายถึง รวมถึง ด้านการแต่งกายที่เหมาะสม ระบบอุปกรณ์ในการทำงานมีความปลอดภัยให้กับแรงงานข้ามชาติเอง จากการวิจัยพบว่า ทั้งในโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ นายจ้างยังไม่มีการเข้มงวด หรือ ดูแลแรงงานในเรื่องของความปลอดภัยในเรื่องการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งยังไม่เข้มงวดให้ใช้อุปกรณ์ช่วยในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง รวมไปถึงการไม่ปรับปรุงในการแต่งกายที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ยังมีการปล่อยให้แรงงานแต่งกายที่สะดวกกับงาน แต่ไม่คำนึงถึงความปลอดภัยของแรงงาน คิดเพียงแต่จะให้แรงงานมีการผลิตให้ได้ผลผลิตเยอะที่สุด โดยเอาเงินมาเป็นตัวตั้ง ให้แรงงานรู้สึกกระตือรือร้น และไม่มีการแจ้งอธิบายรายละเอียดที่ชัดเจนของลักษณะงานที่จะให้แรงงานข้ามชาติ เข้ามาทำในประเทศไทย จนทำให้บางครั้งแรงงานข้ามชาติต้องตกอยู่ในสภาวะที่จำยอมในการทำงานแม้งานนั้นจะไม่เหมาะกับตนเองเลย ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและตัวแรงงานข้ามชาติดังนี้

“เมื่อเข้ามาทำงานที่โรงงานของเรา สวัสดิการในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานเราพร้อมทุกอย่างนะ อย่างชุดที่จะใช้ทำงานเราก็จะจัดสรรให้ถูกต้องตามสุขอนามัยที่กฎหมายกำหนดคนนะ เช่นมีหมวก มีที่ปิดจมูก มีถุงมือ มีรองเท้าน้ำให้ โดยเฉพาะแรงงานผู้ชายที่ต้องทำงานใน ลายการผลิตที่เสี่ยงกว่าแรงงานผู้หญิงที่นั่งทำงานอยู่กับที่ เราดูแลมากๆในส่วนนี้”

(ไป๋, สัมภาษณ์ วันที่ 19 มกราคม 2555)

“เมื่อแรงงานเข้ามาทำงานในตอนแรก ล่ามจะแปลให้เราฟังว่าคนนี่เหมาะกับการทำงานอะไรได้บ้างในโรงงานของเรา เราก็จะจัดสรรเสื้อผ้าอุปกรณ์ให้ถูกต้องกับงานที่เขาทำ เขาก็ต้องป้องกันตัวเองตามกฎของเราะไม่เช่นนั้นเวลาเขามาตรวจเราจะผิด เราไม่อยากมีปัญหา จึงต้องเข้มเรื่องระบบความปลอดภัยในการทำงาน โรงงานของเรามาตรฐานนะในเรื่องความปลอดภัย ไม่ว่าจะป็นไทย หรือต่างด้าว เราให้ความสำคัญเหมือนกันหมด”

(ฝน, สัมภาษณ์ วันที่ 18 มกราคม 2554)

“ ผมทำโรงงานมานานแล้ว ไม่ต้องห่วงเรื่องความปลอดภัย ผมดูแลไม่ยอมให้เสียชื่อหรอกนะ ถึงจะไม่ได้ฟอร์มเหมือนโรงงานใหญ่ แต่ผมว่าปลอดภัยนะของผม ”

(สมพงศ์, สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2554)

“ โรงงานที่หนูทำเขาไม่บังคับ ให้ใส่กางเกงอะไรก็ได้ แต่เสื้อต้องใส่เหมือนกันนะ ไม่ต้องใส่รองเท้าบู๊ท ไม่ต้องใส่ถุงมือ แต่จะใส่หมวก กแล้วผมเข้าไปพันกับเครื่อง ”

(สี, สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม 2555)

“ ผมทำงานอยู่หน้าไฟ มันร้อนใส่ชุดสบายๆ จริงแล้วผมไม่ยอมทำหรอกงานนี้ มันเสี่ยงนะผมเคยเห็นเพื่อนโดนไฟลวก แต่ตอนผมมาเขาว่าผมดูอดทนดี ต้องทำได้ เลยทำมาเรื่อยๆ ปีกว่าแล้ว อยากเปลี่ยน แต่นายเขาไม่ให้เปลี่ยนหรอก ”

(หม่องทา, สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

“ สงสารพี่หนูนะ เขาทำงานน่ากลัว วันไหนเขาเกิดเป็นลม คงโดนไฟนะอยู่หน้าเตามันร้อนนะ แต่จะเปลี่ยนนายเขาบอกว่าหรือจะไปอยู่สารเคมี เลยพี่หนูเขาต้องยอมทำต่อไป จะออกจากงานก็ไม่ได้ เราไม่มีสิทธิ์ออกจากงานเพราะเราต้องทำครบสองปี กว่าจะไปเปลี่ยนพาสปอร์ตที่บ้านได้ เราต้องอดทน จริงๆแล้วหนูก็อยากให้พี่ได้ทำงานที่ไม่เสี่ยงบ้าง แต่หน้าตามันเป็นอย่างนี้ นายบอกก็ต้องไปทำงานอื่นๆ ”

(สตา, สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

“เรามากับ นาย เราไม่รู้ว่าจะต้องมาทำงานอะไร รู้แค่
ว่าเป็นโรงงานถลุงมือ ไม่รู้ว่าต้องอยู่ตรงไหน อย่างไร เรา
เลือกงานไม่ได้ ผู้ชายก็ต้องทำงานที่หนักๆไป โชคดีหน่อย
ผู้หญิงยังทนได้ ทำงานไม่เหมือนกับผู้ชาย ”

(ซิ, สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าในการเข้ามาทำงานนั้น นายหน้าไม่ได้
แจ้งรายละเอียดการทำงานให้แรงงานข้ามชาติได้ฟังอย่างละเอียด แรงงานข้ามชาติรับรู้แต่เพียงว่ามา
ทำงานและมีงานให้ทำ เป็นงานอะไร แรงงานข้ามชาติไม่รู้หรืออาจจะรู้แต่ก็ไม่สามารถที่เลือกได้
เมื่อมาถึงที่โรงงานก็ต้องตกอยู่ในสภาวะที่จำยอมต้องทำถึงแม้จะเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายก็ตาม จะ
เปลี่ยนก็ทำไม่ได้เพราะ ขึ้นอยู่กับการจัดสรรของทางนายจ้าง และที่ซ้ำร้ายก็คือ ตามข้อตกลงที่ต้อง
ทำงานสองปี จึงจะกลับประเทศไปเปลี่ยนเอกสารของนายจ้างอื่นได้

ความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติในการทำงานของบางคนจึงไม่ได้อยู่ในหัวของ
เขาเลย มี แต่เพียงคำว่า มีงานทำ มีเงินใช้ มีเงินส่งกลับบ้านเท่านั้น จึงทำให้มีข้อสังเกตที่ว่ามาตรฐาน
ของโรงงานในประเทศไทยหรือในต่างประเทศในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิตของแรงงานข้าม
ชาติ สิทธิที่จะให้ความรู้ในเรื่องความปลอดภัย ในด้านการทำงานที่เหมาะสม มันเป็นสิ่งที่เขา
มองข้ามไปหรือ เพียงแค่เพราะเขาไม่ได้เป็นคนไทยเช่นเดียวกับเรา ซึ่งจริงๆแล้วการแต่งกายที่
ถูกต้องในการทำงานตามรูปแบบยูนิฟอร์มของโรงงาน จะต้องประกอบไปด้วย หมวก เสื้อ สีสตาม
โรงงานหรือแผนก รองเท้าผ้าใบ กางเกงสีดำ ใส่ผ้าปิดจมูก ใส่ถุงมือขณะทำงาน

ภาพประกอบที่ 8 การแต่งกายที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

การแต่งกายจากภาพขวามือ แสดงให้เห็นถึงลักษณะการทำงานที่อาจจะมี ความร้อน หรือมีความเสี่ยงสูง แต่ด้วยลักษณะของงานจึงทำให้แรงงานข้ามชาติ แต่งตัวตามสบายเพื่อความสะดวกในการทำงาน และโรงงานไม่มีการเข้มงวดหรือตรวจการแต่งกาย ตามคำสัมภาษณ์ของแรงงานที่รู้จักกับแรงงานข้ามชาติในรูปภาพที่เขาได้เล่าให้ผู้วิจัยได้ฟัง

“ พวกนี้เขาทำงาน กับไฟ เขาร้อน เขาไม่แต่งตัวตามที่ โรงงานบอกหรือ โรงงานก็ไม่เห็นจะว่าเขานี้ บางคนถอด เสื้อในเวลาทำงานก็มีนะ เคยได้ยินเขาพูดกันว่าอยู่หน้าเตา ไฟมันร้อนมาก แต่เวลากลับออกมาจากเวลางานก็ใส่เสื้อ ปกติ แต่บางคนก็ใส่แขนยาวนะเพื่อกันความร้อน บางคน ใส่แขนสั้น บางคนเสื้อกั๊ก แล้วแต่สะดวกเขา ”

(บุญถม,สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

บุญถมผู้ที่คุ้นเคยกับแรงงานทุกสัญชาติดี ได้บอกกล่าวกับผู้วิจัย เพราะเธอได้เข้ามาทำงานครบสองปีกว่าๆแล้ว และที่สำคัญเธอยังได้สามีผู้ทำงานเป็นผู้ดูแลแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะ เธอจึงรู้จักแรงงานข้ามชาติในบริเวณทุ่งลุงหลายคน

“พวกที่ทำงานร้อนๆ หรือไม่อยู่ในห้องแอร์ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย นายไม่ค่อยไปยุ่งกับเขา เขาทำงานให้ นายไม่ว่าอะไร ก็แค่ให้ทำงานให้ จะเป็นยังไงนายไม่ว่า แต่ถ้าพวกผู้หญิงในห้องแอร์ หัวหน้าเขาตรวจ ต้องทำตามนะ บางแผนกหัวหน้าเข้ม ต้องทำตามกฎ มิฉะนั้นจะโดนเรียกไปตักเตือน แต่ไม่ค่อยมีต่างด้าว โคนเรียกนะจะมีก็เห็นเป็นคนไทย หัวหน้าบอกไม่ค่อยฟัง เขาจะด่าหัวหน้าลับหลัง แต่พวกเราไม่นะ ถ้าค่าคงจะมีคนไปฟ้องแน่ๆ และพวกเราส่วนใหญ่ตั้งใจทำงาน ไม่อยากยุ่งกับใคร”

(จัน, สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

จันซึ่งเป็นคนบ้านเดียวกับบุญถมได้ กล่าวเสริมให้ผู้วิจัยฟังอีกครั้งถึงการแต่งกายในการทำงานของแรงงาน ทำให้ได้ข้อคิดกลับไปว่า ในบางครั้งแม้งานที่แรงงานข้ามชาติทำเป็นงานที่เสี่ยงก็ตาม ฝ่ายนายจ้างก็ควรจะเข้มงวดในเรื่องการแต่งกายในการทำงาน ควรจะมีชุดที่ออกแบบมาเพื่อป้องกันการทนต์ไฟ หรือสารเคมี หรือมีหมวก มีหน้ากาก ที่ออกแบบมาโดยเฉพาะ ให้กับพวกเขา อย่าคิดเพียงแต่ผลประโยชน์ที่ตนได้รับเพียงฝ่ายเดียว ต้องย้อนกลับไปดูว่า เขาก็เป็นมนุษย์ ที่มีสิทธิที่จะห่วงหาชีวิตเช่นเดียวกับเราเช่นกัน

สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย การได้รับการชดเชยในด้านการเงิน การรักษาพยาบาล หรือการหยุดพัก ของแรงงานข้ามชาติ เมื่อพวกเขาเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในตำบลพะตง โรงงานทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ยังคงไม่มีการจ่ายเงินให้กับแรงงานข้ามชาติที่ป่วย ต้องหยุดงาน เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ทำงานเป็นรายวัน หรือถ้ามีการจ่ายให้ในกรณีที่ป่วยจากงานส่วนใหญ่ก็จะถูกเอาเปรียบจากนายหน้าที่เป็นคนดูแลแรงงาน โดยการหักไว้เอง หรือ ไม่ได้จ่ายให้กับแรงงานเต็มตามจำนวนที่นายจ้างให้ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติก็มักจะถูกสถานพยาบาลที่เป็นของรัฐเอาเปรียบในเรื่องการบริการที่ดี เพราะเห็นเป็นแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จึงใช้บริการสถานพยาบาลของเอกชน ที่เปิดให้บริการอยู่ในทุ่งลุงเป็นส่วนใหญ่ ในวันหยุดสำคัญของแรงงานข้ามชาติมักจะไม่ได้หยุด เพราะไม่มีการหยุดผลิตของโรงงาน โดย

แรงงานต้องทำตามคำสั่งของนายจ้าง โดยได้รับค่าแรงเป็นสองเท่าในโรงงานขนาดใหญ่ แต่ ในโรงงานขนาดกลางและเล็ก ก็ยังคงได้เท่าเดิม ตามคำสัมภาษณ์จากแรงงานข้ามชาติเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้

“ สวัสดิการในเรื่องของการเงิน แรงงานต่างด้าวของเราทุกคนจะต้องส่งประกันสังคม เหมือนกับแรงงานไทยทั่วไป เพื่อที่เวลาพวกเขาเจ็บป่วยไม่สบาย เขาจะได้ไปหาหมอได้ หรือถ้าเขาเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เราให้เขาหยุดงานตามแพทย์สั่ง แต่เราก็ให้เงินเขาตามกฎหมายที่ต้องจ่าย ”

(ใก่,สัมภาษณ์ วันที่ 19 มกราคม 2555)

“ เด็กเราป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจากงานเขาไปโรงพยาบาลก่อน จึงจะพาไปหาหมอ หรือเขาไปหาเอง เพราะเขามีประกันสังคม ต้องหยุดงานหลายวันเราจ่ายตามกฎหมาย เราจ่ายให้กับผู้ดูแลเขา นะ บางคนเด็กมีสังกัด เขาไปจัดการกันเอง ถ้าเป็นรายเดือนเราจ่ายเงินให้ปกติ แต่ถ้าเป็นรายวันไม่มาทำงานเราก็ไม่ต้องจ่าย นายหน้าดูแลเอง ”

(ผน,สัมภาษณ์ วันที่ 18 มกราคม 2555)

“ ผมจ่ายตามวันที่เขามาทำงาน หยุดงานก็หักกันไป เหมือนกับคนไทย ป่วยประกันสังคมมี ดายส่งกลับประเทศผมให้เต็มที่นี่แหละ เพราะผมไม่ได้มีส่วนมากมาย โรงงานไม่ระดับบีก เหมือนกับที่คุณเห็น อย่างโรงงานอื่นเขา ทำได้ก็ทำ ทำไม่ได้ก็ต้องทำ เพราะเขามีสัญญาหน้าเขาต้องดูแลควบคุมเขาให้ได้นะ จึงจะส่งเด็กมาให้ผมได้ แต่ถ้าควบคุมไม่ได้ผมไม่เอา ผมไม่อยากจะมาปวดหัวกับแรงงานพวกนี้ แต่ก่อนผมโดนมาเยอะ เอาแรงงานผีมาให้ผมโดนจับ จ่ายหลายตั้งค์ แต่ตอนนี้ผมใช้บริการบริษัทที่โอเค เขาจัดการให้หมดผมจ่ายตั้งค์อย่างเดียว ”

(สมพงษ์,สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2554)

“ ถ้าป่วยเราก็ต้องหยุดงาน ไปทำไม่ไหวก็ต้องหยุด เงินก็ไม่ได้ อาศัยเพื่อนที่มาด้วยกันนี้แหละ ให้อีกิน ดูแลกันไป บางครั้งเพื่อนๆต้องพาไปหาหมอที่คลินิกไม่กล้าไปหอรอกโรงพยาบาล เขาชอบดู เห็นว่าเราเป็นต่างดาว นานกว่าจะได้หาหมอ ”

(จัน, สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

“ พวกเราเป็นรายวัน ต่างดาวน้อยนะที่เป็นรายเดือน หยุดงานเขาไม่ให้เงินหอรอก ป่วยก็ต้องรักษากันไป ทำงานไม่ได้ เขาส่งกลับบ้านประกันที่ส่งก็สูญเปล่า ไม่เห็นจะได้อะไร กลับไป นอกจากป่วยที่นี้ไปหาหมอ จึงใช้ประกันสังคมได้ คลินิกในทุ่งลุงมีประกันสังคมด้วยบางคลินิก แต่ก็มีที่ต้องจ่ายเพิ่มบ้างในบางครั้งที่ไปหาหมอ เขาบอกว่าเขาบางตัวแพง ไม่มีที่คลินิกต้องสั่งซื้อที่อื่น ”

(อำไต, สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2554)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าถ้ามองในฝ่าย ของนายจ้างก็จะบอกว่าทำ ถูกต้องตามกฎหมายทุกอย่าง ให้สิทธิในการชดเชยค่ารักษาพยาบาลเมื่อป่วย ให้วันหยุดพักผ่อน แต่ ในมุมมองของแรงงานข้ามชาติเอง กลับมองว่าสิทธิที่เขาควรจะได้เมื่อเขาป่วยไม่ว่าจะเป็นด้านเงิน วันหยุด เขายังไม่ได้รับสิทธิเหล่านั้นอย่างเพียงพอหรืออาจจะไม่ได้รับเลย เพียงแต่เขาไม่กล้าเรียกร้อง เพราะเขาต้องตกอยู่ในภาวะที่ยอมรับสิทธิที่ได้มาอย่างไม่ตั้งใจ หรือมองอีกด้านคนที่นำเขามา ทำงานหรือ คนที่ดูแลเขา อาจจะได้รับสิทธิในส่วนที่แรงงานข้ามชาติได้ เพียงแต่ไม่นำไปมอบ ให้กับแรงงานข้ามชาติ ทำให้สิทธิของแรงงานข้ามชาติในส่วนนี้ยังขาดอยู่อีกมาก

ภาพประกอบที่ 9 คลินิกในทุ่งลุงที่มีแรงงานข้ามชาติไปใช้บริการเป็นจำนวนมากทุกวัน



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัย ได้ทราบถึงการหยุดในช่วงเทศกาลต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ แรงงานข้ามชาติที่มาทำงานไม่ครบสองปีจะไม่ได้กลับไปร่วมฉลองเทศกาลกับที่บ้าน ด้วยสาเหตุที่ นายจ้างกลัวว่าแรงงานเหล่านั้นจะไม่กลับมาทำงานให้เมื่อครบกำหนดการเดินทาง ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติมีความต้องการที่จะกลับไปร่วมฉลองเทศกาลกับที่บ้านของตนเอง

“ สงกรานต์พวกเราอยากกลับบ้านมาก แต่ติดอยู่ที่สัญญา ผส เขาไม่ให้เรากลับ เขากลัวเราไม่มาทำงานอีกเขาบอกว่า มีคนกลับไปและไม่ยอมกลับมาอีกเลย เขาบอกว่าทำงานไปเถอะจะให้สองแรง ตอนแรกเราเข้าใจว่าจะได้กลับแต่พอจริงๆเขาบอกในสัญญากลับไม่ได้ เราไม่รู้ในสัญญาเขียนอะไรไว้บ้าง ”

(อ,สัมภาษณ์ วันที่ 4 ธันวาคม 2554)

“ คิดถึงนะเวลามีเทศกาลที่บ้าน อยากกลับแต่ต้องอดทน บางทีก็ร้องไห้ แต่ไม่รู้จะทำยังไง รีบๆทำงานจะได้กลับบ้าน สองปีให้ครบตามสัญญา ว่าจะได้กลับบ้านจริงๆ เหมือนที่อุบอกราคิดว่า ได้กลับแต่พอถึงเวลาจริงไม่ได้กลับ ก็ต้องทำใจนะ ไม่กล้าจะถาม ผส ถามไปเขาก็บอกว่า คิดสัญญาอยู่ ต้องครบสองปีก่อน ”

(น้ำ, สัมภาษณ์ วันที่ 4 ธันวาคม 2554)

“ นื่องๆมันมาหลัง ยังไม่ครบสองปี มันยังกลับไม่ได้ ต้องอดทนกันไป สงสารนะแต่ทำไงได้ อยากกลับบ้านพร้อมๆกัน แต่ก่อนผส เขาเล่าว่าเคยให้กลับช่วงเทศกาล แต่พอกลับไปแล้ว บางคนเขาไม่มาทำงาน โรงงานเขาเสียหาย ผส ก็เสียหาย ตอนหลังก็เลยไม่ให้กลับ จะกลับก็ต้องครบสองปีทีเดียว ”

(บุญถม, สัมภาษณ์ วันที่ 4 ธันวาคม 2554)

สิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพ การก่อตั้งหรือการรวมกลุ่มแรงงานข้ามชาติการก่อตั้งหรือการรวมกลุ่มเป็นสหภาพเพื่อการเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆกับนายจ้างของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม ในตำบลพะตงเองยังไม่มีกรก่อตั้งใดๆทั้งสิ้น หวังแต่เพียงการทำงานที่ได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น โดยที่ฝ่ายแรงงานก็ไม่เรียกร้องที่จะจัดตั้งขึ้น เพราะส่วนใหญ่ไม่เข้าใจความหมายของคำว่าสหภาพ หรือฝ่ายนายจ้างเองก็ไม่มีกรสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้น เพราะกลัวจะมีปัญหาที่เกิดการชุมนุม เรียกร้องสิทธิต่างๆของแรงงานข้ามชาติขึ้นมา หรือแม้แต่การให้ความรู้ในเรื่อง ของสหภาพ ฝ่ายนายจ้างเองก็ไม่อยากจะทำ ไม่อยากจะทำให้มีการเกิดขึ้นของสหภาพ ไม่ว่าจะป็นกรณีใดๆ จากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ให้ข้อมูลรอง ทุกคนจะตอบเหมือนกันคือ ไม่มีสหภาพแรงงาน ในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ หนูไม่รู้จักหรือกพี ไอ้คำที่พี่พูดนั้น ไม่เห็นมีใครเคยบอกให้ฟัง มันเป็นอย่างไงหรอ แล้วมันเอาไว้ทำอะไร ช่วยพวกเราต่างดาวอย่างไรบ้าง แต่หนูคิดว่า ถ้ามีก็คงดีนะ ”

(บุญถม, สัมภาษณ์ วันที่ 4 ธันวาคม 2554)

“ สหภาพหรือ ในสงขลาไม่มีนะ โรงงานเราก็ไม่ได้จัดตั้ง ถ้ามีคงสนุกน่าดู แรงงานคงเรียกร้องกันเยอะมาก น่าดู ทุกวันนี้ก็น่าจะพอแล้วนะ ไม่มีสหภาพก็น่าจะพอเพียงพอแล้ว เราให้เยอะแล้ว อย่าดีกว่า อย่าจัดตั้งดีกว่า เดี่ยวประท้วงกันใหญ่ ”

(ใก่อ,สัมภาษณ์ วันที่ 19 มกราคม 2555)

“ หนูทำงานฝ่ายกฎหมายของแรงงานต่างด้าวมา สงขลาหรือว่าภาคใต้ยังไม่มีนะ ถ้าหนูจำไม่ผิดภาคกลางมีสมุทรสาคร หรือสมุทรสงครามหนูไม่แน่ใจ ถ้าสงขลามีก็ดี ยุติธรรมกับทุกคน แต่เราต้องให้เขาเข้าใจด้วยนะ เดี่ยวเขาประท้วงกัน โรงงานลำบาก ต้องควบคุมให้ได้ แต่ตอนนี้ไม่มีใครจัดตั้งนะ ”

(ฝน,สัมภาษณ์ วันที่ 18 มกราคม 2555)

“ โอ๊ย คุณอย่าได้จัดตั้งเลย เดี่ยวมันประท้วงกัน โรงงานในทุ่งลุงขาดทุนกันพอดี พวกนี้มันบ้าบิ่นอยู่แล้ว บางครั้งควบคุมกันยากนะ แม้มันจะเข้าใจภาษาไทยก็ตามทีเหอะ ผมต้องจ้างคนไว้ดูแลแรงงานที่บ้านพักโดยเฉพาะนะ ต้องเอาที่อยู่ไหนๆว่าพวกแรงงานนะ ไม่เช่นนั้นเวลาทะเลาะกัน ตีกันปางตาย ”

(สมพงศ์,สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2554)

“ สหภาพ คือ อะไร ไม่เข้าใจนะภาษาไทยคำนี้ เกี่ยวกับพวกผมอย่างไร นายไม่บอกนิ เพื่อนผมก็ไม่เห็นบอก พี่ชายที่อยู่สงขลา ก็ไม่ได้บอกให้ผมฟัง ผมเลยไม่เข้าใจ ”

(หม่องทา,สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

“ พวกเรา ยังไม่เข้าใจนะ คำที่พี่อธิบาย ไม่เห็นเคยมีใครพูดให้ฟัง แต่เราสองคนไม่สนใจหรอก ทำงานได้เงินมาส่งกลับบ้าน ไปเที่ยว เหมือนกับวันนี้ ก็พอแล้ว ตอนนี้ไปเปิดท้ายกันสองคน ไปซื้อเสื้อผ้าสวยๆ หนูชอบแต่งตัว ”

(ส.ส.สัมภาษณ์ วันที่ 1 มกราคม 2555)

จากคำสัมภาษณ์ของแรงงานข้ามชาติเอง และฝ่ายนายจ้าง ก็ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า สหภาพแรงงานในจังหวัดสงขลา ยังไม่มี จะมีแต่ภาคกลางของประเทศไทย หรือถ้ามองฝ่ายนายจ้าง ไม่อยากให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาเพราะกลัวเกิดความวุ่นวายจากการชุมนุมของแรงงานข้ามชาติ เมื่อหันกลับไปมองฝ่ายแรงงานข้ามชาติไม่มีใครรู้จัก หรือรู้ความหมายของคำว่า สหภาพ แม้ผู้วิจัย จะอธิบายให้ฟังแต่พวกเขาก็ไม่ได้สนใจเท่าที่ควร จากการสังเกต จะต้องการทำงานและหาเงินมากกว่าเรื่องใดๆทั้งสิ้น

แนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม ลาว พม่า กัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีแนวทางหลักดังต่อไปนี้

แนวทางจากหน่วยงานภาครัฐ เริ่มจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่หน่วยงานใหญ่จากกระทรวงไปจนถึงองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเจ้าของพื้นที่โดยตรง จะต้องใช้กฎหมายในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน ให้กับแรงงานข้ามชาติอย่างเคร่งครัดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังสำหรับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบในด้านค่าแรงค่าจ้างในการทำงาน หรือจะเป็นด้านการทำงานที่ปลอดภัยจะต้องมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และใช้บทลงโทษที่เด็ดขาดกับโรงงานอุตสาหกรรมที่กระทำผิดหรือผู้ที่ป็นนายหน้าในการจัดหาแรงงาน และให้ความเป็นธรรมกับตัวแรงงานเอง หรืออาจจะเป็นในด้านการชดเชยในด้านการเงิน ซึ่งตัวแรงงานข้ามชาติเองก็มีการส่ง เหมือนกับแรงงานไทย แต่เมื่อเขากลับประเทศไปแล้ว สิทธิเหล่านั้นเขาควรจะได้รับการคืนกลับไปเช่นเดียวกันหรือการตรวจสอบแรงงานในเรื่องของการถือครอง พาสปอร์ตและใบอนุญาตการทำงานที่ถูกกฎหมายไว้ด้วยตัวของแรงงานเอง

สุดท้ายสิทธิในด้านการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน ควรมีการให้ความรู้ในด้านการเข้าร่วมและการก่อตั้ง ซึ่งสิทธินี้สามารถขอความร่วมมือจากโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ได้เป็นอย่างดีเพราะ โรงงานอุตสาหกรรมในตำบลพะตงมีอยู่หลายโรงงาน หรือการจัดการที่ดีของภาครัฐทำได้ด้วยการส่งเสริมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติทุกหน่วยงานเช่น องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานจัดหางาน หรือสำนักงานสาธารณสุขในพื้นที่ สามารถประสานงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานได้ เพื่อการวางแผนที่ดีและนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายในระดับต่างๆสืบต่อไป หรือ การคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ จากองค์กรอาสาด้านแรงงานข้ามชาติที่เป็นหูเป็นตาและเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการร้องเรียนเรื่องการถูกปฏิบัติไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องที่เอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ และรัฐอาจจะต้องมีการทบทวนเรื่องของการเปลี่ยนนายจ้างก่อนเวลาตามสัญญา เพื่อสิทธิที่ถูกต้องเหมาะสมในความเป็นมนุษย์เหมือนกันทุกคน

แนวทางจากโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ในตำบลพะตงจะต้องมีความเคร่งครัดในการใช้กฎหมายที่มีความคุ้มครองต่อแรงงานข้ามชาติ อีกทั้งจะต้องดำเนินกิจการภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดเพื่อความยุติธรรมแก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หรือการให้สิทธิในด้านค่าแรงที่มีความยุติธรรมไม่เกี่ยงว่า สถานประกอบการของตนเองเป็นขนาดใหญ่ หรือสิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมทางโรงงานจะต้องจัดให้แรงงานข้ามชาติทำงานด้วยความสมัครใจในการทำงานจะต้องจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน โดยการแจ้งรายละเอียดของงานให้แรงงานข้ามชาติได้ทราบ และถือเอาความสมัครใจเป็นหลัก และจะต้องปฏิบัติตามเข้มงวดในการดูแลเรื่องของการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง รวมไปถึงเรื่องของการแต่งกายที่เหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันการงานให้กับแรงงานและต้องกำกับการใช้อย่างเข้มงวดเพื่อ การทำงานที่ปลอดภัยของแรงงานเอง การพัฒนาทักษะอาชีพให้แก่แรงงานต่างชาติ เพื่อคุณภาพของการผลิต และการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของตัวแรงงานเองแล้วผลก็จะส่งต่อโรงงานโดยตรง

ในด้านสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย การได้รับการชดเชยในด้านการเงิน การรักษาพยาบาลหรือการหยุดพัก ของแรงงานข้ามชาติ ทางโรงงานจะต้องดำเนินการชดเชยให้ตามความเหมาะสมและเป็นธรรมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งรายวันและรายเดือน โดยการกำหนดการให้ที่ชัดเจนและแจ้งรายละเอียดให้แก่แรงงานได้รับทราบก่อน การเข้าทำงานจริง อีกทั้งควรมีการจัดให้แรงงานได้ หยุดงานตามความสมัครใจในช่วงวันหยุดเทศกาล เหมือนกับแรงงานไทยเช่นกัน และควรมีการส่งเสริมประเพณีสำคัญต่างๆ ให้แก่แรงงานได้ร่วมกิจกรรม ภายในโรงงาน เช่น ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ควรมีการทำบุญตักบาตร หรือประเพณีวันสงกรานต์ ควรจัดให้มีการรดน้ำดำ

หัว หรือเล่นสาดน้ำตามประเพณี เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่กลับบ้านไม่ได้ เพราะยังติดสัญญาไม่ครบสองปี แนวทางการแก้ปัญหาสุดท้ายในเรื่องของสิทธิในด้านการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงานทางโรงงานควรมีการให้ความรู้ในเรื่องของการรวมตัวและการก่อตั้งสหภาพแรงงาน โดยชี้แจงรายละเอียดผลดีของการจัดตั้ง บทกำหนดที่อยู่ในขอบเขตของการจัดตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างกลุ่มแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาที่มีใบอนุญาตในการทำงานมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาถึงลักษณะปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาและ เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาที่มีการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่น นำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ(qualitative approach)ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลจากโรงงานทั้งหมด 6 โรงงานโดยใช้กลุ่มที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว พม่า กัมพูชา จำนวน 14 คนโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติหรือผู้ให้ข้อมูลรองจำนวน 6 คน ข้อมูล ซึ่งเอกสารที่ได้การสังเกต การสัมภาษณ์ นำมาแยกหมวดหมู่แยกประเภท ถอดรหัส ตีความได้ผลการวิจัยคือ ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมสรุปได้ เป็น 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาต่างๆ ไปของแรงงานข้ามชาติ เริ่มพบตั้งแต่ การตัดสินใจย้ายถิ่นจากประเทศของตนเอง ในด้านการได้รับสิทธิที่ไม่ทั่วถึงในเรื่องของการครองชีพที่ต่ำ การศึกษาที่ไม่ทั่วถึง หรือการไม่มีอาชีพในประเทศของตนเอง นอกจากนี้ เมื่อเข้าสู่กระบวนการเป็นแรงงานข้ามชาติ แล้ว สิทธิในการถูกเรียกเก็บ ถูกควบคุมดูแล ในสัญญาที่สร้างขึ้นระหว่างแรงงานข้ามชาติเอง และ นายหน้า หรือนายจ้าง ที่ใ้จ้างงานทำการเอาเปรียบ โดยการเก็บพาสปอร์ตและสัญญาไว้

ประเด็นที่ 2 ปัญหาที่ผู้วิจัยพบจากการวิจัย โดยนำแนวทางของหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน แต่ละโรงงานจ่ายค่าจ้างไม่เท่ากันพบว่าในโรงงานขนาดเล็กส่วนใหญ่ยัง มีการจ่ายค่าแรงไม่ครบ ยังมีการเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติอยู่

สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม จากการวิจัยพบว่า ทั้งในโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ นายจ้างยังไม่มีการเข้มงวด หรือ ดูแลแรงงานในเรื่องของความปลอดภัยในเรื่องการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งยังไม่เข้มงวดให้ใช้อุปกรณ์ช่วยในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง รวมไปถึงการไม่ปรับปรุงในการแต่งกายที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย การได้รับการชดเชยในด้านการเงิน การรักษาพยาบาล หรือการหยุดพัก ของแรงงานข้ามชาติ โรงงานทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ยังคงไม่มีการจ่ายเงินให้กับแรงงานข้ามชาติที่ป่วย ต้องหยุดงาน เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ทำงานเป็นรายวัน

สิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพ การก่อตั้งหรือการรวมกลุ่มแรงงานข้ามชาติในตำบลพะตงเองยังไม่มีการก่อตั้งใดๆทั้งสิ้น ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจความหมายของคำว่าสหภาพ หรือฝ่ายนายจ้างเองก็ไม่มีการสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้น เพราะกลัวจะมีปัญหาที่เกิดการชุมนุม

ผลจากการวิจัยได้สรุปแนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ซึ่งมีแนวทางหลักดังต่อไปนี้

แนวทางจากหน่วยงานภาครัฐ เริ่มจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่หน่วยงานใหญ่จากกระทรวงไปจนถึงองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเจ้าของพื้นที่โดยตรง จะต้องใช้กฎหมายในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน ให้กับแรงงานข้ามชาติอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบในด้านค่าแรงค่าจ้างในการทำงาน หรือจะเป็นด้านการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการชดเชยในด้านการเงิน หรือการตรวจสอบแรงงานในเรื่องของการถือครอง พาสปอร์ตและใบอนุญาตการทำงานที่ถูกกฎหมาย ไว้ด้วยตัวของแรงงานเอง สิทธิในด้านการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน ควรมีการให้ความรู้ในด้านการเข้าร่วมและการก่อตั้ง

แนวทางจากโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการขนาดใดในตำบลพะตงจะต้องมีความเคร่งครัดในการใช้กฎหมายที่มีความคุ้มครองต่อแรงงานข้ามชาติ อีกทั้งจะต้องดำเนินกิจการภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดเพื่อความยุติธรรมแก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หรือการให้สิทธิในด้านการเงินค่าแรงที่มีความยุติธรรม หรือสิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมทางโรงงานจะต้องจัดให้แรงงานข้ามชาติทำงานด้วยความสมัครใจในการทำงานจะต้องจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน และจะต้องปฏิบัติการเข้มงวดในการดูแลเรื่องของการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง รวมไปถึงเรื่องของการแต่งกายที่เหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกัน

การทำงานให้กับแรงงาน ในด้านสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย การได้รับการชดเชยในด้านการเงิน การรักษาพยาบาลหรือการหยุดพัก ของแรงงานข้ามชาติ ทางโรงงานจะต้องดำเนินการชดเชยให้ตามความเหมาะสมและเป็นธรรมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งรายวันและรายเดือน อีกทั้งควรมีการจัดให้แรงงานได้ หยุดงานตามความสมัครใจในช่วงวันหยุดเทศกาล เหมือนกับแรงงานไทยเช่นกัน และควรจะมีการส่งเสริมประเพณีสำคัญต่างๆ ให้แก่แรงงานได้ร่วมกิจกรรม ภายในสิทธิในด้านการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน ทางโรงงานควรมีการให้ความรู้ในเรื่องของการรวมตัวและการก่อตั้งสหภาพแรงงาน โดยชี้แจงรายละเอียดผลดีของการจัดตั้ง บทกำหนดที่อยู่ในขอบเขตของการจัดตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ คือ เพื่อศึกษาถึงลักษณะปัญหา ด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ และ เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ได้อภิปรายผลตามประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาต่างๆไปของแรงงานข้ามชาติ เริ่มพบตั้งแต่ การตัดสินใจย้ายถิ่นจากประเทศของตนเอง ในด้านการได้รับสิทธิที่ไม่ทั่วถึงในเรื่องของการครองชีพที่ต่ำ การศึกษาที่ไม่ทั่วถึง หรือการไม่มีอาชีพในประเทศของตนเอง นอกจากนี้ เมื่อเข้าสู่กระบวนการเป็นแรงงานข้ามชาติ แล้ว สิทธิในการถูกเรียกเก็บ ถูกควบคุมดูแล ในสัญญาที่พำนักระหว่างแรงงานข้ามชาติเอง และ นายหน้า หรือนายจ้าง ที่ให้งานทำมีการเอาเปรียบ โดยการเก็บพาสปอร์ตและสัญญาไว้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

งานวิจัยเรื่อง แรงงานอพยพพม่าในจังหวัดขอนแก่น พบว่าส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานเพราะมีแรงผลักดันมาจากความเป็นพม่าที่ลำบากมากครอบครัวยากจนไม่มีเงินไม่มีงาน การเดินทางเข้ามาทำงานผ่านระบบนายหน้า ได้รับค่าแรงเฉลี่ยวันละ181บาท ส่วนใหญ่พูดภาษาไทยได้ มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า1ปี การดำเนินชีวิตส่วนใหญ่จำกัดพื้นที่อยู่ในโรงงานทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ในเดือนเมษายนขาดน้ำบริโภคเมื่อเจ็บป่วยก็จะมีห้องพยาบาลหรือมารส่งตัวไปโรงพยาบาล แม้ว่าการดำเนินชีวิตจะดีขึ้นแต่แรงงานพม่าก็ต้องการอิสระในการใช้ชีวิต เช่น การออกไปซื้ออาหารและของใช้ที่จำเป็น แต่ไม่สามารถทำได้ในบางส่วนเพราะยังมีปัญหาใบอนุญาตในการทำงาน (กาญจนา เค้าปัญญา 2554)

รายงานวิจัยของอุดม รัฐอมฤตและคณะ (2544 40) ในรายงานการวิจัยเรื่อง การอ้างอิงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ว่า สิทธิมนุษยชน คือ สิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ซึ่งปกป้องปัจเจกบุคคล (Individual) หรือกลุ่มบุคคล (Group) จากการกระทำที่ต้องห้ามของสมาชิกอื่นหรือรัฐ โดยกฎหมายระหว่างประเทศหรือจารีตประเพณีระหว่างประเทศ สิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำรงอยู่ของมนุษย์ เพื่อชีวิตที่ดีในสังคมที่ดี โดยมีหลักการที่สำคัญ 3 เรื่องคือ สิทธิในชีวิต สิทธิในการยอมรับนับถือ และสิทธิในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองตามแนวทางที่ชอบธรรม

เรื่องมายาคติชาติพันธุ์: ปัญหาแรงงานข้ามชาติ ข้ามมาทำไม? ได้กล่าวว่าประเทศพม่าการย้ายถิ่นค่อนข้างมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ นอกจากปัจจัยจากประเทศต้นทางที่ ได้รับความกดดันนโยบายเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมพม่ามาใช้ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อ และเกิดภาวะความยากจนอัตรคั่งขึ้นในทุกพื้นที่ ปัจจัยทางด้านการเมืองก็มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิต(อดิศร เกิดมงคล 2550)

ประเด็นที่ 2 ปัญหาที่ผู้วิจัยพบจากการวิจัย โดยนำแนวทางของหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน แต่ละโรงงานจ่ายค่าจ้างไม่เท่ากันพบว่าในแรงงานขนาดเล็กส่วนใหญ่ยัง มีการจ่ายค่าแรงไม่ครบ ยังมีการเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติอยู่

สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม จากการวิจัยพบว่า ทั้งในโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ นายจ้างยังไม่มีการเข้มงวด หรือ ดูแลแรงงานในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งยังไม่เข้มงวดให้ใช้อุปกรณ์ช่วยในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง รวมไปถึงการไม่ปรับปรุงในการแต่งกายที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย การได้รับการชดเชยในด้านการเงิน การรักษาพยาบาล หรือการหยุดพัก ของแรงงานข้ามชาติ โรงงานทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ยังคงไม่มีการจ่ายเงินให้กับแรงงานข้ามชาติที่ป่วย ต้องหยุดงาน เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ทำงานเป็นรายวัน

สิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพ การก่อตั้งหรือการรวมกลุ่มแรงงานข้ามชาติในตำบลตนเองยังไม่มีการก่อตั้งใดๆทั้งสิ้น ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจความหมายของคำว่าสหภาพ หรือฝ่ายนายจ้างเองก็ไม่มีการสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้น เพราะกลัวจะมีปัญหาที่เกิดการชุมนุม ซึ่งตรงกับงานวิจัยดังนี้

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552) เรื่อง การทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยมองตามสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองมาตรฐานหลายอย่างที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คือสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่สำคัญสี่ประการสำหรับแรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงสัญชาติหรือสถานะความเป็นผู้ย้ายถิ่น ได้แก่ สิทธิด้านสภาพแรงงาน สิทธิที่จะมีอิสระจากการไม่ถูกกดขี่เป็นแรงงานบังคับ สิทธิที่มีอิสรภาพจากการไม่เป็นแรงงานเด็ก สิทธิที่จะมีอิสรภาพจากการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

งานที่ศึกษาเรื่องความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานในประเทศไทยอธิบายไว้ว่า ความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานจำแนกตามภาคการผลิตมีความรุนแรงมากกว่าความเหลื่อมล้ำของรายได้ของครัวเรือนเมื่อจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า มีเพียงปริมาณทุนมนุษย์เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานในประเทศไทย โดยหากประเทศมีทุนมนุษย์ในปริมาณที่มากขึ้น ความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานจะมีมากยิ่งขึ้น(ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น 2551)

รายงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง "ความท้าทายที่ลุ่มน้ำโขง : การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย : งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง" ได้ศึกษาวิธีการว่าจ้างแรงงานและสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในการจ้างงานสำคัญ 4 ภาคของประเทศไทย คือ การเกษตร งานบ้าน เรือประมงและการแปรรูปปลา และการผลิต พบว่า แรงงานรับใช้ในบ้านกว่าครึ่งหนึ่งและลูกเรือหาปลาอีกกว่า 1 ใน 5 ถูกห้ามไม่ให้ออกจากที่ทำงาน หรือถูกนายจ้างบังคับให้ทำงานเยี่ยงทาส มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานข้ามชาติหนุ่มสาวหลายเรื่อง ตั้งแต่ทำร้ายร่างกาย บังคับให้ทำงาน จำกัดพื้นที่ ใช้แรงงานเด็กในงานเสี่ยงอันตราย ซึ่งจัดเป็นการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุดอย่างหนึ่ง และถูกกระทำทารุณทั้งทางใจและทางวาจาเป็นประจำ(อีเลน เพียร์สันและคณะ 2549,16)

ผลจากการวิจัยได้สรุปแนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีแนวทางหลักที่เหมาะสมกับแรงงานข้ามชาติและผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะผู้ปฏิบัติเอง โดยแนวทางการแก้ปัญหานี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อจต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่รับผิดชอบเพื่อการนำประเทศไทยเข้าสู่การเป็นผู้นำในด้านสิทธิมนุษยชนในความเป็นประชาคมอาเซียน ดังต่อไปนี้

แนวทางจากหน่วยงานภาครัฐ เริ่มจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่หน่วยงานใหญ่จากกระทรวงไปจนถึงองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเจ้าของพื้นที่โดยตรง จะต้องใช้กฎหมายในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน ให้กับแรงงานข้ามชาติ

อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบในด้านค่าแรงค่าจ้างในการทำงาน หรือจะเป็นด้านการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการชดเชยในด้านการเงิน หรือการตรวจสอบแรงงานในเรื่องของการถือครอง พาสปอร์ตและใบอนุญาตการทำงานที่ถูกกฎหมาย ไว้ด้วยตัวของแรงงานเอง สิทธิในด้านการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน ควรมีการให้ความรู้ในด้านการเข้าร่วมและการก่อตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

ผลจากการศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางและกลไกการแก้ไขปัญหาของความทับซ้อน/กำกวมระหว่างคนไปรัฐกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว:กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอภูมทริก จังหวัดอุบลราชธานี ในระดับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การรวมกลุ่มในระดับภูมิภาคได้กลายเป็นตัวแสดงที่ก้าวขึ้นมามีบทบาทในการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐต่างๆ ในภูมิภาคนั้น แต่ด้วยอำนาจอธิปไตยยังไม่มีการถ่ายโอนไปสู่องค์กรระดับภูมิภาค ส่งผลให้ความเป็นพลเมืองที่ถูกท้าทายด้วยแนวคิดหลังชาติที่ได้รับอิทธิพลจากสหภาพยุโรป (EU) เมื่อนำมาใช้ในภูมิภาคอื่นเช่น ASEAN อาจไม่สอดคล้องประสานลงรอยทุกลักษณะกับบริบทที่แตกต่างกันอย่างไรก็ตาม ความพยายามของอาเซียนที่จะสร้างประชาคมอาเซียน คงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการศึกษาการรวมกลุ่มของสหภาพยุโรป (EU) ได้ จึงถึงเวลาที่จะต้องนำกรณีการบริหารจัดการชีวิตผู้คนข้ามพรมแดนที่เกิดขึ้นในกรณีของสหภาพยุโรป (EU) มาศึกษาเป็นต้นแบบเพื่อหาหน้าตาและสิทธิต่างๆ ที่รัฐจะสามารถพัฒนาชีวิตของผู้คนที่อยู่ในเขตแดนต้นที่ไม่ใช่เพียงคำนึงถึงพลเมืองไทยแต่เพียงอย่างเดียว (จันทรา ธนะวัฒนาวงศ์และคณะ 2553)

แนวทางจากโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการขนาดใดในตำบลจะต้องมีความเคร่งครัดในการใช้กฎหมายที่มีความคุ้มครองต่อแรงงานข้ามชาติ อีกทั้งจะต้องดำเนินกิจการภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดเพื่อความยุติธรรมแก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หรือการให้สิทธิในด้านการเงินค่าแรงที่มีความยุติธรรม หรือสิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมทางโรงงานจะต้องจัดให้แรงงานข้ามชาติทำงานด้วยความสมัครใจในการทำงานจะต้องจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน และจะต้องปฏิบัติการเข้มงวดในการดูแลเรื่องของการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง รวมไปถึงเรื่องของการแต่งกายที่เหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันการดำเนินงานให้กับแรงงาน ในด้านสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย การได้รับการชดเชยในด้านการเงิน การรักษาพยาบาลหรือการหยุดพัก ของแรงงานข้ามชาติ ทางโรงงานจะต้องดำเนินการชดเชยให้ตามความเหมาะสมและเป็นธรรมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งรายวันและรายเดือน อีกทั้งควรมีการจัดให้แรงงานได้หยุดงานตามความสมัครใจในช่วงวันหยุดเทศกาล เหมือนกับแรงงานไทยเช่นกัน และควรมีการส่งเสริมประเพณีสำคัญต่างๆ ให้แก่แรงงานได้ร่วมกิจกรรม ภายในสิทธิในด้านการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน ทางโรงงานควรมีการให้ความรู้ในเรื่องของการรวมตัวและการ

ก่อตั้งสหภาพแรงงาน โดยชี้แจงรายละเอียดผลดีของการจัดตั้ง บทกำหนดที่อยู่ในขอบเขตของการจัดตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน โดยมีเนื้อหาตรงกับการศึกษางานวิจัย เรื่อง ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11จังหวัดสำคัญในประเทศไทยปีพ.ศ.2553 กล่าวว่า ในเชิงสังคมวัฒนธรรม เครือข่ายทางสังคม ได้มีการบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมไทยผสมผสานการดำเนินชีวิตเข้ากับคนไทยในแต่ละจังหวัดแม้ว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นจะมาจากประเทศต้นทางที่เดียวกัน (อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์และคณะ 2553)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยศึกษาถึงลักษณะปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ และศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมในเขตตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการดำเนินการในเรื่องสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม ให้เป็นแบบแผนมาตรฐานที่จำเป็นอันเร่งด่วน เพราะ อีกไม่นานความเป็นอาเซียนที่เป็นมาตรฐานสากล จะเข้ามามีบทบาทในประเทศไทย อาจจะทำให้มีปัญหาในการจัดการบริหารแรงงานข้ามชาติที่ดีได้ รวมทั้งสถานประกอบการและคนในสังคมประเทศไทย ก็ควรจะมีการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นบวก ต่อแรงงานข้ามชาติให้มากขึ้น เพื่อจะได้ช่วยแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศให้ลดน้อยลง หรือหมดไป

บรรณานุกรม

- กาญจนา เค้าปัญญา.2554. รายงานอพยพพม่าในจังหวัดขอนแก่น. ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ.2551.การเสริมสร้างศักยภาพในด้านสิทธิของแรงงานอพยพสำหรับข้าราชการ นายจ้างแรงงานอพยพชาวพม่าและชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทย.องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM).กรุงเทพฯ.
- กฤตยา อาชวนิจ. 2552.งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์.2554.การเมือง : คุณภาพชีวิต จีรัฐดูแลแรงงานต่างด้าวตกเป็นเหยื่อ "นายจ้าง-เจ้าหน้าที่รัฐ"<http://www.bangkokbiznews.com>(สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2554).
- คณะกรรมการคาทอลิกเพื่อความยุติธรรมและสันติ. 2554. ฝ่ายเผยแพร่เพื่อการมีส่วนร่วม ยส.
- คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน. 2550.สิทธิมนุษยชนด้านชนชาติผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามถิ่นและผู้พลัดถิ่น.<http://www.statelessperson.com> (สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2555).
- งานประชาสัมพันธ์เทศบาลนครหาดใหญ่.2554. <http://www.hatyaicity.go.th/index.php>(สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2554).
- งานประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลพะตง.2554. <http://www.patong.go.th/index.php>(สืบค้นเมื่อ11 ธันวาคม 2554).
- จินตนา เอส.2553.แรงงานข้ามชาติ: ตัวแปรสำคัญในการหาคุณภาพระหว่างความจำเป็นด้านเศรษฐกิจของภาคเอกชนกับเหตุผลด้านความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยทางสังคม <http://www.learners.in.th/profiles/users/ananas> (สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554).
- จันทร์ ธนวัฒน์วงศ์และคณะ. 2553.แนวทางและกลไกการแก้ไขปัญหาของความทับซ้อน/กำกวมระหว่างคนไร้รัฐกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว:กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอภูธริกจังหวัดอุบลราชธานี.คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

บรรณานุกรม(ต่อ)

จรัญ โฆษณานันท์. 2545. *สิทธิมนุษยชนไร้พรมแดน ปรัชญา กฎหมาย แลความเป็นจริงทางสังคม*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

จรัล ดิษฐาอภิชัย. 2550. *คู่มือสิทธิมนุษยชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

ชะวั้งชัย ภาติณฐ. *กระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติการณ์สิทธิมนุษยชน*. โอเดียนสโตร์, กรุงเทพฯ.

ชูศักดิ์ ประเสริฐ. 2554. *ประชาคมอาเซียนกับวิชาชีพอาเซียน*. <http://www.chusak.net/articles/99.html> (สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2554)

คุณฤ อายุวัฒน์และพรเพ็ญ ปานคำ. 2549. *การย้ายถิ่นและความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นในชนบทอีสาน*.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. 2548. *วัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนกับความเป็นสังคมไทย: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ*.

ประชาชาติ. 2554. *แรงงานข้ามชาติกระบวนการจัดการที่สิ้นธรรมชาติ*. http://www.backtohome.org/autopagev4/show_page.php?topic_id=538(สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2554).

ผู้จัดการออนไลน์ .2554. <http://www.manager.co.th/>(สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2554).

แผนที่ตำบลพะตง. <http://www.maps.google.co.th> (สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2554).

พรพิมล ตรีโชติ. 2549. *นโยบายส่งกลับผู้พลัดถิ่นจากพม่าของ ไทย .สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

มานะ งามเนตร์. 2554. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา. 2551. *ใบแจ้งข่าวสำหรับการเผยแพร่เร่งด่วน*.

มูลนิธิรักษ์ไทย. 2552. *ปัจจัยทั้งคั้นและคิง คุณ ต่างค้าวเข้าไทย* [http:// www.raksthai.org](http://www.raksthai.org)(สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2555).

บรรณานุกรม(ต่อ)

- วรพจน์ วิสชุดพิชญ์ 2543. *สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์เดือนตุลา.
- ลี ,เอฟเวิร์ท.2522.*ทฤษฎีการย้ายถิ่นในทฤษฎีที่น่าสนใจทางประชากรศาสตร์*.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เรือนแก้วจัดพิมพ์,161-181.อ้างถึงใน อภิสรรา คณาภิบาล. 2549.การอพยพย้ายถิ่นของ แรงงานอีสานไปสู่จังหวัดจันทบุรี ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมเจียรไนพลอย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาไทยศึกษา คณะมนุษยศาสตร์,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภเจตน์ จันทรสาส์น. 2551.ความเหลื่อมล้ำของรายได้ของแรงงานในประเทศไทย.คู่มือบัณฑิต, หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต, วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกล สกลเดช. 2541.*50ปีแห่งปัญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนกับทัศนคติที่เป็นตัวจุดสิทธิมนุษยชน*.วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่10(ฉบับที่2).
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา. 2553. *รายงานที่ตีอาร์ไอ*.
- สมภูมิ แสวงกุล. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรของผู้ย้ายถิ่น. คู่มือบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต, วิทยาลัยประชากรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สว่าง กันศรีเวียง.2554.*สิทธิมนุษยชนในกระแสโลกาภิวัตน์.คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย*http://www.baanjomyut.com/library/global_community/06.html(สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2555).
- สำนักงานการจัดหางานจังหวัดสงขลา.2554.*ฝ่ายประชาสัมพันธ์*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.2553.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก. 2552. *การทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศ ไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.2555.กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน<http://wp.doe.go.th/>
(สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2555).
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2555. บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา กำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้าม
คนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 <http://122.154.5.7/workpermit/main/interest/Alien_jobs.asp>
(สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2555)
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.2550. มลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา .กรุงเทพฯ: พี.
เพรส.จำกัด.
- อุดม รัฐอมฤต และคณะ. 2544. รายงานการวิจัยเรื่องการอ้างอิงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิ
และเสรีภาพของบุคคลตามมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช2540. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด นานาสิ่งพิมพ์.
- อดิศร เกิดมงคล .2550. มายาคติชาติพันธุ์: ปัญหาแรงงานข้ามชาติ ข้ามมาทำไม ? .องค์กร
International Rescue Committee (IRC) เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant
Working Group - MWG).
- อดิศร เกิดมงคล .2554.พื้นที่อันเลือนรางและเรื่องราวที่เลือนหาย.องค์กร International
Rescue Committee (IRC) เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working
Group - MWG).
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ.2553.ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน11จังหวัดสำคัญใน
ประเทศไทยปีพ.ศ.2553.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Pearson, E. et al. 2006. *The Mekong Sub-region project to combat trafficking in
children and women*. Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
International project on elimination of child labor, International Labor Organization.

บรรณานุกรม(ต่อ)

Prachatai. 29 November 2007 “*Order to Deport Pregnant Workers and Declaration of Orders in Five Provinces in Breach of Constitution*”.<http://www.prachatai.com/english/news.php?id=400> (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2554)

Vail Peter. 13 June 2008. *The Stateless Encounter the State: Dimensions of Marginality on the Thai-Lao Border*. เอกสารประกอบการประชุมประจำปีทางมานุษยวิทยา ครั้งที่ 6 เรื่อง รัฐจากมุมมองของชีวิตประจำวัน. โดยศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).

บุคลากรกรม

สมพงษ์ (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ร้านอาหารในบริเวณตลาด
ทุ่งลุง เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2554

ชิ (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, ตลาดข้างโรงงานเซฟสกิน
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2554

บุญถม (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, บริเวณบ้านพักข้างๆ
หมู่บ้านโสตะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2554

อ่ำไต (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, บริเวณบ้านพักข้างๆหมู่บ้าน
โสตะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2554

จัน (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, บริเวณบ้านพักข้างๆหมู่บ้าน
โสตะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2554

แก้ว (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, บริเวณบ้านพักข้างๆหมู่บ้าน
โสตะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2554

นา (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, บริเวณร้านส้มตำหน้าบ้านพัก
ข้างๆหมู่บ้านโสตะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2554

สา (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, บริเวณร้านส้มตำหน้าบ้านพัก
ข้างๆหมู่บ้านโสตะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2554

อุ (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, บริเวณบ้านพักข้างๆหมู่บ้านโสตะ
มูลนิธิ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2554

น้ำ (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, บริเวณบ้านพักข้างๆหมู่บ้านโสตะ
มูลนิธิ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2554

ต่อม (นามสมมติ), ผู้ให้สัมภาษณ์, กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์, ร้านกาแฟในห้างสรรพสินค้าบิ๊ก
ซีเอกตราหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2554

บุคลากรกรม(ต่อ)

น้ำ (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์บริเวณร้านน้ำชาตรงข้าม โรงงาน
สยามแชมเปอร์เมด เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2554

มา (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์บริเวณร้านน้ำชาตรงข้าม โรงงาน
สยามแชมเปอร์เมด เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2554

นา (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์บริเวณร้านน้ำชาตรงข้าม โรงงาน
สยามแชมเปอร์เมด เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2554

สา (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์บนรถสองแถวหาดใหญ่ทุ่งลุงเมื่อ
วันที่ 1 มกราคม 2555

หม่องทา (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์บนรถสองแถวหาดใหญ่
ทุ่งลุงเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2555

เจีย (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,บริเวณตลาดทุ่งลุงเมื่อวันที่ 10
มกราคม 2555

นา (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,บริเวณตลาดทุ่งลุงเมื่อวันที่ 10
มกราคม 2555

สมศักดิ์ (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,ที่ร้านอาหารในบริเวณตลาด
ทุ่งลุง เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2555

จัน (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,บริเวณบ้านพักข้างๆหมู่บ้าน
โสสะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2555

บุญถม(นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,บริเวณบ้านพักข้างๆ
หมู่บ้านโสสะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2555

ฝน (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กุลภา สกุลเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,ร้านกาแฟในห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี
เอกตราหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2554

บุคลากรกรม(ต่อ)

เจีย (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กฤตภา สกฤตเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,บริเวณบ้านพักข้างๆหมู่บ้าน
โศสะมูลนิธิ เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2555

ไก่อ่ (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กฤตภา สกฤตเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,ที่ร้านอาหารในบริเวณตลาด
ทุ่งลุง เมื่อวันที่ 19มกราคม 2555

จ๊าด (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กฤตภา สกฤตเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,ที่ในบริเวณตลาดทุ่งลุง เมื่อวันที่
20 มกราคม 2555

ลี (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กฤตภา สกฤตเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,ที่ในบริเวณตลาดทุ่งลุง เมื่อวันที่ 20
มกราคม 2555ตลาดทุ่งลุง

ชาย (นามสมมติ),ผู้ให้สัมภาษณ์,กฤตภา สกฤตเอี่ยม เป็นผู้สัมภาษณ์,ที่ร้านกาแฟในบริเวณตลาดทุ่งลุง
เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2555

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ภาพประกอบของแรงงานข้ามชาติ

ภาพประกอบที่ 10 การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติพม่าและกัมพูชาที่พบเห็นได้ทั่วไปในพะตง



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

ภาพประกอบที่ 11 การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติชาย เมื่อเดินทางไปนอกสถานที่



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

ภาพประกอบที่ 12 ร้านขายหมากพลูให้แก่แรงงานข้ามชาติ



ที่มา:ภาพถ่าย โดยผู้วิจัย

ภาพประกอบที่ 13 บ้านพักของแรงงานข้ามชาติ



ที่มา:ภาพถ่าย โดยผู้วิจัย

ภาพประกอบที่ 14 การขยายการสร้างบ้านพักให้แก่แรงงานข้ามชาติ



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

ภาพประกอบที่ 15 บ้านเช่าที่เปิดให้แรงงานข้ามชาติเช่า



ที่มา:ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
อาชีพที่ห้ามแรงงานข้ามชาติทำ

รายชื่อ 39 อาชีพที่ห้ามแรงงานข้ามชาติทำ

- (1) งานกรรมกร
- (2) งานกสิกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญ งานเฉพาะสาขา หรือ งานควบคุมดูแลฟาร์ม
- (3) งานก่อสร้าง งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น
- (4) งานแกะสลักไม้
- (5) งานขับขี่ยานยนต์ หรืองานขับขี่ยานพาหนะที่ไม่ใช้เครื่องจักรหรือเครื่องกล ยกเว้นงานขับขี่เครื่องบินระหว่างประเทศ
- (6) งานขายของหน้าร้าน
- (7) งานขายทอดตลาด
- (8) งานควบคุม ตรวจสอบหรือให้บริการบัญชี ยกเว้น งานตรวจสอบภายในชั่วคราว
- (9) งานเขียนระโน หรือขัดเพชรหรือพลอย
- (10) งานตัดผม งานตัดผม หรืองานเสริมสวย
- (11) งานทอผ้าด้วยมือ
- (12) งานทอเสื่อ หรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่
- (13) งานทำกระดาษสาด้วยมือ
- (14) งานทำเครื่องเงิน
- (15) งานทำเครื่องดนตรีไทย
- (16) งานทำเครื่องถม
- (17) งานทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก
- (18) งานทำเครื่องลงหิน
- (19) งานทำตุ๊กตาไทย
- (20) งานทำที่นอนผ้าห่มนวม
- (21) งานทำบัตร
- (22) งานทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ
- (23) งานทำพระพุทธรูป
- (24) งานทำมีด
- (25) งานทำร่มด้วยกระดาษหรือผ้า

- (26) งานทำรองเท้า
- (27) งานทำหมวก
- (28) งานนายหน้า หรืองานตัวแทน ยกเว้น งานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
- (29) งานในวิชาชีพวิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา ที่เกี่ยวกับงานออกแบบและคำนวณ จัดระบบ วิจัยวางโครงการทดสอบ ควบคุมการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ ทั้งนี้ไม่รวมที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ
- (30) งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบเขียนแบบ ประมาณราคา อำนวยการก่อสร้างหรือให้ คำแนะนำ
- (31) งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย
- (32) งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา
- (33) งานมวนบุหรี่ด้วยมือ
- (34) งานมัดคุเทศก์ หรืองานจัดนำเที่ยว
- (35) งานเร่ขายสินค้า
- (36) งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ
- (37) งานสาวและบิดเกลียวไหมด้วยมือ
- (38) งานเสมียนพนักงานหรืองานเลขานุการ
- (39) งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี

รายชื่อ 27 อาชีพที่กำหนดอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติบางประเภท (มาตรา 12) ทำได้

- (1) งานช่างซ่อมจักรยาน
- (2) งานช่างประกอบและซ่อมเบาะรถ
- (3) งานช่างประกอบและซ่อมตัวถัง
- (4) งานช่างประกอบและซ่อมท่อไอเสียรถ
- (5) งานช่างบัดกรีโลหะด้วยแผ่นมือ
- (6) งานช่างไม้เครื่องเรือน
- (7) งานช่างไม้ก่อสร้างอาคาร
- (8) งานเลื่อยไม้ในโรงงานแปรรูปไม้
- (9) งานช่างปูน
- (10) งานช่างทาสี

- (11) งานช่างประกอบและซ่อมประตูหน้าต่าง
- (12) งานช่างติดตั้งมุ้งลวด
- (13) งานช่างซ่อมผ้า
- (14) งานช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ยกเว้นการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี
- (15) งานซักรีดเสื้อผ้า
- (16) งานทำสวนผักและผลไม้
- (17) งานเลี้ยงสัตว์ ยกเว้นงานเลี้ยงไหม
- (18) งานขายปลีกสินค้าที่มีใช้เวชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ กล้องถ่ายภาพนิ่ง กล้องถ่าย ภาพยนตร์ อาวุธปืนหรือวัตถุระเบิด และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครื่องอะไหล่
- (19) งานขายอาหารและเครื่องดื่ม
- (20) งานผลิตอาหารและเครื่องดื่ม
- (21) งานช่างประกอบและซ่อมรองเท้า
- (22) งานช่างซ่อมนาฬิกา ปากกา และแว่นตา
- (23) งานช่างลับมีด และของมีคมอื่น ๆ
- (24) งานช่างทำกรอบรูป
- (25) งานช่างเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องโลหะมีค่าอื่น ๆ
- (26) งานช่างทอถักไหมพรมและทอผ้าด้วยมือ ยกเว้นทอผ้าไหม และงานทำผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องเส้นไหม
- (27) งานกรรมกร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์

แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์
ปัญหาสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม
ในเขตตำบลพะตงอำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....เพศ.....สัญชาติ.....
 สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....สถานที่.....

ข้อสังเกตทั่วไป

ลักษณะผู้ให้สัมภาษณ์.....

.....

ข้อคำถามที่ใช้สัมภาษณ์

1. เข้ามาทำงานเมืองไทยได้กี่ปีแล้ว.....
2. เข้ามาทำงานที่นี่ได้อย่างไร.....ใครพามา.....
3. เหตุใดจึงมาทำงานที่นี่.....
4. ชอบงานที่ทำอยู่หรือไม่.....เพราะเหตุใด.....
5. ทำงานในเวลาใดบ้าง.....
6. กลัวกับการทำงานแบบนี้หรือไม่อย่างไร.....
7. อุปสรรคจากงานทำคืออะไร.....
8. รู้จักสิทธิหรือสวัสดิการจากการทำงานของตัวเองหรือไม่อย่างไร.....
9. เงินที่ได้จากการทำงานนำไปทำอะไรบ้าง.....
10. เวลาไม่สบายทำอย่างไร ไปหาหรือไม่ หาหมอที่ไหนอย่างไร.....
-
11. เมื่อมีปัญหา ทำอย่างไรบ้าง.....
12. ปัจจุบันนี้พอใจในการทำงานอะไรบ้าง.....
- ไม่พอใจอะไรบ้าง.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางกุลภา สกุลเอี่ยม		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5311121007		
วุฒิการศึกษา			
	วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	กศ.บ. (การศึกษาระดับบัณฑิต)	มหาวิทยาลัยทักษิณ	2540

การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน

Kullapa Sakuliam,Utit Sangkarat .2012. *The Rights Deprivation of Cross-Border Workers in the Industrial Sector*.4th International Conference on Humanities and Social Sciences .April 21th ,2012 Faculty of liberal Arts, Prince of Songkla University.