

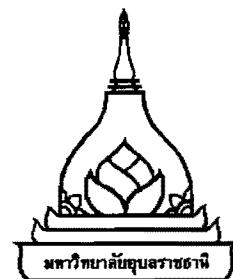
แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคดูมแม่น้ำโขง : แรงงานเวียดนาม ในประเทศไทย
และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วัชรี ศรีคำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต^๑
สาขาวิชาพัฒนบูรณาการศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี^๒

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



**TRANSNATIONAL LABOR MOVEMENT IN THE GREATER
MEKONG SUB-REGION: THE VIETNAMESE MIGRANT WORKERS
IN THAILAND AND LAO PDR**

WATCHAREE SRIKHAM

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
MAJOR IN INTEGRAL DEVELOPMENT STUDIES
FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE
UBON RATCHATHANI UNIVERSITY
YEAR 2013
COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY**



ในรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนาการศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคคุณแม่น้ำโขง : แรงงานเวียดนาม ในประเทศไทยและ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้จัด นางวันรี ศรีคำ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุจิพล ภักดีวนิช)

กรรมการ

(ดร.มารังค์ อัญสมิติ)

กรรมการ

(ดร.ราชยา อินทนนท์)

คณบดี

(ดร.วีโรจน์ โนนพิโมกย์)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2556

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร. สุติพล ภักดีวนิช ที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการศึกษาเป็นอย่างดีมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบคุณ ดร. ราชยา อินทนนท์ และ ดร. ณรงค์ อาจสมิติ กรรมการสอบ ที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ และช่วยทำให้งานนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณแรงงานเวียดนามทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล รวมทั้งผู้ช่วยในการรวบรวมข้อมูลทั้งในไทยและลาว

ขอขอบคุณ นายทวีป ศรีคำ ที่ให้กำลังใจ สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานในทุกด้าน ด้วยความเข้าใจและห่วงใยมาโดยตลอด

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขออุทิศให้เด็กชายศึกษิต ศรีคำ ที่ไม่มีโอกาสอยู่ร่วมชั้นชุม ความสำเร็จ แต่ยังคงอยู่ในใจเสมอและตลอดไป

(นางวัชรี ศรีคำ)

ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	10
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	10
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	10
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด	14
2.2 แนวคิดการเขียนในเชิงเศรษฐศาสตร์	18
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว	20
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับโครงข่ายทางสังคม	25
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับพรนแคนและการข้ามชาติ	29
2.6 การศึกษาด้วยวิธีการเปรียบเทียบ	34
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	49
3.3 การดำเนินการรวบรวมข้อมูล	50
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 แรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว	
4.1 แขวงสะหวันนะเขต	53
4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลาวกับเวียดนาม	57
4.3 แรงงานเวียดนามในลาว	61
4.4 แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต	67
5 แรงงานเวียดนามในประเทศไทย	
5.1 นโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของไทย	84
5.2 ความเป็นมาของชาวเวียดนามในอีสานและอุบลราชธานี	87
5.3 แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี	89
6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
6.1 สรุปผลการวิจัย	108
6.2 อภิปรายผล	114
6.3 ข้อเสนอแนะ	117
เอกสารอ้างอิง	118
ประวัติผู้วิจัย	130

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 อาชีวะของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต	69
4.2 สถานภาพสมรสของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต	69
4.3 ระยะเวลาที่แรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในสะหวันนะเขต	70
4.4 อาชีพเดิมของแรงงานเวียดนามในเวียดนาม	70
4.5 อาชีพของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต	71
4.6 ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต	72
4.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนรายจ่ายและเงินส่งกลับบ้านของแรงงานเวียดนาม ในสะหวันนะเขต	75
5.1 อาชีวะของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี	94
5.2 สถานภาพสมรสของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี	94
5.3 ระยะเวลาที่แรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในอุบลราชธานี	95
5.4 อาชีพเดิมของแรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในอุบลราชธานี	95
5.5 ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในอุบลราชธานี	96
5.6 รายได้และรายจ่ายต่อเดือนของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี	99
5.7 เงินส่งกลับของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี	100

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 เปรียบเทียบผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของ สปป.ลาว ไทย และ เวียดนาม ระหว่าง ก.ศ. 2002-2012	2
1.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา	12
4.1 แผนที่แสดงภูมิลักษณะเดิมของแรงงานเวียดนามในสหกรณ์เขต	73
5.1 แผนที่แสดงภูมิลักษณะเดิมของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี	97

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคอุ่มแม่น้ำโขง: แรงงานเวียดนาม ในประเทศไทย และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โดย : วัชรี ศรีคำ

ชื่อปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา : พัฒนบูรณาการศาสตร์

ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ดร. รุติดิพล ภักดีวนิช

คัพท์สำคัญ : แรงงานเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว)
ประเทศไทย

แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคอุ่มแม่น้ำโขง เป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ข้ามเส้นพรมแดน และในบางครั้งก้าวข้ามข้อกำหนดของรัฐ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเวียดนามมาทำงานในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ศึกษาเปรียบเทียบวิธีการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติรวมทั้งกระบวนการปรับตัวและการใช้ชีวิตของแรงงานเวียดนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานเวียดนามประเทศไทย 50 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันในเวียดนามที่ทำให้แรงงานเวียดนามเข้าไปทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ความหนาแน่นของประชากรในเวียดนาม และปัจจัยในด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยดึงดูดในประเทศไทยและ สปป. ลาว ที่เหมือนกันคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่วนที่ต่างกันคือ สวัสดิการในประเทศไทยที่นายจ้างในไทยจัดหาที่พัก อาหารและค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนแต่ละเดือนให้แก่แรงงานเวียดนาม และสปป. ลาว มีความสัมพันธ์พิเศษระหว่างรัฐต่อรัฐกับเวียดนามที่เอื้อให้แรงงานเวียดนามอยู่ใน สปป. ลาว ได้อย่างมั่นใจในความปลอดภัย แรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว และประเทศไทยอาศัยโครงข่ายทางสังคมของญาติพี่น้อง และเพื่อนเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติใน สปป. ลาว และประเทศไทย รวมทั้งนายจ้างที่ช่วยในการปรับตัวในดินแดนปลายทางซึ่งแรงงานเวียดนามในประเทศไทยมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาไทยเพื่อความอยู่รอดในภาวะของการเป็นแรงงานผิดกฎหมายมากกว่าแรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว

ABSTRACT

TITLE : TRANSNATIONAL LABOR MOVEMENT IN THE GREATER MEKONG
SUB- REGION: THE VIETNAMESE MIGRANT WORKERS IN
THAILAND AND LAO PDR

BY : WATCHAREE SRIKHAM

DEGREE : DOCTOR OF PHILOSOPHY

MAJOR : INTEGRAL DEVELOPMENT STUDIES

CHAIR : THITIPOL PAKDEEWANICH, Ph.D.

KEYWORDS : VIETNAMESE MIGRANT WORKERS / LAO PDR / THAILAND

The Mekong Sub-region transnational labor force is a phenomenon which reflects the demand for labor in the manufacturing and service industries. This demand exists beyond the borderline and, at times, state regulations. This research aimed to offer a comparative analysis of push and pull factors contributing to the Vietnamese workers' arrival in Thailand and Laos. Also comparatively examined were their employment channels, social adaptation processes, and lifestyles. The research was based on in-depth interviews with 50 Vietnamese workers in each country.

It was found that key push factors forcing Vietnamese workers to enter Thailand and Laos PDR include the economy, population growth, and family issues. Both Laos and Thailand offer an economic incentive for these workers. The difference between Thailand and Laos lies in that employers in Thailand offer these workers food, shelter, and monthly travel expenses. In Laos, a positive state-to-state relationship between Laos and Vietnam helps Vietnamese workers to live with a sense of security. Laos and Thailand depend on a network of families and friends of workers to recruit prospective workers as well as employers who help new-coming workers to adjust to life in the new country. Illegal Vietnamese workers in Thailand are more motivated than their counterparts in Laos to study the Thai language for survival.

บทที่ 1

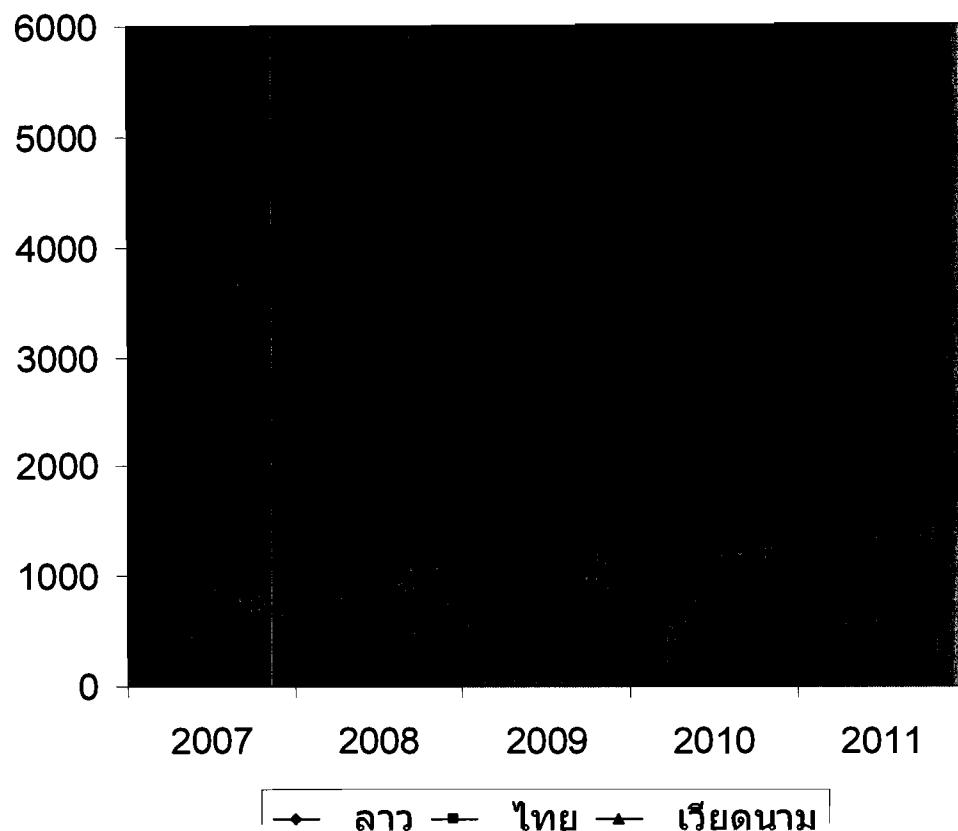
บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากภาวะทุนนิยมโลกกว้างที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับอิทธิพลและหรืออิทธิพลธรรมเนียมผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในแบบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสาร และการคมนาคมสะดวกมากขึ้นรวมทั้งปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น การเคลื่อนย้ายแรงงานมีทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ ระหว่างประเทศ ในระดับภูมิภาคและนอกภูมิภาค ซึ่งมีผลมาจากการทั้งปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางและปัจจัยผลักดันของประเทศต้นทาง รวมทั้งสภาพภูมิประเทศที่มีอาณาเขตเชื่อมต่อกับประเทศไทยเพื่อนบ้านก็มีส่วนอื้อให้การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติเป็นไปอย่างสะดวกมากขึ้น ส่งผลให้มีการอพยพโดยย้ายแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่บริเวณชายแดนมักจะมีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานและเป็นทางผ่านของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชายแดนเข้าสู่เมืองใหญ่ต่อไป

การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่เป็นการไหลเวียนของวัยทำงานจากประเทศเกษตรกรรมสู่ประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศที่มีเศรษฐกิจดีกว่า มีโอกาสในการทำงานมากกว่า อันเกิดจากแรงผลักดันของความยากจนและความต้องการโอกาสในชีวิต รวมทั้งเป็นผลมาจากการปัญหาด้านต่าง ๆ ในประเทศต้นทาง เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคมหรือความขัดแย้งในประเทศ นอกจากนี้ ปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติยังสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การเมือง การสื่อสารในสังคมโลกที่เพิ่มมากขึ้น (อดิศร เกิดมงคล, 2550 : Web Site)

ปัจจุบันหลายประเทศในอนุภูมิภาคคุ้มแม่น้ำโขง มีความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร การประมง การก่อสร้าง และด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการค้าเพื่อการส่งออก ทำให้เกิดความต้องการแรงงานประเภทไrise มือ หรือแรงงานในระดับล่างเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศไทย เวียดนามและ สปป. ลาว ที่ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 1.1 เปรียบเทียบผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP Per Capita) ของ สปป.ลาว ไทย และ เวียดนาม ระหว่าง ค.ศ. 2007-2011 (หน่วย : คอลลาร์สหรัฐ)

ประกอบกับแรงงานบางส่วน อย่างเช่นแรงงานในประเทศไทย ได้รับการศึกษาและมีการพัฒนาทักษะในการทำงานมากขึ้น พัฒนาฝีมือไปทำงานที่มีความชำนาญเฉพาะทาง ทำให้แรงงานระดับล่างของไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง รวมทั้งงานที่มีความเสี่ยงสูงหรืองานที่ต้องใช้แรงงาน ทำงานหนักหรืองานสกปรก ไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย หรือสภาพการทำงานอันตราย แรงงานในพื้นที่ไม่ต้องการทำ (สุภวงศ์ จันทวนิช และ Gary Risser, 2539 : 91) จึงทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในระดับล่างขึ้น และด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติที่เต็มใจเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับล่าง เข้ามาทดแทนเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีความอดทน ไม่เลือกงาน รวมทั้งค่าจ้างแรงงานเหล่านี้ค่อนข้างถูกหากเทียบกับแรงงานในพื้นที่ สถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติ เพราะสามารถรายจ่ายในการผลิต ทำให้ต้นทุนในการผลิตต่ำลง ได้ผลกำไรมากขึ้น ประกอบ

กับแรงงานข้ามชาติมีแรงงุนใจจากรายได้ที่สูงกว่าและมีความเป็นอยู่ที่ดีกว่าประเทศต้นทางของตน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยอนุภูมิภาคอุ่นแม่น้ำโขง โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศไทยกัมพูชา พม่า ลาวและเวียดนามมีการเคลื่อนย้ายหรือการไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (Asian Migrant Centre, 2005 : 118-124)

การตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น โดยทั่วไปแล้วไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง โดยเฉพาะแต่จะขึ้นกับปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน สำหรับปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของประชารมีหหลายปัจจัย (สุมาลี ปิตยานันท์, 2545) ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยแรกสุดที่กระตุ้นให้คนอพยพออกจากท้องถิ่นเดิมของตนเอง โดยเฉพาะจากเขตชนบทที่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทยประกอบอาชีพในภาคการเกษตร ต้องพึ่งพาธรรมชาติในการทำการเกษตรปลูก ดังนั้น เมื่อภาวะดินฟื้อาทากไม่อำนวย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำ การเกษตรปลูกก็จะมีปัญหา ทำให้รายได้ของเกษตรกรโดยทั่วไปไม่คงที่ ขึ้นลงตามปริมาณการผลิตพืชผลทางการเกษตรในแต่ละปี จึงเป็นแรงผลักดันให้แรงงานมีการย้ายถิ่นเข้ามารаботาในเมืองมากขึ้น นอกจากนี้ ปัญหาทางด้านการตลาด ปัญหานี้สินทางการเกษตรของเกษตรกรที่เพิ่มสูงขึ้นก็เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานจากภาคการเกษตรมีการย้ายถิ่น เพื่อหารายได้มาจุนเจือ ครอบครัวเพื่อแก้ปัญหานี้สินของครัวเรือน ปัญหาเรื่องที่ดินทำกินซึ่งมีปริมาณน้อยลงเมื่อเทียบกับจำนวนประชากร ทำให้ประชากรที่อาศัยอยู่ในชนบท โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง ต้องเช่าที่ดินเพื่อทำการเกษตร หรืออพยพย้ายถิ่นเพื่อจับจองที่ดินที่ใหม่ในการทำการเกษตร ปัญหาที่ดินเสื่อมสภาพและขาดความอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากการเกษตรเริ่งเดียวหรือการปลูกพืชชนิดเดียวกันคิดต่อกันเป็นเวลานาน ทำให้ที่ดินขาดธาตุอาหารที่จำเป็นไม่สามารถเพาะปลูกได้ผลดี หากไม่ใช่ปุ๋ยและสารเคมีกำจัดแมลง เมื่อขาดเงินลงทุนเพื่อให้ได้ผลผลิตสูง แรงงานจากภาคการเกษตรจึงอพยพเข้ามารаботาในเขตเมือง

ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีสถานะทั้งที่เป็นประเทศต้นทาง คือเป็นผู้ส่งออกแรงงาน เป็นประเทศกลางทาง คือเป็นที่พึ่งพาเพื่อเดินทางต่อไปประเทศอื่น และเป็นประเทศปลายทาง ที่รับเอาแรงงานต่างชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามา ประเทศไทยมีการจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดนโยบายควบคุมแรงงานต่างด้าวหนาแน่นเข้มงวด เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2547 คณะกรรมการบริหารฯ ให้จัดทำทะเบียนรายภูมิสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา มีการจดทะเบียนนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ตรวจสอบภาพแรงงานและให้ยื่นขออนุญาตทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้ขึ้นทะเบียน เพื่อให้มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรและขออนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่นโยบายดังกล่าวไม่ได้

ครอบคลุมถึงแรงงานเวียดนาม โดยเฉพาะแรงงานพิคกูหมายชาวเวียดนามที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามที่หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว แต่มาทำงานในประเทศไทยยังมีอยู่น้อยมาก ทำให้ขาดข้อมูลที่จำเป็นและตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามคงกล่าว นอกจากนี้แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานโดยการซักชวนของกลุ่มคนที่เคยทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งอาจเป็นเพื่อนญาติพี่น้อง และคนในหมู่บ้านเดียวกัน รวมทั้งการเข้ามาทำงานส่วนใหญ่มักจะเป็นการทำงานกับเจ้าของธุรกิจที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ทำให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างยากลำบาก เช่น เมื่อเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบ เจ้าของธุรกิจอาจแจ้งว่า แรงงานเหล่านี้เป็นญาติพี่น้องที่มาเยี่ยมเยิน และช่วยทำงานเท่าที่สามารถช่วยได้ นอกจากนี้ เมื่อแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มาอยู่ในประเทศไทยด้วยสถานะการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ยิ่งเอื้อให้เกิดการเอาด้วยเบริชแรงงานและทำให้เกิดการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างต่อเนื่อง (บุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์ และประย์พิริชัย จันเทศ, 2552 : Web site)

สาเหตุหลักสามประการที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น Breman (1997) ระบุว่าคือความแตกต่างทางสังคมหรือการขยายช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจน ความหลากหลายทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านจากการเกษตรแบบเดิมๆไปเป็นการผลิตในแบบอุตสาหกรรม และการเคลื่อนย้ายไปสู่ความทันสมัยและความเป็นเมืองมากขึ้น ซึ่งคำสาหัส จันทะวีสุก (Khamsavath Chanthavysouk, 2006 : 11) ระบุว่า เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานใน สปป. ลาวได้ดี แม้ว่าในสปป. ลาว ยังไม่ปรากฏว่ามีข้อมูลเกี่ยวกับสำมะโนประชากร ด้านแรงงาน ส่วนใหญ่ข้อมูลที่มีอยู่เป็นข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลที่ระบุการย้ายถิ่นระหว่างแขวง ต่าง ๆ เท่านั้น

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานใน สปป. ลาว โดยเฉพาะแรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือนั้น เกิดจากการที่ประชากรชาวมีจำนวนไม่มากนัก คือมีจำนวนประมาณหกล้านคนเศษ ทำให้ สปป. ลาว ขาดแคลนแรงงานภายในประเทศไทยที่มีทักษะ ดังนั้นการนำเข้าแรงงานฝีมือจากเวียดนาม โดยเฉพาะช่างก่อสร้าง จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในปี 1999 องค์กรความร่วมมือระหว่างลาวกับเวียดนามรายงานว่า ใน สปป. ลาว มีแรงงานเวียดนามทั้งที่ถูกกฎหมาย และพิคกูหมายทำงานอยู่จำนวนประมาณ 15,000 คน ในจำนวนนี้มีเพียง 6,500 คนที่เข้ามาทำงานภายใต้สัญญาโครงการลงทุนของรัฐบาลและแขวงต่าง ๆ ของลาว ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานอิสระ ที่เข้ามาทำงานทั้งที่ถูกและพิคกูหมาย ซึ่งจำนวนตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว นั้น คาดว่าจะมีจำนวนมากกว่าที่มีสถิติไว้ ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (National Statistical Center, 2005 : 108-109) ซึ่งคำสาหัส จันทะวีสุก

(Khamsavath Chanthavysouk, 2006 : 39) เชื่อว่า จำนวนที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามในลาวนั้น มีจำนวนมากกว่าที่ระบุไว้มาก แรงงานบางคนแต่งงานกับคนไทยและได้อาศัยอาศัยตัวค้าวิถี

อินทะสอน เพ็คสิริเดช (Inthasone Phetsiriseng, 2007 : 5) กล่าวว่า ใน สปป. ลาว มีแรงงานเพียงร้อยละ 6 เท่านั้นที่ทำงานได้รับเงินเดือน ที่เหลือเป็นงานที่หาเลี้ยงชีพด้วยการประกอบอาชีพอิสระ แม้จะมีโอกาสในการรับจ้างทำงานอยู่บ้างตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ แต่แรงงานลาวที่เป็นแรงงานไร้มือมักไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่มีระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานชั่วคราวที่จ้างเป็นรายวัน รายสัปดาห์หรือรายเดือน โดยไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ข้อมูลในปี 1995 ระบุว่า ในสปป. ลาว มีตำแหน่งงานว่าง ในโรงงานอุตสาหกรรมเพียง 71,000 ตำแหน่งสำหรับแรงงาน 2.2 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.22 เท่านั้น ร้อยละ 75 ของแรงงานลาวทำงานในภาคการเกษตรและประมง ในจำนวนนี้ร้อยละ 60 มีรายได้เพียงแค่เดือนสองเท่านั้น เวียงไซลัก สุกสะหวัด (Viengxaylack Souksavath, 2006) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบด้านแรงงาน แผนกแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป. ลาว ระบุว่า ในปี 2006 สปป. ลาว มีธุรกิจรวมทั้งหมด 24,742 แห่ง ในจำนวนนี้มีธุรกิจขนาดใหญ่ที่มี แรงงานมากกว่า 100 คน จำนวน 112 แห่ง ธุรกิจขนาดกลางที่มีแรงงานตั้งแต่ 10-100 คน จำนวน 604 แห่ง และธุรกิจขนาดเล็กที่มีแรงงานต่ำกว่า 10 คน จำนวน 24,026 แห่ง และมีแรงงานจำนวน ทั้งสิ้น 91,034 คน จะเห็นได้ว่า ในระยะเวลา 11 ปีตั้งแต่ปี 1995-2006 การสร้างงานในสปป. ลาว มีตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพียง 20,034 ตำแหน่งเท่านั้น

ในขณะเดียวกันก็มีการจ้างแรงงานต่างชาติในลาวเพิ่มขึ้นซึ่งกรณีคำสะหวัด จันทะวีสุก (Khamsavath Chanthavysouk, 2006: 38-39) กล่าวว่า การมีแรงงานต่างด้าวในลาวนั้นมีผลกระทบอย่างแย่ลง แรงงานต่างชาติในลาวส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากการเวียดนามและจีน เข้ามารаботาในอุตสาหกรรมประปาไม่ ก่อสร้าง และธุรกิจขนาดเล็ก การจ้างแรงงานราคากลางๆ ยังทำให้โอกาสในการจ้างงานของคนไทยลดลงไปด้วยและยังส่งผลต่อความมั่นคงของชาติ ของชุมชนและมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ แม้จะมีการได้ยังว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ธุรกิจในห้องอื่นได้ประโยชน์จากแรงงานราคากลางๆ ที่มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งทำให้ฐานล้วนลาวพ่ายแพ้ ที่จะควบคุมการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว นิการจับคุณแรงงานผิดกฎหมายและมีความพยายามบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเข้มแข็งมากขึ้น แม้จะยังไม่มีข้อสรุปว่า แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เข้ามายังงานคนลาวในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำและอัตราการว่างงานสูงหรือไม่ แต่นายจ้างมักอ้างว่า ไม่สามารถหาแรงงานลาวมาทำงานแทนแรงงานต่างด้าวได้ เนื่องจากแรงงานลาวเป็นแรงงานไร้มือ ส่วนแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานกึ่งไร้มือหรือมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายกว่า ทึ้งซึ่งใช้เวลาในการฝึกงานน้อยกว่า และค่าจ้างแรงงานถูกกว่าแรงงานลาว

นอกจากนี้ นักลงทุนต่างชาติที่ลงทุนในลาว มักนำแรงงานชาติดินหรือมีแนวโน้มที่จะเข้าสู่แรงงานชาติเดียวกับตน โดยเฉพาะนักลงทุนจากเวียดนามและจีน แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในลาวมีแนวโน้มที่ไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมาย และในขณะที่แรงงานลาวส่วนใหญ่จะกลับไปทำงานที่บ้านเดิมเมื่อถึงฤกษ์ทำนาทำให้ธุรกิจเหล่านี้ขาดแคลนแรงงานจึงนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งแผนกแรงงานและสวัสดิการสังคมของแขวงสะหวันนะเขตรายงานว่า แรงงานต่างด้าวที่มานากระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ร้านขายอาหารและแพงอาหารขนาดเล็ก รวมทั้งร้านตัดผมเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก จำนวนร้านอาหารที่มีบริการค้านบันเทิงเพิ่มขึ้น ซึ่งช่วยในการขยายเศรษฐกิจของเมือง แต่ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในสปป. ลาว (Khamsavath Chanthavy-souk, 2006 : 38-39) หากเจ้าหน้าที่รัฐของลาวเก็บระหองนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความพยายามในระดับเจ้าหน้าที่ของรัฐระหว่างเวียดนามกับ สปป. ลาว โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้ไว้วัฒนาดูแลและกิจการสังคมของเวียดนามและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของลาวเข้าร่วมประชุมในระดับรัฐมนตรีว่าด้วยความร่วมมือระหว่างเวียดนามกับ สปป. ลาว ที่เมืองดานัง ประเทศไทยเวียดนามเดือนสิงหาคม 2009 เพื่อแก้ไขปัญหาและเร่งสร้างความร่วมมือในการค้าการลงทุนระหว่างสองประเทศให้ข้อสรุปว่า หน่วยงานทั้งสองประเทศจะสร้างความร่วมมือเป็นทุนส่วนโดยเฉพาะในด้านแรงงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับข้อตกลงและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งสองประเทศที่ไปทำงานในประเทศไทยและเวียดนาม ซึ่งรัฐมนตรีทั้งสองฝ่ายระบุว่า มีธุรกิจเวียดนามในสปป. ลาว จำนวน 150 บริษัท มีแรงงานเวียดนามราว 15,000 กำลังทำงานอยู่ในลาว ในขณะที่รัฐบาลลาวออกใบอนุญาตให้นักลงทุนเวียดนามถึง 174 โครงการ กิตเป็นเงินลงทุนประมาณ 900 ล้านเหรียญสหรัฐ (Vietnam News Agency, 2009 : Web site) สปป. ลาวแม้ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน แต่จากข้อมูลข้างต้นนี้ให้เห็นว่า ลาวจะระหองนักถึงความสำคัญและปัญหาในการประสานความร่วมมือในการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามในลาวเป็นอย่างดี เมื่อจะไม่สามารถกระชับจำนวนที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามใน สปป. ลาวได้

ส่วนประเทศไทยเวียดนาม มีการกำหนดนโยบายการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศในฐานะที่เป็นแหล่งนำรายได้เข้าประเทศไทย รัฐบาลเวียดนามระบุว่า การส่งออกแรงงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ คาดว่าจะมีแรงงานเวียดนามในประเทศไทยประมาณ 1.6 พันล้านคนต่อปี (Vietnam's labour export attains high growth, 2009:

Web Site) การเพิ่มจำนวนแรงงานส่งออกนี้ ยังมีส่วนในการลดจำนวนผู้ว่างงานในชนบทด้วย (Nation's 1.6 m job market exports reduce, 2009: Web Site)

แต่การส่งออกแรงงานดังกล่าว เป็นเพียงตัวเลขของการส่งออกแรงงานที่ถูกกฎหมาย มีการควบคุมผ่านบริษัทส่งออกแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน ผู้ไร้สมรรถภาพ และกิจการสังคม (Minister of Labor, Invalids, and Social Affairs – MoLISA) ของเวียดนามเท่านั้น ส่วนตัวเลขของแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมากจากประเทศเวียดนาม ที่ข้ามดินแดนไปทำงานในประเทศไทย เพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกัน เช่น กัมพูชา สปป. ลาว และจีน รวมทั้งข้ามมาชั่งประเทศไทยและประเทศอื่นนั้น ยังไม่สามารถระบุตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานผิดกฎหมายเหล่านี้ได้ เนื่องจาก มีพรมแดนติดต่อกัน ทำให้การลักลอบเข้าเมืองเป็นไปอย่างสะดวกง่ายดาย นอกจากนี้ ความสะดวกในการเดินทางระหว่างประเทศ พิธีการตรวจคนเข้าเมืองที่ยกเว้นการขอวีซ่าของหลายประเทศ ในภูมิภาคทำให้ประชาชนของประเทศสมาชิกอนุญาติออกคุณแม่น้ำใจส่วนใหญ่ สามารถเดินทางเข้าออกประเทศสมาชิกได้โดยมีเพียงหนังสือเดินทางเท่านั้น และสามารถพำนักระยะได้ไม่เกิน 30 วัน ซึ่งหากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการควบคุม หรือติดตามผู้ที่เข้ามาทำงานโดยอาศัยวีซ่า นักท่องเที่ยวแล้ว แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็สามารถอาศัยช่องโหว่องกฎหมายและความหละหลวย ในการบังคับใช้กฎหมายเข้ามาทำงานได้ในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยและลาวด้วย

สำหรับในประเทศไทยกู้่มคนเวียดนามแบ่งออกเป็นสองกลุ่มแรกคือคนเวียดนามที่อพยพเข้ามาเป็นก่อคุ่มแรกในสมัยอยุธยา กรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งในสมัยอยุธยา คนเวียดนามอพยพลี้ภัยทางการเมืองและศาสนาเข้ามาตั้งถิ่นฐานที่อยุธยาและนนทบุรี ซึ่งก่อคุ่มที่อพยพเข้ามาในปี พ.ศ. 2376 และ 2383 เป็นก่อคุ่มที่นับถือคริสต์ศาสนานิกายคาಥอลิกที่ลี้ภัยทางศาสนามาอาศัยอยู่ในเขตสามเสน กรุงเทพฯ จันทบุรีและกาญจนบุรี ส่วนก่อคุ่มที่สอง เป็นคนเวียดนามที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยสมัยทรงรามโลกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 โดยอาศัยอยู่ในจังหวัดสกลนคร นครพนม หนองคาย อุบลราชธานี สุรินทร์ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ ปราจีนบุรีและอุทัยธานีจนกระทั่งถึงช่วงสิ่งแวดล้อมโลกครั้งที่สอง ซึ่งการอพยพในก่อคุ่มนี้ทำให้มีคนเวียดนามอพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทยจำนวน 46,700 คน (อมรา พงศ์พาพิชญ์, 2545 : 167-174)

นอกจากนี้ อุบลราชธานี รัตนวารเมธีกุล (2550 : 44-45, 49-50) ยังระบุว่า หลังสิ่งแวดล้อมโลกครั้งที่สอง ในการสู้รบกันระหว่างฝ่ายคอมมิวนิสต์เวียดนามกับฝ่ายเศสตั้งแต่ พ.ศ. 2489 จนกระทั่ง เมืองเดียนเปียนฟูตกลงอยู่ภายใต้การยึดครองของพระรัชดาภิเษกคอมมิวนิสต์เวียดนามนั้น ทำให้ชาวเวียดนามบางส่วนอพยพผ่าน สปป. ลาว เข้ามาอยู่ในบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยเฉพาะในบริเวณจังหวัดสกลนคร นครพนม หนองคาย อุบลราชธานี มุกดาหารและอุตรธานี ต่อมาก่อคุ่มคนเวียดนามอพยพเหล่านี้ได้ตั้งถิ่นฐานและได้รับหนังสือสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

ที่สามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนคนในรุ่นสูกหานก็ได้ถือสัญชาติไทยและมีสิทธิทางกฎหมายในฐานะคนไทย

จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดหนึ่ง ที่มีชาวเวียดนามอพยพเข้ามาตั้งหลักแหล่งอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งข้อมูลของกระทรวงมหาดไทยระบุว่า จำนวนคนเวียดนามที่อพยพมาอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 3,763 คน เป็นชาวเวียดนามรุ่นแรกจำนวนราว 680 คน (อุบลวรรณรัตน์เรเมธิกุล, 2550 : 2 ; อ้างอิงจาก กระทรวงมหาดไทย, 2507-2508)

เนื่องจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การติดต่อสื่อสารข้ามพรมแดนและความสะดวกสบายในการคมนาคมระหว่างประเทศไทยและเวียดนาม สปป. ลาว และประเทศไทยในปัจจุบันมีมากขึ้น โดยเฉพาะหลังจากการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำโขงระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว แห่งที่สอง ที่เชื่อมจังหวัดมุกดาหารของไทยและแขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว รวมทั้งเส้นทางหมายเลข 9 ที่เชื่อมโยงเวียดนามภาคกลางกับ สปป. ลาว ตามโครงการแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออกและตะวันตกของกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคคุ่มแม่น้ำโขงสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ทำให้เกิดการหลั่งไหลของแรงงานจากเวียดนามเป็นจำนวนมาก ซึ่งข้อมูลการสัมภาษณ์แรงงานเวียดนามในสปป. ลาวและไทย พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เดินทางผ่านเส้นทางหมายเลข 9 จากเวียดนามเข้ามาทำงานที่สปป. ลาว ในแขวงสะหวันนะเขตและใช้เส้นทางดังกล่าวเดินทางเข้าสู่อุบลราชธานี ประเทศไทย คนเวียดนามกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว โดยมีวัตถุประสงค์ทางด้านเศรษฐกิจหรือรายได้เป็นหลัก ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตและอุบลราชธานี จึงสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการพัฒนาตามแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออกและตะวันตกของกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคคุ่มแม่น้ำโขง ได้ชัดเจนขึ้น

แรงงานเวียดนามเหล่านี้อาศัยโครงข่ายทางสังคมของญาติพี่น้อง เพื่อนและนายหน้าชาวเวียดนาม ชาวไทยเชื้อสายเวียดนามและชาวลาวเชื้อสายเวียดนาม เข้ามาทำงานเป็นแรงงานข้ามชาติ ทั้งในรูปแบบที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่มีเอกสารการเดินทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย คือมีหนังสือเดินทางและเข้าประเทศไทยและลาวในฐานะนักท่องเที่ยว ซึ่งตามกฎหมายไม่สามารถทำงานได้ แต่แรงงานเวียดนามที่เข้ามาในไทยได้เข้ามาทำงานกับชาวไทยเชื้อสายเวียดนามโดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีชาวไทยเชื้อสายเวียดนามอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น จังหวัดสกลนคร นครพนม หนองคาย อุบลราชธานี มุกดาหารและอุดรธานี ซึ่งทุก ๆ 30 วัน กลุ่มแรงงานเวียดนามเหล่านี้จะเดินทางออกไปบริเวณชายแดนไทยข้ามแดนไป สปป. ลาว และดำเนินการเข้าเมืองในฐานนักท่องเที่ยวและกลับมาทำงานอีกรอบ

การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานอพยพเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานีนั้น ประพัสดร งานจริยา (2551) พบว่า กลุ่มเจ้าของกิจการที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามระบุถึงสาเหตุที่ต้องข้าม

แรงงานอพยพเวียดนาม เพราะแรงงานเหล่านี้มีความขยัน อดทน ไม่เก็บงาน และค่าจ้างค่อนข้างถูก กว่าแรงงานไทย รวมถึงทัศนคติและความรักในเพื่อนร่วมชาติที่ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่รุ่นพ่อแม่ที่เป็น สาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้นายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามเลือกจ้างแรงงานเวียดนามอพยพ เมื่อว่าจะ ผิดกฎหมายก็ตาม เกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานอพยพเวียดนามที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัด อุบลราชธานีมีภูมิลำเนาเดิมจากภาคกลางคิดเป็นร้อยละ 47 % ภาคเหนือคิดเป็นร้อยละ 40% และ ภาคใต้คิดเป็นร้อยละ 13% โดยมาจากจังหวัด แทญห์หัว (Thanh Hoa) นามดิญห์ (Nam Dinh) ห่าติญห์ (Ha Tinh) กว่างหagy (Quang Ngai) และ บีญห์เชียง (Binh Duong) เป็นต้น แรงงานเหล่านี้ ทำงานเป็นแรงงานรับจ้างตามร้านค้าที่มีคนไทยเชื้อสายเวียดนามเป็นเจ้าของกิจการ โดยแบ่ง ลักษณะการทำงานออกเป็น 2 ลักษณะตามตัวแปรทางด้านอายุที่มีอิทธิพลต่อการเลือกทำงาน ในลักษณะดังกล่าว คือ ประเภทที่ 1 การทำงานรับจ้างประจำ รับเงินเป็นรายเดือน ซึ่งลักษณะ การทำงานงานแบบนี้ส่วนใหญ่จะพบในกลุ่มอายุเฉลี่ยประมาณ 15-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 60% และ ประเภทที่ 2 การทำงานเป็นช่วงเวลา โดยแรงงานจะรับทำงานหลายแห่ง ในแต่ละวัน แต่ต่างหากกัน รับค่าจ้างเป็นรายวัน กรณีเช่นนี้จะพบในกลุ่มที่อายุมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40% ซึ่งเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนประมาณ 4,001-5,500 บาท สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานเวียดนาม ในจังหวัดอุบลราชธานีมีเศรษฐกิจหรือสภาพทางการเงินที่ดีขึ้นกว่าเดิม เห็นได้จากการที่การ หนี้สินที่มีจำนวนลดน้อยลงและมีเงินเพียงพอที่จะส่งให้ครอบครัว สามารถเดินทางกลับไปเยือน ครอบครัวที่ประเทศไทยเวียดนามในแต่ละปีได้

แนวความคิดของแรงงานข้ายกถิ่นส่วนใหญ่ก็อธิบายว่า เป็นการให้แลกเปลี่ยนของวัยทำงาน จากประเทศเกษตรกรรมสู่ประเทศอุตสาหกรรม หรือจากประเทศที่ด้อยพัฒนาไปสู่ประเทศที่กำลัง พัฒนาหรือพัฒนาแล้ว เช่น ลักษณะการข้ายกถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานเวียดนาม ลาว กัมพูชาและพม่า แต่ปรากฏการณ์ของแรงงานข้ายกถิ่นจากเวียดนามไปทำงานใน สปป. ล้านน้ำ มีลักษณะส่วนใหญ่จะเป็นคิดดังกล่าว ซึ่งหากเปรียบเทียบการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของเวียดนาม กับ สปป. ลาวแล้ว จะเห็นได้ว่า เศรษฐกิจของเวียดนามโดยรวมมีการเติบโตและพัฒนานำมากกว่า เศรษฐกิจของ สปป. ลาว ดังนั้น การศึกษาเรื่องแรงงานเวียดนามทั้งในประเทศไทยและ สปป. ลาว จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่า อะไรเป็นปัจจัยหลักด้านและดึงดูดให้แรงงานเวียดนามเหล่านี้มาทำงาน ใน สปป. ลาวและไทย เข้าเหล่านี้มีวิธีการ ขั้นตอนในการทำงาน และการมาทำงาน ตลอดจน การใช้ชีวิตอยู่ในประเทศที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาได้อย่างไร อะไรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว การทำความเข้าใจชนชั้นหรือกลุ่มคน ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณี สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนทัศนคติและโลกทัศน์ที่ต่างกัน ล้วนเหล่านี้เป็นประเด็นที่ ท้าทายในมิติ

ของการทำความเข้าใจในความเป็นมุขย์ ที่อยู่เหนือขอบเขตหรือเขตแดนของรัฐชาติและกรอบแนวคิดทางค้านเศรษฐกิจ

ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้ จึงมีส่วนในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เวียดนามในประเทศไทยและ สปป. ลาว อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเวียดนามให้ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานเวียดนามในฐานะที่มีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยและ สปป. ลาว ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเวียดนามมาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวิธีการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติของแรงงานเวียดนามที่มาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการปรับตัวและการใช้ชีวิตของแรงงานเวียดนามที่มาทำงานในจังหวัดอุบลราชธานีและ แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างและความเหมือนของปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเวียดนามมาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.3.2 ทำให้ทราบถึงวิธีการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติของแรงงานเวียดนาม ที่มาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.3.3 ทำให้ทราบถึงกระบวนการปรับตัวและการใช้ชีวิตของแรงงานเวียดนาม ที่มาทำงานในจังหวัดอุบลราชธานีและแขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ในบริบททางสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

1.3.4 ผลการศึกษาอาจนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายในการจัดการแรงงานข้ามชาติเวียดนาม ได้อย่างเหมาะสม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง: แรงงานเวียดนาม ในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวไว้ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลด้านพื้นที่

เพื่อให้สามารถเห็นถึงความเชื่อมโยงของการพัฒนาในแนวพื้นที่เศรษฐกิจ ตะวันออกและตะวันตกซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอนุภูมิภาคคู่มั่น้ำโขง ได้ซัดเจนยิ่งขึ้น การศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะแรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานเขตพื้นที่เมืองไกสอน พมวihan ซึ่งอยู่ในแขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว อันเป็นพื้นที่ที่มีการพัฒนาเดินทางตามความต้องการ พัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก และผลกระบวนการดังกล่าวที่มีผลต่อพื้นที่ที่ห่างไกลออกไปราว 160 กิโลเมตรที่มีพื้นที่ชายแดนติดต่อกับสปป. ลาว คือแรงงานเวียดนามที่ทำงานในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ประเทศไทย

1.4.2 ข้อมูลด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ประเทศไทย และเมืองไกสอน พมวihan แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ซึ่งจำนวนที่แน่นอนของแรงงานเวียดนามในทั้งสองประเทศนี้ ไม่สามารถระบุได้ เนื่องจากยังไม่มีการสำรวจ เก็บข้อมูลและศึกษาอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ สถานะของการเป็น แรงงานผิดกฎหมาย ทำให้แรงงานเวียดนามและนายจ้างเกรงจะถูกจับกุมและเกิดผลกระทบต่อการ ทำงานหากให้ความร่วมมือในการระบุจำนวนแรงงานที่แท้จริง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็น แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีและสะหวันนะเขต จำนวนแห่งละ 50 คน รวมเป็น 100 คน เนื่องจากการสัมภาษณ์แรงงานเวียดนามดังกล่าว ต้องอาศัยเวลาในการสร้างความสัมพันธ์และสร้าง ความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัย นายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามและคนลาวเชื้อสายเวียดนาม ผู้ช่วยวิจัย รวมทั้งแรงงานเวียดนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้นำ去ที่สุด

1.4.3 ข้อมูลด้านเนื้อหา

1.4.3.1 นโยบายของรัฐเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.4.3.2 ความเป็นมาของชาวเวียดนามในในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.4.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของแรงงานเวียดนาม ที่เดินทางมาทำงานใน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีและเมืองไกสอน พมวihan แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและภูมิลำเนาเดิมของแรงงานใน ประเทศไทยเวียดนาม เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำความเข้าใจภูมิหลังของแรงงานเวียดนาม

1.4.3.1 นโยบายของรัฐเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของในประเทศไทยและ สปป.

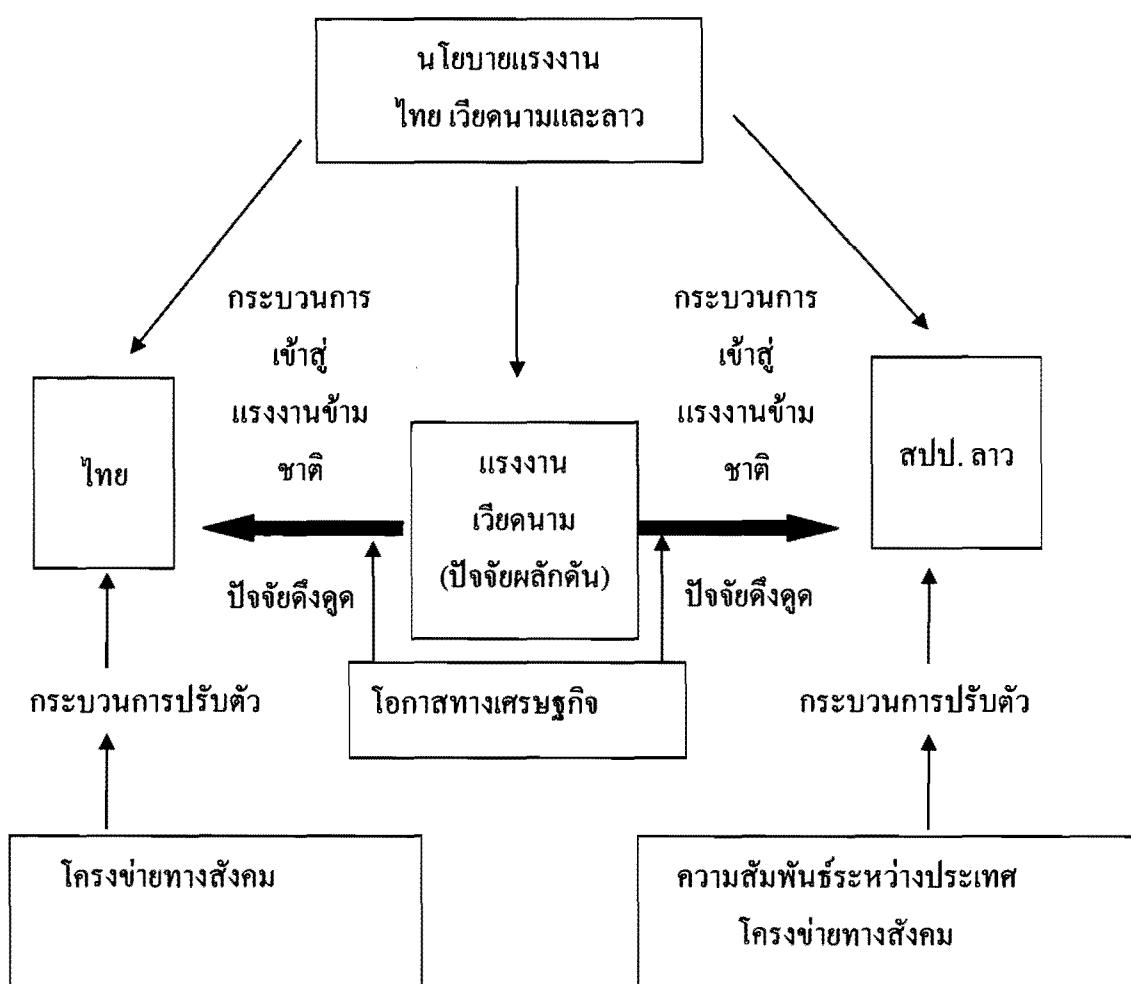
ลาว

1.4.3.4 ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้แรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.4.3.5 วิธีการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติของแรงงานเวียดนามที่มาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.4.3.6 กระบวนการปรับตัวและการใช้ชีวิตของแรงงานเวียดนามที่มาทำงานในจังหวัดอุบลราชธานีและ แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

1.4.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว รวมทั้งวิธีการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติ

กระบวนการปรับตัวและการใช้ชีวิตของแรงงานเวียดนามในประเทศไทยและ สปป. ลาว โดยมีนโยบายรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวและความสัมพันธ์ระหว่าง สปป. ลาวกับเวียดนาม เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจเข้ามาทำงานและการเลือกอาชีพ ซึ่งเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยง กับโครงสร้างทางสังคมของแรงงานเวียดนามในประเทศไทย ที่ช่วยในการตัดสินใจเคลื่อนย้าย แรงงานและการปรับตัวเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทยและ สปป. ลาว

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 แรงงานเวียดนาม หมายถึง บุคคลสัญชาติเวียดนามที่ลักลอบเข้าเมืองตามแนว ชายแดน โดยไม่มีเอกสารเข้าเมืองที่ถูกต้อง หรือมีเอกสารหรือหนังสือเดินทางเข้าเมืองอย่างถูกต้อง ในฐานะนักท่องเที่ยว ไม่มีสิทธิ์ทำงาน แต่เข้ามาทำงานในกิจการค้า ๆ

1.5.2 ปัจจัยผลักดัน หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุผลักดันทำให้แรงงานเข้ามายืนอุบัติจากประเทศไทยเดินทางไปทำงานในประเทศไทย ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้างที่ ต่ำกว่าประเทศไทย อัตราการว่างงานและโอกาสในการหางานมีน้อย ปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล

1.5.3 ปัจจัยดึงดูด หมายถึงสิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดในประเทศไทยที่จูงใจให้แรงงาน เข้ามายืนอุบัติจากประเทศไทยเดินทางไปทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศไทย โอกาสในการหางานและความก้าวหน้าในอาชีพมีสูงกว่า การขาดแคลน กำลังคนในบางสาขา รวมทั้งปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง

1.5.4 อนุภูมิภาคคุ่มแม่น้ำโขง ประกอบด้วยห้าประเทศกับหนึ่งมณฑล คือประเทศไทย กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม ไทย และมณฑลยูนนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง : แรงงานเวียดนามในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด
- 2.2 แนวคิดการข้ายกเขินในเชิงเศรษฐศาสตร์
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับโครงข่ายทางสังคม
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับพรอมแคนและการข้ามชาติ
- 2.6 การศึกษาด้วยวิธีการเปรียบเทียบ
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเคลื่อนข้ายางแรงงานได้มีนักวิชาการศึกษาและพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎีและการศึกษาเกี่ยวกับการข้ายกเขินของราเวนสไตน์ (Ravenstein, อ้างอิงจาก Lee, 1970 : 159 – 165) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีการข้ายกเขินที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยผลักดัน (push factors) ในพื้นที่ต้นทางและปัจจัยดึงดูด (pull factors) ในพื้นที่ปลายทางเป็นหลักในการศึกษา ประกอบกับผลงานการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการข้ายกเขินในปัจจุบัน ซึ่งต่อมาได้มีผู้พัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีการข้ายกเขินของราเวนสไตน์เป็นจำนวนมาก ซึ่งพอจะสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนข้ายางแรงงานได้ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาการข้ายกเขิน ที่เน้นศึกษาเกี่ยวกับถิ่นต้นทางและปลายทางนั้น ส่วนใหญ่จะใช้ทฤษฎีผลักดัน-ดึงดูด (Push-Pull Theory) เป็นหลัก ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวเน้นถึงความแตกต่างด้านคุณลักษณะของพื้นที่และของผู้ข้ายกเขิน และปัจจัยเฉพาะระหว่างถิ่นต้นทางและปลายทาง ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบบวกและผลกระทบลบต่อการข้ายกเขิน รวมทั้งอุปสรรคในการข้ายกเขิน ซึ่งแนวคิดที่วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดนี้ พัฒนาจาก

กฎการย้ายถิ่น (The Laws of Migration) ของราเวนสไตน์ (Ravenstein, 1889 cited by Weeks, 1989: 189) และทฤษฎีการย้ายถิ่น (Theory of Migration) ของลี (Lee, 1966: 47-56) ที่อธิบายถึงผลกระทบของปัจจัยด้านลบในถิ่นต้นทางและปัจจัยด้านบวกในถิ่นปลายทางที่มีผลต่อการผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นที่แตกต่างกัน (Bilsborrow, 1987: 191)

ธันยพร พันธุ์อารีย์ (2538) ระบุว่า ราเวนสไตน์แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของคนชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ การอพยพย้ายถิ่นโดยการถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นที่อาจจะถูกบังคับเนื่องจากโครงการก่อสร้างหรือนโยบายของรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม การอพยพโดยการถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) การอพยพโดยเสรี (Free Migration) และการอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) การอพยพย้ายถิ่นแบบเสรีเข้าไปในที่อยู่ใหม่จึงใช้ให้คนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

นอกจากนี้ จิระ บุรีคำ (2537) กล่าวถึงราเวนสไตน์ที่เสนอแนวคิดว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด สาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายจะมาจากการปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทางมากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง ซึ่งปัจจัยผลักดันหมายถึงปัจจัยในพื้นที่ต้นทางที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกรัฐที่ยากจน ไปสู่พื้นที่ปลายทางที่มีปัจจัยดึงดูดหรือพื้นที่ที่ให้โอกาสแก่ชีวิตมากขึ้น ทำให้แรงงานต้องละทิ้งถิ่นที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงดูดคือปัจจัยที่ชักนำแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่เป้าหมาย โดยที่กระบวนการการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการโยกย้ายระหว่างทางสั้น ๆ ในช่วงแรก และจะถูกดึงดูดเข้าสู่ด้วนเมืองได้อย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหนดໄไปเมื่อเมืองขยายตัวออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบท

อรุณ ชัยณุณ (2545) เสนอทฤษฎีของลี (Lee) ว่าด้วยการย้ายถิ่น เพิ่มเติมจากราเวนสไตน์ อีกสองประการ คือ การย้ายถิ่นจะเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น ความก้าวหน้าทางด้านการคุณภาพชีวิตสูง และเหตุผลส่วนใหญ่ที่ทำให้บุคคลย้ายถิ่น คือ ความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ลี (Lee, 1970 : 288-298) ยังได้เสนอปัจจัยที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องพิจารณา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ข้อ คือ

(1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง ความคุ้นเคยของคนในถิ่นเดิมที่จะดึงดูดคนเข้าไว้หรือผลักดันให้คนออกจากถิ่นเดิม

(2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นปลายทางที่จะดึงดูดคน อาจเป็นปัจจัยในด้านเศรษฐกิจหรือสภาพแวดล้อมที่ดี ข้อจำกัดของกฎหมายและสิ่งอื่น ๆ รวมทั้งการต้อนรับจากคนที่อยู่ในถิ่นปลายทางต่อผู้ที่เข้ามาใหม่

(3) อุปสรรคที่ขัดขวางระหว่างถิ่นเดิมกับถิ่นปลายทาง เช่น ระยะทาง หรือลักษณะทางธรรมชาติ ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายและความยากลำบากในการพัฒนาอุปสรรค

(4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่จะเป็นตัวขัดขวางการข้ายกถิ่น เช่น ความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่อยู่ในพื้นที่ต้นทาง หรือการรับทราบเกี่ยวกับข่าวสารของถิ่นปลายทาง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทางและปลายทาง มีทั้งปัจจัยที่ดึงดูดบุคคลให้อาศัยอยู่ในถิ่นนั้น หรือดึงดูดบุคคลภายนอกให้อาศัยเข้ามาอยู่อาศัย ขณะเดียวกันก็อาจมีปัจจัยผลักดันให้คนข้ายกออกด้วย ดังนั้น ความแตกต่างระหว่างถิ่นหรือการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างถิ่นยกับถิ่นต่อไปนี้ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามข้อมูลที่แต่ละคนมีอยู่ รวมทั้งประสบการณ์และการทำความเข้าใจของบุคคลนั้น ๆ ต่อถิ่นต้นทางและปลายทาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ของถิ่นต้นทางกับปลายทางแล้ว ผู้นั้นจะต้องคำนึงถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวาง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ข้ายกถิ่นว่าจะสามารถทนต่ออุปสรรคนั้นได้หรือไม่ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ทัศนคติของผู้ข้ายกถิ่นที่มีการยอมรับหรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

ลี (Lee) ตั้งสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการข้ายกถิ่นว่า การย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ จะต้องมีสาเหตุจากเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม (อรุณชัย ชัยญาณ, 2545) ทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ตัวอย่างเช่น

ปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทาง

(1) ทรัพยากรธรรมชาติลดลงหรือเสื่อมโทรมลง ราคาน้ำมันถ้าที่ผลิตสูงหรือมีอุปสรรคในการผลิต สร้างอาชญากรรมอย่างขาดแคลน

(2) ไม่สามารถหางานในถิ่นที่อยู่เดิมได้

(3) เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ

(4) ภูมิภาคที่ปรบปรามอันเนื่องจากปัญหาทางการเมือง ศาสนา ฯลฯ

(5) เกิดความเบื่อหน่ายชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม

(6) ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยดึงดูดในถิ่นปลายทาง

(1) โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสให้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก

(2) โอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัวสูง

(3) ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม ฯลฯ

(4) การข้ายกคิดตามสามี – ภรรยา หรือ บิดา มารดา และบุตร

ส่วนปัจจัย “ผลักดัน” และปัจจัย “ดึงดูด” ในทัศนะของปีเตอร์เซน (Petersen, 1969) มีความเห็นสอดคล้องกับราเวนสไตน์ว่า การซ้ายถิ่นเกิดจากมือที่พูลของแรงผลักดันมากกว่าแรงดึงดูด ปัจจัยส่วนบุคคลและสังคม โดยแรงผลักดันกล่าวอาจเกิดจากระบบทิเวศหรือสภาพแวดล้อม เช่น การค้นหาพื้นที่ทำการเกษตรใหม่ๆ หรือ การซ้ายถิ่นที่เกิดจากการบังคับของกำลังทหารให้ซ้ายไปบังต่างประเทศเป็นการชั่วคราวและเดินทางกลับบ้านเกิดอีกรั้งในภายหลัง (Petersen, 1958: 256-266)

ปัจจัยต่าง ๆ ที่ถิ่นดั้นทางมีผลต่อการซ้ายถิ่นของประชากร อาจมีจำนวนหลากหลาย แตกต่างกันตามลักษณะของบุคคล ลักษณะทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ และสภาพภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่ร้อนหรืออากาศที่หนาวจัด ปริมาณน้ำฝนและความชื้น ความแห้งแล้ง เหตุการณ์ดังกล่าว เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีและมีผลต่อการซ้ายถิ่นออกนอกเขตที่อยู่อาศัยของประชากร การขาดแหล่งน้ำในการบริโภคและแหล่งน้ำที่ใช้เพื่อการเพาะปลูก ทำให้ไม่สามารถปลูกพืชพันธุ์ธัญญาหารได้ ประชากรต้องอพยพเพื่อให้รอดพื้นจากความอดอยากที่เกิดจากความแห้งแล้ง นอกจากนี้การเกิดสภาวะทางเศรษฐกิจกดดันก็มีผลต่อการซ้ายถิ่นออกพื้นที่ (Macwan'gi M et al., 1996)

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน ระหว่างชนบทและเมืองก็เป็นสิ่งผลักดันให้เกิดการซ้ายถิ่นด้วย เช่น พื้นที่หลายแห่งที่อยู่ห่างไกล การคมนาคมเป็นไปอย่างลำบาก ติดต่อกันห้องถิ่นอื่น ได้ยากและผลผลิตไม่สามารถขายได้ในราคาสูง เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการขนส่งสูง นอกจากนี้ ความหวาดกลัวจากโรคผู้ร้าย ปัญหาด้านการสาธารณสุขเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้มีการซ้ายถิ่น เช่น การอพยพซ้ายถิ่นออกไปเนื่องจากไข้nairezikun เป็นต้น

สำหรับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการซ้ายถิ่น นักเป็นคำชักชวนจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง เกี่ยวกับโอกาสในการทำงานในห้องถิ่นอื่นที่มีการบริการทางสังคมที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะในด้านการศึกษา รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจในเขตเมือง เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญในการซ้ายถิ่นของประชากรจากชนบท การมีอุดหนุนกรรม การพาณิชย์กรรม และการบริการที่เจริญในเขตเมืองทำให้เป็นแหล่งที่ทำงานทำได้ง่าย แม้แต่แรงงานที่ไร้ฝีมือและทักษะ ก็ยังมีโอกาสหางานทำเป็นกรรมกรแบบ合同 หรือบริการตามร้านอาหารได้ จึงทำให้ประชากรในชนบทที่ต้องการหารดับรายได้ของตนต่างมุ่งหน้าเข้ามาในเมือง โดยคาดว่าจะมีความก้าวหน้าในชีวิตมากกว่าอยู่ในชนบท มีระบบคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว มีระบบสื่อสารที่ทันสมัยจะช่วยเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในเมืองและชนบทจะช่วยในการตัดสินใจซ้ายถิ่น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง แหล่งที่มีค่าจ้างสูงกว่าบ่อยจะมีแรงงานซ้ายเข้าไปทำงานจำนวนมาก ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ความต้องการเครื่องอุปโภคในเมืองซึ่งภาวะเศรษฐกิจก้าวหน้ากว่าในหมู่บ้าน

ภูมิคำเนาเดิม และความอยากรู้อยากเห็นความเป็นอยู่ในเมืองหลวง ความอยากรู้อยากเห็นเป็นเพียงช่วงสั้นสนุนปัจจัยทางเศรษฐกิจเท่านั้น เพราะถ้าคนงานสามารถทำงานหาเงินได้ในท้องที่ภูมิคำเนาของตน ก็จะไม่พยุงเคลื่อนข้ายตามอุดuct แต่จะเป็นในรูปเดินทางเพื่อท่องเที่ยวหรือเยือนเยือนเพื่อนฝูง และเดินทางกลับเมื่อเสร็จธุระแล้วมากกว่า

การพัฒนาทฤษฎีการเคลื่อนข้ายแรงงานในเวลาต่อมาได้ให้ความสำคัญของปัจจัยดึงดูดในพื้นที่ปลายทางมากขึ้น และพัฒนาเป็นแนวคิดทฤษฎีแรงดึงดูด (Gravity Model) โดยทฤษฎีนี้ได้กำหนดให้พื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางมีความสัมพันธ์กับปัจจัยบวก ลบ และกลาง ซึ่งปัจจัยบวกจะเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่ ปัจจัยลบเป็นปัจจัยผลักดันแรงงานให้ออกจากพื้นที่ และปัจจัยที่เป็นกลางคือปัจจัยที่สมดุลระหว่างปัจจัยบวกและปัจจัยลบ และมีระยะทางเป็นอุปสรรคในการขัดขวางการเคลื่อนข้าย โดยเสนอว่า การเคลื่อนข้ายแรงงานที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจาก การตัดสินใจพิจารณาความแตกต่างที่เป็นบวกในพื้นที่ปลายทางมีค่ามากกว่าพื้นที่ต้นทาง ซึ่งแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้จะใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการเคลื่อนข้ายในสังคมตะวันตกหรือประเทศไทย พื้นที่พัฒนาแล้วได้ดี เพราะเป็นสังคมที่มีการพัฒนาอุดสาหกรรมในระดับสูง และไม่มีการว่างงาน ในพื้นที่ปลายทาง แต่ในประเทศไทยที่สามหรือประเทศที่กำลังพัฒนาที่ภาคเกษตรกรรม มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาอุดสาหกรรมยังอยู่ในระดับต่ำ มีการว่างงานสูง ทฤษฎีเหล่านี้อาจไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม

2.2 แนวคิดการข้ายถินในเชิงเศรษฐศาสตร์

การพัฒนาประเทศไทยเป็นประเทศอุดสาหกรรมนั้น แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศไทยให้พัฒนาอย่างรุุคหน้าและทัดเทียมประเทศอุดสาหกรรมอื่น ๆ สำหรับการผลิตสินค้าครั้งหนึ่งๆ แรงงานเป็นทั้งปัจจัยและต้นทุนสำคัญหนึ่งในการผลิต หากต้นทุนสูง สินค้าที่ผลิตมาได้ก็ย่อมมีราคาสูงติดตามไปด้วย ดังนั้นการแสวงหากำไรสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ของนายทุนผู้ประกอบการ และวิธีการหนึ่งที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่นำไปใช้เพื่อลดต้นทุนการผลิตนั้นคือ การข้ายแรงงานราคาถูกเข้าสู่กระบวนการผลิต โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะของการเข้าเมืองผิดกฎหมาย ขาดอำนาจในการต่อรองและเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

การเคลื่อนข้ายแรงงานข้ามชาติตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นี้โอล拉斯ติก เกิดจากความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างที่แท้จริงในประเทศไทยต่าง ๆ การเคลื่อนข้ายแรงงานถือว่าเป็นหลักในการรักษาสมดุลนานาชาติของค่าจ้างที่แท้จริงของทุกประเทศ (Borjas 1989; Oberg, 1997, cited in Paas, and Scannell, 2003) ซึ่งต่อมา Jennissen (2001) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินทางเศรษฐศาสตร์ ที่มีต่อการข้ายถินข้ามชาติในยุโรป 4 ประการ ประกอบด้วย การว่างงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวม

ประชาชาติ ระดับการศึกษาและจำนวนแรงงานที่มีอยู่ ผลการศึกษาพบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ระดับการศึกษาและจำนวนแรงงานที่มีอยู่มีผลทางบวกต่อการข้ายกนิ้วข้ามชาติ

Jennissen (2006) กล่าวถึงแนวคิด Dual Labour Market Approach ว่า ได้แบ่งตลาดแรงงานออกเป็นตลาดแรงงานปฐมภูมิและทุติยภูมิ ซึ่งตลาดแรงงานปฐมภูมิจะมีลักษณะที่เน้นการลงทุนในการผลิตเป็นหลัก แต่ตลาดแรงงานทุติยภูมิจะเน้นการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ในวิธีการผลิตเป็นหลัก แรงงานผู้มีอิทธิพลในตลาดปฐมภูมิที่ได้รับการฝึกอบรมให้ทำงานผลิตสินค้าทันสมัย มีสถานะทางสังคมสูง มีรายได้สูง และมีเงื่อนไขการทำงานที่ดีกว่าแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานในภาคทุติยภูมิ งานในระดับล่างมักจะเป็นงานที่อยู่ในตลาดแรงงานทุติยภูมิ ส่วน Piore (1979) อธิบายถึงความเป็นไปได้ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างชาติในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ว่า ประกอบด้วยปัจจัยสามประการ คือ การขาดแคลนแรงงานโดยทั่วไป ความต้องการแรงงานที่จะทำงานในระดับล่างสุดและการขาดแคลนแรงงานในภาคทุติยภูมิ ซึ่งการขาดแคลนแรงงานโดยทั่วไปจะนำไปสู่การว่างงานในระดับล่าง

สุมาลี สันติพลวุฒิ (2543 : 34) ระบุว่า การข้ายกนิ้วมีผลต่อเศรษฐกิจ คือมีผลโดยตรงต่อการออม ความมั่งคั่งของประเทศทั้งในด้านทางและปลายทาง เนื่องจากผู้ข้ายกนิ้วจะนำเงินทุนติดตัวไปใช้ในการเดินทาง การหาที่อยู่ใหม่และการลงทุนทางธุรกิจ ผู้ข้ายกนิ้วมักได้รับความรู้ความชำนาญด้านเทคนิคการผลิตมากจากลูกน้องทางด้วย การข้ายกนิ้วของแรงงานที่ไปทำงานตามฤดูกาลควรพิจารณาสำคัญส่วนของรายได้ในช่วงเวลาหนึ่งต่อรายได้ทั้งหมดของครัวเรือน ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ครัวเรือนขึ้นอยู่กับผลของการข้ายกนิ้วที่มีต่อการไหลเวียนของเงินทุนกำลังแรงงานและสมรรถนะด้านเทคโนโลยี

การข้ายกนิ้วในทางเศรษฐศาสตร์นั้น ไม่ได้เป็นเพียงการเคลื่อนข้ายางแรงงานและมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในแง่ที่เป็นการโยกข้ายางปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่การข้ายกนิ้วยังเป็นการโยกข้ายานมุนย์ ความแตกต่างทางเศรษฐกิจในระหว่างกันที่ข้ายอกกับกันที่ข้ายเข้าทำให้ถือได้ว่า การข้ายกนิ้วเป็นการเพิ่มค่าทุนนุழย์ ด้วยเหตุนี้ การข้ายกนิ้วจึงเป็นการลงทุนนุழย์แนวคิด เช่นนี้จะเห็นได้ชัดเจนจากการศึกษาถึงการข้ายกนิ้วของชาวบุรุปปะบังเมริกาเหนือในระยะแรก ๆ และได้คำนวณประมาณค่าผลได้ตัวเงินจากทุนนุழย์ ที่สหรัฐเมริกาได้รับเพิ่มขึ้นเป็นรายปีไว้ในประเด็นเช่นนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าทัศนะทางเศรษฐกิจนั้นถือว่า การข้ายของประชากรโดยสมัครใจนั้นเกิดจากความแตกต่างทางเศรษฐกิจอย่างสำคัญ ระหว่างกันที่ข้ายอกกับกันที่ข้ายเข้าหรือการมีงานทำ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ Zimmermann (1994) ที่ว่า หากผลผลิตของแรงงานในประเทศต่าง ๆ แตกต่างกัน การข้ายกนิ้วของแรงงานจะเป็นการพัฒนาสวัสดิการ ไม่เฉพาะแก่ผู้ข้ายกนิ้วเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลถึงผู้ที่อยู่ในลูกน้องทางด้วย

การข้ายกคืนระดับบุคคลในระดับจุลภาคจะพบความแตกต่างในด้านค่าจ้างและรายได้ย่อมแสดงว่า ในท้องถิ่นเดิมต่อราคากันมุขย์ต่ำกว่าราคตลาดที่ควรจะเป็น เมื่อตลาดแรงงานเป็นตลาด夷่งขั้นสมบูรณ์ ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับตลาดและความแตกต่างของรายได้และค่าจ้างก็จะเป็นเหตุให้เกิดการข้ายกคืน

การข้ายกคืนภายในประเทศสำหรับประชาชนในวัยแรงงานจะมีผลเท่ากับการเคลื่อนย้ายแรงงานจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งในระดับภายนอก หากตลาดแรงงานในระบบเศรษฐกิจนั้นมีความสมบูรณ์แล้ว การข้ายกคืนของแรงงานนั้นก็จะทำให้เกิดการปรับตัวในเรื่องของค่าจ้าง และในที่สุดค่าจ้างสำหรับแรงงานที่มีทักษะในระดับเดียวกันในงานประเภทเดียวกันจะเท่ากันหมวดทุกพื้นที่ของระบบเศรษฐกิจ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยยังไม่พัฒนามีข้อสังเกตที่สำคัญ สามประการ ที่ทำให้เกิดผลทางลบจากการข้ายกคืน (อรุณชัย ชัยญาณ, 2545) คือ ประการแรก ความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน อันเนื่องมาจากการล้มเหลวของระบบตลาดในเรื่องข้อมูล ข่าวสารหรือจากการเข้าแทรกแซงของรัฐบาลโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย ทำให้การข้ายกคืนของแรงงานเป็นไปอย่างผิดปกติ และไม่ก่อให้เกิดผลในการปรับตัวของกลไกของราคาในตลาดแรงงานเท่าที่ควร เช่น ในพื้นที่ต่างกันมีการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานที่มีทักษะอยู่ในระดับเดียวกันแตกต่างกัน จะทำให้เกิดการข้ายกคืนจากพื้นที่ที่อัตราค่าจ้างต่ำกว่าไปยังพื้นที่ที่กำหนดอัตราค่าจ้างสูงกว่า ทำให้มีการข้ายกคืนจำนวนมากไปในทิศทางเดียวกันทำให้เกิดการว่างงานสูงขึ้นในพื้นที่ที่กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ต่ำกว่า

ประการที่สอง ในการข้ายกคืนมักจะมีผู้ติดตามหรือครอบครัวข้ายกคืนตามไปด้วย เป็นการลดอุปสงค์ที่มีต่อการบริการขึ้นพื้นฐานในพื้นที่หนึ่งแต่ไปเพิ่มอุปสงค์ของบริการขึ้นพื้นฐานในอีกพื้นที่หนึ่ง การเปลี่ยนวิถีชีวิตและการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่เดิมกับพื้นที่ใหม่ ยังทำให้อุปสงค์ในการบริการขึ้นพื้นฐานนั้นเปลี่ยนแบบแผนไปด้วย ประการสุดท้าย การขยายตัวของเมืองและความเป็นเมือง ในบางกรณีเกิดจากการข้ายกคืนของประชาชนไปตั้งถิ่นฐานใหม่ ซึ่งความเป็นเมืองที่เกิดขึ้นนี้จะทำให้เกิดความยากลำบากในการวางแผนพัฒนาและวางแผนเมืองเพื่อสร้างสาธารณูปโภคให้เพียงพออย่างเหมาะสม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว

การปรับตัวเป็นกลไกและกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของบุคคล มีเป้าหมายเพื่อ ดำรงรักษาไว้ซึ่งความสมดุลมั่นคงของบุคคล ตอบสนองความต้องการของตนเองทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม หากบุคคลไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี ก็จะทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุข กระบวนการปรับตัวนี้เป็น

กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะทำการสังเคราะห์สิ่งหนึ่งเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อคงไว้ซึ่งความต้องการพื้นฐานอันเป็นตัวบ่งชี้ความมั่นคงของชีวิต การที่จะพิจารณาว่าบุคคลได้มีการปรับตัวหรือไม่นั้น ดูได้จากการที่บุคคลนั้นมีความมั่นคงทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคมหรือไม่ ซึ่งมีผู้ที่ศึกษาและให้ความหมายของการปรับตัวไว้แตกต่างกันดังนี้

Lazarus (1969 : 18-19) ระบุว่า การปรับตัวว่ามีจุดเริ่มต้นมาจากการปรับตัวทางชีววิทยา ที่เรียกว่า “adaptation” ซึ่งเป็นความคิดพื้นฐานทางทฤษฎีวิวัฒนาการของ ชาลส์ คาร์วิน ที่เชื่อว่า เผ่าพันธุ์ที่แข็งแรงเท่านั้นจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ และสามารถดำรงเผ่าพันธุ์อยู่ได้ นักจิตวิทยาได้ขึ้นแนวคิดนี้มาใช้ โดยใช้คำว่า “adjustment” แทน “adaptation” และให้ความหมายใหม่ที่สอดคล้องกับแนวทางของจิตวิทยาว่า เป็นความพยายามของบุคคลในการดำเนินชีวิต หรือการทำให้ตนเองอยู่รอดท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การศึกษาเรื่องการปรับตัวมีความความจำเป็นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมอันเป็นผลมาจากการปรับตัวไม่ได้ ซึ่งก็คือพฤติกรรมที่เป็นปัญหา การปรับตัวของมนุษย์เป็นไปตามแรงผลักดันสองอย่างคือ

(1) แรงผลักดันจากภายนอก (External demands) เกิดจากการที่มนุษย์ต้องอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม การที่มนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันและต้องผูกพันกับคนอื่น ดังนั้นคนเราจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมซึ่งเริ่มตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่

(2) แรงผลักดันจากภายใน (Internal demands) อันได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ และความอนุ่ม เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความสุขสนิยและอิ่วส่วนหนึ่งเกิดจากสภาวะทางจิต ซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้ เช่น ความต้องการความอนุ่มใจ ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และความต้องการความสำเร็จ

Crow and Crow (1967 ; อ้างอิงจาก บุญบง จันทน์เลิศ, 2539 : 8) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล การปรับตัวของมนุษย์มักจะมีปัญหา ซึ่งแต่ละบุคคลจะปรับตัวของสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสาเหตุหลายประการซึ่งโดยธรรมชาติของมนุษย์มีความซับซ้อนมาก ไม่สามารถที่จะยืนยันได้ว่าสาเหตุต่าง ๆ ที่มารวมกันนั้นจะมีผลเฉพาะอย่างต่อแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันได้อย่างไร เช่น ปัจจัยสภาพแวดล้อมเหมือนกันอาจจะมีผลทำให้คนหนึ่งถูกกดดันหรือเคร่งเครียดมาก แต่อาจจะมีผลเพียงเล็กน้อยต่อผู้อื่น โดยทั่วไปการปรับตัวของแต่ละบุคคล จะพิจารณาดึงแบบแผนอุปนิสัยของพฤติกรรมและทัศนคติ ลักษณะท่าทีและรูปแบบพฤติกรรม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยในการปรับตัว มนุษย์นั้นมีลิ่งเหมือน ๆ กันหลาย

กรณี แต่ก็มีความแตกต่างกันในด้านกายภาพ ด้านสุขภาพ ความมากน้อยของการตื่นตัวทางจิตใจ และสภาวะทางอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวของบุคคลมากน้อยต่างกัน

จากร. โรจนธรรม (2537 : 8) สรุปว่า การปรับตัวเป็นภาวะความสัมพันธ์ระหว่าง คนกับสิ่งแวดล้อม หากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปคนก็ต้องมีการปรับตัวให้สามารถดำเนินอยู่ได้ การที่คนและสังคมจะสามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมได้ดีແเครื่อง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาของคน

พนิดา สุจริตกุลธร (2538 : 18) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหา มีพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและสภาพแวดล้อม ภายนอกอย่างเป็นกระบวนการ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุชา จันทน์เอม (2533 : 135) ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ มุ่ยย์ ทุกคนต้องมีการปรับตัวตามที่ยังไม่สามารถชี้วิตอยู่ ต้องแก้ปัญหาเพื่อความสำเร็จในการงาน เพื่อทำมาหากลายชีพและเพื่อสนองตอบความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม นอกจากนี้การปรับตัวทำให้เกิดมีแรงผลักดันจากปัจจัยภายนอกที่มาระบบทัวบุคคลและสภาวะจิตใจของบุคคล ทำให้กระตุ้นความต้องการให้เกิดขึ้น การไตร่ตรองและการเลือกสรรเพื่อให้ได้สิ่งที่ปราดนาและความต้องการที่เหมาะสมกับตนเองซึ่งมีความจำเป็นในการปรับตัว

อรพินทร์ ชูน และอัจฉรา สุขารมณ์ (2532 : 7) สรุปว่า การปรับตัว คือ การปรับและเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้สอดคล้อง กลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง

จากการความหมายของการปรับตัวข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่า การปรับตัวนั้นมีความมุ่งหมายอยู่ เพื่อให้กับสอดคล้องสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาสมดุลไว้ โดยทั่วไปแล้ว แนวคิดของคำว่า “การปรับตัว” (adjustment) และการผสมกลมกลืน (assimilation) นั้นจะใช้ในความหมายที่คล้ายคลึงกัน ซึ่ง Goldstein, Sidney, and Penpor (1977 : 46-48) เห็นว่า การปรับตัวของผู้เข้าถิ่นอาจจะเป็นการดูดกลืน (absorption) การผสมกลมกลืน (assimilation) หรือ การผสมผสานทางวัฒนธรรม (acculturation) ก็เป็นได้

ดังนั้น ความหมายของการปรับตัวสามารถสรุปได้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการเพชิญปัญหา และสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม อันมีผลต่อการดำเนินชีวิตในสังคม และสิ่งแวดล้อม

พนิดา สุจริตกุลธร (2538 : 18) กล่าวว่า การปรับตัวมีสองประการ คือ

(1) การปรับตัวในส่วนบุคคล คือ ความคิด ความรู้สึก ความต้องการภายในของแต่ละคน ส่วนหนึ่งเกิดจากสรีระของบุคคล (ต้องการอาหาร น้ำ เพื่อให้ดำรงชีพอยู่ได้) ส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพทางจิต ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ (เช่น ต้องการความอบอุ่น ความรัก ฯลฯ)

(2) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมคือ ข้อเรียกร้องยังเกิดจากสภาพ แวดล้อม และสังคม ซึ่งมุ่งยังดึงดูดให้ตอบ ปรับพฤติกรรมให้สอดคล้อง

องค์ประกอบของการปรับตัวนั้น Martin และ Prange (1962) ระบุว่า มี 3 องค์ประกอบคือ

(1) องค์ประกอบทางกาย (cellular component)

(2) องค์ประกอบทางจิตใจ (psychological component)

(3) องค์ประกอบทางสังคม (social component)

ซึ่งองค์ประกอบทางจิตใจพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานขององค์ประกอบทางกาย และต่อมาจึงมีการองค์ประกอบทางสังคมพัฒนาขึ้นเป็นอันดับที่สาม ตามพื้นฐานทางร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล องค์ประกอบทั้ง 3 มิตินี้ มีความสัมพันธ์กันไม่สามารถแยกออกจากกันไม่ได้ แม้ว่าองค์ประกอบแต่ละมิติจะมีหน้าที่ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ก็ตามคือ องค์ประกอบทางกายจะมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งเร้าทางกาย ส่วนองค์ประกอบทางจิตใจ จะมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งเร้าทางจิตใจ และองค์ประกอบทางสังคม จะมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งเร้าทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเร้าแต่ละมิตินี้ จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของคนทั้งคนเสมอ ไม่มีสิ่งเร้าใดที่จะกระตุ้นเฉพาะองค์ประกอบทางกาย ทางจิตใจ หรือทางสังคม ของบุคคลเพียงอย่างเดียว กระบวนการปรับตัวทั้ง 3 มิตินี้ เกิดขึ้นโดยประสานสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการปรับตัวของบุคคลโดยรวมเสมอ

การปรับตัวทางกาย เป็นการปรับเพื่อรักษาสมดุลทางชีวภาพ ในขณะที่ระบบต้องเจริญเติบโต เปลี่ยนแปลงตามวัยและเพชรุกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา การปรับตัวทางกายอาศัยกระบวนการทางชีวเคมีในการกิน ย่อย ดูดซับ และใช้ส่วนที่ต้องการขับถ่ายของเสีย เคลื่อนไหว และต่อสู้ป้องกันการชำรุดทำลาย ความล้มเหลว หรือบกพร่องในการปรับตัวด้านนี้ จะมีผลเป็นพยาธิสภาพทางกาย ซึ่งเรียกร้องให้ต้องปรับตัวเพิ่มขึ้น

การปรับตัวทางจิตใจ เป็นการปรับตัวของกระบวนการทางเคมีของระบบประสาทและกลไกทางบุคคลิกภาพ เพื่อหาความสมดุลระหว่างแรงผลักดันของความต้องการกับสถานการณ์ที่เป็นจริงของสิ่งแวดล้อม ซึ่งคำแนะนำไปทั่งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว เป็นกระบวนการที่อาศัย

พื้นฐานทางกายภาพ และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเร้าด้านข่าวสารจากสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งควบคุมโดยระบบประสาท ต่อมไร้ท่อ และกระบวนการเรียนรู้

การปรับตัวทางสังคม เป็นการปรับตัวทางพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ สังคม เป็นกระบวนการทางบุคลิกภาพและทางกายที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการรักษาสมดุลของ บุคคลท่ามกลางความขัดแย้งระหว่างความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม หรือวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้น เป็นองค์ประกอบของตนเอง กับส่วนที่มีอยู่อย่างไม่สอดคล้องกับความเรียกร้องต้องการของสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดและผลักดันให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อขัดความขัดแย้งนั้น ความเครียดจาก ปฏิสัมพันธ์ด้านสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวของมนุษย์สูงมาก

ความล้มเหลวในการปรับตัวด้านใดด้านหนึ่ง จะก่อผลกระทบต่องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านหรือต่อ “บุคคลโดยรวม” เช่น การเสียสมดุล หรือการเกิดโรคภัยทางกาย เป็นการ เปลี่ยนสถานการณ์หรือเกิดปัญหาที่ต้องมีการปรับตัวทางจิตและสังคมเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลไม่อาจปรับ รักษาสมดุลทางจิตและสังคม เพราะภาวะเสียสมดุลนั้น จะเป็นภูมิประเทศก่อความเครียดที่เร้า กระบวนการทางกายเพิ่มขึ้น มีผลต่อองค์ประกอบทางกายด้วย ดังนั้น การปรับตัวจึงเป็นการทำ หน้าที่อย่างบูรณาการ (Integrated functions) ของชีวิตโดยรวม ถ้าจิตปรับภาวะให้เข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อม ร่างกายจะปรับพฤติกรรมตามไปด้วย หรือเมื่อร่างกายปรับภาวะให้เข้ากับสังคมและ สิ่งแวดล้อม จิตก็ปรับสภาวะตามไปด้วยเพื่อให้เกิดความสมดุล

นอกจากนี้ตามแนวคิดของ Lazarus (1963 : 14-17) เสนอเกณฑ์ที่สามารถ ชี้วัดถึงความไม่มีประสิทธิภาพของการปรับตัวภายในได้ ดังนี้

(1) เกณฑ์ที่พิจารณาจากลักษณะนิสัยที่แสดงออกถึงความไม่สมบูรณ์ในใจเชิง จิตวิทยาระดับสูงที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่ยาวนาน สิ่งที่แสดงถึงความไม่สุขสมบูรณ์ไป ได้แก่ บุคคลที่ อยู่ในอาการกังวล กังวลเรื่องรัง ซึมเศร้าเรื่องรัง การเก็บกด ซึ่งตามเกณฑ์นี้สามารถชี้วัดถึง ประสิทธิภาพในการปรับตัวภายในด้านทัศนคติต่อตนเองและผู้อื่น และด้านอารมณ์ของบุคคลได้

(2) เกณฑ์ที่เกี่ยวกับความไว้ประสิทธิภาพของกระบวนการคิด ได้แก่ ไม่มี ความสามารถในการคิดที่ชัดเจน คิดบิดเบือนไปจากข้อเท็จจริง การคิดซ้ำซาก การคิดเปลี่ยนไป เป็นลักษณะบ่อย ๆ การคิดโดยใช้อารมณ์ไม่ใช่เหตุผล และมีอคติในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถ ชี้วัดถึงกระบวนการคิด และเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลในการแสดงพฤติกรรม ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

(3) เกณฑ์เกี่ยวกับความผิดปกติในการทำงานของร่างกาย ซึ่งเกิดจาก การปรับตัวภายในและสาเหตุทางจิต ได้แก่ รูปแบบอาการที่บ่งบอกถึงอาการผิดปกติจิต เช่น การเบื่ออาหาร ความดันโลหิตสูง ปวดท้อง ท้องร่วง เป็นแพลในท้องลำไส้เลื่อน มีเลือดออก เป็นต้น

Ernest Gemcher (1974 : 168-179 อ้างอิงจาก บุศรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร, 2536 : 34) ศึกษาการปรับตัวของผู้ที่ข้ายถิ่น โดยยึดกระบวนการที่ผู้ข้ายถิ่นเข้าไปเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับสังคมที่เป็นท้องถิ่นปลายทางของผู้ข้ายถิ่นตามทฤษฎีบูรณาการ (integration theory) ซึ่งแบ่งการปรับตัว ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นที่ผู้ข้ายถิ่นปรับตัวเอง (adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพล้อมของงานที่ทำ เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับกับงาน ขั้นตอนปฏิบัติตามระเบียบและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพยายามปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นปลายทาง ซึ่งขั้นนี้ผู้ข้ายถิ่นจะใช้เวลาในการปรับตัวไม่นานนัก

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการปรับตัวเองให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคม ท้องถิ่นปลายทาง ความสำคัญในการปรับตัวขั้นนี้ คือ การปรับตัวในเรื่องรูปแบบการบริโภคและลักษณะวิถีชีวิต เช่น การใช้ภาษา หรือทำกิจกรรมในเวลาว่างและกิจนิสัยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลักษณะของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้น ในขั้นนี้ผู้ข้ายถิ่นยังไม่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยส่วนรวม ในท้องถิ่นปลายทาง สำหรับผู้ข้ายถิ่นที่มีครอบครัวในถิ่นดั้นทางและมีความตั้งใจที่จะข้ายกลับไปยังถิ่นดั้นทาง มักจะเป็นผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้มากเกินกว่าขั้นที่ 2

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่ผู้ข้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับสังคมในท้องถิ่นปลายทางในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (1) สามารถใช้ภาษาพื้นเมืองของสังคมในท้องถิ่นปลายทางได้คล่อง
- (2) มีวิถีชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยไม่ประกูญให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมตั้งเดิม
- (3) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทาง
- (4) มีความตั้งใจอย่างมากที่จะอยู่ในท้องถิ่นปลายทางอย่างถาวร หรืออยู่นานที่สุด เช่น อยู่จนกว่าจะถึงวาระที่ต้องปลดออกจากงานที่ทำหรือถึงวัยสูงอายุ

2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับโครงข่ายทางสังคม

นอกจากแนวคิดเกี่ยวกับถิ่นดั้นทางและปลายทางแล้ว การใช้แนวคิดโครงข่ายทางสังคม (social network) ประกอบการศึกษาในเรื่องการข้ายถิ่น เพื่อธิบายการหมุนเวียนของแรงงานกีเป็นสิ่งสำคัญ Mitchell (1969) กล่าวถึงโครงข่ายทางสังคม ซึ่งได้ศึกษาถึง โครงสร้างทางสังคมกับการ

เคลื่อนข่ายแรงงานแบบชั่วคราวในกุ่มประเทศโลกที่สามโดยอธิบายว่า การเคลื่อนข่ายแรงงานจะเป็นผลมาจากการแสวงหาความแตกต่างในด้านเศรษฐกิจและความผูกพันในทางสังคม ทำงานของคล้ายกัน Mayer (อ้างอิงจาก Mitchell, 1985 : 30 – 35) ได้แสดงความเห็นในเรื่องกฎหมายของโครงข่ายทางสังคม ซึ่งมีผลต่อการเชื่อมความสัมพันธ์ของผู้ข้ายกันในเมืองกับประชาชนในพื้นที่ชนบท

การศึกษาการเคลื่อนข่ายแรงงานในภูมิภาคต่าง ๆ ในระยะต่อมา ได้ให้ความสำคัญต่อบบทบาทของโครงข่ายทางสังคมมากขึ้น นิสากร วิทยบริษัท (2533) ศึกษาการเคลื่อนข่ายข้ามพรมแดนไปทำงานในประเทศไทยและเชิงของแรงงานทางภาคใต้ของไทย ได้ผลสรุปว่า โครงข่ายทางสังคมจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่เคลื่อนข่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท โครงข่ายทางสังคมในที่นี้เทียบได้กับโครงข่ายที่มีจุดต่างๆ เชื่อมโยงโดยเส้นตรงหลาย ๆ เส้น จุดคือบุคคลและเส้นตรงคือความสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้น ความสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลมีต่อผู้อื่นอาจจะมองว่าเป็นโครงข่ายทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยที่บุคคลแต่ละคนเปรียบเทียบเหมือนจุดศูนย์กลางที่มีสายสัมพันธ์ต่าง ๆ กับจุดหรือบุคคลอื่นและบุคคลเหล่านี้บางคนก็อาจมีสายสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลางไม่รู้จัก เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่าทุก ๆ คนในโลกรู้จักและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยผ่านบุคคลที่ตนเองรู้จัก ดังนั้นโครงข่ายทางสังคมของบุคคลหนึ่ง จึงเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ในขณะเดียวกันเป็นสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นสามารถใช้ให้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น (ชาติชาย ณ เชียงใหม่, 2526)

ส่วนการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของคนเราในโครงข่ายทางสังคมนั้น นิยมธรรม วรรณศิริ (2528) ได้แบ่งผลการศึกษาเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มไกลตัวและกลุ่มไกลตัว การศึกษาพบว่า กลุ่มไกลตัว (political groups) หรือกลุ่มปากของ ซึ่งจะถูกกำหนดโดยถิ่นที่อยู่อาศัย อาณาเขตและพื้นที่ รวมกับการบริหารบุคคลและงานเป็นระบบเบี้ยบแนวแผนผังในนั้นด้วย กลุ่มปากของนี้ มีอยู่ในหมู่บ้านนุญยทุก ๆ กลุ่มและผ่านพันธุ์เป็นสัมพันธ์ในระดับกว้าง ส่วนกลุ่มไกลตัว (domestic groups) หรือกลุ่มพื้นบ้าน เป็นกลุ่มพื้นฐานสุดในกระบวนการจัดกลุ่มของนุญย เป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติของนุญย ตั้งแต่ไกลตัวที่สุดไปไกลจนที่สุด จนกระทั่งไม่สามารถจะนับญาติกันได้ แต่ก็ยังไม่ไกลเกินกว่าขอบเขตของเพื่อนบ้าน กลุ่มปากของจะถูกกำหนดเป็นพื้นที่ แต่ก็ยังพื้นบ้านจะเป็นเครือญาติที่ไม่เอาพื้นที่มากำหนด กลุ่มพื้นบ้านนี้อาจจะร่วมมือทางเศรษฐกิจและอื่น ๆ ในพื้นที่ใด ๆ ก็ได้ไม่เป็นหลักแหล่งแน่นอน

นอกจากนี้การศึกษาถึงโครงข่ายทางสังคมของกลุ่มพื้นบ้านโดย อุทัย หิรัญโต (2526) และนิยมธรรม วรรณศิริ (2528) ได้แบ่งกลุ่มพื้นบ้านออกเป็นกลุ่มครัวเรือน (households) และกลุ่มท้องถิ่น (localized groups) โดยกลุ่มครัวเรือนมีลักษณะเด่นคือ เครือญาติจะมีที่พักอาศัย

อยู่ใกล้เคียงกัน หรืออาศัยได้หลังคานบ้านเดียวกัน และมีความรับผิดชอบต่อกันฉันษณุติ ส่วนกลุ่มท้องถิ่นสมาชิกจะอยู่คุณละหลังคารื่องอาจเป็นญาติกันหรือไม่เป็นกี่ได้ สมาชิกของกลุ่มนี้มีความรับผิดชอบร่วมกันในวงกว้างกว่ากลุ่มครัวเรือน มีการร่วมมือกันทางเศรษฐกิจจะร่วมมือกันในทาง polit และบริโภค รวมถึงความเกี่ยวข้องในด้านการเมือง ร่วมพิธีกรรมทางศาสนา เช่น ช่วยกันทำนา ผลักเวียนกัน ช่วยกันปลูกบ้านใหม่และป้องกันศัตรูมาทำร้ายสมาชิก สมาชิกของกลุ่มพื้นบ้านนี้จะต้องมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันและไปมาหาสู่กันสม่ำเสมอ อาจจะมองเห็นว่า กลุ่มท้องถิ่นในระดับหมู่บ้านนี้ สมาชิกจะผูกพันกันทางสังคมมากกว่าญาติ

ดังนั้น การศึกษาโครงข่ายทางสังคมจะต้องเริ่มที่บุคคลหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นจุดกลาง คุ้วานุคคลนั้นมีส่วนสัมพันธ์กับใครบ้าง และเขาเหล่านั้นมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างไร ความสัมพันธ์กันทางสังคมจะเป็นผลให้แต่ละฝ่ายมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสำคัญ ๆ ของกันและกัน เพราะว่าความสัมพันธ์ของคนในสังคมที่มีการติดต่อสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ หรือเป็นไปในแนวทางที่กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีกำหนดไว้ หรือเป็นไปตามสิทธิและหน้าที่หรือสถานภาพ บทบาทซึ่งเป็นเรื่องที่สังคมกำหนดขึ้นเช่นกัน

โครงข่ายทางสังคมในชุมชนต้นทางและชุมชนปลายทาง มีบทบาทก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในเรื่องของการให้ข่าวสาร และการให้ความช่วยเหลือในพื้นที่ปลายทาง ดังจากผลการศึกษาของ อุทัย หิรัญโต (2526) และนิพรรณ วรรณะริ (2528) ที่พบว่า โครงข่ายทางสังคมมี บทบาทในการให้ข่าวสาร ในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบของงานที่มีสภาพการทำงานระดับรายได้ โอกาสของงาน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล และคุณสมบัติอื่น ๆ ของถิ่นปลายทางเท่าที่เป็นไปได้ ข่าวสารเหล่านี้ก่อให้เกิดการเรียนรู้โอกาสในชุมชนปลายทาง รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการเงินซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ด้านที่พักอาศัย ด้านการให้งานทำหรือการหางานซึ่งเป็นการกำจัดความไม่แน่นอนการเคลื่อนย้าย

การศึกษาของ นิสากร วิทยปรีชาภู (2533) พบว่า โครงการข่ายทางสังคม มีบทบาทในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดปัตตานีไปทำงานในประเทศไทยเช่น โดยทำหน้าที่เป็นแหล่งข่าวสารเกี่ยวกับงานและสถานภาพต่าง ๆ ในชุมชนปลายทาง เช่น งานที่จะไปทำอยู่ในช่วงใดระยะเวลาในการเข้าไปทำงานสภาพการทำงาน ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะการเข้าทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล วิธีการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตลอดจนแหล่งงานในชุมชนปลายทาง ทั้งยังให้ความช่วยเหลือการได้งานทำ การเงิน ที่พักอาศัย และการคุ้มครองสมาชิกในวัยเด็กของผู้เคลื่อนย้ายแรงงาน

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับงานที่มีอยู่ในชุมชนปลายทาง และสถานภาพต่าง ๆ รวมทั้ง การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เป็นการลดความเสี่ยงจากปัญหาการไม่ได้งานทำ และเป็น การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เคลื่อนย้ายแรงงานเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียและในทาง ตรงกันข้ามนั้น การศึกษาของ ไชยวงศ์ มงคลกิจ (2525) ได้ช่วยอธิบายได้อย่างคิเพาะได้ พบว่าเหตุผลที่แรงงานไม่เข้าออกจากการพื้นที่ กรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เนื่องจากขาด ความรู้เรื่องแหล่งงานและขาดคนชักชวนมากกว่าเป็นเหตุผลทางเศรษฐกิจ ลดลงส่องกับผล การศึกษาของ สุวรรณี สำโรงวัฒนา และคณะ (2524) ที่ทำการศึกษาเหตุผลที่ทำให้ไม่มีการอพยพ แรงงานไปทำงานนอกท้องถิ่น กรณีศึกษาที่บ้านคุยผง จังหวัดร้อยเอ็ด ชี้งพบว่าเหตุผลที่ทำให้ไม่มี การอพยพออกไปทำงานนอกท้องถิ่น เนื่องจากไม่มีคนชักชวนไปทำงานทำ คิดเป็นร้อยละ 80

ส่วน Fuller, et al. (1983) ศึกษาการเข้าถึงและการพัฒนาในประเทศไทยพบว่า ประชาชนในหมู่บ้านทำการเคลื่อนย้ายเพียงเมื่อพวกเขารู้ว่ามีงาน และสถานที่พักที่แน่นอน ซึ่งข่าวสารเกี่ยวกับทั้งสองเรื่องนี้ได้อบ่งมาส์เสน่อมากแรงงานเคลื่อนย้ายที่มีประสบการณ์หรือ จากเพื่อนในหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในเมือง แม้ว่าประชาชนในหมู่บ้านส่วนมากเคลื่อนย้ายเข้าสู่ กรุงเทพฯ แต่ก็ยังมีการเคลื่อนย้ายไปยังสถานที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรุงเทพฯ เช่น อุตสาหกรรม คีบูกาคใต้ โรงงานน้ำตาลในจังหวัดกาญจนบุรี และอุตสาหกรรมประมงทางทะเลในจังหวัด จันทบุรี เพราะว่ามีการเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านกับแหล่งงานดังกล่าวแต่การเชื่อมโยงนี้จะมีเฉพาะ บางครัวเรือน และมีบางหมู่บ้านที่ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานในเมืองเหล่านี้ ดังนั้นครัวเรือนและ กลุ่มเพื่อนในหมู่บ้านยังคง คือโครงข่ายที่สำคัญภายในหมู่บ้านในการกำหนดการเดินทางกลับบ้าน

นอกจากนี้ ผู้เคลื่อนย้ายจำนวนมากเข้าตามญาติและเพื่อน ไม่เพียงไปยังเมืองเดียว กัน แต่ยังไปพื้นที่เดียวกัน อาศัยอยู่ที่เดียวกัน รวมทั้งมีนายจ้างคนเดียวกัน ผลที่เกิดขึ้นนี้ແงของยู่ ในรูปแบบของการเคลื่อนย้ายที่มีเส้นทางการเคลื่อนย้ายที่ระบุสถานที่แน่นอนที่เชื่อมโยงหมู่บ้าน ต้นทางกับถิ่นปลายทางลักษณะเช่นนี้ถูกกำหนดโดยการสนับสนุนที่ผ่านข่าวสารและการเสนอ ความช่วยเหลือที่ส่งหรือถูกนำกลับมาโดยผู้เคลื่อนย้ายช่วงแรก ๆ ได้แสดงให้เห็นถึงผลกระทบ ของโครงข่ายทางสังคมที่เขาใช้การศึกษา ได้แก่ โครงข่ายของกลุ่มผลประโยชน์ คือครัวเรือน กลุ่มแลกเปลี่ยนแรงงาน กลุ่มเพื่อน และความเชื่อมโยงของผู้อุปถัมภ์ กับผู้ได้อุปถัมภ์ และอธิบายให้ เห็นว่าโครงสร้างของหมู่บ้านที่มีโครงสร้างเป็นทางการ ไม่มีความสำคัญต่อกลุ่มผู้ที่จะเคลื่อนย้าย ซึ่งเมือง เพราะขาดความผูกพันของคนในกลุ่มเหล่านี้

McGee (1968 ; ข้างต้นจาก Fuller, et al. 1963 : 105) ระบุว่า ผลที่ตามมาของโครงข่าย ทางสังคมคือโอกาสใหม่ ๆ อาจเกิดจากเหตุผลของความผูกพันทางสังคมมากกว่าความต้องการทาง เศรษฐกิจ การติดต่อสื่อสารจากเพื่อนและญาติทำให้แรงงานในพื้นที่ต้นทางได้รู้ถึงสภาพปลายทาง

เพื่อนและญาติจะถูกพิจารณาว่าเป็นแหล่งของข่าวสารที่ไว้วางใจได้ และสามารถพึงพอใจ ดังนั้น ข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในเมืองส่วนใหญ่มากจากแหล่งนี้ (นิสากร วิทยปรีชาภูล, 2533) ปัจจัย เกี่ยวกับระบบทางและการคมนาคม อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในระยะแรก ๆ รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานจะมีรูปแบบการข้ายกต้นไปในระยะทางไกล ๆ ก่อน จะไม่ข้ายตรงไปสู่เมืองใหญ่ในทันที และผู้หญิงจะมีการข้ายกต้นในระยะทางสั้นกว่าผู้ชาย ในปัจจุบันปัญหา เกี่ยวกับระบบทางและการคมนาคมเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการย้ายต้นเพิ่มขึ้น

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงเป็นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและ ผลการศึกษาวิเคราะห์วิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวทางเพื่อวิเคราะห์ถึงปรากฏการณ์ในพื้นที่ศึกษา ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจและสังคมที่จะส่งผลถึงรูปแบบการเคลื่อนย้าย แรงงานในพื้นที่ศึกษา

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับพรอมแคนและการข้ามชาติ (Boundary and Transnationalism)

การศึกษาเรื่องข้ายแดนมี 2 แนวทางหลักดังนี้

2.5.1 พรอมแคนทางด้านภูมิศาสตร์และดินแดนของรัฐ (Landscape State) เพื่อแสดง ให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของสังคมและวัฒนธรรมของประชากรในรัฐชาติซึ่งเป็น สิ่งที่มีที่อยู่ประจำและไม่สามารถเคลื่อนย้าย (Fixed) ไปยังที่อื่น ๆ หรือเคลื่อนย้ายออกจากกันได้ ความหมายของ พรอมแคน คือ เส้นเขตแดน (Boundary Line) ที่เป็นเส้นสมมติตั้งต้นและชุดสิ่งสุด ขอบเขตอธิปไตย สร้างกระบวนการควบคุมพื้นที่แบ่งแยกความเหมือน ความเป็นพวกร่วมกัน กับ ความแตกต่าง ความเป็นอันระหว่างผู้คนที่ต่างฝ่ายของเส้นพรอมแคน การเคลื่อนย้ายของผู้คน ข้ามพรอมแคนรัฐชาติจะเกิดขึ้นอย่างเสรีไม่ได้ (ปั่นแก้ว เหลืองอรุณศรี, 2542 : 2) หากมีการ เคลื่อนย้ายตำแหน่งที่อยู่แบบไม่เป็นที่เป็นทางที่ไม่ได้รับอนุญาตเป็นทางการ (Unauthorized movement) ทั้งภายในและภายนอกพรอมแคนจึงนับเป็นปัญหาที่ไม่ปกติ สร้างปัญหาที่รัฐชาติต้องเข้า ไปจัดการ แนวคิดดังกล่าวนี้ จึงเป็นการมองพรอมแคนในฐานะองค์ประกอบสำคัญของรัฐชาติ ที่มีบทบาทหน้าที่ในการผูกโยงประวัติศาสตร์ของมนุษย์และสังคมเข้ากับการดำรงอยู่ของรัฐชาติ อันถาวนานาเป็นศูนย์กลางของชีวิตทางสังคมของคนและวัฒนธรรม

2.5.2 พรอมแคนของพื้นที่เคลื่อนไหวและเลื่อนไหล (Fluid – Scapes) เป็นพรอมแคน ที่แตกต่างออกไปจากแนวคิดแรกโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ ไม่จำเป็นจะต้องมีพื้นที่ติดต่อกันเสมอไป อาจจะแยกกันอยู่ หรือไปสัมภคดในพื้นที่อื่นก็ได้ ซึ่งในช่วงระยะเวลาเริ่มต้นศตวรรษที่ 21 เป็นต้น นานั้น แนวคิดแบบดังคेनที่ว่า พรอมแคนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเคลื่อนที่หรือเลื่อนไหลได้ในรัฐชาติ ได้ถูกท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ในการกำหนดความเหมือนและความแตกต่างของ

สังคมและวัฒนธรรมถูกมองและตรวจสอบด้วยแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีการเคลื่อนที่ – เลื่อนไหลและความໄร์ขอบเขตของการดำเนินชีวิต พร้อมแคนเป็นปรากฏการณ์โลกภิวัตน์และการเคลื่อนย้ายถ่ายเททางวัฒนธรรมระดับโลก (Global Culture flows) มี การเดือนไหว้และ การเคลื่อนย้ายของคน การเคลื่อนไหวของกระแสเงิน กระแสเทคโนโลยี และความคิดข้ามอาณาบริเวณทั่วโลก เป็นคุณลักษณะใหม่และเฉพาะของสังคมสมัยใหม่ในยุคที่สืบเนื่องระหว่างพรอมแคน กล้ายเป็นสิ่งที่เดือนทาง (Appadurai,1996)

แนวคิดที่ว่า พรอมแคนเป็นพื้นที่เคลื่อนไหวและเลื่อนไหว (Fluid – Scapes) ไม่ใช่สิ่งใหม่แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาอย่างช้านานและเกิดขึ้นตลอดเวลา งานของ ประสิทธิ์ ลีปีรีชา (2545) มองการเคลื่อนย้ายเป็นประวัติศาสตร์ของชาวมีงเป็นกลไกเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของชาวมีงเข้าด้วยกัน พรอมแคนรัฐชาติต่างหากที่เป็นประดิษฐ์การใหม่ที่ขัดขวางให้กระบวนการเดินทางเคลื่อนย้ายข้าม พรอมแคนที่มีมาก่อนให้สลับซับซ้อนมากขึ้นเท่านั้นเอง สองคดีสองกับงานของวัฒนธรรม บัวแดง (1998) และ วันดี สันติวุฒิเมธี (2545) ที่ได้ใช้วิธีการทางชาติพันธุ์วรรณ (Ethnographics) อธิบายกระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางชาติพันธ์ของชาวไทยใหญ่ในเขตชายแดนไทย – พม่า ที่มองพรอมแคนในฐานะที่เป็นพื้นที่ขยายขอบของอำนาจรัฐชาติ เป็นอาณาบริเวณที่ชุมชนได้ประสบความเป็นคนชาญของพื้นที่ให้กล้ายเป็นสูญญากาศทางสังคม ด้วยการสร้างความหมาย และตีความใหม่ ด้วยความเชื่อและอุดมการณ์ของชุมชนเพื่อประสบความໄร์อำนาจของชุมชนชาย ขอบให้กล้ายเป็นแหล่งอ้างอิงทางอำนาจเพื่อการดำรงอยู่ได้อย่างอยู่รอด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมี มากย่างยาวนาน

แนวคิดเรื่องพรอมแคนได้ก้าวข้ามเขตแคนรัฐชาติสู่กระบวนการความเป็นตัวตน และความหมายใหม่ที่หลากหลายและมีพลังด้วยความเฉพาะของตัวเอง ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดการข้ามชาติ (Transnationalism) ถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่สองคดีสองกับแคนโลกภิวัตน์ และรัฐชาติ เมื่อจากมักมองว่าการข้ามชาติเป็นกิจกรรมที่ทำให้รัฐแต่ละรัฐเปลี่ยนแปลงและลดความสำคัญลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเศรษฐกิจ ที่ถูกกำกับโดยบรรษัทข้ามชาติ อย่างไรก็ตามแนวคิดการข้ามชาตินี้ได้มีเพียงมิติเดียวที่ผ่านความร่วมมือกันทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่การข้ามชาติยังเกี่ยวไปถึงการอพยพข้ามถิ่นของผู้คนทั้งโดยภูมิภาคและผิวภูมิฯ รวมทั้งกิจกรรมการค้าที่ทั้ง ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายด้วยเช่นกัน นำมาซึ่งทั้งการลอบครุยและการเข้มงวดที่มากขึ้นของรัฐ ในบริเวณเส้นเขตแคน และถูกผ่านแคนต่างๆ (จันทร์ ชนะวัฒนาวงศ์ และคณะ, 2553)

แนวคิดลักษณะข้ามชาติ หรือภาวะข้ามชาติ เป็นกระบวนการอพยพข้ามพรอมแคนสร้าง และรักษาฯ ายให้ความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่เชื่อมสังคมที่คนเหล่านี้ถือกำเนิดเข้ากับสังคมที่พวกรเข้าพักพิงเข้าด้วยกัน องค์ประกอบที่สำคัญ

ของภาวะข้ามชาติหรือลักษณะข้ามชาตินั้นก็คือ ความหลากหลายของความเกี่ยวพันที่ผู้อพยพข้ามพรมแดนสร้างไว้อย่างต่อเนื่องทั้งในสังคมนาตุกุนิและสังคมในประเทศพักพิง Lionnet & Shin (2005) กล่าวถึงลักษณะข้ามชาติว่า คือพื้นที่ของการแลกเปลี่ยน และการมีส่วนร่วมในทุกที่ที่กระบวนการการทำให้เป็นพันธุ์ทาง (Hybridization) เกิดขึ้น และในทุกที่ที่ยังเป็นไปได้ที่พหุวัฒนธรรมยังถูกผลิต และแสดงตนโดยไม่มีความจำเป็นที่ศูนย์กลางต้องเข้ามายืนเป็นสื่อกลางนิยามของลักษณะข้ามชาติ เช่นนี้ยอมรับว่า ลักษณะข้ามชาติเป็นส่วนหนึ่งของการกระบวนการโลกภาคี แต่ในขณะเดียวกันลักษณะข้ามชาติถูกขยายบทให้น้อยกว่า และจำกัดกระจายกว่า

เดชา ตั้งสีฟ้า (2549) เห็นว่า ผู้สนใจชีวิตทางสังคมระดับโลกจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่เรียกรวมๆ ได้ว่า ลักษณะข้ามชาติ (Transnational) ซึ่งมิใช่มีเพียงความร่วมมือในระดับรัฐชาติ หรือที่มีรัฐชาติเป็นตัวแสดงหลักเท่านั้น แต่ยังรวมถึงลักษณะข้ามชาติของทุน พหุผู้คน และพหุวัฒนธรรมที่ไม่กลมกลืนกับแนวทางของรัฐชาติด้วย ซึ่งรวมถึงกิจกรรมการตัดผ่านเส้นแบ่งเขตแดนของรัฐชาติที่มีลักษณะพิเศษหมาย ตามวิถีกรรมที่มีรัฐเป็นศูนย์กลาง ไม่ว่าจะเป็นการค้าชายแดนที่พิเศษหมาย การเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย เป็นต้น

ในศตวรรษที่ 21 ที่โลกภาคีเป็นระเบียนของการเมืองโลกในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าลักษณะข้ามชาติถูกนำมาใช้ในการอธิบายสถานการณ์ของผู้อพยพระหว่างประเทศ (International immigration) ที่ได้นำมาซึ่งการอพยพของ “คนต่างด้าวที่เป็นอื่น” จากโลกที่สามเข้าสู่โลกที่หนึ่ง ที่มาพร้อมกับการค้าที่ขยายไปทั่วโลก และการติดต่อสื่อสารที่ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว การเคลื่อนย้ายของผู้คนข้ามชาติที่ผูกติดมาด้วยทุน วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งกระทบต่อเส้นที่เคยบรรจบกันระหว่างรัฐ-ชาติและสังคมที่เจือจางลง เดชา ตั้งสีฟ้า (2549) กล่าวว่าลักษณะข้ามชาติสามารถจำแนกได้ดังนี้

(1) ลักษณะข้ามชาตินิยมจากข้างบน (Transnationalism from Above) เป็นลักษณะข้ามชาติที่ชี้ให้เห็นการบูรณาการความเป็นสามัญของโลกภาคีที่ก้าวข้ามเส้นแบ่งเขตแดนของรัฐ-ชาติ และเส้นแบ่งอื่นๆ เพื่อก่อรูป平淡เสรีระดับโลก ลักษณะพันทางของวัฒนธรรม และการขยายอุดมการณ์ประชาธิปไตยตลอดจนสิทธิมนุษยชนสามาถ การข้ามชาติรูปแบบนี้มาในกลุ่มบรรษัทข้ามชาติ ทุนการเงิน สื่อระดับโลก และกระบวนการต่างๆ ในโครงสร้างระดับมหาภาคที่ควบคุมโดยชนชั้นนำ

(2) ลักษณะข้ามชาตินิยมจากล่าง (Transnationalism from Below) เป็นการนำเสนอ ลักษณะข้ามชาติที่เสนอภาพโลกภาคีแบบเลวร้าย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อม สุขภาวะ ช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจนที่กว้างขึ้น รวมทั้งกระบวนการกดดันที่บุคคลแรงงานจาก “โลกที่สาม” ที่นำไปสู่ความมั่งคั่งของซีกโลกหนึ่งอ่อนราคากองซีกโลกได้ แรงงานเหล่านี้เป็นผลพวง

ของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้แรงงานเคลื่อนข้ายอกราชเรื้อรตามแนวคิดของอัปป้าดูไร (Appadurai, 1996) กระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้เกิดการไหลเวียนของวัฒนธรรมในมิติต่าง ๆ ข้ามรัฐชาติด้วยความรวดเร็ว ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ข่าวสารข้อมูล เงินทุน แนวคิด และอุดมการณ์ โดยที่รัฐไม่สามารถควบคุมได้ ความเป็นชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา มีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับความแตกต่างหลากหลาย การเคลื่อนข้ายของทุนทำให้เกิดการอพยพไปทำงานหางานในต่างประเทศมากขึ้น หันนักลงทุน นักท่องเที่ยว นักวิชาชีพชั้นสูง และชนเดียวกันก็กล่าวให้เกิดกลุ่มแรงงานข้ามชาติ โสเกนิข้ามชาติ ส่งผลให้มีผลทั้งทางบวกและทางลบ กับผู้คนที่เกี่ยวข้อง กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบทางลบทำให้เกิดคนชายขอบ (marginal people) ที่มีวิถีชีวิตที่แตกต่างจากคนที่อยู่เดิม นับเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด กล่าวคือการอพยพมีทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ทำให้ตอกย้ำในสถานะที่ไม่ได้รับการเหลียวแลจากทั่วโลก และนายจ้างเท่าที่ควร ไม่มีสวัสดิการภายใต้กฎหมายในสังคมใหม่ ภายใต้รัฐและทุนที่จัดระบบระเบียบภายใต้รัฐใหม่ที่ไม่ได้รับการยอมรับ คนเหล่านี้ต้องต่อสู้ด้วยตนเอง ผสมผสานและปรับตัวตลอดเวลาในกระแสวัฒนธรรมโลกภิวัตน์ ภายใต้ความซับซ้อนของอำนาจ ระหว่างรัฐและผู้ประกอบการ

การข้ามชาติในลักษณะนี้อาจเรียกว่าเป็น “ขบวนการต่อต้านโลกภิวัตน์” เช่น กลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สภาพแรงงาน องค์กรทางศาสนา กลุ่มเคลื่อนไหวเพื่อสันติภาพ กลุ่มศรีนิยมหรือกลุ่มที่เคลื่อนไหวในประเด็นเพศสภาพที่ชูประเด็นในเรื่องท้องถิ่นนิยมเป็นหลัก ซึ่งนักวิชาการบางคนรวมรูปแบบของเครือข่ายผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย และกิจกรรมของคนกลุ่มนี้ในฐานะชุมชนข้ามชาติจากข้างล่างคัวย

สำหรับประเทศไทยในเอเชีย-แปซิฟิก มีประวัติศาสตร์การอพยพโดยข้ายถื่นของผู้คนที่มั่นคงและเป็นวัฒนารากฐาน ที่เป็นไปทั้งเพื่อเป้าหมายทางการค้า การทำงาน ศาสนาหรือวัฒนธรรม การอพยพโดยข้ายได้นำไปสู่การเชื่อมร้อยที่สถาบันชั้นนำระหว่างอาณานิคมต่าง ๆ กับกลุ่มทางชาติพันธุ์ต่าง ๆ ซึ่งในยุคก่อนรัฐสมัยใหม่ ลักษณะเศรษฐกิจของบริเวณนี้เน้นที่ลักษณะทางเศรษฐกิจการเกษตร การข้ายถื่นออกไปต่างประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตภายใต้กฎหมายเป็นเรื่องต้องห้าม ยกเว้นแต่เพื่อเป้าหมายทางการค้าหรือการทำงานชั่วคราว อย่างไรก็ตามการพัฒนาชั่วคราวได้นำไปสู่การตั้งถิ่นฐานในดินแดนที่เดินทางเข้าไป การก่อตั้งรัฐอาณาจักร ได้นำไปสู่การอพยพเพื่อเป็น

๑	๒	๓	๔
---	---	---	---

ของการบริหารกิจการสาธารณสุข รวมทั้งการเกณฑ์แรงงานและการค้า ดังนั้นกลุ่มผู้อพยพในช่วงแรก บางกลุ่มจึงเดินทางกลับบ้านเกิดของตนเอง ขณะที่กลุ่มอื่นๆ ได้ตั้งรกรากและก่อตั้งอาชญาเป็นประชากรท้องถิ่นของดินแดนนั้นๆ บางกลุ่มที่ตั้งรกรากแต่ไม่ถูกกลืนภายใต้การทำให้ตอกย้ำในฐานะ

ชนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรม หรือศาสนา ซึ่งนัยยะสำคัญของการทำความเข้าใจการอพยพของผู้คนก่อนรัฐชาติสมัยใหม่ จะทำให้เข้าใจการก่อรูปของการเคลื่อนไหวข้ามชาติร่วมสมัย บางชุมชนที่ผู้อพยพเดินทางออกไปยังพื้นที่อื่นๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงโดยประเพณียาวนานกับประเทศที่ผู้อพยพเดินทางเข้าไป ความพยาภานของรัฐ-ชาติที่ก่อตัวขึ้นโดยมีจุดหมายที่จะควบคุมการเคลื่อนไหวของผู้คนข้ามแดน มักจะกีดขวางประเพณีที่มีประวัติอันยาวนาน เช่นเดียวกับมิติทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจยุคใหม่

อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ทศวรรษ 1970 การอพยพโดยข้ามของผู้คนในภูมิภาคนี้ที่วิถีความเข้มข้นขึ้นด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ

(1) ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองที่ถูกเชื่อมโยงเข้ากับสภาพแวดล้อมโลกในยุคสังคมร้าย แลกระบวนการก่อร้ายรัฐ-ชาติสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของผู้ถังขังจำนวนมากหลังไฟล์ไปมาทั้งในและนอกภูมิภาค

(2) ระบบเศรษฐกิจที่เพื่องฟูในเอเชียและผลลัพธ์ของการพัฒนาที่ไม่เท่ากัน เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญในการให้คลบป่าของการอพยพเพื่อการทำงานจากประเทศที่มีจำนวนแรงงานล้นเกินและเศรษฐกิจชะงักงันไปสู่ประเทศที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ทั้ง 2 ปัจจัยเป็นทั้งมรดกและความต่อเนื่องของบรรดาผู้อพยพข้ามชาติ ซึ่งหากแก้การที่รัฐสมัยใหม่จำกัดความคุ้ม แม้ว่าจะมีความพยาภานของบรรดาผู้นำในภูมิภาคเอเชียที่จะปฏิเสธชุมชนที่ข้ามชาติเข้ามายังรัฐของตนก็ตาม แต่คงยากที่จะปฏิเสธว่าการข้ามชาติของผู้คนเป็นแหล่งที่มาของคุณค่าทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมมากกว่าที่จะคุกคาม ถ้าชนกลุ่มน้อยที่สามารถได้รับสิทธิเท่ากับเศรษฐกิจสังคมและการเมือง มีส่วนร่วมของพวกเขายังคงมีแนวโน้มที่จะรักษาระบบเครือข่ายข้ามชาติของตนภายใต้เงื่อนไขการร่วมสมัย และยังประโภชน์ให้แก่รัฐชาติที่ตนเข้าไปตั้งหลักแหล่งด้วย

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การเคลื่อนข้าย้ายแรงงานของผู้คน สิ่งของ ความคิดหรือวัฒนธรรมระหว่างพื้นที่ที่มีความห่างกันทางภาษาภาพ ทำให้ช่องว่างทดสอบเข้าหากันจนพร้อมเดินทางรัฐชาติหรือพร้อมเดินทางวัฒนธรรมไม่เป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนข้าย้ายแรงงาน (ปุญญา รัตนพุกษ์, 2545) ปรากฏการณ์ข้ามพรัมเดน (Transnational issues) ทำให้ Jin ตนาการ ความคิดและการรับรู้ของผู้คนที่อยู่ข้ามแดน ข้ามพื้นที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคมการสร้างพื้นที่และสถานที่ใหม่ของคนข้ามแดนที่ไม่ได้ถูกจำกัดไว้เฉพาะในพื้นที่เดียวที่หนึ่งหรือบ้านเกิดเมืองนอนของตัวเองเท่านั้น แต่มีการเชื่อมโยงข้ามพื้นที่ผ่านการคิดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น ในส่วนวัฒนธรรมข้ามแดน บริษัท

เงินทุนข้ามชาติ (Transnational Corporation) และหน่วยลงทุนระดับปัจเจกชนต่างกันมีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนข่ายเงินทุน ทรัพย์สินและสิ่งของข้ามแดน ทั้งในรูปแบบการลงทุนข้ามชาติ การผลิตสินค้า การกระจายสินค้า ส่วนครัวเรือนก็มีส่วนช่วยเหลือกันทางเศรษฐกิจ โดยการส่งเงินกลับเข้ามาช่วยเหลือครอบครัวในท้องถิ่นหรือช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ ที่บ้านเกิด และวัฒนธรรมข้ามพรมแดนซึ่งส่งผลถึงการผลิตและการผลิตซ้ำทางความคิด จินตนาการ ศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิตหรือสิ่งรอบตัวผ่านการเชื่อมโยงถึงสถาบันสังคม เช่น ครอบครัว ตลาด รัฐ ซึ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมลูกผสม ซึ่งเกิดจากการปรับวิถีชีวิตของแรงงานเพื่อให้อยู่ในสังคมใหม่ได้อย่างราบรื่น

2.6 การศึกษาด้วยวิธีการเปรียบเทียบ (Comparative Approach)

วิธีเปรียบเทียบ (Comparative approach) สามารถทำได้ในหลายลักษณะ เช่น การเปรียบเทียบข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลคนเดียวหรือการเปรียบเทียบข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลายคน หรือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบตลอดเวลา (Constant comparative method or analysis) คือการที่ผู้วิจัยต้องเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูลที่มีอยู่ก่อน มีการเก็บข้อมูลเพิ่ม และวิเคราะห์เปรียบเทียบตลอดเวลา จนกว่าข้อมูลจะตกผลึกแต่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน การเปรียบเทียบข้อมูลถือเป็นหัวใจในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลเชิงคุณภาพ เพราะช่วยส่งความหมายของข้อมูลให้เห็นเด่นชัดขึ้น นอกจากนี้ Neuman (2006) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบใช้ได้ดีในการวิจัยที่ผู้วิจัยมีข้อมูลอยู่อย่างน้อยสองชุด ที่ผู้วิจัยต้องการเน้นการหาแบบแผนอย่างสมำเสมอในบริบททางสังคม และวัฒนธรรมพร้อมทั้งวิเคราะห์หาคำอธิบาย โดยใช้การเปรียบเทียบสองลักษณะ คือ เปรียบเทียบหาแบบแผนที่เหมือนกัน (Method of agreement) และเปรียบเทียบหาแบบแผนที่แตกต่างกัน (Method of difference) ส่วนการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative analysis) เป็นการจำแนกแยกแยะให้เห็นความเหมือนและความต่างกันของข้อมูล กระบวนการวิจัยโดยใช้การศึกษาแบบเปรียบเทียบมีขั้นตอนดังนี้

2.6.1 อธิบายประเด็นสำคัญของ วิธีการวิจัยแบบเปรียบเทียบ คือ คำถามใดเป็นคำถามที่จะต้องอธิบายและทำให้เราเข้าใจเป็นต้องเปรียบเทียบ อะไรเป็นลักษณะสำคัญของวิธีการศึกษาแบบเปรียบเทียบ

2.6.2 สร้างแนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสมกับกระบวนการศึกษาแบบเปรียบเทียบ ประเมินความเชื่อมั่นภายใน (Internal validity) และประเมินด้วยว่าสามารถนำมาอธิบายกระบวนการทางการเมือง และสังคมโดยทั่วไปได้หรือไม่ (External validity)

2.6.3 อกิจกรรมหลักการของวิธีการศึกษาเปรียบเทียบในฐานะที่กระบวนการวิธีนี้เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ไปสู่เป้าหมายในการวิจัย กล่าวคือวิธีการศึกษาแบบเปรียบเทียบควรใช้เครื่องมือวิจัยชนิดใดในการทำวิจัยเพื่อตอบคำถามวิจัย และจะออกแบบการวิจัยประเภทใด

การศึกษาวิจัยการเมืองและสังคมเชิงเปรียบเทียบสามารถนิยามได้สองแนวทางหนึ่ง คือการนิยามบนฐานของประเด็นที่จะศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นประเด็นในระดับระบบต่าง ๆ ของการเมืองและสังคม (Lane and Ersson, 1994; Keman, 1997) และสอง นิยามด้วยการอธิบายลักษณะต่าง ๆ ที่เชื่อว่าเป็นการขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับการเมืองและสังคม (Macridis and Burg, 1991; Almond et al., 1993) ที่มักเป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างของกระบวนการวิธีการศึกษาแบบเปรียบกับวิธีการวิจัยแบบอื่น ๆ ในทางการเมืองและสังคมศาสตร์ แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นจุดเริ่มต้นที่มีประโยชน์ แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะเพียงพอในการศึกษาวิจัย การศึกษาวิจัยแบบเปรียบเทียบจะต้องได้รับการอธิบายในด้าน “การออกแบบเชิงทฤษฎี” และ “กลยุทธ์การวิจัย” โดยมีเป้าหมายการวิจัยเป็นพื้นฐานหรือเป็นเครื่องช่วยนำทาง (จะอธิบายอย่างไร) การจะทำเช่นนี้ ทำได้ด้วยการกำหนดแนวคิดของ “การเมืองและสังคม” ให้ชัดเจน และสร้างแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวทางการ “เปรียบเทียบ” อย่างแท้จริง รวมทั้งต้องมีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางการเมืองในสังคมต่าง ๆ ด้วย (Collier, 1993; Landman, 2003)

นอกจากนี้ กติกาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นจะต้องสามารถเขียน “กลยุทธ์การวิจัย” ซึ่งมุ่งการอธิบายที่มากกว่าการบรรยายปรากฏการณ์ทางการเมืองโดยการเปรียบเทียบปรากฏการณ์ต่าง ๆ ระหว่างต่างระบบ ต่างเวลา หรือต่างรัฐชาติ ในที่นี้ นักวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบมักไม่แสดงหรืออธิบายกระบวนการวิธีการศึกษา แต่เริ่มศึกษาวิจัยโดยไม่ตระหนักรู้ว่าทฤษฎีกับวิธีการวิจัยต้องอิงอาศัยกันหรือสอดคล้องสัมพันธ์กัน (Stepan, 2001).

สำหรับเป้าหมายของการศึกษาวิเคราะห์แบบเปรียบเทียบคือการอธิบาย “ข้อสังสัย” ที่จำเป็นต้องใช้การเปรียบเทียบ ซึ่งสืบเนื่องมาจากการให้เหตุผล ดังนั้น การวิจัยแบบเปรียบเทียบจึงจำเป็นต้องใช้การให้เหตุผลในการสนับสนุนข้อสรุปให้มีน้ำหนัก และจำเป็นต้องมีกระบวนการวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบเปรียบเทียบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญอันดับแรกคือ การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Landman, 2003) ซึ่งสองอย่างนี้สัมพันธ์กัน โดยทั่วไปมักเป็นการเปรียบเทียบประเด็นเดียวจากหลายกรณีศึกษา ตัวแปรในการศึกษาก็จะมีน้อยกว่า (Ragin, 1987)

Sartori (1991 : 244--5) เน้นว่า เราต้องเปรียบเทียบเพื่อควบคุมตัวแปรหรือความหลากหลายของหน่วยที่เราศึกษาซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี ในความเป็นจริง นักวิจัยพยายามที่จะระบุเงื่อนไขที่จำเป็นและเพียงพอที่เกิดขึ้นได้ในความเป็นจริง อาจกล่าวได้ว่านักวิจัย

สามารถอนุมานได้ว่า เงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้เกิดขึ้นได้เท่าๆ กัน ยิ่งเปรียบเทียบได้จริง (มาก) เท่าใด ความสัมพันธ์ระหว่างคำถามวิจัยกับการออกแบบการวิจัย ก็มีแนวโน้มที่เป็นการวิจัยแบบ “เปรียบเทียบ” มากขึ้นเท่านั้น และผลการวิเคราะห์ก็จะมีความเป็นบวก (เหตุเป็นผล) มากขึ้น (more positive) ดังนั้น เมื่อเราพิจารณากรณีต่างๆ ที่สัมพันธ์หรือเกิดขึ้นในระยะเวลาเดียวกันด้วยแล้ว ก็เป็นไปได้ว่าเราจะได้ข้อสรุปที่น่าสนใจ และเป็นที่น่าพอใจ ดังนั้น สิ่งสำคัญก็คือการควบคุมปัจจัย แวดล้อมหรือบริบทต่างๆ จำเป็นต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความจำเป็น ในจำนวนกรณีศึกษา ที่เหมาะสม “ไม่ว่าจะเป็นข้ามภาคส่วนหรือข้ามช่วงเวลา ขึ้นอยู่กับคำถามวิจัย ดังนั้น มีเหตุผลสมควร ที่จะสรุปดังที่ Dalton (1991) ได้สรุปไว้ว่า แทนจะเป็นไปไม่ได้เลยที่จะเข้าใจงานที่อธิบายการเมือง และสังคมโดยไม่เปรียบเทียบให้เห็นอย่างชัดเจน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำแนกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.7.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

อรุณ ชัยณรงค์ (2545) ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในภาคลังกา ประเทศไทยมาแล้วซึ่ง ผลกระทบศึกษาพบว่า ปัจจัย ที่นำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่า อัตราการว่างงาน ที่มีสูง และระดับของการมีงานทำที่ต่ำ การไม่สามารถหางานทำได้ตามความต้องการ ความสามารถ ของคนได้ ในจังหวัดสตูล โดยสารสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ บนบรรณเนียน ประเพณี ภาษา วัฒนธรรม ชีวิตความเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกับจังหวัดสตูล ความต้องการท่องเที่ยวหาประสบการณ์ ชีวิต การศึกษาเพื่อฝุ่นฟูหรือเครื่องญี่ปุ่นที่เดินทางไปทำงานที่ภาคลังกา ประเทศไทยมาแล้วซึ่ง ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่เป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ไทยของจังหวัดสตูล ที่เดินทางไปทำงานในภาคลังกา ประเทศไทยมาแล้วซึ่ง คือระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าระดับค่าจ้างและเงินเดือนในจังหวัดสตูล

วิงคเลลส์ และแอดเกอร์ (Winkels and Adger, 2002) ศึกษา การค้ำรชีพอย่างยั่งยืน และการอพยพในเวียดนาม โดยเน้นความสำคัญของทุนทางสังคมในฐานะที่เป็นแหล่งที่มาให้เข้าถึง ทรัพยากรของผู้อพยพจากบริเวณที่รบกวนคุ่มปากแม่น้ำในภาคเหนือ ไปยังที่ราบสูงทางภาคใต้ของ เวียดนาม พบว่า ทุนทางสังคม ในลักษณะของเครือข่ายการอพยพ เป็นทรัพยากรสำคัญที่จะตัดสิน การค้ำรชีพอย่างยั่งยืนของผู้อพยพและครอบครัว โดยเฉพาะการอพยพในระยะทางไกล โดยผ่าน ทางช่องทางและการปรับตัวในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ใหม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ชนิดขององค์ความรู้ที่ผู้อพยพมีก่อนที่จะอพยพ ความแตกต่าง

ทางค้านสังคม วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อมของพื้นที่เดินกับพื้นที่ใหม่ที่จะอพยพไป ความสามารถในการเข้าถึงทุนค้านต่าง ๆ ของผู้อพยพ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ทรัพยากรบุคคลและ ทรัพยากรธรรมชาติ ใน การลงทุนในระบบการผลิต รวมทั้งทุนทางสังคม

ทฤษฎี ทับพิดา (2546) ศึกษาชีวิตแรงงานต่างชาติชาวกัมพูชาในกิจกรรมส่ง สินค้าทางน้ำ พบร่วม สาเหตุของการขับถ่ายดื่นของแรงงานต่างชาติชาวกัมพูชาในกิจกรรมส่งสินค้า ทางน้ำเกิดจากปัจจัยผลักจากประเทศกัมพูชาได้แก่ ความยากจนและการไม่มีที่ดินทำกินเป็นของ ตนเอง และปัจจัยดึงจากประเทศไทยคือ มีแหล่งจ้างแรงงานไร้ฝีมือขนาดใหญ่และมีเพื่อนหรือญาติ ที่มาทำงานอยู่ก่อนแล้ว สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างชาติชาวกัมพูชาในกิจกรรมส่ง สินค้าทางน้ำจะพกอาศัยอยู่ร่วมกัน เมื่อเข้ามาทำงานในกิจการนี้แล้วจะใช้ชีวิตอยู่ที่พักและที่ทำงาน กิจกรรมในชีวิตประจำวันหลังจากลับจากที่ทำงานແທນทุกอย่าง ตั้งแต่การกินอยู่หลับนอนและ นันทนการ จะดำเนินอยู่ภายในบ้านไม่ห้องแควห้องน้ำเท่านั้น กระบวนการปรับตัวทางสังคมและ วัฒนธรรมของกลุ่มแรงงานต่างชาติชาวกัมพูชาในกิจกรรมส่งสินค้าทางน้ำ พบร่วมแรงงานมีความ พยายามที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนไทยมีความสนใจที่จะพูดภาษาไทย และเรียนรู้ภาษาไทย แรงงาน กลุ่มนี้นับถือศาสนาพุทธและมีขนบธรรมเนียมประเพณีคล้ายคลึงกับคนไทย แรงงานที่มาทำงาน ส่วนมากมักเป็นผู้ที่เกยอาศัยอยู่ตามชายแดน ซึ่งมีการไปมาหาสู่กับชาวไทยอยู่บ้างแล้ว จึงสามารถ สื่อสารในภาษาไทยได้บ้างพอสมควรและมีบ้างบางคนที่สามารถพูดภาษาไทยได้อย่างชัดเจน

ตามarenal (Camarena, 2004: 1-2, 6) ศึกษาเรื่อง การอพยพและเครือข่ายแบบ ไม่เป็นทางการ : กลุ่มที่มีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงในการลดความยากจน โดยศึกษา ประวัติศาสตร์ของการตั้งบ้านบนอย่างไม่เป็นทางการของบ้านหนองบัวทองได้ สถาป. ดาว พบร่วม การอพยพเข้ามาอยู่ในหมู่บ้านหนองบัวทองได้ของผู้หญิงนั้น อาศัยสหกรณ์การทอผ้าและเครือข่าย อย่างไม่เป็นทางการของระบบเครือญาติในการเข้ามาอยู่ในหมู่บ้านซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องการให้ความ ช่วยเหลือ เพียงแค่ ลูกค้าใช้จ่ายในการอพยพเข้ามาในระยะแรกเท่านั้น ไม่ใช่เป็นการให้ความ ช่วยเหลืออย่างถาวรนอกจากนี้ ตามarenalยังสรุปว่า แนวโน้มของการอพยพในปัจจุบันเป็นการ อพยพเพื่อหารงานทำ และติดตามครอบครัวที่อพยพไปทำงานทำ ซึ่งมีการลงทุนในการอพยพมากขึ้น และเป็นการอพยพไปอยู่ในเวลาที่นานกว่าในอดีต รวมทั้งยังเป็นการอพยพเข้าไปอยู่ในพื้นที่ ที่หลักหลาຍขึ้น และเข้าไปทำงานที่หลักหลาຍในชุมชนเมือง เครือข่ายทางสังคมและการจัดตั้ง องค์กรต่าง ๆ ก็มีความหลักหลาຍขึ้นเช่นกัน

ณัฐกรณ์ ไชยแก้ว (2547) ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของ แรงงานพม่าในเมืองเชียงใหม่ กล่าวถึง เมืองเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางความเจริญของภาคเหนือ แรงงานพม่าซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะเข้ามาทำงานหารรายได้เพื่อส่งเงินไปให้ทาง

บ้าน โดยแรงงานพม่าส่วนใหญ่ที่เข้ามาในเมืองเชียงใหม่ อาศัยอยู่ตามชายแดน ห่างไกลความเจริญ การศึกษา ข่าวสาร ทำให้ความรู้ทางด้านการเมืองต่ำ ดังนั้นจึงไม่ปรากฏบทบาททางด้านการเมืองในสังคมไทย

ประมวล สุขกลต่อม (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานลาวอพยพในภาคอีสานเขตจังหวัดมุกดาหาร จากการศึกษาพบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนใหญ่จะมีปัจจัยจากภายในประเทศเป็นตัวผลักดันให้แรงงานลาวอพยพเข้ามารаботาที่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะจังหวัดมุกดาหารที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวซึ่งทำให้เกิดการหลั่งไหลลักลอบเข้ามารаботาในจังหวัดมุกดาหารเป็นจำนวนมากทั้งในลักษณะที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ดังนั้นทางรัฐบาลไทยจึงมีตัวบทกฎหมายเข้ามารองรับการหลั่งไหลเข้ามายังแรงงานลาวอพยพนอกจากนั้นยังกล่าวถึงสภาพทางภูมิศาสตร์โดยทั่วไปของสปป. ลาว ตลอดจนสภาพทางภูมิศาสตร์โดยทั่วไปของจังหวัดมุกดาหารที่เอื้อต่อการเข้ามายังแรงงานลาวอพยพ

รัตนารณ์ พวงพัฒนา (Rattanaporn Poungpattana, 2007: Web site) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงงานย้ายถิ่นชาวเวียดนามในสะหวันนะเขต สปป.ลาว: การศึกษาผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจของการย้ายถิ่นในภูมิภาค ระหว่างปี 2005-2006 กล่าวถึง การหลั่งไหลเข้ามารаботาที่ทำงานของแรงงาน เวียดนามในสปป. ลาว แขวง สะหวันนะเขต ที่พบว่า ปัจจัยดึงดูดทางเศรษฐกิจของแรงงานอพยพเวียดนามทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตะวันตกเฉียงเหนือ และ ชายแดนตะวันตกของเวียดนาม ทางภาคกลาง รวมทั้ง เวียดนาม กว่างจิ เหงะstan และ หง่ายเซ่อง ที่เดินทางเข้ามารаботาที่ทำงานในสปป. ลาว เมื่อจากปัจจัยผลักดันทางความหนาแน่นของประชากรเวียดนามในสังคมเมืองนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากจึงส่งผลให้เกิดการว่างงาน เพราะโอกาสในการทำงานนั้นมีน้อย ประกอบกับ ปัจจัยดึงดูดทางด้านเศรษฐกิจที่ค่าเงินของลาวนั้นมีอัตราสูงกว่าเวียดนามและแรงงานอพยพเวียดนามนั้นมีทักษะทางด้านอาชีพมากกว่าแรงงานลาว โอกาสในการหางานก็สูงกว่าแรงงานลาว ประกอบกับ ค่าตอบแทนในการทำงานที่ลาวนั้นสูงกว่าอยู่เวียดนามจึงส่งผลให้แรงงานเวียดนามเลือกที่จะเดินทางเข้ามารаботาที่ทำงานในลาวนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการก่อสร้าง เป็นต้น

แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตประหนึ่ดเงินโดยการพกไว้กับเพื่อนและญาติอยู่ด้วยกันราว 10- 20 คน บ้านเช่าราคาราว 1,500 – 3,000 บาทต่อเดือน สำหรับผู้ที่มีภาระอยู่ด้วยภารຍาที่จะทำกับข้าวให้คนทั้งบ้านกิน ซึ่งติดกันละ 20 บาทต่อมื้อ ดังนั้นแรงงานเหล่านี้จึงสามารถที่จะลดค่าใช้จ่ายและเก็บเงินได้มาก เมื่อได้ค่าจ้าง คนงานเหล่านี้ก็จะแยกเงินเป็นคอลาร์สหรัฐเก็บไว้หรือเป็นบัญชีเงินฝากในธนาคารสะหวันนะเขต เมื่อกลับบ้าน ก็จะนำเงินกลับบ้านด้วย สามีภรรยาบางคู่ที่ลูกให้ญาติหรือปู่ย่าตายายคุ้มครองที่เวียดนาม คนเหล่านี้จะใช้วิธีส่งเงินเป็นงวด ๆ อย่าง

สม่ำเสมอ คุณงานเหล่านี้โทรศัพท์ติดต่อทางบ้านปีละ 2-3 ครั้ง และกลับบ้านปีละ 2 ครั้ง คุณงานบางคนกล่าวว่า บางทีต้องจ่ายเงินให้ตำรวจที่เรียกร้องเงินค่าวิชัย

ในประเด็นทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาค รัตนากรอี้ขังระบุว่า แรงงานอพยพชาวเวียดนามเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าใช้สำหรับประเทศเวียดนามและลาว คุณเหล่านี้มีส่วนในการทำงานฝีมือที่คุณล้ำทำไม่ได้ และส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่เวียดนามใช้ในหมู่บ้านชนบทที่ยากจน แต่การมีอยู่ของแรงงานเวียดนามก็เป็นความสองคมเช่นกัน ในเมืองของผลประโยชน์และความปลดภัยของชาติ แรงงานเวียดนามที่มีอยู่จำนวนมากในตลาดแรงงานฝีมือของคาว อาจนำไปสู่ปัญหาที่งานส่วนใหญ่ตอกยื่นเมื่อของแรงงานต่างชาติ แรงงานลาวเข้าถึงโอกาสในการทำงานได้จำกัด แรงงานชาวเวียดนามมีสถานะที่เด่นกว่าแรงงานห้องถัง ซึ่งเป็นผลดีต่อ ci'ko เวียดนาม แต่สำหรับแรงงานลาว ที่มีทักษะด้อยกว่า ทำงานไร้ฝีมือ ได้รับค่าแรงต่ำกว่า และขาดโอกาสที่จะพัฒนาฝีมือของตน นอกจากนี้ แรงงานอพยพชาวเวียดนามที่เพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ เมื่อจากโอกาสในการทำงานมีสูง จึงทำให้ปัญหาการว่างงานของชาวลาวเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจทำให้แรงงานเหล่านี้หันไปทำงานที่ประเทศอื่นได้

พินลด ตึกขาว (2548) ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่อำเภอ ก่อ起 จังหวัดเชียงใหม่: สาเหตุและผลกระทบ พนบว่า ปัจจัยที่อื้อ起 อำนาจด้วยการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวได้แก่ สภาพพื้นที่ของอำเภอ ก่อ起 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว อิทธิพลของผู้ประกอบการ ความร่วมมือของประชาชน ขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอ ก่อ起 และส่งผลกระทบต่อความมั่นคง สังคม สาธารณสุข สิทธิมนุษยชนการเมือง และเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภอ ก่อ起 ระดับปานกลาง

พศิน แตงขาว และคุณอื่นๆ (2551) กล่าวถึง ประเทศไทยเวียดนามมีภาวะความตึงเครียดทางด้านตลาดแรงงานสูง เนื่องจากประชากรเวียดนามมีจำนวนมากและอยู่ในวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงส่งผลให้อัตราทางด้านพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ รวมทั้ง ที่ดินในการอยู่อาศัยมีปริมาณจำกัด ที่ดินสำหรับเกษตรกรรมรุ่นใหม่มีปริมาณลดลง ทั้งบริเวณจังหวัดที่อยู่ในสังคมเมืองและสังคมชนบท จึงทำให้โอกาสในการหางานทำนั้นยากลำบาก ประกอบกับที่อยู่อาศัยค่อนข้างแพง ส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานเวียดนามต้องอพยพเข้าไปอยู่ในเขตอุตสาหกรรมใหม่ ส่งผลให้เกิดการบุกรุกเข้าไปทำงานในประเทศไทยติดต่อ คือ กัมพูชา ลาว และ ไทย เป็นต้น

วัชรี ศรีคำ (Watcharee Srikham, 2551) กล่าวถึง แรงงานจากประเทศไทยเวียดนาม มีการเข้ามาอย่างต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

เมื่อมีโครงการพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก – ตะวันตก (East – West Corridor) ที่มีการพัฒนาเส้นทางจากแขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาวไปยังชายแดนของเมืองคานัง ประเทศเวียดนาม ทำให้การคมนาคมขนส่งเป็นไปอย่างสะดวกสบายขึ้น ประกอบกับมีรถประจำทางระหว่างทั้งสองเมืองคงค่า ทำให้การข้ายกน้ำไปทำงานในสปป. ลาวมีความสะดวกมากขึ้น แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในสปป. ลาวจึงมีจำนวนมากขึ้นในระยะไม่กี่ปีที่ผ่านมา ประกอบกับสปป. ลาว เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญในการทำงานบริเวณเขตอุตสาหกรรมเมืองเศรษฐกิจของลาว เช่น จำปาสัก สะหวันนะเขต และเวียงจันทน์ เป็นต้น

ศุภารี สันติพลวุฒิ (2543) ศึกษาเกี่ยวกับการข้ายกน้ำในระดับมหภาค สามารถพิจารณาตามแบบจำลองพื้นฐานได้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ แบบจำลองลักษณะแรก เรียกว่า Active model เป็นการพิจารณาที่มีสมมุติฐานว่า การข้ายกน้ำเป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผลเพื่อที่จะเสาะแสวงหาที่อยู่อาศัยหรือเพื่อการทำงานที่ดีกว่าเดิม การพิจารณาตามลักษณะแบบจำลองนี้จึงมักพบว่า นักวิเคราะห์การข้ายกน้ำส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจคือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการข้ายกน้ำ โดยผู้ข้ายกน้ำจะข้ายกน้ำที่มีความยากจนไปสู่พื้นที่ที่มีโอกาสมากกว่า ดังเช่นที่ระบุไว้ในกฎแห่งการข้ายกน้ำของ Revennstein หรือตามที่ Todaro ได้ชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างของรายได้ระหว่างชนบทและในเมืองคือปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สูงใจให้มีการข้ายกน้ำ สำหรับแบบจำลองที่เรียกว่า Passive model เป็นการพิจารณาว่าการข้ายกน้ำเป็นผลพวงของการตอบสนองต่อเงื่อนไขที่ผลักดันให้มีการข้ายกน้ำ โดยที่ผู้ข้ายกน้ำอาจมิได้ทำการประเมินเทียบทางเลือกต่าง ๆ อย่างสมเหตุสมผล ดังเช่นที่ Everett Lee ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางสังคมในท้องถิ่นด้านทาง (Area of origin) และในท้องถิ่นปลายทาง (Area of destination) อาจมีทั้งปัจจัยบวกและปัจจัยลบที่สูงใจหรือผลักดันให้เกิดการข้ายกน้ำขึ้น อันเป็นที่มาของการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยผลัก-ดึงดูด (Push-pull factors) การข้ายกน้ำซึ่งแพร่หลายต่อมา อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์การข้ายกน้ำในระดับมหภาคในทางปฏิบัติโดยทั่วไปมีการพัฒนาแบบจำลองทั้งสองลักษณะเข้าด้วยกัน โดยการพิจารณาปัจจัยที่กำหนดการข้ายกน้ำ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางประชากรและปัจจัยทางสังคม ซึ่งได้ประยุกต์กรอบการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่กำหนดการข้ายกน้ำเข้า โดยมีข้อสันนิษฐานในเบื้องต้นว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดการข้ายกน้ำเข้าในประเทศไทย ประกอบกับข้อจำกัดทางด้านข้อมูลในระดับมหภาค จึงได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาถึงผลกระทบของการข้ายกน้ำไว้ที่ผลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ เนื่องจากลักษณะของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิต ไม่ว่าจะเป็นสาขาเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรม จะมีผลอย่างสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม

กิริยา ภูมิพลการ และธนาพงษ์ โพธิปติ (2551: Web site) ศึกษาผลกระทบของ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและแรงงานพม่า โดยศึกษา ถึงปัจจัยที่มีผลต่อข้ายอกและข้าขึ้นของแรงงานไทยในจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศพบว่า การข้ายถือน ของแรงงานในประเทศไทย เป็นการข้ายระหว่างจังหวัดใกล้เคียงมากกว่าจังหวัดที่อยู่ห่างไกลกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า จำนวนผู้ข้ายออกจะมีจำนวนมากในจังหวัดต้นทางที่มีประชากรจำนวนมาก ผลผลิตมวลรวมสูง และอัตราการว่างงานสูง จำนวนผู้ข้ายเข้าจะมีจำนวนมากในจังหวัดปลายทาง ที่มีประชากรจำนวนมาก ผลผลิตมวลรวมสูง และอัตราการว่างงานต่ำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการ เคลื่อนย้ายของแรงงานพม่าเข้าสู่จังหวัดต่างๆ นั้น ได้แก่ ระยะห่างจากจังหวัดถึงชายแดนพม่า ยิ่งจังหวัดอยู่ใกล้กับชายแดน ก็ยิ่งจะมีแรงงานพม่าจำนวนมาก นอกจากนี้ ผลผลิตมวลรวมและ จำนวนประชากรของจังหวัดก็มีผลตึงดุจให้แรงงานพม่าพยายามอีกด้วย

ในส่วนที่สองได้ศึกษาด้วยเพื่อประเมินสัดส่วนจำนวนแรงงานที่เคลื่อนย้ายจริง กับจำนวนแรงงานที่คาดการณ์จากสมการลดด้อย พบร่วมว่า จังหวัดตามมีค่าดัชนีสูงเมื่อเปรียบเทียบกับ จังหวัดอื่นๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ส่วนดัชนีสำหรับการข้ายถือนของแรงงานพม่านั้น ตากก็เป็นจังหวัดที่มีค่าดัชนีสูงที่สุดในเขตเศรษฐกิจชั้นกัน ส่วนจังหวัดที่มีค่าดัชนีสำหรับ การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยต่ำ ได้แก่ จังหวัดนครพนม และจังหวัดที่มีค่าดัชนีสำหรับการเคลื่อนย้าย แรงงานพม่าต่ำ ได้แก่ จังหวัดเชียงรายและจังหวัดอุตรธานี ในส่วนสุดท้าย ได้ทำการประมาณ จำนวนแรงงานที่จะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อการพัฒนาให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษมีผลให้ระยะทางไปสู่จังหวัด นั้นๆ ตื้นลงและผลผลิตมวลรวมของจังหวัดสูงขึ้นพบว่า การลดลงของระยะทางและการเพิ่มขึ้น ของผลผลิตมวลรวมในอัตราเท่าๆ กัน มีผลให้แรงงานไทยข้ายเข้าสู่จังหวัดหน่องคายในอัตรา เพิ่มขึ้นสูงกว่าจังหวัดอื่นๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ แต่มีผลให้แรงงานต่างด้าวข้ายเข้าสู่จังหวัดตากและ จังหวัดเชียงรายในจำนวนและอัตรามากกว่าจังหวัดอื่นๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

Nguyen Thi My Van (2010) ศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานในแนวเศรษฐกิจ ตะวันออก-ตะวันตก กรณีศึกษาเวียดนาม งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลในส่องดำเนินของจังหวัดเดือยเทียนเชว หรือเว้ จากการสัมภาษณ์แรงงานเวียดนามจำนวน 250 คนและเจ้าหน้าที่รัฐ แรงงานเวียดนามนิยม ไปทำงานในจำนวนมากที่สุด ในบรรดาประเทศในแนวเขตเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก เนื่องจาก มีศักยภาพในทางเศรษฐกิจ การเดินทางที่สะดวก การตรวจตราบัตรเดินทางชายแดนที่เร็วและ ค่าธรรมเนียมถูก รวมทั้งงานที่หาง่ายในพื้นที่ปลายทาง เป็นปัจจัยสำคัญที่พบว่ามีผลต่อการ เคลื่อนย้ายแรงงาน บทบาทของโครงข่ายทางสังคมที่เชื่อมระหว่างต้นทางและปลายทาง และ เชื่อมโยงระหว่างแรงงานในลาวและผู้ที่อยู่ในเวียดนาม มีผลในการให้ความคุ้มครองและให้ความ ปลอดภัยแก่แรงงานในพื้นที่ปลายทาง ปัญหาที่แรงงานเวียดนามประสบในพื้นที่ปลายทางคือ

การเข้าถึงบริการทางสังคมในประเทศไทยล่า�ั้น การถูกทำร้าย ถูกเอาเปรียบและกลาโหมเป็นแรงงานผิดกฎหมายเนื่องจากขาดเอกสารทางการ การอพยพไปทำงานในประเทศแนวเขตเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการต่อสู้กับความยากจนของแรงงานเมืองเดือที่อยู่ในเชื้อชาติไทย

ดังนี้จะเห็นได้ว่า ทุนทางสังคม ในลักษณะของเครือข่ายการอพยพ เครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการของระบบเครือญาติ มีเพื่อนหรือญาติที่มาทำงานอยู่ก่อนแล้ว สภาพทางภูมิศาสตร์โดยทั่วไปที่เอื้อต่อการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติโครงการพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก – ตะวันตก (East – West Corridor) ทำให้การคุณนาคมขนส่งเป็นไปอย่างสะดวกสบายขึ้น ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง ได้แก่ ความยากจนและการไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง ความหนาแน่นของประชากร และปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง คือ มีแหล่งจ้างแรงงานไร้ฝั่งเมืองใหญ่ โอกาสในการหางาน ค่าเงินของลาวและไทยมีอัตราสูงกว่าในประเทศต้นทาง ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าที่เดิม

2.7.2 กระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติ

นนพพัทธ์ นุริตมนต์ (2549) ศึกษาวิธีชีวิตแรงงานประมงต่างด้าว : กรณีศึกษาถูกเรื่องประมงสัญชาติพม่าในชุมชนชาวประมงปากน้ำหลังสวน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ส่วนใหญ่พยพมาจากเมืองทวาย ทางตอนใต้ของประเทศไทย พม่า ด้วยเรือโดยสารประเภทต่าง ๆ จากการสอบถามเข้ามาสะพานปลาจังหวัดระนอง อาศัยเครือข่ายนายหน้าหรือญาติพี่น้องที่มีประสบการณ์การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเดินทางและติดต่อที่พักให้

ประเสริฐ รักไทยดี และลือชัย วงศ์ทอง (2009 : Web site) ศึกษาวิธีชีวิตแรงงานอพยพชาวพม่า ในจังหวัดระนอง พบว่า กระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติของแรงงานอพยพชาวพม่า ส่วนใหญ่เดินทางจากเกาะสองของพม่าเข้ามาซ่องทางท่าเรือสะพานปลา อำเภอเมือง ซึ่งเป็นช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวนหนึ่งเดินทางไปเข้าที่ท่าแพนายจ้างโดยตรง ซึ่งเป็นการเข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย และมีค่าใช้จ่ายyanพาหนะมาที่ชายแดนพม่า ต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 200-1,000 บาท และค่าyanพาหนะชายแดนส่วนใหญ่ต้องจ่ายประมาณ 30 บาท ค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหารระหว่างการเดินทางในพม่าประมาณ 500 บาทขึ้นไป และต้องเสียค่าท่าน้ำ 30 บาท ที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง แรงงานอพยพชาวพม่า ให้เหตุผลของการอพยพเข้าประเทศไทยว่า เพราะสาเหตุของความลำบากในการทำมาหากิน ความแร้นแค้น และเห็นว่าประเทศไทยทำงานได้ง่ายกว่า ซึ่งการอพยพก็จะมาเป็นกลุ่ม ส่วนใหญ่ไม่ต่ำกว่า 50 คน เกือบครึ่งละ 50.0 ต้องมีญาติ

พื้นอ่องมาด้วย 1-2 คน จำนวนเกือบครึ่งต่อครึ่งมีเพื่อนที่อยู่ในประเทศไทยช่วยงานให้ทำ และติดต่อหางานด้วยตนเอง

2.7.3 การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ

วรรณ พั้งสาวภาคย์ (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้เข้ามาด้วยกัน ข้ามชาติชาวพม่า ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่าแรงงานผู้เข้ามาด้วยกัน ข้ามชาติชาวพม่า ปรับตัวได้ปานกลาง เมื่อแบ่งตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่สาย 2-7 ปี 8-13 ปี และ 14-19 ปี พบว่า แรงงานผู้เข้ามาด้วยกัน ข้ามชาติชาวพม่า มีคะแนนการปรับตัวเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ ในอำเภอแม่สาย การวิเคราะห์การคัดถอยเชิงพูดแบบขั้นตอน เพื่อแสดงปัจจัยที่มีผลต่อ การปรับตัว ของแรงงานผู้เข้ามาด้วยกัน ข้ามชาติชาวพม่า พบว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับ การปรับตัวของ แรงงานผู้เข้ามาด้วยกัน ข้ามชาติชาวพม่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่สาย รายได้ การศึกษา ประสบการณ์การเข้ามาด้วยกัน สถานภาพ สมรส (หน้ายา หย่า แยก และสมรสแต่ไม่ได้อยู่กับคู่สมรส) และการติดต่อกับบ้านเกิด โดยตัวแปร ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปรับตัวได้ร้อยละ 22.1

สัญญา โพธิ์ทองคำ (2550) ศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวแรงงานต่างด้าวพม่า ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ในงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 18-39 ปี มีเชื้อชาติพม่า ระดับการศึกษาได้รับการศึกษา 6 ปี มีอาชีพรับจ้างในงานประมง และ ทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว พบว่า รายได้ในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้เฉลี่ย 7,000 บาท โดยมีรายได้ในครอบครัวอยู่ระหว่าง 4,000-25,000 บาท ครอบครัวที่ไม่มี หนี้สินในครัวเรือนส่วนใหญ่ไม่มีการส่งเงินกลับบ้าน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากระบุว่ามีสมาชิก ในครัวเรือนเพียง 2-3 คน กลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่มีบุตรมีจำนวนมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบ ครัวเรือนเป็นแบบอยู่เพียงครอบครัวคนเดียวมีจำนวนมากที่สุด

จากการวิเคราะห์คัดถอยพูดคุณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล ทั่วไป บทบาทหญิงชายในครัวเรือน บทบาทหญิงชายในวิถีชีวิตชาวพม่า การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยด้านศาสนา กับสัมพันธภาพในครอบครัว พบว่า เพศ มีอิทธิพลในเชิงแปรผันตามกัน กับสัมพันธภาพในครอบครัว การศึกษามีอิทธิพลในเชิงแปรผันกับสัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา มีอิทธิพลในเชิงแปรผันตามกัน กับสัมพันธภาพในครอบครัว โดยตัวแปร เพศ การศึกษา และปัจจัยด้านศาสนา ร่วมกัน สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพในครอบครัว ได้ร้อยละ 31.5

อุบลวรรณ รัตนวิรเมธิกุล (2550) ศึกษาประวัติความเป็นมา และการเข้ามาด้วยกัน ฐานของชาวไทยเชื้อสายเวียดนาม ในเขตเทศบาลอุบราชธานี สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

และสังคมของชุมชนชาวเวียดนามในเขตเทศบาลกรุงเทพมหานครนี้ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมชาวเวียดนามในเขตเทศบาลกรุงเทพมหานครนี้ พบว่า ชาวเวียดนามเข้ามาในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี หลังสังค์รุ่งที่สอง พ.ศ. 2482 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายภายนอก ได้รับการพิจารณาจากรัฐบาลไทยให้ได้สัญชาติไทย โดยเรียกว่า “คนไทยเชื้อสายเวียดนาม”

ผลการศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนชาวเวียดนามในเขตเทศบาลกรุงเทพมหานครนี้พบว่า ชาวเวียดนามตั้งแต่อีตันนี้ ไม่สามารถจะเลือกประกอบอาชีพได้ตามอิสระเสรี เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการควบคุมคนต่างด้าวปัจจุบันสามารถประกอบอาชีพได้ย่างแพร่หลายส่วนมากเป็นธุรกิจร้านอาหาร ในด้านสภาพการศึกษาของคนไทยเชื้อสายเวียดนามอีต่อไปได้รับการศึกษา ปัจจุบันถูกほとนชาวเวียดนามได้ศึกษาในระดับการศึกษาที่สูง ๆ ขึ้น ในด้านโครงสร้างทางสังคมความสัมพันธ์ระหว่างกุ่มคนของชาวเวียดนาม การจัดตั้งสมาคมคน เวียดนาม ก่อตั้งธุรกิจและก่อตั้งเครือญาติ ในด้านการเมืองมีส่วนร่วมเพียงแค่ให้สนับสนุนทางด้านสังคม เช่นการช่วยเหลือเชิงจากกุ่มคนไทยที่มีส่วนสัมพันธ์กับคนเวียดนามเพียงเท่านั้น

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมชาวเวียดนาม พบว่า ชาวเวียดนามประกอบอาชีพได้หลากหลายปัจจุบันและอาศัยความรู้จากประสบการณ์ที่อาศัยอยู่กับคนไทยในเขตพื้นที่ได้หลากหลาย ปัจจุบันและอาศัยความรู้จากประสบการณ์ที่อาศัยอยู่กับคนไทยในเขตพื้นที่ในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง จนประสบความสำเร็จในทุกวันนี้ ในด้านประวัติศาสตร์การเข้ามาทำธุรกิจของชาวเวียดนามเลือกเข้ามาจังหวัดอุบลราชธานี เพราะเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ และสภาพเศรษฐกิจดีที่มีการอพยพเข้ามาน

Nguyen Thi Hai Yen (2008) ศึกษาเรื่อง Gender, Class and Nation in a Transnational Community Practices of Identity among Undocumented Migrant Workers from Vietnam in Bangkok พบว่า การสร้างอัตลักษณ์ทางสังคมในช่วงเปลี่ยนผ่านของชุมชนแรงงานเวียดนามในภาคบริการที่ไม่มีเอกสารในการทำงาน ในบริบทของการเป็นแรงงานผิดกฎหมาย เป็นแรงงานชั่วคราวที่มาจากการมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานที่ใหม่ป่ายครั้ง ทำให้แรงงานเหล่านี้แยกตัวออกจากชุมชนเวียดนามที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มีเวลาและไม่สามารถสร้างเครือข่ายสัมพันธ์กับแรงงานที่มีประสบการณ์สูงในพื้นที่ได้ แม้ว่าชุมชนเวียดนามตั้งเดิมในกรุงเทพฯ จะมีบทบาทในการทำงานแรงงานเหล่านี้ก็ตาม ก่อตั้งแรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานใหม่ได้พยายามสร้างชุมชนของตนเอง ทั้งในด้านเพศสภาวะ ครอบครัวและชุมชน ให้มีอัตลักษณ์ มีความเป็นชาติพันธุ์และสำนักในความเป็นชาติ เพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสร้างความชอบธรรมในการควบคุมแรงงานเวียดนามทั้งในฐานะที่เป็นแรงงานและเป็นผู้หกผึ่ง

เวียดนาม โดยใช้ความเป็นเพศหญิงและอัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ให้บิด อัตลักษณ์ของแรงงานหญิง เวียดนามซึ่งคงครอบคลุมถึงการเป็นผู้หญิงแล้วหาเลี้ยงครอบครัว มีความรับผิดชอบในการดูแลและทำให้ครอบครัวรวมทั้งชุมชนสามารถเดี้ยงตนเองได้ วิธีที่ใช้ในการลดการต่อต้านและความขัดแย้งทางเพศในชุมชนของแรงงานเวียดนามนั้น ใช้ลักษณะความสัมพันธ์ทางเครือญาติเข้ามาช่วย

Le Nhan Tam (2011) บทหลวงในหนองบัวลำภู ระบุว่า แรงงานเวียดนาม ในหนองบัวลำภูมีประมาณ 25-30 คน แต่จะมีคนใหม่เข้ามาแทนคนเก่าอยู่ตลอดเวลา เนื่องจาก คนเก่ามักจะเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นที่ได้ค่าจ้างมากกว่า เนื่องจากหนองบัวลำภูเป็นจังหวัดเด็กค่าจ้างจึงต่ำกว่าในเมืองใหญ่ แต่มีแรงงานเวียดนามที่อยู่ 2-5 ปี ไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น ให้เหตุผลว่า แม้จะได้ค่าจ้างต่ำ แต่ค่าครองชีพในหนองบัวลำภูก็ต่ำด้วย ทำให้เขากินออมเงินได้มากกว่าการไปทำงานในเมืองใหญ่ที่ค่าจ้างสูงแต่ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายก็สูงตามไปด้วย แรงงานเวียดนาม มักทำงานกับคนไทยเชื้อสายเวียดนามที่อยู่ในพื้นที่นานา นายจ้างจะมีที่พักและอาหารให้ซึ่งที่พักนั้นมีสภาพที่ดีและสะดวกกว่าที่ในเวียดนามมาก แม้จะถูกค่าจ้างจับกุมบ้าง แต่การจับกุมแรงงานเวียดนามมักมีการส่ง返ให้ทราบล่วงหน้า แรงงานจะไปหลบที่วัด และกลับมาทำงานหลังจากนั้น อาจจะมีบางคนที่ต้องถูกจับกุม แต่ก็จะได้รับการปล่อยตัวมาในที่สุด

แรงงานเหล่านี้ ส่วนใหญ่มาจากภาคเหนือของเวียดนาม คือจังหวัดห่าติญห์ แหงงาน แทญห์หัว ฟูดาćeและชาวบีญห์ เป็นพื้นที่ที่ยากจน ประสบภัยธรรมชาติทุกปีขาดแคลน ที่ดินทำการเกษตรและมีการจ้างงานในพื้นที่ตอนข้างน้อย ทำให้แรงงานเหล่านี้อพยพเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ของเวียดนาม บางส่วนไปเป็นแรงงานข้ามชาติ ในไดหัน มาเลเซีย และเกาหลี ซึ่งมักจะจำนำองที่ดินเพื่อหาเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างแดนกับบริษัทจัดหางาน ส่วนแรงงานเวียดนามที่ทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่ไม่มีนายหน้า เนื่องจากใช้เครือข่ายของญาติพี่น้องและเพื่อนในการหางาน รวมทั้งสามารถเดินทางมาได้อย่างสะดวก แรงงานเวียดนามในไทยส่วนใหญ่อายุระหว่าง 16-25 ปี เรียนไม่จบชั้นมัธยมศึกษา บทหลวงชาวเวียดนามพยานม ให้แรงงานเวียดนามเข้ามาร่วมพิธีและกิจกรรมในโบสถ์วันอาทิตย์ และพาไปร่วมกิจกรรมในโบสถ์ที่อุตรารานีเดือนละครั้ง มีการจัดสวดเป็นภาษาเวียดนามให้แรงงานเวียดนามในขอนแก่น ซึ่งมีผู้เข้าร่วมครั้งละประมาณ 50 คน นอกจากนี้ยังมีการจัดสวดในกรุงเทพฯ แต่ยกเลิกไปเนื่องจากมีการจับกุมแรงงานเวียดนามหลังการทำพิธี ในบริเวณไกลีเคียง และศาสนิกชนที่มาร่วมพิธีไม่พอใจที่แรงงานเวียดนาม โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น ไม่สำรวมกิริยา สุนbumรี ทึ้งยะและวิวาทกันในโบสถ์ เนื่องจากแรงงานเวียดนามมักเป็นแรงงานในวัยหุ่นสาว ที่ได้รับการศึกษาในระดับต่ำกว่า มัธยมศึกษา และมาจากครอบครัวที่ยากจน จึงมักมีปัญหาในเรื่องการตระหนักรถึงคุณค่าในตนเอง

ความกลัวเนื่องจากเป็นแรงงานผิดกฎหมาย และความเครียดจากการทำงานหนัก ขาดครอบครัวและชุมชนที่จะช่วยเหลือทางค้านจิตใจ

วรรณทวี สุกานุวงศ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การเมืองเรื่องอัตลักษณ์: กรณีศึกษาผู้หญิงเวียดนามในหมู่บ้านแห่งหนึ่งที่ถูกขับไล่ที่ตั้งใหม่ใน สปป. ลาว พบร่วมนโยบายการพัฒนาเมืองและมาตรการในการรักษาความสงบเรียบร้อยของรัฐบาลลาว มีผลต่อการนิยามตนเองของผู้หญิงเชื้อสายเวียดนามในชุมชน ที่ผูกติดกับบ้าน เวียดนามในฐานะบ้านเกิดที่เชื่อมโยงกับความทรงจำ และมีระบบคุณค่าของคนเวียดนามที่มีครอบครัวเป็นศูนย์กลาง การบ้านไปอยู่ที่ตั้งใหม่ เป็นการบ้านที่ต้องการ บ้านที่ต้องการความสงบเรียบร้อย การสังคมของผู้หญิงเหล่านี้ ซึ่งเดิมมีพื้นที่ทางสังคมเป็นผู้หารายได้เข้าครอบครัว โดยการเป็นแม่ค้า สามารถตัดสินใจในการค้าขายได้ด้วยตนเอง ช่วยให้มีอำนาจต่อรองความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับสามี การบ้านที่ตั้งใหม่ ทำให้ผู้หญิงเหล่านี้ต้องสูญเสียอำนาจในการต่อรองและกลับเข้ามาอยู่ในระบบคุณค่าเดิมที่ผู้ชายเป็นใหญ่

2.7.4 นโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

ดัง ทาโโคลีและหัวว่าง (Dang, Tacoli, and Hoang, 2003: i) ศึกษาเรื่อง การอพยพในเวียดนาม โดยการทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มในปัจจุบัน รูปแบบ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบร่วม หลังจากที่รัฐบาลเวียดนามดำเนินนโยบายการปฏิรูปทางเศรษฐกิจ ตั้งแต่ปี 1986 เป็นต้นมา ได้มีการขยายความสัมพันธ์ทางการค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งทำให้เกิดการขยายตัวของแรงงานข้ามชาติที่ในด้านจำนวนและสถานที่ปลายทางที่อพยพไป รัฐบาลเวียดนามมีนโยบายส่งออก แรงงานไปต่างประเทศ ในช่วงทศวรรษที่ 1980-1990 ซึ่งแบ่งเป็นสามระยะ คือระยะที่ 1 และ 2 เป็นการส่งออกแรงงานไปยุโรปต่อวันออกและรัฐเชีย ส่วนในระยะที่สาม เริ่มตั้งแต่ปี 1994 ได้ส่งออกแรงงานไปยุโรปต่อวันออก ได้แก่ ไดหวน มาเลเซีย เกาะหลีใต้และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นแรงงานถูกกฎหมายที่มีสัญญาการทำงาน จำนวนแรงงานดังกล่าวเพิ่มขึ้นจากปี 1993 ที่มีเพียงไม่ถึงสี่พันคน เป็นสี่หมื่นหกพันคน ในปี 2002 ในจำนวนนี้ ตัวเลขของแรงงานหญิงได้ลดลงจากเดิมถึง ร้อยละ 18 เนื่องจากรัฐบาลเวียดนามมีความเข้มงวดในเรื่องสัญญาการทำงานบ้านและการทำงานในธุรกิจ บริการของผู้หญิง ผู้ศึกษาจึงเสนอให้รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำเนินนโยบายที่จะพัฒนาความเป็นอยู่ของผู้อพยพ โดยให้สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานของรัฐและการปกป้องสิทธิของผู้อพยพ โดยเฉพาะผู้อพยพที่มีรายได้น้อยในชุมชนเมือง ผู้หญิง และผู้อพยพที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์

หนังสือถือมีการบ้านถิ่นในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (เครือข่ายผู้บ้านถิ่นในลุ่มน้ำโขง, 2548: 116-159) กล่าวถึง ภาพรวมของสถานการณ์ภายในประเทศเวียดนามทางด้านคุณภาพชีวิต แรงงานเวียดนามหลังการปฏิรูปทางเศรษฐกิจในปี 2529 ซึ่งปรับเปลี่ยนจากระบบรวมศูนย์ไปเป็นระบบเศรษฐกิจแบบตลาดโดยมุ่งเน้นการขยายตลาดทางการค้าภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะ

ทางด้านแรงงานที่มีการส่งออกแรงงานเวียดนามไปปังประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ลาว พม่า กัมพูชา ตลอดจนประเทศไทยที่แรงงานเวียดนามอพยพเข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งเป็นประเทศที่สามารถในการเดินทางข้ามมาทำงาน นอกจากนั้นยังกล่าวถึง คุณภาพชีวิตในประเทศปลายทางที่เข้าไปทำงานซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะของการเข้ามาทำงานที่แตกต่างกัน อาริ การเข้ามาทำงานในลักษณะการอพยพข้ามถิ่นฐาน การเข้ามายังในรูปแบบการแต่งงาน การส่งออกแรงงานผ่านบริษัทส่งออกแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน

เชียรเทพ สุนทรนันท (2548) ศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่า ประเทศไทยได้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก ทั้งในภาคอุตสาหกรรม และภาคเกษตรกรรม เนื่องจากการขยายตัวในทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความต้องการ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ทำให้โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนไปแรงงานจากภาคการเกษตรอพยพเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น รวมทั้งแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศก็เพิ่มมากขึ้นด้วย ส่งผลให้แรงงานไร้ฝีมือขาดแคลน จึงมีการแก้ปัญหาโดยการใช้ แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ซึ่งแรงงานต่างด้าวนี้ส่วนใหญ่จะอพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ใกล้เคียงที่มีความเป็นอยู่ยากจนกว่าประเทศไทย เช่น พม่า กัมพูชา ลาว และเวียดนาม

การที่แรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา กามา รัฐบาลจึงมีนโยบายห้ามอย่างเร่งด่วนเพื่อผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศไทย แต่ก็ทำได้เพียงบางส่วนเท่านั้นเนื่องจากยังมีงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ เพราะเห็นว่าเป็นงานที่หนัก ยาก แล้วรายได้น้อย เช่น งานกรรมกรในรีสอร์ฟ งานก่อสร้าง งานกรีดยางพารา เป็นต้น ดังนั้นการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว จึงนับได้ว่า มีประโยชน์ในการใช้แรงงานเหล่านี้ทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย แต่ในขณะเดียวกัน แรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาการแย่งแรงงานของไทย ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคม

การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวมีทั้งประเทศที่ถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะเป็นคนสัญชาติอเมริกัน จีน ญี่ปุ่น ที่เข้ามาทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน ซึ่งจะไม่ค่อยมีปัญหานัก เพราะมีจำนวนน้อย ทำให้จ่ายต่อการควบคุม และจะได้รับความคุ้มครองดังเช่นแรงงานไทยทุกประการ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามายังโดยผิดกฎหมายนั้น มีเป็นจำนวนมากทำให้ยากต่อการควบคุมแรงงานดังกล่าว จากการศึกษาวิเคราะห์ มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ที่ใช้บังคับในประเทศไทยพบว่า กฎหมายบางฉบับในปัจจุบันมีความล้าหลังขาดความชัดเจน จึงก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติมากน้อย

นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายมักจะไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้น สามารถใช้กับแรงงานทุกคนที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นแรงงานที่มีสัญชาติไทยหรือไม่ ดังนั้นการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงควร มีการปรับปรุงแก้ไขมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนแน่นอนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป หลังจากที่รัฐบาลเวียดนามดำเนินนโยบายการปฏิรูปทางเศรษฐกิจ ตั้งแต่ปี 1986 เป็นต้นมา ได้มีการขยายความสัมพันธ์ทางการค้ากับประเทศไทยเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการขยายตัวของแรงงานข้ามชาติทั้งในด้านจำนวนและสถานที่ปลายทางที่อพยพไป รัฐบาลเวียดนาม มีนโยบายส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ใช้บังคับ ในประเทศไทยพบว่า กฎหมายบางฉบับในปัจจุบันมีความล้าหลังขาดความชัดเจน จึงก่อให้เกิด ปัญหาในทางปฏิบัติมากแรงงาน ต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายมักจะไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้น สามารถใช้กับแรงงานทุกคนที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคคุ่มแม่น้ำโขง: แรงงานเวียดนามในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มแรงงานเวียดนามที่ทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และเมืองไกสอน พมวihan แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ซึ่งมีระเบียบการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การดำเนินการรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่อง“แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคคุ่มแม่น้ำโขง: แรงงานเวียดนามในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ได้แก่ แรงงานเวียดนามที่เดินทางมาทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และเมืองไกสอน พมวihan แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 100 คน แบ่งเป็นแรงงานเวียดนามในไทยและลาว ประเทศละ 50 คน นอกจากนี้ ขั้นสัมภาษณ์นายจ้างในอุบลราชธานี จำนวน 10 คน เพื่อร่วมรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเวียดนาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเวียดนาม

3.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการศึกษาข้อมูลโดยการวิจัยภาคสนาม สัมภาษณ์แรงงานเวียดนามในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีและเมืองไกสอน พมวihan แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว การสัมภาษณ์จะมีนายจ้างชาวไทยเชื้อสายเวียดนามหรือชาวลาวเชื้อสายเวียดนามที่แรงงานรู้จัก

และคุณเคยดี เป็นผู้ที่นำผู้วิจัยเข้าพบปะ พูดคุยกับแรงงานเวียดนามในช่วงพักบริเวณที่พักของแรงงาน ซึ่งในระหว่างนี้เป็นการทำความรู้จักให้เกิดความคุ้นเคยก่อน แล้วจึงสัมภาษณ์เชิงลึกในครั้งต่อ ๆ ไป ใน การสัมภาษณ์เมื่อมีแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แต่มีการขอดบันทึกข้อมูล ที่ได้จากการพูดคุยหลังจากที่ยุติการสนทนากลับ นอกเหนือนี้ ยังใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ในด้านการพักอาศัย วิถีชีวิต ความเป็นอยู่และการปรับตัวของแรงงานในบริเวณที่พัก ซึ่งเป็นพื้นที่ที่แรงงานอยู่ร่วมกับชุมชนท้องถิ่นทั้งไทยและลาว พนักงานมาคุยกับคนไทยและคนชาวลาวทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยและสังคมลาว

3.2.3 ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูล สรุป อภิปรายผลและเสนอแนะ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำไปพร้อม ๆ กับการจัดเก็บข้อมูล โดยการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบในการวิเคราะห์ จากนั้นจึงสรุปและอภิปรายผล พร้อมทั้งระบุข้อเสนอแนะในตอนท้ายของการวิจัย

3.3 การดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาได้ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยไม่มีโครงสร้าง โดยผู้สัมภาษณ์ถามหลายคำถาม และเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้วิจัยจะต้องถามโดยให้แรงงานแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม บทบาทของผู้สัมภาษณ์มีความสำคัญสูงสุดในการสัมภาษณ์ ซึ่งจะต้องมีความชำนาญสูง โดยการกระตุ้นผู้ตอบให้ตอบอย่างเสรี ผู้สัมภาษณ์ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางในการแสดงความคิดเห็น ไม่มีการซึ่งนำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น ขอบเขตการอภิปรายและความสำเร็จของการวิจัยขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สัมภาษณ์ ปัญหาที่สำคัญเกิดจากการบันทึกปฏิริยาของผู้ตอบ และการจูงใจจิตให้สำนึกของผู้ตอบ การวิเคราะห์และการตีความหมายของข้อมูลขึ้นอยู่กับผู้ตีความ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ในการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กุ่มตัวอย่างแรงงานเวียดนามทั้งหมดโดยใช้นามสมมติของแรงงาน ให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา ซึ่งการนำเสนอข้อมูลของแรงงานที่สัมภาษณ์แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของแรงงานเวียดนามที่เดินทางมาทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และเมืองไกสอน พมวihan แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และภูมิลำเนาเดิมของแรงงานในประเทศไทยเวียดนาม เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำความเข้าใจภูมิหลังของแรงงานเวียดนาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเวียดนามมาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศไทยเวียดนามและปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทยและ สปป. ลาว ให้เข้ามารаботา

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเดินทางเข้ามารаботาของแรงงานเวียดนามในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และเมืองไกสอน พมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ได้แก่ รายละเอียดและวิธีการในการเดินทาง การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทยและ ลาว โครงข่ายทางสังคมในประเทศไทยเวียดนาม ในประเทศไทยและ สปป. ลาวที่ช่วยในการเดินทางเข้ามารаботา

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวของแรงงานเวียดนามในระหว่างการทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และเมืองไกสอน พมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ได้แก่ การปรับตัวในการทำงาน ที่อยู่อาศัย ทักษะทางภาษาการค้าเนินซีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือนายจ้างที่เป็นคนเวียดนามหรือคนไทยและคนลาวเชื้อสายเวียดนาม โครงข่ายทางสังคมในประเทศไทยและ สปป. ลาวที่ช่วยในการปรับตัวและการส่งเงินกลับบ้าน การปรับตัวของแรงงานกับชุมชนท้องถิ่นที่พักอาศัย รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานเวียดนามในทั้งสองพื้นที่

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ และสถิติอย่างง่าย เป็นการศึกษาแบบเปรียบเทียบ (comparative approach) ของประเทศไทยและ สปป. ลาว ซึ่งข้อมูลของการเปรียบเทียบในทางสังคมศาสตร์ มักใช้ในการศึกษาข้ามสังคม (Andreski, 1965 : 66) ความเห็นใจและความต่างของศึกษาข้ามสังคมมีส่วนสำคัญในการนำเสนอภูมิทัศน์ทางสังคม ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจ สามารถอธิบายและตีความผลที่หลากหลาย รวมทั้งกระบวนการและความสำคัญในการจัดการทางสังคมด้วย (Ragin, 1987 : 6)

โดยข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของแรงงานเวียดนามที่เดินทางมาทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และเมืองไกสอน พมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ได้แก่ข้อมูล เกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และภูมิลำเนาเดิมของแรงงานในประเทศไทยเวียดนาม จะใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ ใน การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำความเข้าใจภูมิหลังของแรงงานเวียดนาม

ส่วนข้อมูลในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเวียดนามมาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศไทยเวียดนามและปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทยและ สปป. ลาว ให้เข้ามารаботา และข้อมูลในตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ

เดินทางเข้ามารажกงานของแรงงานเวียดนามในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และเมืองไกสอน พนวihan แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาວ ได้แก่ รายละเอียดและวิธีการในการเดินทาง การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทยและลาว โครงข่ายทางสังคมในประเทศไทยเวียดนาม ในประเทศไทยและ สปป. ลาวที่ช่วยในการเดินทางเข้ามารา�กงาน

ข้อมูลในตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวของแรงงานเวียดนามในระหว่างการทำงาน ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และเมืองไกสอน พนวihan แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ได้แก่ การปรับตัวในการทำงาน ที่อยู่อาศัย ทักษะทางภาษาการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ กับเพื่อนหรือญาจ้างที่เป็นคนเวียดนามหรือคนไทยและคนไทยเชื้อสายเวียดนาม โครงข่ายทางสังคมในประเทศไทยและ สปป. ลาวที่ช่วยในการปรับตัวและการส่งเงินกลับบ้าน การปรับตัวของแรงงานกับชุมชนท้องถิ่นที่พักอาศัย รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานเวียดนาม ในทั้งสองพื้นที่ จะใช้การพรรณนาวิเคราะห์ เพื่ออธิบายและแยกแจงรายละเอียดของข้อมูลของแรงงานที่น่าสนใจและข้อความที่แรงงานเวียดนามให้สัมภาษณ์ ในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลนี้ ความสมูรรณ์และน่าสนใจยิ่งขึ้น

บทที่ 4

แรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว

แรงงานเวียดนามใน สปป. ลาว ใน การศึกษารั้งนี้ เป็นแรงงานเวียดนามที่ทำงาน ในแขวงสะหวันนะเขตซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดก่าวงจิและกว้างบิญห์ ประเทศเวียดนาม โดยมีถนนหมายเลข 9 ขาดานังผ่านสะหวันนะเขต เข้ามุกคาย ตามแนวเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก ในบทนี้จะกล่าวถึง แขวงสะหวันนะเขต ความสัมพันธ์ระหว่างลาวกับเวียดนาม แรงงานเวียดนามในลาวและแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

4.1 แขวงสะหวันนะเขต

ในเอกสาร “สะหวันนะเขต เส้นทางเดินทาง กิตติ ตามนอกร - ตามนอก” ขององค์การท่องเที่ยวแห่งชาติลาว (ນປປ.) ระบุว่า บรรพบุรุษชาวเมืองสะหวันนะเขตในปัจจุบันอพยพมาจากเมืองน้อยอ้อบหมู หรือเมืองแคนในอาณาจักรสินสองจุไท หรือเดิมนเป็นพูในเวียดนาม แล้วสร้างเมืองหลวงโพนสิน (บ้านโพนสินในปัจจุบัน) ขึ้นในสมัยอาณาจักรลาวล้านช้าง ซึ่งได้ชื่อจากท้าวหลวง และนางสิมมาคู่สามีภรรยา ผู้ริ่มก่อตั้ง เมื่อปี ค.ศ.1542 ท้าวเก้าสิมมะตี ลูกชายคนที่สองของท้าวหลวงและนางสีมา ได้ข้ายกอกรบครัวพร้อมด้วยญาติพี่น้องจำนวนหนึ่ง จากเมืองหลวงโพนสินไปตั้งเมืองใหม่ ที่ทุ่งนาคำ ริมฝั่งแม่น้ำโขง ตั้งชื่อว่า บ้านนาคำ และเปลี่ยนชื่อเป็นบ้านท่าแร่ เพาะปลูกสมบูรณ์ด้วยแร่ธาตุ จนถึงปี ค.ศ. 1896 ในยุคอาณานิคม ฝรั่งเศสได้ตั้งสำนักงานผู้ว่าการประจำแขวง ที่ท่าแร่ และได้รับการสถาปนาขึ้นเมืองกันทะบุลี และกลายเป็นแขวงใหม่มีชื่อว่า แขวงสุวรรณเขตเมื่อวันที่ 27 มีนาคม ค.ศ.1907 แต่คนที่ว่าไปเรียกต่างไปว่า สะหวันนะเขตมานานถึงปัจจุบัน สะหวันนะเขตตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางของ สปป. ลาว อยู่ห่างจากนครหลวงเวียงจันทน์ราว 480 กิโลเมตร ตั้งอยู่กึ่งกลางระหว่างจังหวัดมุกคายกับจังหวัดก่าวงจิ ของเวียดนาม ที่เชื่อมโยงไปเมืองเว้ และคานัง เป็นจุดเชื่อมเส้นทางคมนาคมทางบก ทางน้ำและทางอากาศ ทิศเหนือติดกับแขวงคำม่วน ทิศใต้ติดกับแขวงสาละวัน ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดก่าวงจิ และกว้างบิญห์ ประเทศเวียดนาม และทิศตะวันตกติดกับจังหวัดมุกคาย นครพนม อุบลราชธานี และอัมนางเชรุญของประเทศไทย โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกั้นชายแดน

แขวงสะหวันนะเขตมีเนื้อที่ 21,774 ตารางกิโลเมตร (ประมาณ 13.6 ล้านไร่) เป็นที่ราบร้อยละ 58.5 เนินเขาและภูเขาร้อยละ 41.5 ประชากรร้อยละ 90 ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพื่อบริโภคในครัวเรือน โดยมีผลผลิตเหลือเพื่อส่งขาย

ແຂວງສະຫວັນນະເບຕມີຄວາມອຸດນສນບູຮັບທີ່ດິນ ປ້າໄນ້ ແກ່ລ່າງນໍ້າ ແລະແຮ່ຮາຕູ ໄດ້ແກ່
ທຶນອ່ອນ ທຶນແກຣນິຕ ແຮລິກໄນ໌ ແຮ່ເຫັນ ຖອນຄໍາ ຖອນແຜງ ຍີປັ້ນ ໂດຍມີບົນຍັກ Minerals and Metals
Group or MMG ຂອງຈິນ ເປັນຜູ້ຄົງທຸນພລິຕທອນຄໍາ ແລະທອນແຜງສ່ວຍອອກ (ຊື່ກິຈການຕ່ອງຈາກບົນຍັກ
OZ minerals ຂອງອອສເຕຣເລີບ) ຂ້າວ ຂ້າວໂພດ ຜ້າຍ ໄນຢູ່ຄາລີປັດສ ພາສູນ ອ້ອຍ ຄ້ວ່ເງິວ ຄ້ວ່ເລື່ອງ
ຄ່ວົດສິນ ລະຫຸ່ງ ມັນສຳປະລັດ ກະເທິນ ແລະອ້ອຍ ແຂວງສະຫວັນນະເບຕມີຫຼຽກຮ່ວມທາງເສຍຫຼູກິຈສູງ
ເປັນອັນດັບສອງຮອງຈາກນຽມກວາງເວີຍຈັນທົນ ແລະບັນເປັນຈຸດສູນຍົກລາງໃນກາຮະຈາຍສິນຄ້າໄປບັງ
ແຂວງໄກລ້ເຄີຍ ຮົມດຶງປະເທດເພື່ອນບ້ານທີ່ເວີຍຄານແລະໄທຍ ສິນຄ້າທີ່ວ່າງຈໍາໜ່າຍໃນພື້ນທີ່ສ່ວນໃຫຍ່
ເປັນສິນຄ້າຈາກໄທຍ ຈືນ ແລະເວີຍຄານ ຜົ່ງນຳເຂົາຝ່າຜ່ານຄ່ານມຸກຄາຫາຮ ດ່ານລາວນາວ ແລະຈາກນຽມກວາງ
ເວີຍຈັນທົນ ສິນຄ້າສ່ວຍອອກຕ່າງປະເທດຂອງແຂວງສະຫວັນນະເບຕຄືອ ໄນແປຣູປແລະພຄິດກັນທີ່ຈາກໄມ້
ຍີປັ້ນ ຖອນຄໍາ ຖອນແຜງ ເກື່ອງນຸ່ງໜ່າ ແລະບອນປ່າ

ແຂວງສະຫວັນນະເບຕເປັນແຂວງທີ່ມີພື້ນທີ່ກວ້າງໃຫຍ່ເປັນອັນດັບ 2 ຂອງ ສປປ. ລາວ ຮອງຈາກ
ເມືອງຫລວງກຳແພງນຽມເວີຍຈັນທົນ ແຕ່ມີປະຊາກອາສີນມາກທີ່ສຸດໃນປະເທດ ຄືອ ປະມາມ 872,160
ຄນ ຄິດເປັນຈຳນວນປະມາມຮ້ອຍລະ 15 ຂອງປະຊາກທີ່ປະເທດ ເຄີ່ຍຄວາມໜານແນ່ນຂອງປະຊາກ
ຄືອ 37.26 ຄນ ຕ່ອງຕາຮັກໂລມີຕຣ (National Statistics Centre of the Lao PDR, 2007) ປະຊາກ
ປະກອບດ້ວຍ 11 ຊນເພົ່າ ໄດ້ແກ່ ເພົ່າລາວ ສູ້ໄທ ໄທຍຄໍາ ກະຕ່າງ ນະກອງ ຈາດີ ລະແວ້ ສ່ວຍ ປະໂກີ້
ກະເລີງ ແລະຕະໂອຍ (ອົງກິດທີ່ກ່າວເຫັນທີ່ກະຕ່າງລາວ, ມປປ.) ປະຊາກມີອາຊີພຳກຳນາຮ້ອຍລະ 73 ທ່າ
ໄຮຮ້ອຍລະ 7 ແລະ ອື່ນໆ ຮ້ອຍລະ 19 ວ່າງງານ ຮ້ອຍລະ 0.46 ຮາຍໄດ້ຕ່ອງຫັວຂອງປະຊາກ 300 ດອດລາຮ
ສຫວູ້ ຕ່ອນຕ່ອປີ ແລະເປັນແຂວງທີ່ມີເສຍຫຼູກິຈທີ່ຄືທີ່ສຸດໃນລາວ ໂດຍມີຮາຍໄດ້ຈາກການເກີນກາຍືນຳເຂົາ-
ສ່ວຍອອກປະມາມ 55 ດ້ວນນາທ

ແຂວງສະຫວັນນະເບຕ ມີເນື້ອທີ່ເປັນປ່າດງຄົນ ຄິດເປັນຮ້ອຍລະ 61.05 ຂອງເນື້ອທີ່ທັງໝົດ ແລະ
ເປັນປ່າສງວນແຫ່ງຫາຕີ ອີກ 3 ແຫ່ງ ສະຫວັນນະເບຕແບ່ງເຫດກາປົກກອງອອກເປັນ 15 ເມືອງ ຄືອ ເມືອງ
ໄກສອນ ພມວິຫານ ທີ່ເປີດຢືນຈື່ອຈາກເມືອງຄັນທະບູລີມີວັນທີ 13 ຢັນວາມ 2548 ເປັນທີ່ດັ່ງຂອງຫ້ອງການ
ຫຼືອທີ່ວ່າການແຂວງ ແລະບັນເປັນໄຊບູລີ ອຸທຸມພອນ ອາດສະພອນ ອາຄສະພັງທອງ ພະລານໄຊ ນອງ
ເຊໂໂປນ ພິນ ວິລະບູລີ ຈຳພອນ ສອງຄອນ ຂັນນະບູລີ ທ່າປາງທອງ ແລະໄຊພູທອງ (ອົງກິດທີ່ກ່າວເຫັນ
ແຫ່ງຫາຕີລາວ, ມປປ.) ໃນປີ 2003 ແຂວງສະຫວັນນະເບຕມີໜູ່ບ້ານຈຳນວນ 1,542 ແຫ່ງ ແລະມີກອບກັນ
ຈຳນວນ 125,960 ກອບກັນ ແຂວງສະຫວັນນະເບຕມີຄວາມສຳຄັງທາງເສຍຫຼູກິຈເປັນອັນດັບ 2 ຂອງ ສປປ.
ລາວ ຮອງຈາກເວີຍຈັນທົນ ເສຍຫຼູກິຈພື້ນພາຍໄດ້ຈາກການເກຍຕຽກຮ່ວມເປັນຫລັກ ແຂວງສະຫວັນນະເບຕ
ເປັນຈຸດບຽນຂອງເສັ້ນທາງສຳຄັງຫາລາຍສາຍ ທີ່ເສັ້ນທາງໜາຍເລີກ 9 ທີ່ມີເສັ້ນທາງເຊື່ອມຕາມແນວ
ເສຍຫຼູກິຈຕະວັນອອກ-ຕະວັນຕົກ ຜົ່ງເນື້ອວັນທີ 20 ຢັນວາມ 2549 ມີພົມເປັດສະພານນິຕຣກາພໄທ-ລາວ

ແຫ່ງທີ່ 2 ສະຫວັນນະເບດ-ມຸກຄາຫາຣ ອຍ່າງເປັນທາງກາຣ ຜຶ່ງເປັນເສັ້ນທາງເຊື່ອມຕະວັນອອກ-ຕະວັນຄຄ ຈາກ ເວີຍຄານຄື່ງພມ່າ ທຳໄໝແຂວງສະຫວັນນະເບດກລາຍເປັນເສັ້ນທາງກາຣຄ້າທີ່ສໍາຄັງອີກແຫ່ງຂອງລາວ

ນອກຈາກນີ້ບັນຍີເສັ້ນທາງໝາຍເລຂ 13 ຜຶ່ງເປັນເສັ້ນທາງເຊື່ອມໄອງຕາມແນວໜີ້-ໄດ້ຂອງ ສປປ.ລາວ ຮະບະທາງຮວມ 1,400 ກິໂລມິຕຣ ໂດຍເສັ້ນທາງໝາຍເລຂ 13 ຈະບຽບກັບເສັ້ນທາງຫລັກ ພາຍເລຂ 7 ຂອງກົມພູ່າ ແລະເສັ້ນທາງໝາຍເລຂ 9 ຈະຕັດກັບເສັ້ນທາງໝາຍເລຂ 13 ທີ່ແກກເຊົ່າ ໃນແຂວງສະຫວັນນະເບດສ່າງພລໃຫ້ແຂວງສະຫວັນນະເບດເປັນພື້ນທີ່ສັກຍກາພແໜ່ງໄໝມ່ຂອງ ສປປ.ລາວ ທີ່ມີຄົນເຊື່ອມຕ່ອກກັບປະເທດຕ່າງໆ ໃນກຸ່ມອນຸກົມກົກລຸ່ມແມ່ນ້ຳໄອງ ດົງ 5 ປະເທດ ໂດຍ ສປປ.ລາວ ດັ່ງນັ້ນ ແຂວງສະຫວັນນະເບດຈະສາມາດຄື່ງຄຸດກາຣລົງຖຸນຈາກຕ່າງປະເທດໄດ້ເປັນຍ່າງດີ ກາຣພັກນາ ເສັ້ນທາງຄມນາຄມ ໂດຍເຄົພາເສັ້ນທາງໝາຍເລຂ 9 ທຳໄໝບົນທຸກອກກາຣຄ້າໝາຍແດນ ໄກຍ-ລາວ (ມຸກຄາຫາຣ-ສະຫວັນນະເບດ) ເປັນເຂົ້າແປ່ງໄປ ຜູ້ປະກອບກາຣລາວໄດ້ພັກນານທຸກທຸກຂອງຕົນນີ້ເປັນ ພ່ອຄ້າຄນກລາງ ແລະເປີດໂອກາສໃຫ້ຜູ້ປະກອບກາຣລາວເຊື້ອສາຍເວີຍຄານ ລວມທັງຄົນໄກຍເຊື້ອສາຍ ເວີຍຄານ ຢ້ອງ ຂາວເວີຍຄານໄວ້ນທະເລ ທີ່ເຮັກກັນວ່າ “ເຫວີດເກີ່ຂວ” ຜຶ່ງສາມາດຄູຝູດ “ກາຍາເວີຍຄານ” ໄດ້ ທຳໄໝຜູ້ປະກອບກາຣໄກຍແລະລາວສາມາດຄົດຕ່ອ ໂດຍຕຽບກັບຜູ້ປະກອບກາຣເວີຍຄານໄດ້

ຮານາກາຣເພື່ອກາຣສ່ອງອອກແລະນຳເຂົ້າແໜ່ງປະເທດໄກຍ (2550) ຮະບູວ່າ ແຂວງສະຫວັນນະເບດ ເປັນ 1 ໃນ 4 ແຂວງ (ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນທີ່ນີ້ແຂວງຫລວງພະບາງ ແລະແຂວງຈຳປາສັກ) ທີ່ເຈົ້າແຂວງ ມີອຳນາຈອນຸມັດໂຄຮກກາຣລົງຖຸນໃນແຂວງທີ່ມີມູລຄ່າໄໝເກີນ 5 ສ້ານຄອດລາຮ້າສຫວັນ ແລະໃຊ້ພື້ນທີ່ໄໝເກີນ 100 ເຂົກຕາຣ ໂດຍໄມ່ຕ້ອງຮັບຄວາມເຫັນຂອນຈາກສ່ວນກລາງ (ເນພາະໃນໂຄຮກກາຣທີ່ຮູບນາລາວສ່າງເສຣິມ ເຊັ່ນ ກາຣກ່ອສ້າງ ກາຣບຸດກັນທຽບພາກ) ສ່ວນແຂວງອື່ນ ຖ້າ ສາມາດຄອນຸມັດໂຄຮກກາຣລົງຖຸນໄດ້ເອງໄໝເກີນ 3 ສ້ານຄອດລາຮ້າສຫວັນ

ປັ້ງຈຸບັນສະຫວັນນະເບດມີກາຣພັກນາອ່າຍ່າງຮວດເຮົວ ນັບຕັ້ງແຕ່ມີກາຣສ້າງສະພານມີຕຽກກາພ ແຫ່ງທີ່ 2 ເຊື່ອມຮ່ວ່າງສະຫວັນນະເບດແລະມຸກຄາຫາຣ ມີໂຄຮກກາຣພັກນາຕ່າງໆ ເກີດຂຶ້ນເພື່ອຮອງຮັບກາຣ ລົງຖຸນດັ່ງກ່າວ ທີ່ສໍາຄັງຄື່ອໂຄຮກກາຣເບີຍເຫຼືອຮູກົງພິເສດຍສະຫວັນ - ເຊົ່າ ເປັນເບີນຄົມອຸດສາຫກຮຽນ ແລະສູນຍໍຮວບຮຸມແລະກະຮະຈາຍສິນຄ້າ ຕັ້ງອູ້ທີ່ເມືອງໄກສອນ ພມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເບດ ມີພື້ນທີ່ຮ່ວມ ຮາວ 325 ເຂົກຕາຣ ຢ້ອປະມາຜ 2,000 ໄຣ ຜຶ່ງ ສປປ.ລາວ ໄດ້ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນເມື່ອປີ 2547 ແລະຕ່ອມາໄດ້ໄໝ ສັນປາການແກ່ກຸ່ມນັກຮູກົງຈາກມາເລີ້ມເຫັນກາຣເຕີຍມາດໍາເນີນກາຣເຕີຍມາດໍາເນີນກາຣພັກນີ້ໃນເບີຍເຫຼືອຮູກົງດັ່ງກ່າວ ໂດຍແປ່ງພື້ນທີ່ອອກເປັນ 2 ສ່ວນ ຄື່ອ ສ່ວນທີ່ 1 ເປັນພື້ນທີ່ຕິດກັບແມ່ນ້ຳໄອງໄກລັກກັບສະພານມີຕຽກກາພໄກຍ-ສປປ.ລາວ ແຫ່ງທີ່ 2 ມີພື້ນທີ່ຮ່ວມ 305 ເຂົກຕາຣ ປະມາຜ 1,900 ໄຣ ຜຶ່ງກຳຫານດໃຫ້ເປັນເບີນຄົມ ອຸດສາຫກຮຽນທີ່ມີສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກແລະສຕານບຣິກາຣຕ່າງໆ ອາທີ ໂຮງແນນ ສະນາມກອລີ່ພ ສູນຍໍກາຣຄ້າປລອດກາຍີ ສວນສາຫະຮັບ ແລະເບີຍທີ່ອູ້ອາສີ ຈລາ ສໍາຫັບສ່ວນທີ່ 2 ເປັນພື້ນທີ່ຫ່າງຈາກຕ້ວ ແຂວງສະຫວັນນະເບດໄປຕາມເສັ້ນທາງໝາຍເລຂ 9 ປະມາຜ 28 ກິໂລມິຕຣ ມີພື້ນທີ່ຮ່ວມ 20 ເຂົກຕາຣ ຢ້ອງ

ประมาณ 125 ไร่ ซึ่งกำหนดให้เป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรมหนักและโกดังสินค้า สำหรับโครงการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาทิ ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสูงสุด 10 ปี หลังจากนั้นจะเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในอัตราควบคุมไม่เกินร้อยละ 8 นอกจากนี้ นักลงทุนต่างชาติสามารถเช่าที่ดินได้นานถึง 75 ปี และต่อสัญญาได้อีก 75 ปี โดยจะได้รับยกเว้นค่าเช่าที่ดิน เป็นเวลา 12 ปี ฯลฯ (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2550)

โครงการเมืองสะหวัน (Savan City) เป็นโครงการพัฒนาพื้นที่ 2,680 ไร่ ในแขวงสะหวันนะเขต บริเวณใกล้กับสะพานมิตรภาพไทย- สปป.ลาว แห่งที่ 2 โดยดำเนินการของพื้นที่อยู่ติดแนวแม่น้ำโขง ส่วนอีกด้านหนึ่งอยู่ติดกับเส้นทางหมายเลข 9 ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2549 บริษัท ไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์เซอร์วิสเซส จำกัด (แท็คส์) ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกับรัฐบาล สปป.ลาว ในการเข้าเป็นผู้รับผิดชอบพัฒนาโครงการเมืองสะหวัน เพื่อพัฒนาพื้นที่ดังกล่าวให้เป็นเมืองเศรษฐกิจที่ครบวงจร โดยแท็คส์จะลงทุนร้อยละ 70 ของโครงการ (เงินลงทุนประมาณ 1,370 ล้านบาท) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 30 (ประมาณ 587 ล้านบาท) เป็นการลงทุนจากรัฐบาล สปป.ลาว ซึ่งคาดว่าจะใช้เวลาพัฒนาโครงการดังกล่าวให้เสร็จสมบูรณ์ไม่เกิน 10 ปี นับตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นไป โครงการเมืองสะหวันจะแบ่งระยะการพัฒนาโครงการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

(1) ระยะที่ 1 พื้นที่ 1,200 ไร่ ประกอบด้วย โรงแรม ศูนย์บันเทิงครบวงจร ร้านค้าปลีกอุดอากร อาคารพาณิชย์ ศูนย์ธุรกิจการค้า และทะเลสาบ

(2) ระยะที่ 2 พื้นที่ 780 ไร่ ประกอบด้วย ที่พักอาศัย สวนพักผ่อน ศูนย์สุขภาพ อาคารพาณิชย์และอาคารสำนักงาน

(3) ระยะที่ 3 พื้นที่ 700 ไร่ ประกอบด้วย ที่พักอาศัย สนามกอล์ฟมาตรฐานโลก ศูนย์สุขภาพ อาคารพาณิชย์ และอาคารสำนักงาน

หากการพัฒนาธุรกิจและร้านค้าต่าง ๆ แล้วเสร็จในระยะที่ 1 และ 2 จะทำให้โครงการเมืองสะหวันสามารถสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นจากปี 2550 ถึง 90 ล้านคอลลาร์ หรือ เป็นราว 700 ล้านคอลลาร์ หรือ กว่าในปี 2555 และมีนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นจากปี 2550 อีกหนึ่งเท่าตัว เป็น 2 ล้านคน กว่าในปี 2553 (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2550)

การดำเนินโครงการดังกล่าว จะทำให้แขวงสะหวันนะเขตกลายเป็นศูนย์กลางธุรกิจที่สำคัญอีกแห่งหนึ่งของภูมิภาคอินโดจีน นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาสนามบินสะหวันนะเขต รวมทั้งการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางท่องเที่ยวตามทางหลวงหมายเลข 9 ทำให้มีนักท่องเที่ยวเข้ามาบ่อยและมากขึ้น ทั้งเป็นการเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่และ

เป็นทางผ่านเข้าไปท่องเที่ยวในภาคกลางของเวียดนาม สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจแก่ประชากรของแขวง โดยเฉพาะแรงงานในพื้นที่แขวงสะหวันนะเขตที่มีแรงงานอายุ 15-60 ปี จำนวน 430,496 คน ซึ่งในจำนวนดังกล่าวได้รวมทั้ง ข้าราชการ ชาวนา ผู้ที่ค้าขายและแรงงานที่ใช้แรงงานตามแหล่งการผลิตต่างๆ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือค่าแรงต่ำสุด ประมาณ 2,000 บาท ต่อคนต่อเดือน

ศักยภาพด้านแรงงานของแขวงสะหวันนะเขตที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่มีฝีมือ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาดังกล่าวจะส่งผลต่อแรงงาน ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและบริการ แรงงานต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปิดพรมแดนให้การคุณภาพ ขนส่งการคิดค่อสื่อสารและการเคลื่อนย้ายแรงงาน มีความสะดวกมากขึ้น เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปแบบสังคมล้ำ ในระดับอนุภูมิภาคและในระดับโลก

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง สปป. ลาวและเวียดนาม

ความสัมพันธ์ระหว่างเวียดนามกับลาว ในช่วงท้ายของทศวรรษที่ 1940-1950 การปฏิวัติความมีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในเวียดนามเป็นอย่างมาก ซึ่งไกสอน พนวihan นายกรัฐมนตรีและเลขานุการพระรัตนปฏิวัติลาวได้แสดงอย่างชัดแจ้งว่า ความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเวียดนามมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการที่พระองค์มีวินิสัยลาวขึ้นมาอีกครั้ง

ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้น สัมพันธ์ไม่ตรี ความสามัคคีพิเศษ และความร่วมมือในทุกด้านระหว่างสองประเทศและสองรัฐที่เห็นได้ชัดเจนคือ การลงนามอย่างเป็นทางการในสนธิสัญญามิตรภาพและความร่วมมือระหว่างลาวและเวียดนามเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 1977 ซึ่งเป็นกรอบความสัมพันธ์ของทั้งสองประเทศมาจนถึงปัจจุบัน เช่น ชา (2555) เน้นว่า

“ความสัมพันธ์ระหว่างบรรดาสายที่ร่วมทุกเชื้อรุ่วสุข ประสบผลสำเร็จไปทีละขั้นและไปสู่ผลสำเร็จสุดท้าย ประธานประเทศลาว ไกสอน พระมหาฯ ได้ยืนยันว่า ในประวัติศาสตร์ของการปฏิวัติโลกได้มีแบบอย่างที่แจ่มจรัสเกี่ยวกับจิตใจกรรมมาชีพสากล หลายด้านอย่าง แต่ไม่มีที่ไหนและไม่เคยมีความสามัคคีพันธ์มิตรร่วมรับพิเศษในทุกด้านที่ ขawnan เช่นนี้ หลังจากที่เวียดนามรวมประเทศเป็นเอกภาพและประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้รับการสถาปนาเมื่อปี 1975... จนกระทั่งถึงปัจจุบัน”

ซึ่งนอกจากจะแสดงให้เห็นทิศทางของนโยบายการต่างประเทศลาวแล้ว ยังแสดงให้เห็นว่า เวียดนามมีความเกี่ยวข้องกับกิจการทางการเมืองและเศรษฐกิจของลาวในทุก ๆ ด้านตลอดระยะเวลา

เวลาหนึ่งทศวรรษหลังจากที่ลาวสถาปนาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการแตกเปลี่ยนหมุนเวียนคณะทำงานระหว่างสองประเทศ ในทุก ๆ เรื่องตั้งแต่สหกรณ์นารวม ไปจนถึงการก่อสร้างสาธารณูปโภค เมื่อเวียดนามมีความสัมพันธ์ที่เอวร้ายกับจีน และลาวเลือกที่จะอยู่ข้างเดียวกับเวียดนาม เนื่องจากความสัมพันธ์พิเศษดังกล่าว

ในทางการทุต ลาวสนับสนุนนโยบายของเวียดนามในทุกด้าน ตั้งแต่การต่อรองของชานอยกับปีกกิ่ง ไปจนถึงสถานภาพของเวียดนามที่เกี่ยวกับปัญหาผู้อพยพ Fox (1996) ระบุว่า เวียดนามไม่มีความพยาบาลที่จะทำให้นโยบายของลาวที่ต่างจากเวียดนามด่องเปลี่ยนไป นอกจากสิ่งนี้จะเป็นผลประโยชน์ต่อเวียดนาม หากผู้นำเวียดนามเชื่อว่าความปลอดภัยของเวียดนามขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของลาว ในช่วงเวลานี้อิสระภาพในการตัดสินใจของลาวจะถูกจำกัดลงมาก อาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจใด ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานผลประโยชน์ของลาว ประชาชนลาว หรือความปลอดภัยและสวัสดิการของชาติ ตัวอย่างเช่น การที่ลาวเข้าร่วมเวียดนามในกรณีพิพาทระหว่างเวียดนามกับจีนในปี 1979 ซึ่งในสถานการณ์ดังกล่าว ผู้นำลาวได้อาภิมหาความปลอดภัยของประเทศเข้าไปเสียง

ในช่วงปลายทศวรรษ 1980-1990 เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างลาวและเวียดนามจึงได้ลดลง ในยุคอาณานิคมฝรั่งเศส คนเวียดนามจำนวนมากถูกนำเข้ามาทำงานบริหารในลาว ทหารเวียดนามมาประจำอยู่ในช่วงสงครามอินโดจีน คนเวียดนามเหล่านี้ได้กลับไปเวียดนามตั้งแต่ปี 1989 ต่อมาในช่วงกลางทศวรรษ 1990 คนงานก่อสร้างเวียดนามเข้ามาในยุคเปิดประเทศ และในปี 1995 รัฐบาลลาวยกอกกฎหมายแรงงานฉบับใหม่เพื่อควบคุมการหลบไหลเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม การที่คำเจ็บลาวลดลงในปี 1997 และเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในเอเชีย ทำให้จำนวนตัวเลขของแรงงานเวียดนามลดลง (Asian Migrant Centre, 2005) ในช่วงปัจจุบันทางเศรษฐกิจ รัฐบาลเวียดนามไม่ค่อยมีส่วนในการให้ความช่วยเหลือแก่ชาวต่างด้วยที่เคยเป็น เมื่อจากเวียดนามจำเป็นต้องมุ่งดำเนินความสัมพันธ์กับประเทศนอกราช สายคุณนิยมซึ่งมีเป้าหมายทางเศรษฐกิจเป็นหลัก พร้อมกับปรับปรุงระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ เพื่อเตรียมรับการลงทุนจากต่างประเทศ (รัฐมนตรีพิพิธ ศรีพนา, 2550)

ส่วนสัมพันธ์ในคริสต์ทศวรรษที่แล้วเวียดนามกับลาวในระยะใหม่นี้ เชื่อง ชาง (2555) ระบุว่า เวียดนามและลาวได้ให้พันธกรณีว่า จะร่วมมือกันในทุกด้านเพื่อร่วมกันพัฒนาและสร้างสรรค์ชีวิตที่เจริญรุ่งเรือง ทั้งสองประเทศพยายามสัมพันธ์ในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง การป้องกันประเทศ ความมั่นคง การต่างประเทศ เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การศึกษา ฝึกอบรม การรักษาความเป็นระบบที่เรียบร้อยทางสังคมในเขตชายแดนของทั้งสองประเทศ และยังแตกเปลี่ยนประสบการณ์ ประสานความร่วมมือในกรอบของสหประชาชาติ อาเซียน และ

ในกรอบ 3 ประเทศเวียดนาม ลาว กัมพูชาอยู่เสมอ ตลอดระยะเวลา 35 ปีที่ผ่านมา ความร่วมมือทางเศรษฐกิจมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งและเป็นพลังขับเคลื่อนเพื่อผลักดันความสัมพันธ์ร่วมมือในด้านอื่นๆ ซึ่งมุ่งค่าการค้าต่างตอบแทนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และความร่วมมือในด้านการลงทุนก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางเศรษฐกิจจีน-เวียดนาม ซึ่งอย่างไร้กัยได้ ครอบคลุมพื้นที่ทางตอนใต้ของประเทศไทย ทำให้ผลประโยชน์ของความร่วมมือในการพัฒนาดังกล่าวก่อเป็นของประชาชนทั้งสองประเทศ ระหว่าง ลาวกับเวียดนาม สายสัมพันธ์ที่มีมาตั้งแต่สมัยปัจจุบันแยกจากอาณาจักรฟรังเศส ยังคงผูกรั้งความใกล้ชิดระหว่างสองอาณาจักร ประวัติความร่วมมือในด้านการศึกษา ทางการแพทย์ ทางการค้า ฯลฯ ให้เกิดประโยชน์อย่างมากในพื้นที่ทางตอนใต้ของประเทศไทย ทำให้รับความช่วยเหลือจากเวียดนามอย่างมาก เช่น การที่เวียดนามอนุญาตให้ลาวใช้เมืองท่าด้านบนส่งสินค้า โดยไม่ต้องเสียภาษี ให้ลาวถูกใจโดยไม่มีค่าธรรมเนียม ช่วยบรรเทาภาระทางเศรษฐกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของลาว ส่งผู้เชี่ยวชาญไปอบรมเจ้าหน้าที่ นักศึกษา หรือรับเจ้าหน้าที่ และนักศึกษาจากลาวเข้าไปศึกษาและฝึกอบรมในเวียดนามทั้งในด้านการเกษตร การแพทย์ และสาธารณสุข การจัดพิมพ์หนังสือ ตำรา รวมทั้งการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ

ปี 2012 เป็นปีพิเศษในความสัมพันธ์ระหว่างเวียดนามกับลาว เป็นปีที่ครบรอบ 50 ปีของการสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตและครบรอบ 35 ปีของการลงนามสนธิสัญญานิตรภาพและความร่วมมือระหว่างกัน เวียดนามเป็นหนึ่งในสามประเทศลำดับต้นในจำนวน 52 ประเทศที่ลงทุนในลาวด้วยยอดเงินลงทุน 3,450 ล้านเหรียญสหรัฐ นาย Ta Minh Chau เอกอัครราชทูตเวียดนามประจำประเทศไทย ให้สัมภาษณ์ว่า การลงทุนของเวียดนามในลาวส่วนใหญ่คือในด้านที่เป็นจุดแข็งของลาว เช่น การเกษตรและป่าไม้ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแบปรูปไม้ ความร่วมมือในด้านการเงินและธนาคาร เวียดนามมีธนาคารใหญ่สามแห่งในลาว ความร่วมมือด้านไปรษณีย์โทรคมนาคม เวียดนามมีบริษัทโทรคมนาคม Viettel เข้ามายield ให้บริการในลาว นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือในด้านไฟฟ้าพลังน้ำ การทำเหมืองแร่ และการบริการ นอกจากนี้ ทั้งสองประเทศยังผลักดันความร่วมมือ

ในด้านการศึกษา ฝึกอบรม ความมั่นคงและการป้องกันประเทศ ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา เวียดนามได้ช่วยเหลือลาวในการฝึกอบรมบุคลากรจำนวน 12,000 คน ในทุกระดับบุคคล การศึกษา สาขาอาชีพและเจ้าหน้าที่บริหารในหลายด้าน ในการพูนประดับสูง ทั้งสองฝ่าย ให้ความสำคัญต่อการขยายสัมพันธ์ไมตรีที่มีมาช้านาน ความสามัคคีพิเศษและความร่วมมือ ในทุกด้านระหว่างเวียดนามกับลาว ซึ่งถือเป็นทรัพย์สินอันล้ำค่าที่ต้องรักษาและสืบทอด ให้แก่ชนรุ่นหลังสืบไป

ข้อมูลสถิติการลงทุนของเวียดนามในลาว ในไตรมาสที่สองของปี 2010 พ布ว่า มีทั้งหมด 219 โครงการ มูลค่าทั้งสิ้น 2.4 พันล้านдолลาร์สหรัฐ และมีโครงการที่ได้รับอนุมัติจากรัฐบาลลาว แล้ว แต่ยังไม่ได้ดำเนินการอีก 12 โครงการ มูลค่า 170 ล้านдолลาร์สหรัฐ ในด้านการค้าระหว่างกัน นั้น เวียดนามนำเข้าสินค้าจากลาวเป็นมูลค่า 121 ล้านдолลาร์สหรัฐ และส่งออกสินค้าเวียดนาม มาบังหลวงเป็นมูลค่า 91 ล้านдолลาร์สหรัฐ รวมมูลค่าการค้าระหว่างลาว-เวียดนาม เป็น 212 ล้าน долลาร์สหรัฐ (Lao Voice, 2010) ในเมืองนิรรูปศาสตร์ กู้มทุนจากเวียดนามมักลงทุนส่วนมาก ในภาคตะวันออกและภาคใต้ของลาวในเขตที่ติดต่อกับเวียดนาม

ส่วนใหญ่เวียดนามพึ่งพิงทรัพยากร แร่ธาตุ ป่าไม้ และสินค้าเกษตรจากลาว และในทาง กลับกัน ลาวที่ได้รับประโยชน์จากการลงทุนในอุตสาหกรรม และสินค้าอุตสาหกรรมที่ผลิตใน เวียดนาม รวมไปถึงการใช้ท่าเรือของเวียดนามในการส่งออกสินค้าไปยังประเทศไทยอีกที่อยู่ห่างไกล

รัฐบาลลาวใช้แนวทางในการฟ่อนปรนต่อแรงงานเวียดนาม แม้จะมีการผลักดัน ให้แรงงานเวียดนามที่เข้าเมืองพำนักอยู่กับประเทศไทย แต่ก็ไม่ได้ใช้ความรุนแรง และฟ่อนปรน ให้นักลงทุนต่างชาติสามารถนำแรงงานจากประเทศตนเองเข้ามาทำงานในลาวได้ ซึ่งเอื้อต่อการนำ แรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในโครงการที่นักลงทุนเวียดนามมาลงทุน เช่น การทำสวนยางพารา เป็นต้น

4.3 แรงงานเวียดนามในลาว

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีพรมแดนติดกับเวียดนามเป็นระยะทางยาวถึง 1,957 กิโลเมตร จึงมีการอพยพแรงงานจากเวียดนามเข้ามายังประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ในเมือง หลักทางเศรษฐกิจของลาว เช่น จำปาสัก สะหวันนะเขต และเวียงจันทน์ นักธุรกิจชาวจีน และชาว เวียดนามเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีส่วนแบ่งทางเศรษฐกิจสูงสุด

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในลาว กลุ่มที่พบมากคือเวียดนาม จีน และบางส่วน เป็นคนไทย (Asian Migrant Centre, 2005) การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามใน สปป. ลาวนี้ ยังมีข้อมูลจำกัด การศึกษาและสถิติที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติชาวเวียดนาม จีน และไทยที่เข้ามา

ทำงานในลาวนั้นหายากและข้อมูลที่มีอยู่ก็แตกต่างกันมาก ขนาดของปัญหาที่เพชรบุรีอันเนื่องมาจากการข้ายางถื่นที่ไม่ปกติยังยากที่จะวัดได้ เนื่องจากขาดข้อมูล ในปี 1999 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของลาวรายงานว่า มีแรงงานต่างชาติเพียง 2,328 คนเท่านั้นซึ่งน้อยกว่าความเป็นจริงมาก ในปี 2000 สถาบันวิจัยเศรษฐกิจแห่งชาติสำรวจแรงงานต่างชาติที่จดทะเบียนจำนวน 6,889 คนในลาว แต่ตัวเลขจากประเทศที่ส่งแรงงานมาอย่างเวียดนามและจีนกลับมีจำนวนมากกว่านั้น นอกจากแรงงานข้ายางถื่นแล้ว ในนครหลวงเวียงจันทน์ยังมีชุมชนของพ่อค้าชาวเวียดนามและชาวจีนที่อาศัยอยู่มานาน

นอกจากแหล่งข้อมูลของรัฐแล้ว จำนวนตัวเลขแรงงานเวียดนามที่ทำงานในลาวที่ศูนย์ข่ายคืนแห่งເອເຊີຍຄົນພວມ ມີເພີ່ມຕົວເລຂອງຕົວແທນຄວາມຮ່ວມມືອລາວ- ເວີຍດນາມເທົ່ານັ້ນ ຜົ່ງມີจำนวนแรงงานເວີຍດນາມປະປາມ 15,000 ດາວ ໃນປີ 1999 ແລ້ວຂ່າວເວີຍດນາມມີຂໍ້ມູນການຂ້າຍຄືນຂອງໜ້າ ເວີຍດນາມໃນບາງພື້ນທີ່ວ່າ ດານຫຸ່ນສາວແລະປະຈາກໃນວິຍແຮງງານຂອງໜຸ່ນບ້ານ ອານ ນັ້ນ ໃນເມືອງເວົາກາກຄລາງຂອງເວີຍດນາມ ມີຈຳນວນປະຈາກ 12,000 ດາວ ມີປະຈາກຈຳນວນ 2,000 ດາວ ພົບພໄປທຳນານທີ່ສປປ. ລາວ ຜົ່ງມີທັງຜູ້ໜຸ່ນແລະຜູ້ຂາຍ ດານໂສດແລະເຕັ່ງງານແລ້ວ ສ່ວນໃຫຍ່ຮ້ອຍຄະ 90 ເປັນດານຫຸ່ນສາວ ຕາມຂໍ້ມູນຂອງສະພັນຊ່າວຫຸ່ນລາວພວມວ່າ ແຮງງານເວີຍດນາມສ່ວນໃຫຍ່ຈະອູ້ໃນກາໄດ້ ກາກຄລາງແລະນກຽວຂ່າຍເວີຍຈົນທີ່ ກວ່າກົງໜີ່ຂອງແຮງງານເທົ່ານີ້ເປັນຜູ້ໜຸ່ນ ສ່ວນໃຫຍ່ຈະກ້າຍຂ້າງຄົນ ທຳນານກ່ອສ້າງຫຼືທຳນານອື່ນ ຈີ່ ໃນຊູ້ນ່ອນ ສະພັນຊ່າວຫຸ່ນລາວປະປາມວ່າ ຮ້ອຍຄະ 95 ຂອງແຮງງານເວີຍດນາມຂາຍ ແລະຮ້ອຍຄະ 5 ຂອງແຮງງານເວີຍດນາມໜຸ່ນ ທຳນານກ່ອສ້າງ ຜົ່ງມີຮາຍໄດ້ວັນລະປະປາມ 25,000 ກີບຫຼືຮ້າວ 100 ນາທ ຮ້ອຍຄະ 80 ຂອງແຮງງານເວີຍດນາມໜຸ່ນ ແລະຮ້ອຍຄະ 20 ຂອງແຮງງານເວີຍດນາມຂາຍ ກ້າຍຂ້າງຄົນຫຼືທຳນານອື່ນ (Asian Migrant Centre 2005: 121)

การที่ประชากรชาวมิ่งวนไน์aganak คือมิ่งวนประมานหกถ้าคน ทำให้ประเทศลาวขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยเฉพาะแรงงานฝีมือในลาวที่มีความต้องการสูง จึงมีการนำเข้าแรงงานฝีมือจากเวียดนาม โดยเฉพาะช่างก่อสร้าง ในปี 1999 องค์กรความร่วมมือระหว่างลาวกับเวียดนามรายงานว่า มีแรงงานเวียดนามทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายทำงานอยู่ในประเทศไทยจำนวนประมาณ 15,000 คน ในจำนวนนี้มีเพียง 6,500 คนที่เข้ามาทำงานภายใต้สัญญาโครงการลงทุนของรัฐบาลและแขวงต่างๆ ของลาว ที่เหลือเป็นแรงงานอิสระที่เข้ามาทำงานทั้งที่ถูกและผิดกฎหมาย ซึ่งจำนวนตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามในลาวยังมีมากกว่าที่มีสถิติไว้เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (National Statistical Centre, 2005) ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการหลบไหลของแรงงานข้ามถินจากประเทศไทยเวียดนามเข้าสู่ประเทศไทยจำนวนมาก

แรงงานจากประเทศเวียดนามข้ายถิ่นเข้ามาอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีโครงการพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East-West Corridor) ที่มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคมจากแขวงสะวันนาเขต ประเทศลาว ไปยังชายแดนของเมืองคานัง ประเทศเวียดนามทำให้การคมนาคมขนส่งเป็นไปอย่างสะดวกสบายขึ้นประกอบกับมีรถประจำทางระหว่างทั้งสองเมืองค่อนข้างล่าว ทำให้การข้ายถิ่นไปทำงานในประเทศลาว มีความสะดวกขึ้นมาก แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในประเทศลาว จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้นในระยะไม่กี่ปีที่ผ่านมา

การที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศจำนวนมาก สิ่งที่ตามมาคือ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ย่อมต้องการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การคุ้มครองสิทธิขึ้นพื้นฐานในการข้ายถิ่นอย่างปลอดภัยในฐานะมนุษย์คนหนึ่งในสังคมโลก การอยู่ร่วมในสังคมที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา การขัดแย้งภาษา เชื้อชาติพันธุ์ ตลอดจนการปรับตัวศักดิ์เชิงบางที่มีต่อแรงงานในปัจจัยที่มีต่อผลการผลักดันความเดินทางเศรษฐกิจประเทศ

สำหรับ แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานต่างด้าว นับเป็นปรากฏการณ์จากภาวะทุนนิยมโลกกว้าง ตามที่ อดีศร เกิดมงคล (2550) ชี้ให้เห็นถึงลักษณะร่วมของปรากฏการณ์นี้ไว้ 5 ประการ คือหนึ่ง แรงงานข้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ระดับนานาชาติ สอง เป็นการไหลเวียนของวัยทำงานจากประเทศเกษตรกรรมสู่ประเทศอุตสาหกรรม สาม คือ แรงผลักจากความยากจนและความต้องการโอกาสในชีวิต สี่ เป็นผลมาจากการปั่นปั่นทางเศรษฐกิจ การเมือง การสื่อสารในสังคมโลกที่เพิ่มมากขึ้น ทุกวันนี้แรงงานต่างด้าวถือว่ามีความสำคัญ และเป็นพันเพื่องสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของลาวนั่งจากเข้าของกิจการต่างต้องการแรงงานที่มีฝีมือ ราคาถูกและบางอาชีพคนลาวปฏิเสธไม่ทำงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะ เวียดนาม ทะลักเข้ามาตามบริเวณรอยต่อเขตแดนลาว นอกจากนี้ ในโครงการเหมืองแร่และเขื่อนไฟฟ้า ที่ต้องอาศัยแรงงานที่มีทักษะนั้น สถาแห่งชาติลาวได้อนุมัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมปี 2554-2555 เมื่อเดือนมิ.ย. 2554 อนุญาตให้แรงงานมีฝีมือจากต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศได้ 7,000 คน เพื่อให้ความเรียวยาญของแรงงานเหล่านี้มาช่วยพัฒนาประเทศและโครงการลงทุนต่างๆ ในปีงบประมาณ 2555 (ลาวขาดแรงงานต้องนำเข้าต่างชาติ 7,000 คน, 2554)

แรงงานเวียดนามมีการดำเนินชีวิตประจำวันมีความกลมกลืน และอยู่ร่วมกับสังคมลาวได้ราบรื่น นั่นเป็นเพราะว่าส่วนหนึ่งทั้งชาวเวียดนามและชาวลาวนมีความผูกพันกันมาตั้งแต่ครั้ง stagnation ภูมิสรภพ ทั้งยังปกติรองคัวระบบสังคมนิยม เช่นเดียวกัน

แม้ว่าระหว่างรัฐกับรัฐ เวียดนามและ สปป. ลาว จะมีความสัมพันธ์ในลักษณะพิเศษ ต่อกัน แต่ในระดับชุมชน ปัญหาความขัดแย้งด้านทัศนคติและมองภาพลักษณ์ของแรงงานเวียดนาม ว่าเป็นคนนอกของสังคมชาวบ้าน ไม่สามารถปฏิเสธได้ แม้จะไม่มีการแสดงออกอย่างชัดเจน แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติของสังคมโลก ซึ่งมีกระแสหลักของทุนนิยมครอบสังคมไว้ การเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อปากท้องและผลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่สังคมปลายทางของแรงงานข้ามชาติอาจมองเป็นการเข้าไปเยี่ยงงานคนท่องถิ่นก็เป็นได้

แรงงานเวียดนามในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีการรวมกลุ่มกันเป็นสังคมเล็ก ๆ ซึ่งนับเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมชาวด้วยเช่นกัน ในสะหวันนะเขตมีการจัดงานชุมชนชาวเวียดนาม เป็นประจำ อัตลักษณ์ของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาจากการต่างด้วยความต้องการสร้างชื้น เพื่อเป็นการสถาปนาพื้นที่และยืนยันตัวตนในฐานะมนุษย์คนหนึ่งในสังคม

เหตุที่เกิดช่องว่างให้เกิดแรงงานต่างด้าวติดอยู่ โดยเฉพาะแรงงาน จากประเทศไทย เพื่อนบ้าน เนื่องจากความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจ ได้ขยายกว้างขึ้นในระยะสิบปีที่ผ่านมา แม้ว่า คนชาวในวัยทำงานร้อยละ 85-90 จะประกอบอาชีพในด้านการเกษตร แต่การเลี้ยงซึพ ด้วยการเกษตรอย่างเดียวคงทำได้ยากขึ้น ดังนั้นจึงต้องหางานทำทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งโอกาส ในการทำงานก็มีน้อย ประชากรในวัยทำงานเพียงร้อยละ 7 ที่เป็นข้ารัฐการและทำงานบุคคล ในบริษัท มีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้นที่ทำงานภาคเอกชน ลาวมีจำนวนแรงงาน 2.2 ล้านคน แต่มีงาน ในโรงงานไม่ถึง 71,000 ตำแหน่งทั่วประเทศ ตัวเลขอย่างเป็นทางการของผู้ว่างงานคือ ร้อยละ 2.4 แต่จากการประเมินการค้าเด็กและผู้หญิงขององค์กรแรงงานสากลพบว่า จำนวน ของผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาแล้วนั้นมีจำนวนสูงกว่ามาก (Asian Migrant Centre, 2005) ในปี 2552 ลาวมีแรงงานในวัยทำงานอายุระหว่าง 16-65 ปี จำนวน 3.7 ล้านคน จากประชากรทั้งหมด ประมาณ 6 ล้านคน แรงงานส่วนใหญ่คือ 76.6% อยู่ในภาคการเกษตรและป่าไม้ 15.6% ในภาค บริการ มีเพียง 7.8% ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่ลาวตั้งเป้าหมายที่จะเปลี่ยนเศรษฐกิจที่ พึ่งพาการเกษตรเป็นหลักให้เป็นประเทศไทยอุตสาหกรรมผลิตสินค้าส่งออก ในปี 2554 นายคำหล่า ลอก ล่อนสี ประธานศูนย์กลางสภาพน้ำกรรณบลลดา แจ้งในการประชุมใหญ่ผู้แทนทั่วประเทศในเดือน กันยายน 2554 ว่า ลาวมีแรงงานกว่า 300,000 คน ทำงานในภาคธุรกิจขนาดต่าง ๆ และประมาณ 167,100 คน ทำงานในภาครัฐบาล (ลาวขีดเส้นตาย 3.1 ม.ค. แรงงานต่างด้าวติดนับหนึ่งขึ้นทะเบียน, 2555)

Khanh Hoan (2010) ชาวเวียดนามที่ทำงานกับองค์กรทางศาสนาคริสต์ กล่าวถึง การทำงานของแรงงานเวียดนามในลาวว่า

“แรงงานจากภาคกลางของเวียดนามเข้าไปทำงานเป็นแรงงานพิคกูหมายในไทยและลาวเนื่องจากค่าจ้างสูงกว่าในเวียดนาม ถนนสายเมืองวิญห์ จังหวัดแห่งอาน เข้ากรุงเวียงจันทน์ มักจะเดินไปด้วยแรงงานเวียดนาม เหงวียน วัน ผู้ แรงงานอายุ 24 ปี จากแห่งอาน กล่าวว่า การเดินทางไปทำงานในลาวจ่ายกว่าไปทำงานในภาคใต้ของเวียดนาม หางงานจ่ายกว่าค่าจ้างก็สูงกว่า เขายางงานก่อสร้างได้เจ็ดเดือนที่เวียงจันทน์กับเข้าของชาวเวียดนามที่มีสัญญา ก่อสร้างในเวียงจันทน์ กับเพื่อนร่วมงานอีกราวสามสิบคน ได้เงินเดือน 209 เหรียญสหรัฐ รวมอาหารและที่พัก พี่สาวเขามาเปิดร้านทำผมในลาว ได้สองปีแล้ว และชวนเข้าพร้อมญาติอีกสามคนเข้ามาทำงาน แรงงานเวียดนามจากแห่งอานหลายร้อยคน เข้ามาหาและรับซื้อศมเหล็กในลาว และสามารถเก็บเงินสร้างบ้านที่เวียดนามได้”

จากการสัมภาษณ์คนลาวเห็นว่าชาวเวียดนามมีความขั้นขึ้น เช่น มีความอดทนในการทำงาน ประหมัด และช่วยเหลือซึ่งกันและกันนอกจากรากนี้ คนลาวบางส่วนอาจเลือกงานและไม่ต้องการทำงานบางประเภท เหตุผลอาจเป็น เพราะไม่ชอบงานหนัก งานไม่เหมาะสมกับวัย ไม่มีทักษะเพียงพอที่จะทำงานสาขานั้นๆ และค่าจ้างต่ำ งานบางอย่าง เช่น กิจการเสริมสวย เป็นงานที่อาศัยทักษะและความชำนาญ ในเมืองไกสตัน พนวิหาร แขวงสะหวันนะเขต กิจการเสริมสวยและร้านตัดผมชายส่วนใหญ่จะมีช่างที่เป็นชาวเวียดนามทั้งหญิงและชาย นอกจากรากนี้ ยังมีช่างเสริมสวยเวียดนามที่ให้บริการถึงบ้าน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีขึ้นประมาณห้าปีที่ผ่านมา และมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมากในระยะหลัง ช่างเสริมสวยเหล่านี้เป็นหญิงสาวที่มาจากภาคกลางของเวียดนาม อายุรุ่นเมืองคานัง เว้ และกว่างนามเป็นต้น

หากเปรียบเทียบการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของเวียดนามกับลาวแล้ว จะเห็นได้ว่า เศรษฐกิจของเวียดนามโดยรวม มีความเติบโตและพัฒนามากกว่าเศรษฐกิจของลาว ซึ่งแนวคิดของแรงงานข้ายถิ่นนี้ จะเห็นว่าเป็นการให้เวียนของวัยทำงานจากประเทศเกษตรกรรมสู่ประเทศอุตสาหกรรม หรือจากประเทศที่ด้อยพัฒนาไปสู่ประเทศที่กำลังพัฒนา หรือพัฒนาแล้ว แต่ปรากฏการณ์ของแรงงานข้ายถิ่นจากเวียดนามไปลาวนั้น มีลักษณะส่วนภูมิและแนวคิดคล้ายคลึงกัน ในกรณีนี้ คำผ่า วันนະວງ ศูนย์วิจิโอลและพีลัมแห่งชาติลาว และอินทะวงศ์ เชิญพน กรรมการสืบเชื้อชนลาว (Khamphao Vannavong and Inthavong Siamphone, 2005) ผู้ผลิตวิดีโอเรื่อง แรงงานข้ามชาติในลาว (Migrant Workers in Laos) โดยได้รับความสนับสนุนจาก IPS Asia-Pacific และ Probe Media Foundation ได้สะท้อนให้เห็นทัศนคติของคนลาวที่มีต่อแรงงานเวียดนามในลาว ซึ่งเนื้อหาถูกต่อว่า ถูก สาวชาวเวียดนามที่ขายอาหารในลาว เชือและชา yok รักษาเวียดนามซื้อถูก วางแผนที่จะตั้งหลักแหล่งในลาวหลังจากแต่งงาน พากษาเชื่อว่าจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในลาวมากกว่าในเวียดนาม ถูกและถูกเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานชาวเวียดนาม

หากายพันคนที่อพยพเข้ามารอยู่ในลาว ผู้ผลิตวิดีทัศน์ชุดนี้ระบุว่า เนื่องจากชาวมีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาเป็นจำนวนมากจึงต้องการแรงงานจำนวนมากเช่นกัน แรงงานชาวเวียดนามและจีนที่ต้องผูก眷กับการแบ่งขันอย่างรุนแรงในประเทศของตน ต่างอพยพเข้ามามหาโอกาสทำงานในลาว แรงงานต่างชาติที่มุ่งมั่นขยันขันแข็ง ทำให้คนลาวถูกมองว่าเป็นคนง่าย ๆ หรือบางคนกล่าวว่า คนลาวเป็นคนที่ขาดความทะเยอทะยานเนื่องจากแรงงานอพยพมีจำนวนมากเกินกว่าที่เจ้าหน้าที่สามารถดูแล ข้อมูลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในบริเวณชายแดนได้ ผู้ผลิตสารคดีดังกล่าว เสนอให้มีการพิจารณาว่า จำนวนของแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้นเช่นนี้มีประโยชน์ หรือมีผลกระทบอย่างไรเป็นด้านลบของประเทศลาว ต่อคนลาว รัฐบาลเวียดนามจะปกป้องคนลาว และในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อรัฐบาลเวียดนามและแรงงานเหล่านี้ได้อย่างไร

ในนครหลวงวีียงจันทน์ คมสัน นวคุณสุชาติ (2554) พบว่า มีแรงงานชาวเวียดนามที่ลักลอบเข้ามาทำงานในลาວอย่างผิดกฎหมายอยู่ทั่วไป โดยเฉพาะในกิจการร้านอาหารของชาวเวียดนาม แรงงานเหล่านี้ทำงานในฐานะแรงงานด้อยคุณภาพ ค่าจ้างค่าและไม่สามารถพูดภาษาลาวได้ ส่วนในเมืองปากเซ มีแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานก่อสร้างจำนวนมาก เนื่องจากนักลงทุนเวียดนามมักจะจ้างแรงงานเวียดนามตามสัญญาการก่อสร้าง และแรงงานเวียดนามมีทักษะมีฝีมือ โครงการใหญ่มักจะมีแต่คนเวียดนาม เพราะค่าแรงถูกกว่าคนลาว ทำให้คนลาวกังวลว่าจะส่งผลกระทบต่อแรงงานท้องถิ่น (ศูนย์อินโอดีจิทัลศึกษา, 2555)

ความกังวลในการมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศลาวจำนวนนักนี้ มีความพยายามในการแก้ปัญหากรรฐบาลลาว โดย สุกลักษณ์ กัญจนวนดี (2552) ระบุว่า ประเทศลาวซึ่งเป็นประเทศพัฒนาน้อยทึ่งยังมีแรงงานลาวอพยพไปทำงานต่างประเทศมาก แต่มีแรงงานจากประเทศอื่นเข้าไปทำงานในลาวย่างไม่ถูกกฎหมายเป็นจำนวนมากถึง 250,000 คน เกือบเท่ากันจำนวนแรงงานของลาวที่อพยพไปทำงานในประเทศไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของลาว เห็นว่า ปัญหาแรงงานอพยพผิดกฎหมายกำลังจะกลายเป็นปัญหาใหญ่ในระยะเวลาอันใกล้ ในระยะที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งทำให้แรงงานลาวตกงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้นทางรัฐบาลจึงต้องมีมาตรการรองรับเพื่อที่จะส่งเสริมศักยภาพการทำงานของลาว ตามหลักการแล้ว ทางการลาวต้องการที่จะออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานที่มีฝีมือ เพื่อให้ได้ทำงานในส่วนที่ลาวไม่มีแรงงานมากพอจะทำ แต่ว่าในธุรกิจที่คนลาวเก็งสามารถทำได้เอง เช่น ตัดผ้าหรือเสริมสวย หรือแม้แต่งงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมืออะไรมากนัก เช่น บริการล้างรถก็มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำ หากทางการลาวออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวแล้ว ไม่เพียงแต่จะสามารถจัดระเบียบแรงงานได้อีกต่อไป ยังมีรายได้จากการค้าธรรมเนียมด้วย ปัญหาแรงงานอพยพผิดกฎหมายส่วนหนึ่งมาจาก การที่เข้าหน้าที่ของอำนาจปกครองท้องถิ่น ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เรียกເອົາສິນບັນຈາກแรงงานอพยพ

จากต่างประเทศ และทำเป็นอาชีวไปร้าเพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถอาศัยและทำงานในประเทศลาวได้ ส่วนใหญ่ แรงงานจากต่างประเทศเดินทางเข้าไปในลาวในระยะแรกก็อาจจะว่าไปเข้มข้นแต่ต่อมา ก็ได้อาศัยอยู่และก็เริ่มทำงานตามสถานที่ต่างๆ ที่มีการจ้างแรงงานราคาก菽หรือแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานที่ผิดกฎหมายจากเวียดนามนั้น ทางการลาวได้เจรจา กับทางการเวียดนาม และเวียดนามก็เห็นพ้องให้ลาวจัดการเรื่องตามกฎหมายภายในของลาวได้ โดยไม่ต้องเห็นแก่ความสัมพันธ์ชนิดพิเศษใดๆ ทั้งสิ้น การประชุมโดยนายทองอุณ สีสุลิค รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีต่างประเทศเป็นประธาน สรุปผลว่า ในสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ รัฐบาลมีความจำเป็นต้องส่งแรงงานผิดกฎหมายกลับประเทศเดิม เพื่อจะได้ส่วนอิชีพไปให้คนลาวทำ

ทางการลาวได้กำหนดให้แรงงานต่างด้าวต้องมีบัตรห่มสัมภានที่ทำงานในลาวย่างผิดกฎหมายไปปัจจุบันกับกรรมแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2555 มีเช่นนี้จะถูกลงโทษตามกฎหมาย กฏหมายของลาวส่วนคำแห่งงานเกือบทุกประเภทให้แก่ประชาชนลาว แต่อนุญาตให้ธุรกิจแบบต่างๆ สามารถนำเข้าแรงงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือ ตำแหน่งที่ขาดแคลน ได้ แต่ต้องได้รับอนุญาตจากทางการ นายคำขัน พินสะหวัน อธิบดี กรมแรงงาน กล่าวว่า ปี 2554 มีชาวต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตไปปัจจุบันตามวันที่กำหนด จะต้องโทษปรับหรือโทษสถานอื่น ๆ ตามข้อกำหนดของนายกรัฐมนตรีฉบับที่ 136 และ ประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับที่ 5418 ชาวต่างด้าวที่ทำงานในลาวย่างผิดกฎหมายมากที่สุด เป็นชาวจีน ชาวเวียดนามและชาวไทย ตามลำดับ นอกจากนั้น ยังมีพลเมืองของประเทศอื่น ๆ อีกจำนวนหนึ่ง รวมทั้งจาก มาเลเซีย พม่า และ บังกลาเทศ ด้วย (ลาวขึ้นเดือนตากย 31 มีนาคม แรงงานต่างด้าวต้องมีบัตรห่มสัมภានปัจจุบัน, 2555)

จะเห็นได้ว่า ทุกสังคมย่อมมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมนุษย์ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โลกกว้างนั้น และความร่วมมือทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อม สถาปัตยกรรมเดิมกัน มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรที่พึ่งพาอาศัย ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดกัน มากเป็นสังคมเมืองหรือกึ่งเมืองที่เน้นประโยชน์ส่วนตัว ความร่วมมือกันมีลดน้อยลง ต้องใช้การแลกเปลี่ยนแรงงานกับเงินมากขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ จะเป็นระบบเศรษฐกิจการตลาดมากขึ้น แรงงานบางส่วนอาจลดความจำเป็นลง ใช้เครื่องจักรเข้ามาแทน แรงงานบางส่วนอาจต้องปรับตัว เข้ารับการฝึกฝนพัฒนาและเรียนรู้เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้แรงงานสามารถอยู่รอดและแข่งขันกับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศได้

4.4 แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

สะหวันนะเขตเป็นหนึ่งในสามแขวงของลาว รวมทั้งจำปาสักและหลวงพระบางที่มีสถานกงสุลเวียดนามประจำอยู่ในพื้นที่ สะหวันนะเขตเป็นบ้านเดิมของท่านไกสอน พมวihan ผู้นำของชาวที่มีความผูกพันกับเวียดนามมาเป็นเวลาข้ามานา ในปี 2554 เวียดนามเป็นนักลงทุนอันดับสามในสะหวันนะเขต มีโครงการลงทุน 24 โครงการ มูลค่า 140 ล้านเหรียญคอลลาร์สหรัญ เวียดนามยังสร้างอาคารวัฒนธรรมไกสอน พมวihan มีศูนย์การสอนภาษาเวียดนามและมีโรงเรียน เวียดนามที่สอนในระดับประถมศึกษา ในสะหวันนะเขต (Ministry of Foreign Affairs, 2011)

การเข้ามาของชาวเวียดนามในสะหวันนะเขตที่เป็นเหวิดเกี่ยว หรือชาวเวียดนาม ที่อพยพมาอยู่ในลาวมีมาตั้งแต่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่สองและหลังจากนั้น คนกลุ่มนี้หนีภัยสงครามระหว่างฝรั่งเศสกับเวียดมินห์ รวมทั้งผู้ที่อพยพหลังสงครามเพื่อหนีความอดอยาก ยากจน คนในกลุ่มนี้มีจำนวน 2,823 คน เป็นกลุ่มคนที่สร้างหลักปักฐาน มีความเป็นอยู่ที่ดี (Rattanaporn Poungpattana, 2007)

คนอีกกลุ่มนึงเป็นแรงงานที่อพยพเข้ามาใหม่ ตั้งแต่ทศวรรษ 1980-1990 เนื่องจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและนโยบายการเปิดประตูทางการค้าของลาว ซึ่งคนเหล่านี้ไม่สามารถระบุจำนวนได้ รัตนารณ์ (Rattanaporn Poungpattana, 2007) พบว่า แรงงานเวียดนามเหล่านี้อายุระหว่าง 22-40 ปี เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง มีทั้งที่เป็นโสดและแต่งงานแล้ว แรงงานชายส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้าง ช่างฟอร์นิเจอร์และแกะสลัก ในขณะที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ขายอาหาร เตรียมและขายอาหารที่ตลาด รวมทั้งเป็นช่างเสริมสวยทำเล็บมือและเล็บเท้า หรือเป็นเจ้าของร้านเสริมสวย ร้านตัดผมหรือร้านตัดเมืองเสื้อผ้าเล็ก ๆ นอกจากนี้ทั้งหญิงและชายยังเป็นผู้ค้าขายสินค้าระหว่างลาวกับเวียดนาม

การเกิดขึ้นและขยายตัวของชุมชนเวียดนามที่อพยพเข้ามาใหม่ในสะหวันนะเขต เป็นผลมาจากการมีชุมชนเหวิดเกี่ยว และนโยบายเปิดประเทศของทั้งลาวและเวียดนาม แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของเวียดนาม รวมทั้งชายแดนตะวันตกของทิราชูงกากกลาง เช่น เมืองเว้ กว่างจิ แหงะอัน ค่าหันงและคงชา บางคนมาจากห่างเชื่องที่อยู่ห่างจากชายแดนอยเพียง 40 กิโลเมตร ได้รับการซักชวนจากญาติที่เป็นเหวิดเกี่ยวในพื้นที่ให้มารажานที่สะหวันนะเขต คนเหล่านี้จะทำงานกับญาติของตนเองกระทั้งสามารถหาลูกค้าได้ จึงจะเริ่มดำเนินธุรกิจของตน เมื่อธุรกิจเติบโตจึงซักชวนญาติพี่น้องและเพื่อนมาช่วยทำงาน บางคนพากลายมาขายอาหาร ขายของตามบ้านหรือเป็นช่างเสริมสวย เป็นต้น การนำครอบครัวเข้ามาอยู่ทำให้ชุมชนเวียดนามในสะหวันนะเขตเจริญเติบโตและขยายตัวขึ้นเป็นอย่างมาก

แรงงานเวียดนามบางส่วนมาทำงานอย่างถูกกฎหมายกับบริษัทเวียดนาม ที่ได้ทำสัญญา ก่อสร้างในลาว แต่เมื่องานก่อสร้างสิ้นสุดลง คนเหล่านี้กลับอาศัยและทำงานต่อเป็นแรงงาน พิเศษกฎหมาย ซึ่งหลายคนทำงานในลาวนานถึง 15 ปี แรงงานก่อสร้างเหล่านี้เริ่มจากการมีทักษะ ในการสร้างอาคาร บ้านเรือน รับจ้างหรือรับเหมาสร้างบ้าน เมื่อเศรษฐกิจของสะหวันนะเขต พัฒนาขึ้น งานก่อสร้างมีมากขึ้น แรงงานเวียดนามที่มีอยู่ไม่เพียงพอ จึงขอให้ญาติพี่น้องและเพื่อน บ้านเข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะนำภรรยาและบุตรเข้ามาอยู่ร่วมกัน ทำให้ผู้หญิง ทำธุรกิจขายอาหารและเครื่องดื่ม เสริมรายได้อีก หรือเป็นแรงงานรับจ้างทั่วไป (Rattanaporn Poungpattana, 2007)

โดยปกติ แรงงานต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานอย่างถูกกฎหมายในลาว ต้องลงทะเบียน กับคณะกรรมการบริหารการลงทุนต่างด้าว และขออนุมัติต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม เพื่อให้ได้ใบอนุญาตทำงาน จากนั้นจึงยื่นต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงกิจการ ภายใน (มหาดไทย) เพื่อให้ได้ใบอนุญาตจากรัฐ 2 ปี และขอวีซ่าที่สามารถเข้าออกประเทศได้ หลายครั้งที่กระทรวงการต่างประเทศ แรงงานที่อยู่กินกำหนดต้องถูกปรับถึง 150 คอลลาร์สหรัฐ แต่นั้นโดยนายดังกล่าวตน ยังไม่สามารถตรวจสอบการเข้าออกของแรงงานอย่างในสะหวันนะเขต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานเวียดนามที่สมชายณ์เกื้อหนึ่งหมื่นไม่ได้ใบอนุญาตทำงาน จะมีเฉพาะ แรงงานที่นักธุรกิจลาวหรือบริษัทเวียดนามจ้างเท่านั้น แม้ว่าการขอใบอนุญาตทำงานในลาวยังไฉ่ได้ ยุ่งยาก แรงงานทุกคนรู้ว่าจะต้องขอใบอนุญาตทำงาน ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง คือเสียค่าธรรมเนียม 96 คอลลาร์สหรัฐและต้องต่ออาญาทุก ๆ หากเดือน แต่คนเหล่านี้รู้ว่าระบบตรวจสอบของรัฐไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการขอใบอนุญาตทำงานก็ไม่จำเป็นเพราจะกฎหมายไม่ได้บังคับใช้อย่าง จริงจัง แทนที่จะกดดันให้มีการขอใบอนุญาต แขวงสะหวันนะเขต กำหนดให้มีการเก็บภาษีแรงงาน อย่างเหล่านี้ไม่ว่าจะมาทำงานประเภทใด เป็นเงิน 120,000 กີບ ต่อสามเดือน

ดังนั้นแรงงานเวียดนามเหล่านี้จึงสามารถทำงานอยู่ในสะหวันนะเขตได้ โดยไม่ต้องเข้า ไปเกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการของรัฐ ลิ่งที่จำเป็นก็มีเพียงแค่การต่อวีซ่าที่ค่าน้ำ- เวียดนาม ทุก 30 วัน ในฐานะนักท่องเที่ยว ซึ่งสามารถหาพาสปอร์ตได้ในราคา 250,000 ດໍງ และจ่ายเพียง 50,000 ດໍง ในการเข้ามาครั้งแรก (ราค 50 บาท) ครั้งต่อไปก็ต้องเสียค่าธรรมเนียม 50,000 ດໍง เช่นกัน ดังนั้นการเข้ามาอยู่และทำงานในลาวยังไม่มีปัญหาอย่างมากใด ๆ ทำให้จำนวนผู้อพยพเวียดนาม ในสะหวันนะเขตและเมืองอื่น ๆ ของลาว เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (Rattanaporn Poungpattana, 2007)

4.4.1 ข้อมูลส่วนตัวของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

การศึกษาครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานเวียดนามในเขตเมืองไกสอน พมวihan แขวงสะหวันนะเขต จำนวน 50 คน เป็นชาย 21 คนและหญิง 29 คน

ตารางที่ 4.1 อายุของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

อายุระหว่าง (ปี)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20	16
20-29	52
30-39	26
40-49	10
รวม	100

จากการศึกษาพบว่า แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ร้อยละ 52 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 26 อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 อายุ และ อายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 4.2 สถานภาพสมรสของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

สถานภาพ	ร้อยละ
สมรส	46
โสด	48
ม่าย	6
รวม	100

แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในสะหวันนะเขตส่วนใหญ่ร้อยละ 46 สมรสแล้ว ในจำนวนนี้ 18 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.26 ของแรงงานเวียดนามที่สมรสแล้วเข้ามาทำงานร่วมกับ ภรรยา บางคนมาพร้อมกัน บางส่วนมาก็หลัง ส่วนใหญ่ผู้ชายจะเข้ามาก่อน แล้วผู้หญิงจึงตามมา หากลูกยังเล็ก จะนำมาอยู่ด้วย แต่ถ้าหากลูกโตแล้ว กำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ตอนปลาย ก็ฝากให้ปูย่า ตายายหรือญาติพี่น้องช่วยดูแล

ตารางที่ 4.3 ระยะเวลาที่แรงงานเวียดนามเข้ามารажาในสะหวันนะเขต

ระยะเวลา	ร้อยละ
กว่า 1 ปี	4
1-3 ปี	52
3-6 ปี	30
6-9 ปี	8
9-12 ปี	6
รวม	100

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ ร้อยละ 52 ทำงานในสะหวันนะเขตมา 1-3 ปี รองลงมา ร้อยละ 30 ทำงานในสะหวันนะเขตมา 3-6 ปี ร้อยละ 8 ทำงานในสะหวันนะเขตมา 6-9 ปี ร้อยละ 6 ทำงานในสะหวันนะเขตมา 9-12 ปี และ ร้อยละ 4 ทำงานในสะหวันนะเขตมาต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 4.4 อาชีพเดิมของแรงงานเวียดนามในเวียดนาม

อาชีพ	ร้อยละ
เกษตรกรรม	80
ค้าขาย	10
รับจ้าง	6
ประมง	2
ไม่มีงาน	2
รวม	100

อาชีพเดิมของแรงงานเวียดนามในขณะที่อยู่เวียดนามส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 เป็นเกษตรกร รองลงมา ร้อยละ 10 มีอาชีพค้าขาย ร้อยละ 6 มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 2 มีอาชีพประมงและไม่มีงานทำ

ตารางที่ 4.5 อาชีพของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

อาชีพ	จำนวนร้อยละ	ระยะเวลาเฉลี่ย (ปี) ในการ

		ทำงานในสะหวันนะเขต
ช่างเสริมสวย แต่งเต็บ	36	3
ค้าขาย	22	4
รับจ้าง	14	3
ก่อสร้าง	20	3
ตัดเสื่อผ้า	4	2
ทำเฟอร์นิเจอร์	4	3
รวม	100	3

แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต ประกอบอาชีพเสริมสวย ทำเต็บ คิดเป็นร้อยละ 36 ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 22 ช่างก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 20 รับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 14 ช่างตัดเย็บ และช่างเฟอร์นิเจอร์ คิดเป็นร้อยละ 4 ในจำนวนนี้เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 50 แต่งงานแล้วคิดเป็นร้อยละ 42 และไม่ระบุสถานภาพ คิดเป็น ร้อยละ 8 สำหรับผู้ที่แต่งงานแล้ว ส่วนใหญ่นำคู่สมรสมาอยู่ด้วยกันที่สะหวันนะเขต คิดเป็นร้อยละ 80 มีบุตรจำนวน 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 76 ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 24 ในจำนวนผู้ที่มีบุตร จำนวนร้อยละ 54 นำบุตรมาอยู่ที่สะหวันนะเขตด้วย

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ คือร้อยละ 96 เข้ามารажงานใน สปป. ลาว ครั้งแรกที่แขวงสะหวันนะเขต มีเพียงร้อยละ 4 เท่านั้น ที่เคยทำงานในเวียดนามก่อนที่จะมาทำงานในสะหวันนะเขต มีระยะเวลาในการทำงานในสะหวันนะเขตโดยเฉลี่ยทั้งหมด 3 ปี โดยช่างเสริมสวย รับจ้าง ช่างก่อสร้างและช่างเฟอร์นิเจอร์ ทำงานในสะหวันนะเขตมาแล้ว ประมาณ 3 ปี ค้าขาย 4 ปี และช่างตัดเย็บ 2 ปี

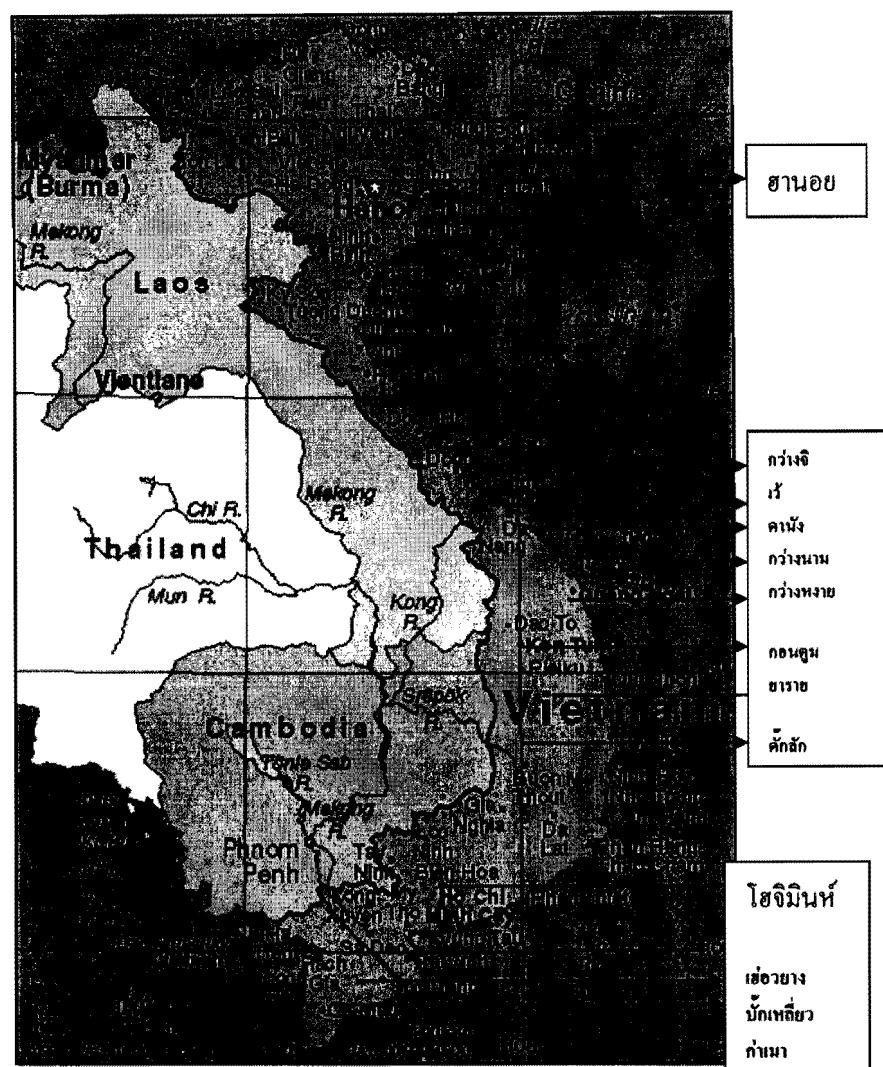
ตารางที่ 4.6 ภูมิคุณภาพเดิมของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

ภาค	จำนวน ร้อยละ	จำนวนคน/จังหวัด

1. ชายผู้งาคกลาง	60	8 เว้, 6 คาดัง, 4 กว่างจี, 10 กว่างนาม, 2 กว่างหงาย
2. ที่รับคุ่มปากแม่น้ำแดง	14	7 ชาโนย
3. ที่รับคุ่มปากแม่น้ำโขง	14	4 ก่าเม่า, 1 โชจินห์, 1 บึกเหลี่ยว, 1 เช่อวยาง
4. ที่รับสูงภาคกลาง	10	3 ยาลาย, 1 ดึกลัก, 1 กอนตูม
รวม	100	50

สิ่งที่นำสันใจคือที่มาของแรงงานเวียดนาม คนเหล่านี้มาจากหลายจังหวัดในภาคกลางภาคเหนือและภาคใต้ของเวียดนาม ไม่เฉพาะจังหวัดที่ใกล้เคียงกับแขวงสะหวันนะเขตเท่านั้น โดยส่วนใหญ่มาจากจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 60 ประกอบด้วยจังหวัดเดียว เช่น เว้ หรือเว้ 8 คน คาดัง 6 คน กว่างจี 4 คน กว่างนาม 10 คน และกว่างหงาย 2 คน รองลงมาคือมาจากที่รับคุ่มแม่น้ำแดงในภาคเหนือ และที่รับคุ่มแม่น้ำโขงในภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 14 คือ มาจากชาโนย เมืองหลวงของประเทศในภาคเหนือ จำนวน 7 คน และที่รับคุ่มแม่น้ำโขงในภาคใต้ คือ ก่าเม่า ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ใต้สุดของเวียดนาม จำนวน 4 คน นคร โชจินห์ บึกเหลี่ยว และเช่อวยาง จังหวัดละ 1 คน สุดท้ายคือมาจากบริเวณที่รับสูงภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 10.41 คือ ยาลาย 3 คน ดึกลักและกอนตูม จังหวัดละ 1 คน

นอกจากนี้ เมื่อให้ประมาณจำนวนคนจากหมู่บ้านเดินในเวียดนาม ที่เข้ามาทำงาน ในสะหวันนะเขต แรงงานเวียดนามจำนวน 50 คนที่สัมภาษณ์ "ได้ประมาณจำนวนแรงงานเวียดนาม ซึ่งระบุว่ามาจากหมู่บ้านเดินของตน ที่เข้ามาทำงานในสะหวันนะเขตมีจำนวน 392 คน แต่หากคิดจำนวนที่แรงงานทั้ง 50 คนประมาณการโดยไม่พิจารณาชื่อหมู่บ้าน ก็จะมีจำนวนถึง 1,130 คน ซึ่งเป็นตัวเลขค่อนข้างสูง



ภาพที่ 4.1 แผนที่แสดงภูมิคำแนะนำของแรงงานเวียดนามในสหวัฒนาเขต

4.4.2 ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันให้แรงงานเวียดนามเข้าไปทำงานในสหวัฒนาเขต

ปัจจัยดึงดูดจากลาวที่แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ระบุคือ รายได้ที่สูงกว่าในเวียดนาม แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่กล่าวว่า รายได้ที่ได้รับจากการทำงานในสหวัฒนาเขตเป็นรายได้ที่สูงกว่าที่เคยได้รับเมื่ออยู่ในเวียดนามราว 2- 6 เท่า ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของเวียดนามในต้นปี 2554 คือเดือนละ 35 เหรียญสหรัฐ คิดเป็นเงินราوا 30 บาทต่อวัน (Diep Ngoc Pham, 2011) ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานรายวันของลาว ประมาณวันละ 75 บาท คิดเป็น 2.5 เท่า นางล้าน (นามสมมุติ) อายุ 25 ปี อาชีพแต่งเติมบ้าน รายได้ประมาณ 3,000,000 กີບ/เดือน สามีค้าขาย มารถด้วยกันที่สหวัฒนาเขตมีรายได้ประมาณ 2,000,000 กີບ/เดือน ส่วนครอบครัวที่นี่คร ໂຮງຈິນທີ มีอาชีพค้าขายและเป็นแรงงานรับจ้าง รายได้ต่อเดือนของทั้งครอบครัวมีประมาณ 1,500,000 กີບ

ต่อเดือน รายได้ของนางล้านพร้อมสามีในสห挥ันนะเขตแต่ละเดือนคิดเป็น 3.33 เท่าของรายได้ทั้งครอบครัวที่เวียดนาม

นายอุ้ง (นามสมมุติ) อายุ 30 ปี ช่างออกแบบรื้อบ้านในบริษัทก่อสร้าง กล่าวว่า

“เข้ามาทำงานครั้งแรกที่สห挥ันนะเขต ถ้าไม่มาทำงานที่สห挥ันนะเขตก็จะทำที่ท่าแพก แต่ที่ท่าแพกค่าแรงน้อย ภูติเลขวนมาทำงานที่สห挥ันนะเขต เพราะทำงานที่สห挥ันนะเขตสนุกมาก ค่าเช่าบ้านก็ถูก ค่าเช่าเดือนละ 100,000 กີບ ค่าใช้จ่ายค่าเดือนประมาณ 200,000 กີບ ได้เงินเดือนคิดมาก เดือนละ 2,000,000 กີບ อยู่โน่นทั้งครอบครัวหาเงินได้เดือนละ 500,000 กີບ เท่านั้น ขอบงานนี่มากและไม่อياกทำอาชีพอื่น”

ส่วนนางฤุษ (นามสมมุติ) อายุ 24 ปี ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ให้ความเห็นว่า

“ก่อนเข้ามาทำงานตัดเย็บที่สห挥ันนะเขต ต้องไปเรียนตัดเสื้อผ้า สองปีก่อนทำงาน เป็นช่างตัดเสื้อผ้าในเมืองฮอยอาน ได้เงินน้อย อยู่สห挥ันนะเขตได้ค่าแรงคิดมาก เดือนละ 3-4 เท่า ของที่เคยได้ในเวียดนาม มีหลายคนมาอยู่ก่อน เก็บเงินเปิดร้านของตัวเองได้”

นายมาย (นามสมมุติ) อายุ 42 ปี อาชีพค้าขาย กล่าวว่า

“อยู่เวียดนามทำงาน รายได้ไม่พอ กิน จึงมาค้าขาย อยู่นี่ทำงานสามเดือน ได้เงินเท่ากับทำงานในเวียดนามทั้งปี นาอยู่ได้กำไรแล้ว พาลูกกับเมียมาอยู่ด้วย กิดว่าจะทำงานอีกสัก 4-5 ปี เก็บเงินได้พอแล้วจะกลับไปทำธุรกิจที่บ้าน ที่กว่างนาม”

นอกจากรายได้สูงแล้ว ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในสห挥ันนะเขตยังถูกกว่า ในเวียดนาม ซึ่ง นางวัน (นามสมมุติ) อายุ 26 ปี อาชีพค้าขาย เห็นว่า

“ตอนแรกก็เข้ามากับสามีอยู่บ้านลุง – ป้า และจ่ายค่าเช่าบ้านช่วงกันคนละ 250 บาทต่อเดือน คนที่อยู่ในบ้านเดียวกันมี 10 คน ห้องนอนมาจากหมู่บ้านเดียวกันทำงานขายข้าวจี่ได้เดือนละ 1,500 บาท ต้องจ่ายค่าเช่าบ้านและส่วนตัวนิดหน่อย ไม่ต้องจ่ายภาษีให้เจ้าหน้าที่ ไม่ค่อยมีรายจ่ายอะไร”

นางสาวเสี้ยน (นามสมมุติ) อายุ 19 ปี อาชีพรับจ้างขายของหน้าร้าน เห็นว่า

“อยู่ที่สห挥ันนะเขต อยู่กับพ่อ แม่ และน้อง เช่าบ้านอยู่ เสียค่าเช่าเดือนละ 100,000 กີບ ค่ากินแทบไม่ต้องจ่าย ถ้าไม่ใช้อย่างอื่น ก็มีเงินเหลือเก็บเยอะ”

**ตารางที่ 4.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายและเงินส่งก้อนบ้านของแรงงานเวียดนาม
ในสะหวันนะเขต**

อาชีพ	รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน	รายจ่าย เฉลี่ยต่อ เดือน	เงินส่งก้อนบ้าน (บาท)อย่างน้อย หนึ่งครั้งต่อปี	หมายเหตุ
1. เสริมสวย และแต่ง เต็บ	5,180	2,275	5,250	รายจ่ายรวมค่าวัสดุ อุปกรณ์
2. ค้าขาย	6,160	3,500	8,295	รายจ่ายรวมค่าสินค้า
3. รับจำนำ	1,750	450	4,515	
4. ช่างก่อสร้าง	6,720	2,030	8,155	
5. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า	7,980	4,865	11,550	รายจ่ายรวมค่าวัสดุ และแรงงาน (ถ้ามี)
6. ช่างทำเฟอร์นิเจอร์	7,105	2,345	10,500	
ค่าเฉลี่ย	5,813.83	2,577.50	8,044.16	

ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ขึ้นติดขอบเกี่ยวกับรายได้ รายจ่ายและเงินส่งก้อนบ้าน มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 พ布ว่า รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานเวียดนามแตกต่างไปตามอาชีพ คือ ตั้งแต่เดือนละ 1,750 - 7,980 บาท โดยอาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยสูงสุดคือ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ที่มีรายได้ต่อเดือนราว 7,980 บาท รองลงมาคือ อาชีพช่างเฟอร์นิเจอร์ 7,105 บาท ช่างก่อสร้าง 6,720 บาท ค้าขาย 6,160 บาท เสริมสวย 5,180 บาท และรับจำนำ 1,750 บาท แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ ก้อนบ้านปีละ 1-2 ครั้ง จำนวนเงินที่นำกลับไปให้ครอบครัวที่เวียดนามแต่ละครั้งโดยเฉลี่ยทั้งหมด เป็นเงินครั้งละ 8,750 บาท ซึ่งจำนวนเงินแตกต่างกันตามอาชีพ ตั้งแต่ 4,515 – 11,550 บาท โดย ช่างตัดเย็บ ที่นำเงินกลับไปให้ครอบครัวที่เวียดนามโดยเฉลี่ยครั้งละ 11,550 บาท รองลงมาคือ อาชีพช่างเฟอร์นิเจอร์ 10,500 บาท ค้าขาย 8,295 บาท ช่างก่อสร้าง 8,155 ช่างเสริมสวย 5,250 บาท และรับจำนำ 4,515 บาท เมื่อพิจารณา แรงงานจำนวน 50 คนนี้ก้อนบ้านปีละหนึ่งครั้ง แต่ละครั้งนำเงินกลับเวียดนาม โดยเฉลี่ย 8,044.16 บาท คิดเป็นเงินที่นำกลับไปเวียดนามถึงปีละ 402,208 บาท และเมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานเวียดนามที่มาจากหมู่บ้านเดิมที่แรงงานเหล่านี้ สามารถระบุชื่อหมู่บ้านได้ ว่าเข้ามาทำงานในสะหวันนะเขตมีจำนวน 392 คน หากก้อนบ้านเวียดนาม ปีละครั้ง ก็จะนำเงินกลับไปโดยเฉลี่ยถึง 3,153,310.72 บาท แต่หากคิดจำนวนที่ประมาณการ

ที่มีจำนวนถึง 1,130 คน โดยไม่พิจารณาหมู่บ้านประกอบ จะเป็นเงินจำนวนปีละ 9,089,900.80 บาท

ส่วนค่าใช้จ่ายต่อเดือนนั้น มีผู้ไม่ระบุค่าใช้จ่าย กิตเป็นร้อยละ 34 ที่เหลือ กืออาชีพ ค้าขายมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 3,500 บาท รองลงมาคือ ช่างตัดเย็บ 4,865 บาท ช่างเสริมสวย 2,275 บาท ช่างก่อสร้าง 2,030 บาท ช่างเฟอร์นิเจอร์ 2,345 บาท และรับจ้าง 450 บาท

รายรับโดยเฉลี่ยของแรงงานเวียดนามในระหว่างเดือนคือเป็น 2.25 เท่าของรายจ่าย ส่วนเงินส่งกลับบ้านคิดเป็น 1.38 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานเวียดนาม

ส่วนภาษีที่ต้องชำระให้ทางกระทรวงแรงงานเวียดนามร้อยละ 34 ไม่ระบุว่าต้องจ่ายภาษีหรือไม่ ร้อยละ 48 ยอมรับว่าต้องจ่ายภาษีแต่ไม่ระบุจำนวนเงิน แต่ร้อยละ 8 ระบุว่าไม่ต้องจ่ายภาษี ส่วนร้อยละ 10 แจ้งว่าต้องจ่ายภาษีแก่เจ้าหน้าที่ทางกระทรวงเดือนละ 100-150 บาท

ข้อมูลอีกประการหนึ่งที่น่าสนใจคือ แรงงานเวียดนามกว่าครึ่ง กือร้อยละ 52 มีความประสงค์ที่จะขอโอนสัญชาติเป็นลาว โดยมีเหตุผลว่าการทำงานและการใช้ชีวิตในลาวยังมีความสงบเรียบร้อยสูง และความสัมพันธ์ระหว่างรัฐต่อรัฐเป็นความสัมพันธ์ที่ดี แต่มีปัญหาที่ซึ่งมีเงินไม่พอสำหรับค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ แรงงานอีกร้อยละ 6 ยังตัดสินใจไม่ได้ว่าจะขอโอนสัญชาติหรือไม่ แต่แรงงานจำนวนร้อยละ 42 ระบุว่า ไม่ต้องการโอนสัญชาติ เนื่องจากมีครอบครัวและญาติพี่น้องในเวียดนาม ประสงค์จะอยู่ร่วมกับครอบครัวในเวียดนาม และไม่เห็นความต่างในการโอนสัญชาติมาเป็นลาว การที่เข้ามาทำงานในลาว ก็เพียงเพื่อหาเงินเท่านั้น

ส่วนปัจจัยหลักดันในเวียดนามที่ทำให้แรงงานเวียดนามไปทำงานที่ระหว่างประเทศนั้น แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า การที่เวียดนามมีจำนวนประชากรจำนวนมากและมีความหนาแน่นสูง ทำให้เกิดการแบ่งงานกันทำ แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ไม่สามารถหางานที่มีรายได้สูงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้ จึงตัดสินใจไปทำงานในระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานหรือรายได้ในเวียดนามยังต่ำมากเมื่อเทียบกับในลาว นายໂຮ (นามสมมุติ) อายุ 25 ปี โสด ทำงานก่อสร้างที่ระหว่างประเทศได้เงินเดือนละ 5,000 บาท บ้านที่เวียดนามอยู่ด้วยกัน 5 คน มีพ่อแม่ พี่ชาย พี่สาว และน้องสาว มีอาชีพทำงานทั้งครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 2,000-3,000 บาท เขายืนว่า “ในครอบครัวมีคนมากแล้วอยู่ไปก็มีรายได้เท่าเดิม ไม่พอกินมีญาติมาทำงานในลาวก็มาก ส่วนใหญ่ก็เป็นคนงานก่อสร้าง”

4.4.3 กระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติเวียดนามในระหว่างประเทศ

แรงงานเวียดนามในระหว่างประเทศที่สัมภាយณ์ทั้งหมด เข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติในลาว เนื่องจากมีญาติพี่น้อง และเพื่อนทำงานอยู่ในระหว่างประเทศ คนเหล่านี้ซึ่งชวนให้เข้าไปทำงานตามญาติและเพื่อน ไม่เพียงไปทำงานในเมืองเดียวกัน ทำงานในพื้นที่เดียวกัน

อาศัยอยู่ที่พักแห่งเดียวกัน รวมทั้งหลายคนมีนายจ้างคนเดียวกันด้วย ผลที่เกิดขึ้นนี้ແงอญ ในรูปแบบของการเคลื่อนข้ายางงานที่มีเส้นทางการเคลื่อนข้ายกระยะนั่นเอง นิความเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านต้นทางกับถิ่นปลายทาง ลักษณะเช่นนี้ถูกกำหนดโดยการสนับสนุนข่าวสารและการเสนอความช่วยเหลือที่ส่งมาหรือถูกนำกลับมาโดยแรงงานในช่วงแรก ๆ โครงข่ายของกลุ่มผลประโยชน์ คือครัวเรือน กลุ่มแอลเอปี้นแรงงาน กลุ่มเพื่อน และความเชื่อมโยงของผู้อุปถัมภ์ กับผู้อุปถัมภ์ได้อุปถัมภ์ โครงข่ายทางสังคมที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการกระตุ้น และมีผลโดยตรงต่อการเคลื่อนข้ายางของประชากร มีอิทธิพลที่สำคัญในการตัดสินใจเคลื่อนข้ายหรือไม่เคลื่อนข้าม การเลือกชุมชนปลายทาง และกระบวนการปรับตัวที่ชุมชนปลายทาง ญาติและเพื่อนมีข้อสำคัญในการจัดหาข่าวสารที่เป็นพื้นฐานซึ่งแรงงานใช้ในการตัดสินใจ และบทบาทสำคัญของโครงข่ายทางสังคมในกระบวนการตัดสินใจ ช่วยขัดทำให้ความไม่แน่นอน โดยการจัดเตรียมหลักประกันในเรื่องความช่วยเหลือในการทำงาน และที่พักอาศัยรวมทั้งการสนับสนุนทางด้านจิตใจในชุมชนปลายทาง

นางอาน (นามสมมุติ) อายุ 29 ปี อาชีพค้าขาย กล่าวว่า

“ตัดสินใจมากับญาติพี่น้อง ซึ่งเขามาอยู่ก่อนแล้ว ต้องทำพาสปอร์ตเข้ามา สามารถใช้ได้ถึง 5 ปี เสียค่าใช้จ่าย 500,000 ด้วย ญาติมารับที่บ้านกว่าหกนาท พาเข้ามา และพักกับเขาก่อน เกือบปี จึงแยกมาเข้าบ้านอยู่กับสามี และเพื่อนๆ... มาจากน้ำตามป้ายรถเมล์ กีช่วยญาติก่อน ไม่กี่วันก็ขาย หาเงินเองได้”

ส่วนการเตรียมตัวก่อนการทำงานเข้าไปทำงานในสะหวันนะเขตนี้ แรงงานเวียดนามที่ประกอบอาชีพอิสระ เช่น ค้าขาย และช่างแต่งเต็บตามบ้าน จะใช้เวลาในการเตรียมตัวประกอบอาชีพไม่นานหลังจากมาถึงสะหวันนะเขต ช่างแต่งเต็บตามบ้านที่ไม่เคยทำมาก่อน ก็จะเรียนรู้จากเพื่อนหรือญาติที่ทำอาชีพนั้นก่อนแล้ว โดยใช้เวลาประมาณไม่เกินหนึ่งสัปดาห์ ก็จะเริ่มทำงานได้ ในช่วงแรกของการทำงาน ผู้มาใหม่นักจะไปทำงานร่วมกับญาติหรือเพื่อนในสถานที่เดียวกันก่อน เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง ก็จะสามารถไปทำงานที่อื่นได้ด้วยตนเอง นางเด (นามสมมุติ) อายุ 35 ปี กล่าวว่า

“พี่สาวพูดให้ฟังว่าอยู่ที่ดาวกีขายเลือผ้าได้ เลยชวนมาขายด้วย ที่แรกอยู่กับพี่สาวไม่ได้ จ่ายค่าเช่าบ้าน ในบ้านเดียวกันมี 9 คน มากจากหมู่บ้านเดียวกันแต่ละคนมาอยู่นาน 9 – 10 ปี”

สำหรับอาชีพที่ต้องการทักษะในการทำงาน เช่น ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างเสริมสวยในร้านช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ส่วนใหญ่จะต้องเตรียมตัวมาก่อนตั้งแต่ญี่ปุ่นในเวียดนาม นายเดวน (นามสมมุติ)

อายุ 25 ปี ช่างเฟอร์นิเจอร์ได้เตรียมตัวไปเรียนการทำเฟอร์นิเจอร์ประมาณ 1 เดือน ค่าเรียนประมาณ 200,000 ดง หรือรา 437.50 บาท เมื่อมาทำงานมีรายได้เริ่มต้นเดือนละประมาณ 500,000 กີບ หรือประมาณ 1,750 บาท ส่วนนางสาวเพ็อง (นามสมมุติ) อายุ 20 ปี ช่างเสริมสวย เคยเป็นลูกน้องในร้านเสริมสวยที่เวียดนามมาก่อนสองปี จึงตัดสินใจไปทำงานที่ร้านเสริมสวยในสะหวันนะเขต แต่ก่อนจะไปก็ให้เพื่อนหาร้านเสริมสวยที่จะรับเข้าทำงานให้ รู้ว่าจะได้เงินเดือนเท่าไร พักกับใคร นางรำ อาจเสียเงินให้ผู้ดูแลต่อรา 500 บาท และสอบถามข้อมูลจากเพื่อนและญาติหลายคนที่ทำงานในสะหวันนะเขตมาก่อน เมื่อเขากลับไปเยือนบ้าน เห็นว่าเป็นงานที่มีเงินดี งานไม่หนัก ค่าใช้จ่ายไม่นัก สามารถเก็บเงินได้ดี จึงตัดสินใจมา นายวัน (นามสมมุติ) อายุ 37 ปี กล่าวว่า

“ขายไอศครีมไม่ต้องลงทุนมาก และค่าทำอง ก่อนมาที่ลาວต้องไปเรียนหรือฝึกทำไอศครีมใช้เวลาในการฝึก 1 เดือน แต่ไม่มีค่าใช้จ่าย ไปช่วยเข้าทำ พอทำได้แล้วก็มารอยู่ที่ลาว ทำงานขายไอศครีมรายได้วันละประมาณ 30,000 – 40,000 กີບ แล้วแต่อากาศ ไม่ต้องจ่ายภาษีให้เจ้าหน้าที่”

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในสะหวันนะเขต ของแรงงานเวียดนามนั้น มาจากรายได้ของครอบครัว ประกอบกับเงินส่งกลับบ้านของญาติพี่น้อง พ่อแม่ หรือสามี ภรรยาที่ทำงานอยู่ในสะหวันนะเขตหรือที่อื่น ส่วนใหญ่จะเป็นค่าเดินทางและค่ากินอยู่ในช่วงเดือนหรือสองเดือนแรก รวมทั้งเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ เช่น ช่างแต่งเติมบ้าน จนมีค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์เริ่มต้นราว 1,000 – 2,000 กວ่าบาท ซึ่งอาจซื้อมาจากเวียดนาม หรือซื้อจากผู้ไทย หรือซื้อต่อจากเพื่อนที่ทำงานมาก่อนแล้ว ขึ้นอยู่กับว่า คนนั้นมีเงินลงทุนมากหรือน้อยเพียงใด

แรงงานเวียดนามทั้งหมดเดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง หรือรถเช่า ผ่านค่าน้ำนาวาตามทางหลวงหมายเลข 9 เข้าแขวงสะหวันนะเขต โดยเฉพาะในช่วงใกล้วันตรุษเวียดนาม แรงงานเวียดนามจะรวมกันข้างเหมารถกลับบ้านเป็นกลุ่ม เมื่อกลับเข้าไปสะหวันนะเขต นักจะมีแรงงานหน้าใหม่ร่วมเดินทางมาด้วย

4.4.4 การปรับตัวของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต

การเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานเวียดนามในสปป.ลาว นั้นจะแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

4.4.4.1 การทำงานโดยผ่านระบบการส่งแรงงานข้ามชาติจากหน่วยงานของรัฐ ที่ทำหน้าที่ส่งออกแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งลានบเป็นประเทศปลายทางในกลุ่มประเทศเล็กที่เศรษฐกิจกำลังพัฒนา เวียดนามส่งออกแรงงานตามระบบดังกล่าวมาทำงานในลาว ประมาณสามพันคน

4.4.4.2 แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานตามสัญญาการค้า การก่อสร้างหรือธุรกิจ อื่นที่บริษัทเวียดนามตกลงกับทางการของลาว เช่น บริษัทเวียดนามได้รับสัมปทานปลูกยางพารา จึงได้นำแรงงานเวียดนามเข้ามาเป็นแรงงานปลูกและเก็บยาง เป็นต้น

4.4.4.3 การทำงานที่มีนายหน้าที่เป็นคนลาวเชื้อสายเวียดนามหรือแรงงาน เวียดนามที่เคยทำงานในลาว เป็นคนกลางในการจัดหาแรงงานให้ร้านค้าหรือธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งนายหน้าจะหักค่านายหน้าจากแรงงานประมาณ 500 – 2,500 บาท/คน กรณีเช่นนี้ มักเกิดขึ้น ในช่วงแรกที่แรงงานเวียดนามในลาวยังมีอยู่ ปัจจุบันการทำงานที่ต้องใช้นายหน้านั้นแทบไม่มี เนื่องจากส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยอาศัยญาติพี่น้อง และเพื่อนมากกว่า แต่การที่มีนายหน้านั้นจะทำให้ แรงงานอพยพเวียดนามมีงานและที่พักที่แน่นอน

4.4.4.4 ที่เข้ามาโดยไม่มีนายหน้าแต่จะเดินทางเข้ามาในลักษณะที่มากับเพื่อน ที่เคยทำงานที่ลาวมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งลักษณะการเข้ามาดังกล่าวอาจจะไม่เสียค่าใช้จ่าย ให้กับนายหน้าแต่จะเสียต่อการถูกจับกุมและไม่มีงานทำที่แน่นอน

แรงงานเวียดนามทั้งหมดที่สัมภาษณ์ มีพำนပอร์ตเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย ในฐานะนักท่องเที่ยว เมื่ออยู่ครบสามสิบวันก็จะข้ามเขตไปตรวจตราเข้าเมืองและกลับ เข้าไปใน สะหวันนะเขตใหม่ ส่วนใหญ่ไม่มีบัตรอนุญาตทำงาน ทุกคนเข้ามาทำงานเนื่องจากมีญาติ ที่ทำงานในสะหวันนะเขตหรือเคยทำงานในลาวยเป็นผู้ดูแลต่อ เป็นการใช้โครงข่ายทางสังคม (social network) ในเรื่องการซ้ายถิ่น การให้ข่าวสาร ในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบของงานที่มีสภาพการทำงาน ระดับรายได้ โอกาสของงาน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล และ คุณสมบัติอื่น ๆ ของถิ่นปลายทาง

เมื่อมาถึงสะหวันนะเขต แรงงานเวียดนาม จะเข้าบ้านอพยุ่ร่วมกับผู้ที่มา จากหมู่บ้านเดียวกัน ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 3-20 คน ผู้ที่ยังไม่มีรายได้ ในบางกรณีก็ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า บ้านในเดือนแรก แต่เมื่อมีรายได้แล้ว จึงจะช่วยจ่ายค่าเช่าบ้าน โดยเฉลี่ยแตกต่างไปตามอาชีพ โดย ช่างตัดเย็บจ่ายค่าเช่าบ้านเฉลี่ยเดือนละ 1,470 บาท รองลงมาคือ ช่างเสริมสวย 1,120 บาท ช่างก่อสร้าง 875 บาท ค้าขาย 805 บาท ช่างเฟอร์นิเจอร์ และรับจำนำ 245 บาท ในจำนวนนี้มีผู้ ค้าขายหนึ่งรายที่มีบ้านเป็นของตนเอง เมื่อมีรายได้มากขึ้นแรงงานที่มีครอบครัวมักจะย้ายไปหา บ้านเช่าอพยุ่ร์เป็นส่วนตัว หรือเช่าร้านทำธุรกิจที่สามารถขายขนาดได้

ลักษณะการทำงานของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต แบ่งเป็นสอง ประเภทหลัก คือ การประกอบอาชีพอิสระ กิตเป็นร้อยละ 66 และการทำงานกับนายจ้าง กิตเป็น ร้อยละ 34 ลักษณะการทำงานที่สามารถลงทุนค้าขาย ประกอบอาชีพอิสระได้ตามความสามารถ

โอกาส และเงินลงทุน ทำให้การทำงานในสะหวันนะเขตมีความน่าสนใจ ท้าทายและสามารถสร้างตัว หรือสร้างฐานจากการทำงานได้จริง

กรณีของนายหลุง (นามสมมุติ) อายุ 32 ปี ทำงานก่อสร้าง แต่งงานแล้ว มีลูก 1 คน อายุสะหวันนะเขต กับภรรยาและลูก ได้ 4 ปี แล้ว เดิมเป็นกรรมกรก่อสร้าง ตัดสินใจมาอยู่สะหวันนะเขต เพราะพ่อค้าไม่คุ้นเคย ได้เห็นฝีมือของหลุง ว่ามีความสามารถสูงและทำงานเพื่อรักษาสุข ดังนั้นจึงถูกจ้างมาปลูกบ้านให้ ต่อมาก็มีหลายคนมาติดต่อ ที่เรียกนามมีคุณเป็นช่าง จำนวนมากและงานเริ่มน้อยลง ดังนั้นจึงตัดสินใจพารอ卜ครัวมาอยู่สะหวันนะเขต เข้ามาอยู่ครั้งแรกก็มีพาสปอร์ต แต่ยังไม่มีใบอนุญาตให้ทำงาน ปัจจุบันมีทั้งพาสปอร์ต ในอนุญาตทำงาน ในอนุญาตดำเนินธุรกิจในลาว การที่มาอยู่สะหวันนะเขต ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น ไม่ได้ทำบัตรแรงงาน ส่วนการอยู่กับเพื่อนไม่มีปัญหาอะไร เพราะว่ามีแต่คนรักใคร่ จะเห็นได้ว่า การปรับตัวของนายหลุงหลังจากการเป็นแรงงานรับจ้างสร้างบ้าน จนกระทั่งสามารถทำธุรกิจรับเหมาสร้างบ้านได้ กายใน 4 ปี มีเอกสารของทางการครบถ้วนอย่าง ฐานะก็คืบหน้าลำดับ

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษา ในช่วงแรกที่ทำงานในสะหวันนะเขต เพราะไม่สามารถที่จะพูดภาษาลาวได้ มีแรงงานบางส่วนที่เคยเรียนรู้ภาษาลาวมาก่อนในช่วงที่อยู่เวียดนาม โดยเรียนรู้จากแรงงานที่เคยทำงานในลาว เช่น นางวัน (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี แต่งงานแล้ว สามี อายุ 25 ปี มาทำงานที่สะหวันนะเขตด้วย นางวันระบุว่า

“พูดภาษาลาวได้ เรียนภาษาลาวกับคนลาวหรือคนที่มาอยู่ที่ลาวก่อนและมีประสบการณ์จริง ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสอน ที่หมู่บ้านมีครูสอนภาษาลาวใช้เวลาในการสอนนาน 3 เดือน หรือ 6 เดือน ไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ เรียนฟรี”

ส่วนในกลุ่มที่ไม่ได้เรียนภาษาลาวมาก่อน เมื่อแรกมาถึงสะหวันนะเขต จะมีกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนเคยช่วยเหลือในการสื่อสาร เมื่อทำงานเสร็จก็จะกลับที่พักกัน เป็นกลุ่มและจะไม่ค่อยออกนอกที่พัก เพราะยังไม่คุ้นเคยกับเส้นทางและกลัวถูกทางการจับกุม เวลาที่จะซื้ออาหารนั้นก็จะให้กลุ่มแรงงานที่เคยอยู่ก่อนที่พ่อพูดภาษาลาวได้เป็นคนซื้อให้ ในช่วงระยะเวลาต่อมาก็เริ่มพูดภาษาลาวได้ เพราะเริ่มเรียนจากเพื่อนและการทำงานกับคนลาวที่เคยช่วยเหลือในการสอนภาษาลาวที่ใช้ในชีวิตประจำวันควบคู่กับการทำงานด้วย นางที (นามสมมุติ) อายุ 28 ปี ค้าขาย ก่อสร้าง

“พูดภาษาลาวได้ถ้าพูดไม่ได้ก็ต้องคิดเลขให้เข้าตู ภาษาลาวไม่ได้เรียนมีแต่ตามหรือพูดตาม อญู่ประเทศเราต้องพูดภาษาเขาให้ได้ถ้าขยันถึงจะง่าย”

แรงงานที่ไม่จำเป็นต้องติดต่อกับคนลาว มักไม่กระตือรือล้นที่จะเรียนรู้ภาษาลาว เช่น นายศึก (นามสมมุติ) อายุ 23 ปี ทำงานรับจ้างในโรงงานเด็ก ๆ ของคนลาวเชื้อสายเวียดนาม มาเป็นเวลา 3 ปี ไม่สามารถพูดภาษาลาวได้ เนื่องจากอยู่ในโรงงานที่มีแต่คนเวียดนาม เจ้าของกิจการก็พูดภาษาเวียดนาม เมื่อออกไปข้างนอกก็ไปกับเพื่อนเวียดนาม จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาลาว ส่วนนางสาวพ่อง (นามสมมุติ) อายุ 20 ปี ช่างแต่งเต็บตามบ้าน ด้วยอาชีพที่ต้องพบปะกับลูกค้าชาวลาว ทำให้ต้องเรียนรู้ภาษาลาวจากเพื่อนที่มาอยู่ก่อน โดยเฉพาะคำที่ใช้ในการทำงาน การบอกราคา ในระยะแรกจะใช้เครื่องคิดเลข บอกราคา หรือพูดภาษาอังกฤษแทนแต่เมื่อเวลาผ่านไปไม่นาน ความจำเป็นในการทำงานทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น

การรับประทานอาหารส่วนใหญ่หากเป็นเพื่อนที่พักในบ้านเช่าหลังเดียวกัน มักจะจ่ายค่าอาหารเป็นรายเดือน มีคนที่ทำหน้าที่ซื้อกับข้าว ทำอาหาร และล้างจาน หมุนเวียนกัน ส่วนที่เป็นครอบครัวผู้หญิงจะรับหน้าที่ซื้อกับข้าว ทำอาหารและล้างจาน

หลังจากเลิกงานแล้ว มักจะมีการรวมกลุ่มสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนแรงงานเวียดนามที่ทำงานอยู่บริเวณใกล้กัน เพื่อพูดคุยกันเรื่องงานและรายได้เป็นส่วนใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับนายข้าง หากมีตำแหน่งงานว่าง ก็อาจชักชวนให้แรงงานรายอื่นไปทำงานด้วยกัน

การส่งเงินกลับบ้าน แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะนำเงินกลับบ้านในช่วงวันครุยเวียดนาม แต่หากไม่ได้กลับ หรือทางบ้านมีความจำเป็นต้องใช้เงิน ก็มักจะฝากให้ญาติหรือเพื่อนเป็นผู้นำเงินไปให้ที่บ้าน ซึ่งนางเต (นามสมมุติ) อายุ 26 ปี รับจ้าง กล่าวว่า

“ماอยู่ที่จะหันหน้าเหตุนานถึง 8 ปีกลับบ้านมาแล้ว 8 ครั้ง กลับปีละครั้ง วันเดี๋ยกลับบ้านอยู่นาน 5 วัน เอาเงินไปให้ที่บ้าน ถ้าที่บ้านต้องการเงิน แต่ไม่ได้กลับต้องฝากป้าไปให้แม่และครอบครัวทางบ้านจ่ายค่าฝาก 20,000 กີບ ส่วนมากแล้วป้าจะเป็นคนกลับ กลับไปบ่อย เพราะป้ามีลูกที่เวียดนาม 2 คน”

การแต่งกายของแรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขต ส่วนใหญ่ยังคงลักษณะการแต่งกายตามแบบเวียดนาม โดยเฉพาะผู้หญิงจะนิยมสวมเสื้อผ้าที่มีเนื้อผ้าลื่น และลายดอกตัดเป็นชุดเดียวกันทั้งเสื้อและการเกง บางคนมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสังคมลาว ในบางส่วนเช่น การใส่ชิ้น แต่โดยทั่วไป จะสามารถจำแนกผู้หญิงเวียดนามจากผู้หญิงลาวได้ง่าย โดยดูจากการแต่งกายดังกล่าว

ส่วนการบูชาบรรพบุรุษซึ่งเป็นขนบธรรมเนียมของชาวเวียดนาม แม้ว่า แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะไม่มีพิธีบูชาบรรพบุรุษเหมือนอยู่เวียดนามแต่จะไม่ได้กราบไหว้ แต่ก็ยังแสดงความเคารพต่อวิญญาณบรรพบุรุษ ผ่านทางความเชื่อและจิตวิญญาณที่รัลลิกถึงอยู่เสมอ แรงงานบางครอบครัวที่เข้าบ้านเป็นเอกสาร ก็จะมีการติดตั้งแท่นบูชาบรรพบุรุษด้วย

แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การทำงานและพักอาศัย ในระหว่างนั้น มีความปลอดภัยสูง แม้จะต้องเดินทางไปค้าขายต่างหมู่บ้าน ต่างอำเภอ ก็ไม่มีปัญหา นางสาวบีก (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี แต่งเด็บตามบ้าน

“แต่ละวันทำงานก็ไม่มีปัญหา เวลาที่เดินหรือขี่รถไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ไม่เคยมีอุบัติเหตุ หรือคนมาทำร้าย ไม่มีการจีปั๊น อยู่นี่ปลอดภัยมาก”

แรงงานเวียดนามในระหว่างนี้ส่วนน้อยที่เคยถูกจับกุม เนื่องจากไม่มีเอกสารการทำงานอย่างถูกกฎหมาย แต่ปกติก็จะเสียค่าปรับไม่ได้ถูกผลักดันกลับเวียดนาม แต่อย่างใด แรงงานส่วนใหญ่ที่สัมภาษณ์ ร้อยละ 90 “ไม่มีปัญหางักเจ้าหน้าที่” ไม่เคยถูกจับกุม “ไม่เคยมีอุบัติเหตุ หรือคนมาทำร้าย ไม่มีการจีปั๊น อยู่นี่ปลอดภัยมาก”

“ต้องจ่ายภาษีให้กับเจ้าหน้าที่แขวงระหว่างน้ำเงิน 15,000 กີບ เพื่อรับอนุญาตในการค้าขาย ถ้าค้าขายมากก็จ่ายมาก ถ้าค้าขายน้อยก็ต้องจ่ายน้อย ไม่เคยมีปัญหางักเจ้าหน้าที่”

กรณีของนายฟ่อน (นามสมมุติ) อายุ 30 ปี ค้าขาย เมื่อมาอยู่ประเทศไทย เขตราชะชน🔍 ก็แต่งงานกับคนไทยเชื้อสายเวียดนาม และตั้งกรากอยู่ที่ประเทศไทย

“ที่ประเทศไทยเป็นจุดผ่านและมีการค้าขายมาก และชาวลาวที่เป็นกันเอง แต่ก่อนยังไม่ได้แต่งงานกับคนไทยเชื้อสายเวียดนาม เข้าบ้านอยู่ ต่อมามาไม่ได้เข้า เพราะไปชุมชนกับชาวเขา และพ่อแม่ให้แต่งงานกัน ที่ตัดสินใจขายเครื่องไฟฟ้าก็เพราะว่าอยู่ที่เวียดนาม ก็ขายอยู่แล้ว....พูดภาษาลาวได้ดี เพราะตอนมาอยู่ลาวใหม่ ๆ จ้างคนลาวมาสอนให้ และอยู่กับกรรยา ภรรยาที่สอนจนเข้าใจ ตั้งใจจะทำการค้าขายอยู่ที่นี่ตลอด เพราะได้แต่งงานกับคนไทยและมีลูก มีภาระอยู่ที่ลาวหลายอย่าง ในอนาคตคาดว่าจะเปลี่ยนสัญชาติมาอยู่กับกรรยาและลูก”

ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือคนลาวเชื้อสายเวียดนาม รวมทั้งคนลาว ในระหว่างนี้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์โดยผ่านการแต่งงานของแรงงานเวียดนาม และคนไทย ทำให้สามารถอยู่ในลาวได้และอาจมีการโอนสัญชาติเป็นลาวในเวลาต่อมา

การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานเวียดนามในลาว จะเป็นการอยู่ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนหรือญาติ มีการเคารพผู้อ่อนน้อม ให้ความช่วยเหลือกัน ในฐานะที่เป็นคนเวียดนามด้วยกัน

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามในระหว่างเขตแสดงให้เห็นถึง แนวโน้มของแรงงาน ที่เคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนรัฐชาติระหว่างเวียดนามกับ ลาว ได้ว่า แรงงานเวียดนามที่เข้ามาเป็นแรงงานที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน อายุส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 21-25 ปี ที่ยังเป็นโสด มาจากพื้นที่ภาคกลางของเวียดนามเป็นส่วนใหญ่แต่มีบางส่วนที่มาจากภาคเหนือคือ งานอย และได้สุดคือ ก่อเมja แสดงให้เห็นว่า ระบบทางเดินน้ำที่มีพัฒนาการดี ไม่ได้เป็นอุปสรรค ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่แหล่งที่สามารถหารายได้ที่สูงกว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงานที่เห็นได้ชัดเจน คือ โครงข่ายทางสังคมของญาติและคนในหมู่บ้านเดียวกัน ค่าแรงที่สูงกว่า และโอกาสในการทำงานที่แม้จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ก็สามารถ มีโอกาสทำงานมีรายได้มากกว่าที่เคยทำในเวียดนาม ความสงบสุขและการไม่มีปัญหาภัยเงียบ ของรัฐในลาว ที่มีส่วนช่วยให้แรงงานเหล่านี้ทำงานในลาวเป็นระยะเวลาถึงเกือบสี่ปีโดยเฉลี่ย แรงงานเหล่านี้เห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐต่อรัฐของเวียดนามและ ลาว ช่วยเอื้อ ให้การทำงานในลาวเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางการเมืองที่มีต่อการ เคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างสองประเทศนี้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บทที่ 5

แรงงานเวียดนามในประเทศไทยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแรงงานเวียดนามที่ทำงานในอุตสาหกรรม จังหวัดอุบลราชธานี ในบทนี้จะกล่าวถึงนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของไทย ความเป็นมาของชาวเวียดนามในอีสานและอุบลราชธานี และแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

5.1 นโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของไทย

รายงานข้ามชาติ ในบุคปัจจุบัน ที่การสื่อสาร การคมนากม มีได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ดังเช่นอดีต ปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้รายงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น อดีตร. เกิดเมืองคล (2555 : เว็บไซต์) เห็นว่า รัฐบาลไทยจัดการรายงานข้ามชาติผ่านนโยบายและข้อยกเว้นทางกฎหมาย เพื่อให้คนข้ามชาติเหล่านี้สามารถอยู่อาศัยและทำงานชั่วคราว โดยวางแผนพื้นฐานที่สำคัญสองประการ คือ ความต้องการจัดการกับปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองเพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคง และความต้องการรายงานไร้ฝืนอุทกแทนรายงานไทยที่ขาดแคลนในการการผลิตนางส่วน ทำให้รัฐบาลไทยได้กำหนดสถานะทางกฎหมายของรายงานข้ามชาติให้เป็นรายงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่รับการผ่อนผันให้อยู่อาศัย และทำงานในราชอาณาจักรไทยได้เป็นการชั่วคราว นโยบายนี้มุ่งตอบสนองความต้องการหลักคือการหารายงานราคากลางแทนรายงานไทยเพื่อเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบกับรายงานต่างชาติส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จึงทำให้นายจ้างสามารถจ้างงานได้ในราคากลาง ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำลง ในขณะเดียวกันมีการควบคุมและจัดระบบรายงานต่างชาติโดยการนำรายงานต่างชาติมาจดทะเบียนและออกทะเบียนมาควบคุม รายงานต่างชาติห้ามเปลี่ยนนายจ้าง และนายจ้างสามารถแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ได้ถ้าหากรายงานต่างชาติเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดการเจาะเบี่ยงรายงานต่างชาติ มีความไม่ชัดเจนในเรื่องการคุ้มครองรายงานต่างชาติ เมื่อรายงานต้องเข้าสู่เรื่องราวที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก็จะพบว่าแม้รายงานเป็นผู้เสียหาย แต่เนื่องจากอยู่ในฐานะของผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทำให้ต้องมีการดำเนินคดีในเรื่องผู้หลบหนีเข้าเมืองกับรายงานด้วย

5.3.2 ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานเวียดนามไปทำงานในอุบลราชธานี

5.3.2.1 ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยดึงดูดจากไทยที่แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ระบุคือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ รายได้ที่สูงกว่าในเวียดนาม แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่กล่าวว่า รายได้ที่ได้รับจากการทำงานในอุบลราชธานี เป็นรายได้ที่สูงกว่าที่เคยได้รับเมื่ออยู่ในเวียดนามราว 2-8 เท่า ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของเวียดนามในปี 2554 คือเดือนละ 35 เหรียญสหรัฐ คิดเป็นเงินราว 30 บาทต่อวัน (Than Nhien News, 2011) ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานรายเดือนของแรงงานที่เริ่มเข้ามาทำงานในไทย ประมาณวันละ 100-150 บาท คิดเป็น 3-5 เท่า

นายล่อง (นามสมมุติ) อายุ 17 ปี โสด ประกอบอาชีพรับจ้างในร้านค้าแห่งหนึ่งบริเวณไก่ลุงครีเมือง ทำงานได้ดีขึ้นไม่ถึงหนึ่งปี แต่เดิมประกอบอาชีพทำนาและออกหาปลาช่วยเพิ่มรายได้บ้านค่อนบ้าน ต่ำน้ำ แต่เดิม วัน อ้าว ก่อ แล้ว ก่อ ช่า จังหวัด ห้าดี้ญูห์ โดยมีพื้นที่ในการทำเกษตรกรรม ประมาณ 5 ไร่ ซึ่งแบ่งออกเป็นการทำนา ทำสวนเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์ แรงงานรายนี้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ในบ้านที่มีกรรมสิทธิ์ในการครอบครองเป็นของครอบครัว มีสามาชิกภายในครอบครัว ประมาณ 5 คน ประกอบไปด้วย พ่อ แม่ พี่ชาย 2 คน และตนเอง พี่ชายประกอบอาชีพทำประมง ส่วนตนเองเป็นลูกคนเล็กจึงทำงานช่วยพี่ชายเป็นครั้งคราว ดังนั้นจึงเลือกที่จะเดินทางมาทำงานในจังหวัด อุบลราชธานีพร้อมกับกลุ่มเพื่อนในหมู่บ้านที่เข้ามาทำงานในไทยก่อนหน้านี้ซึ่งช่วนให้เข้ามาทำงานโดยมีที่พักและงานรองรับที่แน่นอน เพื่อต้องการหารายได้ นายล่องกล่าวว่า

“เพื่อนชวนมาทำงานที่อุบลราชธานี เห็นว่ารายได้ดี มีที่พักพร้อมอาหาร
ให้ค่าใช้จ่ายไม่ค่อยมีมากนัก นอกจากไปเที่ยวกันเพื่อนตอนกลางคืน จึงตัดสินใจมาทำงาน”

การที่นายจ้างในไทยจัดหาที่พักอาหารและค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนแต่ละเดือนไว้แก่แรงงานเวียดนามนั้น ยังเป็นแรงจูงใจทำให้แรงงานเหล่านี้มุ่งมาทำงานในไทยมากขึ้น ส่วนนางตี (นามสมมุติ) อายุ 45 ปี สมรสแล้ว ให้ความเห็นว่า

“คุณขายเนื้อหมูในเขตจังหวัด บีกูห์ เชียง พอสามีมาทำงานในไทยแล้ว
ได้เงินเยอะกว่า เลยตัดสินใจมาทำงานกับสามี”

นายถัง (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี ก่อการว่า

“พ่อกับแม่ที่เข้ามาทำงานในไทยอยู่ก่อนแล้วประมาณ 4 ปี มาทำงานที่เดียวกับ พ่อแม่ แต่คนละหน้าที่ ทำงานตั้งแต่หกโมงเช้าถึงหกโมงเย็น เงินเดือนหกพันบาท ถ้ามีถ่วงเวลา ก็ได้เพิ่มอีกราวหนึ่งพันบาท”

นอกจากรายได้สูงแล้ว ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในอุบลราชธานียังน้อยกว่าในเวียดนาม ซึ่ง นายพุก (นามสมมุติ) อายุ 22 ปี ระบุว่า

“ไม่ค่อยมีรายจ่ายอะไร นายจ้างมีพักให้ พร้อมอาหารกลางวัน วันไหนมีงานทำล่วงเวลา นายจ้างก็หาข้าวให้กิน ส่วนใหญ่จะทำงาน ไม่ค่อยมีวันหยุด”

ตารางที่ 5.6 รายได้และรายจ่ายต่อเดือนของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

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

แรงงานเวียดนาม ร้อยละ 40 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 5,001-7,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 28 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 3,001-5,000 บาท ร้อยละ 20 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 7,001-9,000 บาท ร้อยละ 12 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 9,001-11,000 บาท แรงงานที่ทำงาน ในระยะแรกจะมีรายได้ประมาณ 3,000-4,000 บาทต่อเดือน เมื่อทำงานไปประจำหนึ่ง จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,000 บาทขึ้นไป มักจะทำงานนานาなるาว 10 ปี ขึ้นไป รวมทั้งผู้ที่ทำงานรับจ้างหลายงานในแต่ละวัน

ส่วนค่าใช้จ่ายต่อเดือนนั้น แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี ส่วนใหญ่ร้อยละ 62 มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย เดือนละ 1,000-2,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 26 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 2,001-3,000 บาท ร้อยละ 6 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 3,001-4,000 บาท ร้อยละ 4 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่ำกว่า 1,000 บาท ร้อยละ 2 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 4,001-5,000 บาท

เนื่องจากแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี ประกอบอาชีพประเภทเดียวคือ รับจ้าง แต่จะเป็นการรับจ้างในสองลักษณะ กือ รับจ้างรายเดือน และรับจ้างทำงานเป็นช่วงเวลา กือตอนดึก อาจทำงานที่หนึ่ง ตอนเช้าและบ่ายอาจทำงานอีกแห่งหนึ่ง หรือพักผ่อนตอนเช้า และทำงานอีกแห่ง

หนึ่งในช่วงป่ายถึงกลางคืน หลายคนที่ทำงานนานาน รู้จักสถานที่ทำงานและนายจ้างหลายคน ก็ อาจทำงานวันละ 3-4 แห่ง ได้ และได้รับเงินรวมกันประมาณหนึ่งหมื่นบาทต่อเดือน

ตารางที่ 5.7 เงินสั่งกลับของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

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

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่นำเงินกลับบ้านในช่วงวันครูมเวียดนามค่ำขึ้นเองปีละครึ่ง เงินที่นำกลับร้อยละ 40 เป็นเงินจำนวน 30,000-50,000 บาท รองลงมา r้อยละ 12 เป็นเงิน 50,001-70,000 บาท ร้อยละ 10 เป็นเงิน 70,001-90,000 บาท ร้อยละ 2 เป็นเงิน 90,001-100,000 บาท และต่ำกว่า 30,000 บาท

แรงงานเวียดนามในไทย ไม่ต้องจ่ายภาษีเงินได้แก่เจ้าหน้าที่โดยตรง ส่วนใหญ่นายจ้าง จะเป็นผู้ประสานกับเจ้าหน้าที่ในการจ่ายเงินอกรอบบ เพื่อให้แรงงานสามารถอยู่ทำงานได้ และนายจ้างบางรายจ่ายค่านเดินทาง ราว 500 บาทแก่แรงงาน ในการไปยังจุดผ่านแดนที่ซ่องเม็กเพื่อข้ามไปลาวหลังจากที่แรงงานอยู่ในพื้นที่ครบ 30 วัน และผ่านการตรวจคนเข้าเมืองกลับบ้านทำงานอีกซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ ระบุว่าจ่ายให้เป็นสวัสดิการแก่แรงงาน และเป็นการจูงใจ

ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานวัยรุ่น คือ ความต้องการในการประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศที่มีความเจริญหรือพัฒนามากกว่า ซึ่งสังคมเวียดนามในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางค้านสังคมอย่างมาก ทางค้านสังคม การดำเนินชีวิต และค้านอ่อนๆ เนื่องจากได้รับอิทธิพลค่านิยมจากชาติตะวันตก ซึ่งจะเห็นได้จากการดำเนินชีวิตในสังคมที่ผู้หญิงมีสิทธิ์ในการทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงตนเองและสมาชิกภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถเดินทางไปทำงานไกลบ้านเพื่อหาระบบทรัพยากร แต่มีรายได้ในระหว่างการเดินทางด้วยแรงงานที่อายุยังน้อยคือต่ำกว่า 25 ปี ให้เหตุผลว่า แรงงานเลือกเดินทางมาทำงานในไทย เพราะ

ต้องการเดินทางมาหาประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจะเรียนรู้ภาษาไทยและต้องการที่จะเดินทางมาท่องเที่ยวและใช้ชีวิตในประเทศไทย

5.3.2.2 ปัจจัยผลักดัน ส่วนปัจจัยผลักดันในเวียดนามที่ทำให้แรงงานเวียดนามไปทำงานที่อุบลราชธานีนั้น แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า การที่เวียดนามมีจำนวนประชากรจำนวนมาก และมีความหนาแน่นสูง ทำให้เกิดการแย่งงานกันทำ ประเทศไทยเวียดนาม มีพื้นที่ประมาณ 331,689 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะแคบแต่มีความยาวมาก ทำให้ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศแตกต่าง กันค่อนข้างมาก ประกอบกับสภาพทางสังคมของเวียดนามซึ่งมีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น โดยจำนวนประชากรในประเทศไทยเวียดนามเดือนกรกฎาคม ปี 2551 มีจำนวนถึง 86,210,800 คน เป็น ความหนาแน่นเฉลี่ย 260 คน/ตารางกิโลเมตร (Minister of Natural Resources and Environment, 2008) โดยเฉพาะบริเวณสามเหลี่ยมคุ่มแม่น้ำแดงและแม่น้ำโขง ที่มีความหนาแน่นของประชากรถึง 1,200 คน/ตารางกิโลเมตร พื้นที่สามในสี่ของเวียดนามเป็นพื้นที่สูง ทำให้มีพื้นที่เกษตรกรรม จำนวนจำกัด แม้ว่าชาวเวียดนามส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่ก็มักไม่พอเพียงต่อการ บริโภค ที่คิดในการอยู่อาศัยมีปริมาณจำกัด ที่ดินสำหรับเกษตรกรรมรุ่นใหม่มีปริมาณลดลง ทั้งบริเวณ จังหวัดที่อยู่ในสังคมเมืองและสังคมชนบท จึงทำให้โอกาสในการทำงานทำนั้นยากลำบาก ประกอบ กับที่อยู่อาศัยค่อนข้างราคาสูง ส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

จังหวัด ห่า ตี้ญห์ มีสภาพพื้นที่ที่เป็นทะเลน้ำえือต่อการทำการประมงแต่ทว่า อาชีพดังกล่าววนน้ำดังนั้นใช้ระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างนานประกอบกับรายได้ที่ไม่แน่นอนจึง ส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ซึ่งลักษณะการทำประมงจะเป็นเรื่องของนาดคลาง และไม่ สามารถออกเรือได้ทุกฤดู ดังนั้น เมื่อไม่สามารถออกเรือทำประมงได้ตลอดเวลา กลุ่มแรงงาน เวียดนามก็จะมีอาชีพเสริมเพื่อรับรับในช่วงที่ว่างงาน คือ การทำสวน เช่น ปลูกผักสวนครัว และ เลี้ยงสัตว์ เช่น หมู เป็ด วัว แต่ทว่าก็เป็นการทำสวนและเลี้ยงสัตว์ขนาดเล็กจึงไม่เพียงพอต่อค่าครอง ชีพเช่นกัน นอกจากนี้ แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ไม่สามารถทำงานที่ มีรายได้สูงพอก็จะเลี้ยงคุครอบครัวได้ จึงตัดสินใจไปทำงานในอุบลราชธานี

นายช่าน (นามสมมุติ) อายุ 25 ปี กล่าวว่า

“แรงงานเวียดนามที่ทำงานในไทยจะไม่ค่อยได้เรียนหนังสือ หรือจบแค่ ชั้น ม. 3 เพาะต้องทำงานหาเลี้ยงตัวเองและสามารถครอบครัว ตัวเองจึงเลือกที่จะมาทำงานใน อุบลราชธานี พร้อมกับน้องสาว อายุประมาณ 22 ปี ทั้งสองคนเรียนจบแค่ชั้นประถมศึกษา ทำงาน ดีๆ รายได้สูง ๆ ทำไม่ได้”

นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานหรือรายได้ในเวียดนามยังต่ำมากเมื่อเทียบกับในไทย นางค่าว (นามสมมุติ) อายุ 37 ปี ทำงานก่อสร้างที่อุบลราชธานีได้เงินเดือนละ 6,000-7,500 บาท บ้านที่เวียดนามอยู่ด้วยกัน 5 คน มี ตนเอง สามี ลูกชาย 2 คน ลูกสาว 1 คน มีอาชีพทำนา ทั้งครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 2,000-3,000 บาท เห็นว่า

“ในครอบครัวมีสองคนที่ทำงานก็มีรายได้เท่าเดิม ไม่พอกิน ลูกๆ ก้าလัง เรียนทั้งสามคน มีญาติและคนในหมู่บ้านมาทำงานในไทย มีรายได้ดีกว่ามาก เลขชวนกันมาทำงาน ตัวเองเข้ามาราก่อน ภรรยาตามมาทีหลัง ตอนนี้ลูกชายคนโตเข้ามารаботาด้วยกัน อีกปีหนึ่งลูกชาย คนที่สองเรียนจบ ก็จะตามมาทำงานด้วย”

ปัจจัยในด้านครอบครัว สภาพครอบครัวส่วนใหญ่ในเวียดนามจะเป็นครอบครัวขยายและแรงงานที่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่ต้องแบกรับภาระในการหาเลี้ยงสาชาิก ในครอบครัว สมาชิกภายในครอบครัว อาชญากรรมและอยู่ในช่วงต้องรับการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้แรงงานเวียดนามเดินทางเข้ามารаботาในอุบลราชธานี

นอกจากนี้ แรงงานที่ต้องแยกจากคู่สมรส ที่ทำงานในไทย เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้แรงงานเวียดนามพยุงไปทำงานในไทย เพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส และนำบุตรที่ออกจากระบบโรงเรียนแล้ว มาทำงานด้วยกัน

5.3.3 กระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติเวียดนามในอุบลราชธานี

แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีที่สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติในไทย เนื่องจากมีญาติพี่น้อง และเพื่อนทำงานอยู่ในอุบลราชธานี คนเหล่านี้ชักชวนให้เข้าไปทำงานตามญาติและเพื่อน ทำงานในพื้นที่เดียวกัน อาศัยอยู่ที่พักแห่งเดียวกัน รวมทั้งหลายคนมีนายจ้างคนเดียวกันด้วย นายเหวี่ยด อายุ 45 ปี เสียค่านาหาน้ำเพื่อเข้ามารаботา เมื่อ 4 ปีที่ผ่านมาเป็นเงินประมาณ 3,000 บาท แรงงานบางส่วนที่เข้ามารаботาโดยมีนายหน้าชักนำเข้ามา ในระยะเวลา 7-10 ปี ก่อนหน้านี้ ต้องจ่ายค่านาหาน้ำประมาณคนละ 8,000-10,000 บาท นายหน้าส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เคยทำงานในไทยมาก่อน ปัจจุบันแรงงานไม่ต้องเสียค่านาหาน้ำ มาทำงานกับญาติหรือเพื่อน

ส่วนใหญ่แรงงานไม่ต้องเตรียมตัวก่อนการเข้ามารаботาในอุบลราชธานี เนื่องจากเป็นการทำงานรับจ้างที่ไม่ต้องการทักษะเฉพาะในการทำงาน จะเรียนรู้จากเพื่อนหรือญาติที่ทำงานนั้นมาก่อน หรือนายจ้างเป็นผู้สอนให้ โดยใช้เวลาไม่นานก็สามารถทำงานได้ แต่ค่าแรงงานในช่วงแรกจะค่อนข้างต่ำ คือเดือนละ 3,000- 4,500 บาท หลังจากสามถึงห้าเดือน นายจ้างก็จะเพิ่มค่าจ้างให้ ก่อนตัดสินใจไปทำงานที่อุบลราชธานี แรงงานจะหาข้อมูลในการทำงาน

รู้ว่าจะได้เงินเดือนเท่าไร พักกับใคร มีการสอบถามข้อมูลจากเพื่อนและญาติหลายคนที่ทำงานในอุบลราชธานีมาก่อน เมื่อเขากลับไปเยี่ยมบ้าน เห็นว่าเป็นงานที่มีเงินดี งานไม่หนัก ค่าใช้จ่ายไม่น่า กสามารถเก็บเงินได้ดี จึงตัดสินใจมาทำงาน นางยง (นามสมมุติ) อายุ 34 ปี กล่าวว่า

“ทำงานที่นี่ไม่ต้องมีทุนมาก มีแค่ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายส่วนตัวนิดหน่อย ก็มาทำงานได้แล้ว ไม่ต้องเตรียมตัวมากเลย มากอยู่กับคนเวียดนามเหมือนกัน เพื่อนที่มาทำงานก่อน เก็บเงินไปให้ครอบครัวเยอะมาก บางคนทำบ้านใหม่ได้ก็มี”

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในอุบลราชธานี ของแรงงานเวียดนามนั้น มากถ้ารายได้ของครอบครัว ประกอบกับเงินส่งกลับบ้านของญาติพี่น้อง พ่อ แม่ หรือสามี ภรรยา ที่ทำงานอยู่ในอุบลราชธานีหรือที่อื่น ส่วนใหญ่จะเป็นค่าเดินทางและค่ากินอยู่ในช่วงเดือนหรือสองเดือนแรก

แรงงานเวียดนามทั้งหมดเดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง หรือรถเช่า ผ่านค่าน้ำท่วง ตามทางหลวงหมายเลข 9 เข้าแขวงสะหวันนะเขต นูกดาวารและอุบลราชธานี โดยเฉพาะ ในช่วงใกล้วันตรุษจีน แรงงานเวียดนามจะกลับบ้านเป็นกลุ่ม เมื่อกลับเข้ามาอุบลราชธานี มักจะมีแรงงานหน้าใหม่ร่วมเดินทางมาด้วย

5.3.4 การปรับตัวของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

การเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานเวียดนามในไทย นั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

5.3.4.1 การทำงานที่มีนายหน้าที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามหรือแรงงานเวียดนามที่เคยทำงานในไทย เป็นคนกลางในการจัดหาแรงงานให้ร้านค้าหรือธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งนายหน้าจะหักค่านายหน้าจากแรงงานประมาณ 3,000 – 10,000 บาท/คน กรณีเช่นนี้ นักกิจศึกษา ในช่วงแรกที่แรงงานเวียดนามในไทยยังมีน้อย ปัจจุบันการทำงานที่ต้องใช้นายหน้านั้นแทนไม่มีเนื่องจากส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยอาศัยญาติพี่น้องและเพื่อนมากกว่า แต่การที่มีนายหน้านั้นจะทำให้แรงงานเวียดนามมีงานทำและที่พักที่แน่นอนเมื่อมาถึงอุบลราชธานี

5.3.4.2 แรงงานที่เข้ามาโดยไม่มีนายหน้าแต่จะเดินทางเข้ามากับเพื่อนที่เคยทำงานที่ไทยมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งลักษณะการเข้ามาดังกล่าวอาจจะไม่เสียค่าใช้จ่ายเป็นค่านายหน้า แต่จะมีความเสี่ยงต่อการถูกจับกุม

นางตี อายุ 45 ปี เข้ามาทำงานโดยมีนายหน้าชักชวนให้เข้ามาทำงานในไทยโดยมีที่พักและงานรองรับที่แน่นอน คือทำงานกับนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามโดยเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 8,500 บาท ซึ่งนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อน

แล้วหักจากเงินเดือนในภายหลัง ในระยะแรกทำงานรายเดือนกับนายจ้างคนเดียว ต่อมาทำงานเป็นช่วงเวลาและทำงานคือ ทำงานช่วงคึกคักเข้ามีค่าที่หนึ่ง ตอนบ่ายทำงานอีกที่หนึ่ง โดยรายได้เฉลี่ยต่อวัน ประมาณ 150-300 บาท หากมีคนจ้างงานเพิ่มก็จะรับทำโดยไม่เก็บงาน

แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีที่สัมภาษณ์ ทุกคนมีพำสปอร์ตเข้าเมือง ถูกต้องตามกฎหมาย ในฐานะนักท่องเที่ยว แต่ไม่มีสิทธิ์ทำงาน เมื่อยื่นขอรับสามสิบวันก็จะข้ามแดนไปล่าวทางซ่องเม็ก ไปตรวจลงตราเข้าเมืองและกลับเข้าไปในอุบลราชธานีใหม่ ทุกคนเข้ามาทำงาน เป็นแรงงานผิดกฎหมาย ใช้โครงข่ายทางสังคม (social network) ในเรื่องการข้ายกถิ่น การให้ข่าวสาร ในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบของงานที่มีสภาพการทำงานระดับรายได้ โอกาสของงาน สวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล และคุณสมบัติอื่นๆ ของถิ่นปลายทาง

เมื่อนามถึงอุบลราชธานี แรงงานเวียดนามจะพักในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ ซึ่งจะเป็นบ้านที่อยู่ในหรือนอกเขตที่พักของนายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า บางแห่งอาจต้องจ่ายค่าน้ำประปา และค่าไฟฟ้า เมื่อทำงานไปประจำหนึ่ง 顿เนองมีรายได้มากขึ้นแรงงานที่มีครอบครัวมักจะขับไปหาบ้านเช่าอยู่เป็นส่วนตัว

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษา ในช่วงแรกที่ทำงานในอุบลราชธานี เพราะไม่สามารถที่จะพูดภาษาไทยได้ ในด้านการสื่อสาร แรงงานเวียดนามมีกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนเคยอยู่ช่วยเหลือในการสื่อสาร ประกอบกับในการทำงานนั้นมีนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามสามารถสื่อสารภาษาเวียดนามได้ โดยในช่วงระยะแรกในการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้น เมื่อทำงานเสร็จก็จะกลับที่พักกันเป็นกลุ่มและจะไม่ออกนอกที่พัก เพราะยังไม่คุ้นเคยกับเส้นทางและกลวุ่นทางการจับกุม เวลาที่จะซื้ออาหารนั้น ก็จะให้กู้มแรงงานที่เคยอยู่ก่อนที่พ่อพูดภาษาไทยได้เป็นคนซื้อให้ เพราะคนเองยังไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ แต่ในช่วงระยะเวลาต่อมาเกี่ยวข้องพูดภาษาไทยได้ เพราะนายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามที่เคยช่วยเหลือในการสอนภาษาไทยที่ใช้ในชีวิตประจำวันควบคู่กับการทำงาน นายถัง (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี หลังจากทำงานได้สามปี สามารถพูดภาษาไทยได้ชัดเจน เขาไม่พื่อนคนไทยรุ่นเดียวกัน ไปเล่นกีฬาฟุตบอลด้วยกัน เมื่อมีเวลาว่างในตอนกลางคืนมักจะไปฟังเพลง ดื่มเหล้า และจิบผู้หญิงกับเพื่อนคนไทย ทำให้เรียนรู้ภาษาไทยได้เร็วและดี นอกจากนี้เมื่อนายถังทำงานที่จังหวัดอุบลราชธานีเป็นเวลาหนึ่งปี นายจ้างส่งให้ไปทำงานที่กรุงเทพฯ เพราะต้องการขยายสาขา นายถังอยู่เพียงหนึ่งปีก็กลับมาทำงานต่อที่อุบลราชธานี เพราะอยากอยู่กับพ่อแม่และไม่ชอบสภาพการจราจรที่ติดขัดในเมืองหลวง

นางเสือง (นามสมมุติ) อายุ 22 ปี ก่อวัวว่า

“ตอนแรกพูดภาษาไทยไม่ได้ ต้องรีบเรียน พูดให้ได้ จะได้ซื้อของหรือไปเที่ยวได้ อยู่ประเทศเราเราต้องพูดภาษาเขาให้ได้ถึงจะดี”

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่มักกระตือรือดันที่จะเรียนรู้ภาษาไทย ความจำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น สำหรับแรงงานที่ทำงานมาพ่อสมควรสามารถพูดภาษาไทยได้ ก็จะางานได้ง่ายขึ้น ซึ่งนายจ้างรายหนึ่ง กล่าวว่า

“แรงงานที่สามารถพูดภาษาไทยได้อย่าง流利 เช่นเดียวกับคุณเคยกันเส้นทางในตัวเมืองจะสามารถส่งของให้กับร้านค้าต่างๆ ทั่วไปและนักท่องเที่ยวได้”

แรงงานเวียดนาม ที่เข้าบ้านเป็นส่วนตัว มักอยู่ร่วมกับครอบครัวตนเอง
โดยผู้หญิงจะรับหน้าที่ซื้อกับข้าว ทำอาหารและล้างจาน ทำงานบ้าน ส่วนผู้ชายหลังจากเลิกงาน
แล้ว มักจะมีการรวมกลุ่มสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนแรงงานเวียดนามที่ทำงานอยู่บริเวณใกล้กัน เพื่อ
พูดคุยกันเรื่องงานและรายได้เป็นส่วนใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับ
นายจ้าง หากมีตำแหน่งงานว่าง ก็อาจชักชวนให้แรงงานรายอื่นไปทำงานด้วยกัน

การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จะเห็นได้ว่า แรงงานเวียดนามในไทยมีการปรับตัวในด้านการแต่งกายอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะแรงงานหญิง ที่เมื่อมาทำงานในช่วงแรก จะนิยมสวมเสื้อและกางเกงลายเดียวกันที่มีเนื้อผ้าลื่น และลายคอกอคัดเป็นชุด ซึ่งนักพนห์เห็นได้ทั่วไปในชนบทของเวียดนาม แต่การแต่งกายดังกล่าวแตกต่างจากคนไทยโดยทั่วไป ทำให้เป็นเป้าหมายตา และอาจจะเสี่ยงต่อการที่เจ้าหน้าที่จะเข้ามาสอบถาม หรือจับกุมได้ ในระยะเวลาไม่นานนัก แรงงานหญิงมักจะเปลี่ยนมาใส่เสื้อยืด กางเกงยีนส์ หรือกางเกงขาขวาง เพื่อแต่งกายให้กลมกลืนกับคนไทยโดยทั่วไป

การปรับตัวในการทำงานที่อาจเสี่ยงค่อการถูกจับกุมนั้น จะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง เช่น ในกรณีที่มีตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมาตรวจค้นในสถานที่ทำงานนั้น กลุ่มแรงงานเวียดนามก็จะไม่สามารถป้องกันในขณะที่ทำงาน นายจ้างจะแจ้งตำรวจคนเข้าเมืองว่า แรงงานเหล่านี้เป็นลูกหลานที่อยู่เวียดนามเดินทางเข้ามาเยี่ยมคน亲ในประเทศไทย ทำให้ดำเนินคดีต่อนายจ้างและลูกจ้างชาวเวียดนามไม่ได้ เนื่องจากไม่ได้เป็นการข้ามแรงงาน เพียงแต่เป็นญาตินาช่วยทำงานเท่านั้น นอกจากนั้น นายจ้างจะมีผู้ที่คอยส่งข่าวลวงหน้าในกรณีที่มีการตรวจค้นแรงงานต่างด้าว มีการยกข้ายแรงงานเวียดนามที่กำลังทำงานให้ไปซ่อนตัวอยู่ในที่พักที่เตรียมไว้ให้โดยเฉพาะ

ส่วนการบูชาบรรพนรุณซึ่งเป็นขนบธรรมเนียมของชาวเวียดนาม แม้ว่า แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะไม่มีทั้งบูชาบรรพนรุณหรืออัญเชิญแต่ก็ ยังแสดงความเคารพต่อวิญญาณบรรพนรุณ ผ่านทางความเชื่อและจิตวิญญาณที่ระลึกถึงอยู่เสมอ แรงงานบางครอบครัวที่เข้าบ้านเป็นเอกเทศ ก็จะมีการติดตั้งแท่นบูชาบรรพนรุณด้วย

แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การทำงานและพักอาศัยในอุบลราชธานีนั้น โดยทั่วไปหากไม่ต้องเกรงเจ้าหน้าที่จับกุม ก็จะมีความปลอดภัย นางสาว (นามสมมุติ) อายุ 35 ปี ระบุว่า

“ทำงานมา 5 ปี ที่อุบล ไม่เคยมีเหตุการณ์ร้ายอะไร แต่ละวันทำงานก็ไม่มีปัญหาแต่ก็ยังไม่เคยถูกจับนะ มีคนเคยถูกจับ เขาถูกส่งไปที่ช่องเม็กบ้านไปลาว สักพักก็กลับมาทำงานได้อีก”

แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีส่วนน้อยที่เคยถูกจับกุม เนื่องจากเป็นแรงงานผิดกฎหมาย จะเสียค่าปรับและถูกผลักดันให้กลับเวียดนาม นายจ้างมักจะเป็นผู้ที่จ่ายค่าปรับ ให้ เมื่อกลับมาทำงาน ก็หักค่าปรับจากเงินเดือน

แรงงานเวียดนามที่สัมภาษณ์ทั้งหมด ไม่มีใครแต่งงานกับคนไทย หรือ คนไทยเชื้อสายเวียดนาม ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือคนไทยเชื้อสายเวียดนาม รวมทั้งคนไทย ในอุบลราชธานีในกรณีนี้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์โดยผ่านความเป็นเพื่อน โดยเฉพาะในแรงงานที่อาชุน้อย จะมีโอกาสในการพบปะเพื่อนคนไทยมากกว่าคนที่อยู่ในวัยกลางคน ที่มักอาศัยอยู่กับครอบครัว การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานเวียดนามในไทย จะเป็นการอยู่ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนหรือญาติ มีการเคารพผู้อาวุโส ให้ความช่วยเหลือกัน ในฐานะที่เป็นคนเวียดนามด้วยกัน เช่น การส่งเงินกลับบ้าน แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะนำเงินกลับบ้านในช่วงวันครุยเวียดนาม แต่หากไม่ได้กลับ หรือทางบ้านมีความจำเป็นต้องใช้เงิน ก็มักจะฝากให้ญาติหรือเพื่อนเป็นผู้นำเงินไปให้ที่บ้าน ซึ่งนางสาว (นามสมมุติ) อายุ 45 ปี กล่าวว่า

“นาอยู่ที่อุบลราชธานีได้ 5 ปี แล้ว กลับบ้านวันเดียว (วันขึ้นปีใหม่) ทุกปี เอาเงินไปให้ที่บ้าน บางคนไม่ได้กลับ ก็ฝากเงินให้ลับเอาไปให้ที่บ้าน”

การเข้ามาของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของแรงงานที่เคลื่อนยายข้ามพรมแดนรัฐชาติระหว่างเวียดนาม ผ่านลาว เข้ามาในไทยในฐานที่ไทยเป็นดินป้ายทางที่ดึงดูดแรงงานเหล่านี้ โดยเฉพาะแรงงานเวียดนามที่เข้ามาเป็นแรงงานที่อยู่

ในช่วงวัยทำงาน อายุส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 30-39 ปี ยังเป็นสอด มาจากพื้นที่ภาคกลางของ เวียดนามเป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานที่เห็นได้ ชัดเจน ก็คือ โครงข่ายทางสังคมของญาติและคนในหมู่บ้านเดิมกัน ค่าแรงที่สูงกว่า และโอกาสในการทำงานที่แม้จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ก็สามารถมีโอกาสทำงานมีรายได้มากกว่าที่เคยทำในเวียดนาม แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การทำงานและพักอาศัยใน อุบลราชธานีนั้นมีความเตี่ยงต่อการถูกจับกุม แต่ก็มีความมั่นใจที่หากแม้ถูกจับกุม นายจ้างก็จะ สามารถช่วยเหลือได้

นอกจากนี้ เจ้าของกิจการที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ยังขึ้นยันว่า สาเหตุที่ต้องข้ามแรงงานเวียดนาม เพราะมีความขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงาน และค่าจ้างค่อนข้างถูกกว่า คนไทย รวมถึงทัศนคติและความรักในเพื่อนร่วมชาติที่ถูกปลูกฝังมาจากการพนัน ลัทธิ ศาสนา ให้เลือกข้ามแรงงานเวียดนาม แม้ว่าจะผิดกฎหมายก็ตาม

อดีศร เกิดมงคล (2555 : เว็บไซต์) ระบุว่า รัฐบาลไทยมีนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยการผลักดันของกู้มทุน เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในระบบการผลิตที่มุ่งผลิตเพื่อการส่งออกมากขึ้นและรองรับการเจริญเติบโตของการค้าชายแดน โดยได้เริ่มนิยมนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศไทยเพื่อบ้าน ที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองพิเศษหมายโดยอาศัยอำนาจตาม พระราชบัญญัติกินเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 อนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยพิเศษหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ แต่อนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 โดยเริ่มให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากพม่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-พม่า 9 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันต์ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี ให้มีการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าวทุกคนเบียนอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราว และยังคงฐานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง แต่ปรากฏว่าไม่ได้ผลมากนักเนื่องจากจำนวนเงินประกันตัวของแรงงานต่างด้าวสูงถึง 5,000 บาท และนายจ้างไม่เห็นถึงความจำเป็นต้องมีการนำแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียน ต่อมาก็เริ่มนิการขยายไปสู่ภาคประมงทะเล แต่มีปัญหาในเรื่องพระราชบัญญัติสิทธิการประมงในเขตการประมงไทย พ.ศ. 2482 ทำให้กรรมการจัดหารางไม่สามารถออกใบอนุญาตให้ได้ จึงต้องมีการเสนอให้แก้ไขกฎหมายนี้แต่มีการยุบสภาก่อน

นอกรากการตอบสนองเรื่องการขาดแคลนแรงงานแล้ว ยังมีการกำหนดนโยบายที่ตอบสนองการความคุมและจักระบบทการทำางานของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายรวมไปถึงป้องกันการลักลอบเข้ามาใหม่ด้วย นิติคณารัฐมนตรี 25 มิถุนายน 2539 ให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นอีกสองสัญชาติ คือ ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น จังหวัดที่มีการประกอบกิจกรรมประมงทะเล ในปี พ.ศ. 2539 จำนวน 43 จังหวัด 7 กิจการ และขยายไปสู่พื้นที่อื่นๆ แต่ในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลมีนโยบายลดจำนวนแรงงานต่างด้าวลงประกอบกับเป็นช่วงที่แรงงานไทยตกงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากการปิดกิจการของสถาบันการเงินที่ส่งผลต่อบริษัทและโรงงานต่างๆ มีการจับกุมแรงงานต่างชาติครั้งใหญ่ และส่งกลับประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยเข้าไปทดแทน รวมทั้งมีการจัดตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ซึ่งก่อตั้งทุนในจังหวัดชายแดน โรงสีข้าวและก่อตั้งประมงทะเลเรียกร้องให้อุณากรให้ใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับการขาดแคลนคนงาน ดังนั้นคณะกรรมการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงพิจารณาอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาติในช่วงแรกสำหรับเขตจังหวัดชายแดน 13 จังหวัด และพื้นที่ประมงทะเลอีก 22 จังหวัด ต่อมาเมื่อมีแรงกดดันจากก่อตั้งท่องถิน ทำให้มีการขยายพื้นที่และกิจการเพิ่มเติม เช่น กิจการขนส่งทางน้ำ เป็นต้น

จากนั้นในปีพ.ศ. 2541 มีการขยายการจ้างแรงงานข้ามชาติใน 54 จังหวัด 47 กิจการ ต่อมาในปีพ.ศ. 2542-2543 กำหนดให้จ้างงานได้ 43 จังหวัด 18 กิจการ และปีพ.ศ. 2544 ขยายการจ้างแรงงานข้ามชาติดินแดน 76 จังหวัด มีกิจการที่อนุญาตให้ทำงานทั้งสิ้น 10 กิจการ รัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวลดหนี้เข้าเมือง พ.ศ. 2544 เริ่มใช้บังคับตั้งแต่ 2 ตุลาคม 2544 ตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวลดหนี้เข้าเมือง ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย มาตรการและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารจัดการ การประสานการแก้ไขปัญหา การติดตามประเมินผลให้เป็นไปอย่างมีระบบต่อเนื่อง มีเอกสารและมีประสิทธิภาพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ในปีพ.ศ. 2545 คณะกรรมการมีติจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปี 2545-2546 ซึ่งกำหนดให้แรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจดทะเบียนประวัติและขอรับใบอนุญาตทำงานได้รวมกิจการที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำจาก 10 กิจการ เป็น 6 กิจการ ซึ่งการดำเนินการในระดับจังหวัด มีการตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัด กำหนดให้มีอัตราร่วมของฝ่ายนายจ้างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายราชการจำนวนเท่ากัน และตั้งศูนย์บริการครบทั่ว (One Stop Service Center) ขึ้นในแต่ละจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ชาวต่างด้าวที่ต้องมาแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว นอกจากนี้มติ คณะกรรมการในวันที่ 27 สิงหาคม 2545 ยังระบุเพิ่มเติมว่า ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนนายจ้างใหม่ได้ถ้าลูกเด็กจ้างโดยไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างต้องหารายจ้างใหม่ได้ภายใน 7 วัน

ปีพ.ศ. 2547 คณะรัฐมนตรีมีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ในการระบุจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด เพื่อนำไปสู่กระบวนการการทำให้ถูกกฎหมาย คือให้ประเทศไทยต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารแทนหนังสือเดินทางกระทรวงมหาดไทย จัดทำทะเบียนประวัติคนข้ามชาติเพื่อทราบจำนวนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปที่หกบหนี้เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมด ไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัวผู้ติดตามมาเข้าประเทศเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทยและขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน ต่อไป (อดิศร เกิดมงคล, 2555) แต่ไม่รวมแรงงานสัญชาติเวียดนาม ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น และขยายพื้นที่ในการทำงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่ภาคกลางและภาคอื่น ๆ

ไทยได้มีการเจรจากับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานตามที่ได้ทำข้อตกลงไว้ มีการปรับเปลี่ยนสถานะของแรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา ให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ดำเนินการพิสูจน์และรับรองสถานะคนต่างด้าวลงหนี้เข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับโดยการออกหนังสือเดินทาง เว้นแต่ประเทศต้นทางไม่สามารถออกหนังสือเดินทาง

ได้ ให้ใช้เอกสารรับรองบุคคล โดยประเทศต้นทางแทนหนังสือเดินทาง และกระทรวงการต่างประเทศหรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองออกวีซ่าให้อัญชลีในราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2555 มีการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติต่อใบอนุญาตให้ทำงานได้คราวละหนึ่งปี ในกรณีที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ รวมทั้งมีการขยายเวลาการที่ให้ลูกจ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

5.2 ความเป็นมาของชาวเวียดนามในอีสานและอุบลราชธานี

ชาวเวียดนามอพยพเข้ามาและกระจายกันอาศัยอยู่ในไทย นับตั้งแต่ก่อนรัชกาลสมเด็จพระนารายณ์มหาราชในสมัยอยุธยา จนถึงรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวในสมัยรัตนโกสินทร์ การที่ชาวเวียดนามอพยพมาอาศัยอยู่ในประเทศไทย มีสาเหตุสำคัญ 2 ประการคือ ถูกความต้องเข้ามาในฐานะเชลยศึกสงคราม และอพยพเพื่อลี้ภัยทางการเมืองและศาสนา ทั้งสองประการนี้แตกต่างกันโดยประการแรกนั้นถูกความต้องเข้ามาโดยการบังคับ ส่วนประการหลังเข้ามาด้วยความสมัครใจแบบหนีร้อนมาฟังเย็น ซึ่งชาวเวียดนามสมัครใจเข้ามาในประเทศไทย เพราะเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีเสถียรภาพมีความอุดมสมบูรณ์ สามารถอยู่อาศัยอย่างสงบสุขได้ นอกจากนี้แล้ว ชาวเวียดนามไม่มีทางเลือกอื่นใดที่ดีกว่าจะเดินทางมาบังทิศตะวันตก เข้ามายังดินแดนประเทศไทย เพราะทางตะวันออกของเวียดนามเป็นทะเลจีนใต้และไม่มีความปลอดภัย (ผู้ศึก จันทวิมล, 2541)

คนไทยคนเวียดนามที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยในสมัยอยุธยา ไม่สามารถระบุได้ว่าเข้ามาตั้งแต่เมื่อใด แต่มีหลักฐานวีดีโอบันทึกในกรุงศรีอยุธยา ตั้งแต่สมัยพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199 – 2231) หลังจากนั้นมีชาวเวียดนามอพยพเข้ามาจากเขตอันนัม ตั้งกึ่งและอินโดจีน ทั้งทางบกและทางเรือมาอาศัยอยู่ที่จังหวัดอุบลฯ และจังหวัดหนองบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ลี้ภัยทางการเมืองและศาสนา

การความต้องเชลยศึกในสมัยกรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ตามหลักฐานที่ไทยได้บันทึกไว้เกี่ยวกับการได้ชาวเวียดนามมาไว้ในสยามในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มเวียดนามเข้ารีต ซึ่งพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานที่ดินริมแม่น้ำแม่กลอง ให้เป็นที่อาศัยและให้สักเข้าหมวดเป็น眷สวามีภักดี ส่วนกลุ่มที่หนีค่าย พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้สักข้อมือเป็นกองอาสาญุวอาศัยบูรณะฯ และพระราชทานแก่สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอกรมขุนอิศรังสรรค์ไว้ใช้สอย

สำหรับคนเวียดนามที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยสมัยกบฏเตี้ยเชินในเวียดนาม ในปี พ.ศ. 2323 เป็นคนในคราภูดแห่งวิญชั่นซึ่งเคยปกครองบริเวณอันนัมของเวียดนามหนีเข้ามาในประเทศไทย (ขัคกี้ บุรุษพัฒน์, 2521) มีมองเชียงชุนเป็นหัวหน้าพร้อมด้วยบริหารจำนวนมาก ซึ่งพระเจ้าตากสินทรงพระราชทานที่คิดแต่ว่านญวนถูนพาหุรัดให้อาศัยอยู่ (จริญ ไชยชนะ, 2507 : 20) ต่อมาองเชียงชุนก็ถูกกล่าวหาว่าไม่สามัคคีจัง คิดจะหนีกลับเมืองเวียดนามและเป็นไส้ศึกคิดบน卓ต่อแผ่นดิน จึงถูกจับประหารชีวิตพร้อมด้วยบุตร ภรรยา และบริวารหลายคน ส่วนที่เหลือถูกเนรเทศออกจากกรุงธนบุรี

พ.ศ. 2325 องเชียงสื้อพวงรบกับกบฏเตี้ยเชินพ่ายแพ้ จึงมาอยู่กรุงเทพฯ พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก โปรดเกล้าฯ ให้องเชียงสื้อกับพระครพวงตั้งถิ่นฐานอยู่ที่ด้านสำโรง ตำบลคอกกระปือ ซึ่งพระครูบูริหารอนันพรต (2507: 30) ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2329 องเชียงสื้อหนีกลับไปรวมพลที่เกาะกูด แม้ว่าพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกจะมิได้ทรงถือไทย แต่ทรงพระราชนิเวศน์ไว้ในวันที่พระบรมราชโขนหราสูรสีหนาททรงพิโรธมาก จึงรับสั่งให้ขับขาวเวียดนามกลุ่มของเชียงสื้อไปอยู่ที่ตำบลบางโพ อำเภอคุสิต

ในสมัยอยุธยาจังถึงสมัยต้นรัตนโกสินทร์จนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวมีคนเวียดนามที่อพยพเข้ามาในประเทศไทย ประมาณ 5,000 – 8,000 คน ส่วนใหญ่เป็นชายอาศัยอยู่ในจังหวัดอยุธยา จันทบุรี พาหุรัด (ขับไปสามเสน) บางโพ สามเสน กาญจนบุรี กลุ่มที่อพยพเข้ามาในปี พ.ศ. 2376 และ 2383 คือกลุ่มที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายคาಥอลิก เนื่องจากในสมัยพระเจ้ามิญห์ม่าง มีประกาศห้ามคนญวนนับถือคริสตศาสนา ดังนั้น คนกลุ่มนี้จึงอพยพมาประเทศไทยและอาศัยอยู่ที่จันทบุรีและสามเสน ส่วนกลุ่มที่นับถือพุทธศาสนาอาศัยอยู่ที่กาญจนบุรี กลุ่มที่นับถือศาสนาพุทธ ได้มีโอกาสผสมกลมกันกับคนไทยได้มากกว่ากลุ่มที่นับถือศาสนาคาಥอลิก ทั้งนี้เพราพวකาಥอลิกห้ามมิให้ลูกหลวงของตนแต่งงานกับคนนอกศาสนา การผสมกลมกันจึงเกิดขึ้นได้ยาก ซึ่ง Poole (1970) ระบุว่า คนเวียดนามเหล่านี้ มักจะแต่งงานกับผู้หญิงไทย หรือผู้หญิงจีน ลูกหลวงในปัจจุบันอาศัยในหลายพื้นที่และพูดภาษาเวียดนามไม่ได้

คนเวียดนามที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยสมัยสองครั้ม โลกครั้งที่หนึ่ง หลังจากฝรั่งเศสยึดครองเวียดนามได้ทั้งหมด คนเวียดนามจำนวนมากจึงหนีฝรั่งเศสเข้ามายังในประเทศไทย ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี นครพนม สกลนคร อุทัยธานี หนองคาย สุรินทร์ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ และปราจีนบุรี เรื่มอพยพ เรื่อยมาจนถึงสมัยสองครั้ม โลกครั้งที่สอง ซึ่งมีการสืบระหว่างฝรั่งเศสกับกลุ่มเวียดมินห์ในเวียดนามทำให้ชาวเวียดนามอพยพเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2496 มีการอพยพเข้ามาประมาณ 5,000 คน ช่วงแรกที่คนเวียดนามอพยพเข้ามา กระทรวงมหาดไทยได้ให้ความช่วยเหลือตามหลักมนุษยธรรม ผ่อนผันให้ไม่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินเข้าเมือง

และท่านเป็นคนต่างด้าว รวมทั้งอนุมัติเงินให้กู้ระหว่างมาด้วยคำเนินการช่วยเหลือเวียดนาม
อย่างพอดี แต่หลังจากที่รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงครามพบรู้ว่า คนเวียดนามอพยพที่เข้ามามีด้วยแทนของ
เวียดนามนั้น และอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศไทย จากการแทรกซึมบ่อนทำลายของฝ่าย
คอมมิวนิสต์เวียดนามนั้น (ข้อคดี บุรุษพัฒน์, 2521) รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงกำหนด
มาตรการควบคุมคนเวียดนามอพยพโดยในปีพ.ศ. 2492 กำหนดเขตให้ชาวเวียดนามมีฐานะเป็น
“ผู้อพยพ” อายุต้องไม่เกิน 15 ปี หัวด้วย กีดเชิงราย น่าน อุตรดิตถ์ เลข อุบลราชธานี หนองคาย^๑
นครพนม บุรีรัมย์ อุตรธานี ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด ศกลนคร ชัยภูมิ และกาฬสินธุ์ ต่อมาใน
ปีพ.ศ. 2493 กำหนด 8 จังหวัด กีด หนองคาย ศกลนคร นครพนม อุบลราชธานี ปราจีนบุรี ศรีสะเกษ
ขอนแก่น และอุตรธานี ในพ.ศ. 2503 กำหนดเขต 8 จังหวัด ที่อนุญาตให้เวียดนามอพยพอาศัยอยู่ได้
กีดหนองคาย อุตรธานี ศกลนคร นครพนม อุบลราชธานี ปราจีนบุรี สุราษฎร์ธานี และพัทลุง

นอกจากนี้ยังมีการวางแผนการควบคุมให้หัวหน้าหมู่บ้านและตำบลลดสอดส่องความเคลื่อนไหวของบุคคลทั้งภายนอกและภายในอย่างใกล้ชิด สำรวจจำนวนคนเวียดนามพอยพและให้บัตรประจำตัว ทำรายชื่อ สำมะโนครัวเรือนและทะเบียนบ้านคนเวียดนามทั้งหมู่บ้าน ทำแผนที่บ้านคนเวียดนามทั้งจังหวัด การจำกัดสิทธิของคนเวียดนามที่อพยพเข้ามายังประเทศไทยสมัยสงครามโลกครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สองไม่ให้มีโอกาสเป็นคนไทยเนื่องจากว่า เกรงว่าคนเหล่านี้จะนำอาลัทธิคอมมิวนิสต์มาแทรกซึมในหมู่คนไทย

ชาวเวียดนามอพยพได้เข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่อาศัยในภาคอีสาน มีความมุ่งมั่นทำงานหาเกิน โดยสุจริต มีฐานะทางด้านเศรษฐกิจและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าในอดีต จนกลุ่มนี้และลูกหลานได้รับสัญชาติไทย มีความรัก ความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพและความเป็นอยู่ การศึกษา การทำงานหาเกินมีสถานะภาพทางสังคมที่ดี ได้รับการยกย่องว่ามีความซันซั่นแข็งแกร่งและอดทนในการทำงาน

5.3 แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

การอพยพเข้ามารажางงานในประเทศไทยของแรงงานเวียดนามนี้จะมีปัจจัยที่เป็นส่วน
ผลักดันและดึงดูดแรงงานต่างชาติทั้งทางด้านเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและทางด้าน
อื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลเข้ามาราດงานข้ามชาติ โดยสามารถจำแนกกลุ่มแรงงาน
เวียดนามอพยพในอุบลราชธานีได้ 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 กลุ่มคนเวียดนามที่อพยพเข้ามา
ในประเทศไทยในช่วงสงคราม เนื่องจากหลีกหนีภัยสงครามจากการสู้รบทันระหว่างฝ่ายเวียดนาม
นิยมคอมมิวนิสต์ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่เมืองชานอย กับฝ่ายรัฐบาลฝรั่งเศสนับตั้งแต่ พ.ศ. 2489 เรื่อยมา
จนกระทั่งเดือนเปริงปี ตกอยู่ภายใต้การยึดครองของเวียดนามเหนือ เมื่อวันที่ 7/5/2498 จึงส่งผล

ให้เกิดการอพยพเข้าสู่ดินแดนไทยโดยผ่านทางประเทศไทย นั่งเรือข้ามแม่น้ำแล้วขึ้นฝั่งทางจังหวัดสกลนครและนคร พนม เป็นส่วนใหญ่ บางส่วนก็เข้ามาทางพรมแดนฝั่งไทยที่มีพรมแดนติดกับจังหวัดอุบลราชธานีและในเวลาต่อมาชาวเวียดนามก็เริ่มตั้งถิ่นฐานเป็นจำนวนมากขึ้นโดยเฉพาะในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร แต่ทว่าชาวเวียดนามบางกลุ่มก็ขยายถิ่นฐานมาบังเบตอ่ากอเมืองบริเวณถนนศรีธรรมรังค์ พโลชัย จังกลนิธารัตน์ และถนนนิคมสายกลาง(ชุมชนท่าวังหิน) เนื่องจากบริเวณถนนทั้ง 3 สายนี้มีพื้นที่ติดกันแม่น้ำ ซึ่งเป็นปัจจัยทางพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำการประมงที่คนเวียดนามมีความเชี่ยวชาญอย่างมาก และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และค้าขายด้วยในช่วงเวลาต่อมากลุ่มคนเวียดนามอพยพก็ได้ตั้งถิ่นฐานในอุบลราชธานีจนกระทั่งได้รับใบอนุญาตให้เป็นคนต่างด้าวที่สามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายถึงขั้นถูกหลานก็ได้ถือสัญชาติไทยและมีสิทธิทางกฎหมายและสังคมเทียบเท่าชาวไทยทุกประการ

ปัจจุบันชาวเวียดนามอพยพได้รับสัญชาติไทยแล้วเป็นส่วนใหญ่และมีสิทธิทั้งทางด้านการเมือง การศึกษาและการสาธารณสุข ดังนั้นจึงส่งผลให้คนไทยเชื้อสายเวียดนามสามารถเป็นเจ้าของธุรกิจได้ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนจากร้านค้าประเภทต่าง ๆ ที่ส่วนใหญ่จะมีคนไทยเชื้อสายเวียดนามเป็นเจ้าของธุรกิจ โดยเฉพาะเขตเทศบาลนครอุบล บริเวณถนนศรีธรรมรังค์ พโลชัย และจังกลนิธารัตน์ ที่มีคนไทยเชื้อสายเวียดนามอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับเป็นแหล่งสำคัญทางการค้าของจังหวัดอุบลราชธานีเนื่องจากเป็นแหล่งขายสินค้าที่มีชื่อเสียง อาทิ หมูยอ กุนเชียง กวยจื๊บ และ กวยเตี๊ยว เป็นต้น สภาพทางเศรษฐกิจบริเวณถนนดังกล่าวเริ่มนีการขยายตัวอย่างมากดังนั้น ความต้องการแรงงานในการผลิตก็เพิ่มขึ้นด้วยเห็นกัน จึงส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลเข้ามายัง แรงงานเวียดนาม เนื่องจาก แรงงานเวียดนามโดยส่วนใหญ่นั้นมีความอดทน ค่าแรงค่อนข้างถูกกว่า คนไทย และด้วยความรู้สึกรักเพื่อร่วมชาติเดียวกันของคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ความขยันของแรงงาน และค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า จึงเป็นปัจจัยในการเลือกจ้างแรงงานเวียดนามอพยพที่เข้ามารаботาในไทยแม้ว่าจะเสี่ยงต่อการถูกจับกุมจากการก่อการก่อ

ประเภทที่ 2 กลุ่มคนเวียดนามที่อพยพเข้ามายังประเทศไทยภายหลังการสิ้นสุดสงครามโลกมีปัจจัยในการแสวงหางานทำในรูปแบบแรงงานข้ามชาติที่มีการเข้ามายังประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การลักลอบข้ามแดนอย่างผิดกฎหมาย ไม่มีเอกสารอย่างเป็นทางการ และการเข้ามายังประเทศไทยในฐานะนักท่องเที่ยว ซึ่งสามารถอยู่ในประเทศไทยได้ 1 เดือน แต่เข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตในการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งทุกเคื่องจะต้องเดินทางข้ามแดนไปไทยและเข้ามาอุบลราชธานีใหม่ที่ค่านตรวจสอบเข้าเมือง

แรงงานอพยพเวียดนามที่เข้ามายังประเทศไทยทั้ง 2 ลักษณะนั้น มีอยู่เป็นจำนวนมาก ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉพาะบริเวณจังหวัดอุบลราชธานี ที่สามารถพบเห็น

คนเวียดนามที่เข้ามาทำงานทั้งในฐานะนักท่องเที่ยว และการลักลอบเข้ามารденอย่างผิดกฎหมายอยู่เป็นจำนวนมาก

นายช้างคนหนึ่งซึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม กล่าวถึงการเข้ามาของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี ว่า

“การจ้างแรงงานเวียดนามเริ่มเข้ามามีประمام 13 ปีก่อน ซึ่งจะมีมากในช่วง 5-6 ปีหลังนี้ ซึ่งข้อมูลที่ทำให้ทราบเกี่ยวกับแรงงานเพรำพี่ชาของสามี เป็นคนกลางที่พาแรงงานเวียดนามมาให้ทำงานที่ร้านเนื่องจาก เห็นว่าร้านเราขาดคนงานจึงให้คนงานที่ร้านมาทำงานที่นี่และเกิดการจ้างงานในเวลาต่อมาเพรำแรงงานไปชักชวนเพื่อนและญาติมาทำงานด้วยกัน”

ส่วนนายช้างอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม กล่าวถึงการรับแรงงานเวียดนามมาทำงานในธุรกิจของตน ว่า

“การรับลูกจ้างเวียดนามเข้าทำงานนั้นในช่วงแรกประمام 9-10 ปีก่อน จะมีคนไทยเชื้อสายเวียดนามมาฝ่ากให้แรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานด้วย แต่ในช่วงหลังจะเป็นลักษณะที่แรงงานเวียดนามมาขอทำงานด้วยตนเองและเป็นลักษณะที่ถูกห้าม และเพื่อนของแรงงานที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วมาขอให้ช่วยรับเข้าทำงานด้วย และที่ผ่านมาตัดสินใจรับแรงงานเวียดนามเข้าทำงานก็เพราะแรงงานเวียดนามมีความยั่น อดทน ไม่เกี่ยงงานและค่าแรงก่อนเข้างูก แม้จะเสี่ยงต่อการถูกจับกุมจากตำรวจน แรงงานเวียดนามที่ทำงานกับผมมีประمام 5-7 คน”

จะเห็นได้ว่า แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในอุบลราชธานีระยะแรกเป็นแรงงานที่ มีผู้พามา มีงานรองรับอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังมีนายหน้านำเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ นายหน้าที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นคนกลางในการจัดหาแรงงานให้กับร้านค้าในจังหวัดอุบลราชธานี โดยจะติดต่อกับนายหน้าที่เป็นแรงงานเวียดนาม ซึ่งเคยทำงานในอุบลราชธานีมาก่อนให้ไปหาแรงงานในเวียดนามเข้ามาทำงาน เมื่อได้แรงงานมาแล้ว นายหน้าหน้าที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะหักค่านายหน้าประمام 2,000 – 2,500 บาท/คน จากแรงงานที่หักชวนเพื่อนมาทำงานที่ไทย ก่อนแรงงานที่มีนายหน้านั้นจะเสียค่าใช้จ่ายประمام 8,000-10,000 บาท/คน ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างที่จะรับเข้าทำงานจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนแล้วหักจากค่าจ้างในการทำงานภายหลัง เช่นในกรณีของนางตี อายุ 45 ปี ประกอบอาชีพรับจ้างให้กับร้านค้าแห่งหนึ่งบริเวณใกล้ทุ่งศรีเมืองเป็นระยะเวลาประمام 11 ปีแล้ว ที่เลือกประกอบอาชีพนี้ เพราะมีแรงงานเวียดนามทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก และการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้นมีนายหน้าจัดหาที่ทำงานและที่อยู่ไว้ให้ก่อน เสียค่าใช้จ่ายประمام 8,500 บาท/คน ค่ารถ

พร้อมกับค่านายหน้าในการเดินทางที่คำนวณการพาเข้ามาทำงานในอุบลราชธานีนั้น นายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนแล้วหักจากเงินเดือนในภายหลัง รายได้เฉลี่ยต่อวัน ประมาณ 150-300 บาท/วัน จะเห็นได้ว่า กลุ่มแรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในระยะแรกจะมีค่าใช้จ่ายสูง ทั้งค่านายหน้าและค่าเดินทาง

ส่วนแรงงานเวียดนามที่เข้ามาในระยะหลังประมาณ 3-5 ปีที่ผ่านมา จะมีลักษณะที่ต่างออกไป แรงงานเวียดนามเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องอาศัยนายหน้า มีเพียงญาติพี่น้องหรือเพื่อนกีฬาสามารถเดินทางเข้ามาและทำงานทำได้ นายจ้างคนหนึ่งเล่าว่า

“จ้างแรงงานเวียดนาม เพราะ แรงงานเวียดนามมากอุทิศตนทำงานด้วยตนเอง คนแรก เป็นผู้หญิงทำงานได้ประมาณ 1-2 ปีก็ขยับไปทำงานที่อื่น เพราะแรงงานเวียดนามคนอื่นชักชวนให้ไปทำงานด้วยเนื่องจากงานไม่หนักและค่าแรงสูงกว่าที่นี่ หลังจากนั้นก็มีแรงงานเวียดนามมาสมัครอยู่เรื่อยๆ ฉันก็แนะนำให้หานานของคนงานเวียดนามที่บ้าน มาทำงานกับบ้านของสาว ซึ่งค้าขายอยู่บริเวณใกล้กันด้วย เดต่ำเวลาผ่านไปได้ไม่นานแค่ 5 เดือน แรงงานนั้นก็ขยับไปทำงานที่อื่น เพราะทะเลกับนายจ้างดังนั้นหานานเข้าเลยต้องขยับออกไปทำงานที่เดียวกับป้า”

นายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามอีกรายหนึ่ง กล่าวว่า

“การรับสูกจ้างเวียดนามเข้าทำงานนั้น แรงงานเวียดนามมากอุทิศตนทำงานด้วยตนเองและกีบ้างที่ญาติพี่น้องของนายจ้างแนะนำแรงงานรายนี้ให้ทำงานด้วย และที่ฉันตัดสินใจรับแรงงานเวียดนามเข้าทำงาน เพราะแรงงานเวียดนามขั้น อุดหนุน ไม่เกี่ยงงานและค่าแรงค่อนข้างถูกแม้จะเสียต่อการถูกจับกุมจากตำรวจ และเพราะว่าแรงงานเวียดนามพักอาศัยอยู่บริเวณใกล้กันหอพักจึงมากอุทิศตนทำงานเอง ทำให้ลังจากเวลาทำงานหลักในตอนกลางคืน”

ส่วนนายจ้างอีกรายระบุว่า

“ที่ตัดสินใจรับแรงงานเวียดนามเข้าทำงาน เพราะแรงงานเวียดนามขั้น อุดหนุน ไม่เกี่ยงงานและค่าแรงค่อนข้างถูกแม้จะเสียต่อการถูกจับกุมจากตำรวจ และเพราะว่าแรงงานเวียดนามพักอาศัยอยู่บริเวณใกล้กันหอพักจึงมากอุทิศตนทำงานเพื่อทำงานเอง ทำให้ลังจากเวลาทำงานหลักในตอนกลางคืน”

จะเห็นได้ว่า แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในระยะหลัง มีความมั่นใจในการทำงานทำในเบตจังหวัดอุบลราชธานีมากขึ้น แรงงานเหล่านี้มาเดินทางมาทำงานตามร้านค้าต่างๆ ที่เข้าของเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม นายจ้างเองก็มีการปรับตัวเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน เช่น กัน นายจ้างคนหนึ่งกล่าวว่า

“ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา มีการจับกุมแรงงานเวียดนามอย่างเข้มงวดมากขึ้นจากการที่มีการจับกุมแรงงานเวียดนามในพื้นที่และนอกพื้นที่ที่ส่งมาจากโครงสร้างชั้น 2 เดือนก่อนมีการจับแรงงานเวียดนามได้และต้อง

เสียค่าปรับค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงส่งผลให้รู้สึกกลัวและไม่มั่นใจในการจ้างแรงงานเวียดนามจึงตัดสินใจจ้างแรงงานไทยที่ถูกกฎหมายแทนแม้จะเสียค่าจ้างมากกว่าเล็กน้อยแต่ปลอดภัย”

นายจ้างอีกราย มีการปรับตัวโดยจ้างแรงงานไทยมาแทนแรงงานเวียดนาม เช่นกัน

“การประกอบอาชีพขายของชำและขนมในตลาด เป็นอาชีพหลักที่สร้างรายได้ให้กับครอบครัวฉัน ซึ่งประกอบอาชีพนี้เป็นเวลาประมาณ 15 – 20 ปี และมีลูกจ้างเป็นคนเวียดนามทำงานได้ประมาณ 8 เดือน แล้วแต่เดิมแรงงานรายนี้เป็นลูกจ้างอยู่ร้านแห่งหนึ่งและออกจากงานเนื่องจากถูกนายจ้างค่าแรงถูก ดังนั้นจึงสร้างความไม่พอใจให้กับนายจ้างเดิม นายจ้างเข้าใจแจ้งตำรวจไปจับแรงงานรายนี้ แต่เขาให้ตัวหันจึงรอดพ้นจากการถูกจับ เลยทำให้ฉันเกิดความกลัวและไม่มั่นใจในการทำงานของเข้า จึงเลิกจ้างลูกจ้างคนนี้ในเวลาต่อมา แล้วไปจ้างแรงงานไทยที่ถูกกฎหมายแทน”

5.3.1 ข้อมูลส่วนตัวของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

การศึกษารั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานเวียดนามในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 50 คน เป็นชาย 20 คนและหญิง 30 คน แรงงานส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 20-39 ปี เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-29 ปี แรงงานส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 30-39 ปี เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30-39 ปี แรงงานส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 40-49 ปี เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 40-49 ปี แรงงานส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 50-59 ปี เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 50-59 ปี แรงงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 60-69 ปี เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 60-69 ปี แรงงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 70 ปี เป็นเพศชาย อายุ 70 ปี เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 5.1 อายุของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	6
20-29 ปี	15	30
30-39 ปี	21	42
40-49 ปี	11	22
รวม	50	100

แรงงานเวียดนามร้อยละ 42 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี รองลงมา ร้อยละ 30 กือ อายุระหว่าง 20-29 ปี และ ร้อยละ 22 อายุระหว่าง 40-49 ปี สาเหตุที่ก่อให้แรงงานอพยพเวียดนามที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 20-40 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงนั้น อาจจะเนื่องมาจากอิทธิพลทางด้านอาชีพ

ในประเทศไทยที่ส่วนใหญ่นั้นต้องการแรงงานช่วยด้วยที่สามารถทำงานบ้านได้ด้วย ส่วนในประเทศไทยเวียดนามนั้นผู้หญิงอายุเฉลี่ย 21-39 ปี มักมีครอบครัวและต้องรับภาระในการเลี้ยงคุกามาชิกภายในครอบครัว กลุ่มแรงงานอพยพเวียดนามที่มีอายุเฉลี่ยต่ำกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชายที่ต้องการหาประสบการณ์ในการทำงานต่างแคนพร้อมกับห้องเที่ยว และต้องการที่จะมีอิสระในการดำเนินชีวิตด้วยตนเอง เพราะยังไม่มีครอบครัวและไม่ต้องรับภาระในการครอบครัว ดังนั้นจะเห็นได้ว่า เพศและอายุของแรงงานมีผลให้แรงงานอพยพจากเวียดนามเดินทางเข้ามารаботาในประเทศไทยด้วย

ตารางที่ 5.2 สถานภาพสมรสของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

สถานภาพ	ร้อยละ
สมรส	68
โสด	30
ม่าย	2
รวม	100

แรงงานเวียดนามที่เข้ามารаботาในอุบลราชธานีส่วนใหญ่ร้อยละ 68 สมรสแล้ว ในจำนวนนี้ 12 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 35.29 เข้ามารаботาเพื่อยื้อร่วมกับคู่สมรส บางคนมาพร้อมกัน บางส่วนมาก็หลัง ส่วนใหญ่ผู้ชายจะเข้ามาก่อน แล้วผู้หญิงจึงตามมา หากถูกยังเลิก ก็ฝ่ากให้ปูเข่า ตายายหรือญาติพี่น้องช่วยคุ้ม หากถูกโตพอที่จะทำงานได้ หลังจากเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลาย บางครอบครัวจะนำถูกเข้ามารаботาด้วย สถานภาพการสมรสของแรงงานอพยพเวียดนามมีความสำคัญต่อลักษณะงานที่ทำ จากการสัมภาษณ์นายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามโดยส่วนใหญ่แล้วจะเลือกรับกกลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว เพราะมีความรับผิดชอบในการทำงานและค่อนข้างมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ากลุ่มแรงงานที่มีอายุน้อยและยังไม่มีครอบครัว

ตารางที่ 5.3 ระยะเวลาที่แรงงานเวียดนามเข้ามารажานีทำงานในอุบลราชธานี

ระยะเวลา	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	8
1-3 ปี	46
3-6 ปี	32
6-9 ปี	4
9-12 ปี	10
รวม	100

แรงงานร้อยละ 46 เข้ามารажานีทำงานในอุบลราชธานีได้ระหว่าง 1-3 ปี รองลงมา ร้อยละ 32 ทำงานในอุบลราชธานีมา 3-6 ปี ร้อยละ 10 ทำงานในอุบลราชธานีมา 9-12 ปี ร้อยละ 8 ทำงานในอุบลราชธานีมาต่ำกว่า 1 ปี และ ร้อยละ 4 ทำงานในอุบลราชธานีมา 6-9 ปี

ตารางที่ 5.4 อาชีพเดิมของแรงงานเวียดนามที่เข้ามารажานีทำงานในอุบลราชธานี

อาชีพ	ร้อยละ
เกษตรกรรม	78
ค้าขาย	10
รับจ้าง	6
ประมง	2
ไม่มีงาน	4
รวม	100

อาชีพเดิมของแรงงานเวียดนามในขณะที่อยู่เวียดนามส่วนใหญ่ร้อยละ 78 เป็นเกษตรกร รองลงมา ร้อยละ 10 มีอาชีพค้าขาย ร้อยละ 6 มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 4 ไม่มีงานทำ และร้อยละ 2 มีอาชีพประมง

ตารางที่ 5.5 ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในอุบลราชธานี

จังหวัด	ร้อยละ
หัวตีใหญ่	92
บิญห์เชียง	4
แทญห์ชว่า	4
รวม	100

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ในจังหวัดอุบลราชธานี ร้อยละ 92 มาจากจังหวัด หัวตีใหญ่ ส่วนที่เหลือร้อยละ 4 เท่ากัน มาจากจังหวัด บิญห์เชียงและแทญห์ชว่า

แรงงานที่มาจากจังหวัดหัวตีใหญ่ระบุว่า มีแรงงานที่มาจากจังหวัดเดียวกัน ทำงานใน อุบลราชธานีเป็นจำนวนถึงหนึ่งร้อยกว่าคน แรงงานจากหมู่บ้านค่องป่าวน ตำบลแฉกวน อําเภอແฉກ หัว ระบุว่า คนในหมู่บ้านกว่า 20 คน มาทำงานในอุบลราชธานี กระจายกันไปตามธุรกิจที่มีคนไทย เชื้อสายเวียดนามเป็นเจ้าของ

5.3.2 ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานเวียดนามไปทำงานในอุบลราชธานี

5.3.2.1 ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยดึงดูดจากไทยที่แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ระบุคือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ รายได้ที่สูงกว่าในเวียดนาม แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่กล่าวว่า รายได้ที่ได้รับจากการทำงานในอุบลราชธานี เป็นรายได้ที่สูงกว่าที่เคยได้รับเมื่ออยู่ในเวียดนามราว 2-8 เท่า ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของเวียดนามในปี 2554 คือเดือนละ 35 เหรียญสหรัฐ คิดเป็นเงินราว 30 บาทต่อวัน (Than Nhien News, 2011) ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานรายเดือนของแรงงานที่เริ่มเข้ามาทำงานในไทย ประมาณวันละ 100-150 บาท คิดเป็น 3-5 เท่า

นายล่อง (นามสมมุติ) อายุ 17 ปี โสด ประกอบอาชีพรับจ้างในร้านค้าแห่งหนึ่งบริเวณไก่ลุงครีเมือง ทำงานได้ดีขึ้นไม่ถึงหนึ่งปี แต่เดิมประกอบอาชีพทำนาและออกหาปลาช่วยเพิ่มรายได้บ้านค่อนบ้าน ต่ำน้ำ แต่เดิม วัน อ้าว ก่อ แล้ว ก่อ ช่า จังหวัด ห้าดี้ญูห์ โดยมีพื้นที่ในการทำเกษตรกรรม ประมาณ 5 ไร่ ซึ่งแบ่งออกเป็นการทำนา ทำสวนเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์ แรงงานรายนี้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ในบ้านที่มีกรรมสิทธิ์ในการครอบครองเป็นของครอบครัว มีสามาชิกภายในครอบครัว ประมาณ 5 คน ประกอบไปด้วย พ่อ แม่ พี่ชาย 2 คน และตนเอง พี่ชายประกอบอาชีพทำประมง ส่วนตนเองเป็นลูกคนเล็กจึงทำงานช่วยพี่ชายเป็นครั้งคราว ดังนั้นจึงเลือกที่จะเดินทางมาทำงานในจังหวัด อุบลราชธานีพร้อมกับกลุ่มเพื่อนในหมู่บ้านที่เข้ามาทำงานในไทยก่อนหน้านี้ซึ่งช่วนให้เข้ามาทำงานโดยมีที่พักและงานรองรับที่แน่นอน เพื่อต้องการหารายได้ นายล่องกล่าวว่า

“เพื่อนชวนมาทำงานที่อุบลราชธานี เห็นว่ารายได้ดี มีที่พักพร้อมอาหาร
ให้ค่าใช้จ่ายไม่ค่อยมีมากนัก นอกจากไปเที่ยวกันเพื่อนตอนกลางคืน จึงตัดสินใจมาทำงาน”

การที่นายจ้างในไทยจัดหาที่พัก อาหารและค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนแต่ละเดือนไว้แก่แรงงานเวียดนามนั้น ยังเป็นแรงจูงใจทำให้แรงงานเหล่านี้มุ่งมาทำงานในไทยมากขึ้น ส่วนนางตี (นามสมมุติ) อายุ 45 ปี สมรสแล้ว ให้ความเห็นว่า

“คุณขายเนื้อหมูในเขตจังหวัด บีกูห์ เชียง พอสามีมาทำงานในไทยแล้ว
ได้เงินเยอะกว่า เลยตัดสินใจมาทำงานกับสามี”

นายถัง (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี ก่อการว่า

“พ่อกับแม่ที่เข้ามาทำงานในไทยอยู่ก่อนแล้วประมาณ 4 ปี มาทำงานที่เดียวกับ พ่อแม่ แต่คนละหน้าที่ ทำงานตั้งแต่หกโมงเช้าถึงหกโมงเย็น เงินเดือนหกพันบาท ถ้ามีถ่วงเวลา ก็ได้เพิ่มอีกราวหนึ่งพันบาท”

นอกจากรายได้สูงแล้ว ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในอุบลราชธานียังน้อยกว่าในเวียดนาม ซึ่ง นายพุก (นามสมมุติ) อายุ 22 ปี ระบุว่า

“ไม่ค่อยมีรายจ่ายอะไร นายจ้างมีพักให้ พร้อมอาหารกลางวัน วันไหนมีงานทำล่วงเวลา นายจ้างก็หาข้าวให้กิน ส่วนใหญ่จะทำงาน ไม่ค่อยมีวันหยุด”

ตารางที่ 5.6 รายได้และรายจ่ายต่อเดือนของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

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

แรงงานเวียดนาม ร้อยละ 40 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 5,001-7,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 28 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 3,001-5,000 บาท ร้อยละ 20 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 7,001-9,000 บาท ร้อยละ 12 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 9,001-11,000 บาท แรงงานที่ทำงาน ในระยะแรกจะมีรายได้ประมาณ 3,000-4,000 บาทต่อเดือน เมื่อทำงานไปประจำหนึ่ง จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,000 บาทขึ้นไป มักจะทำงานนานาなるาว 10 ปี ขึ้นไป รวมทั้งผู้ที่ทำงานรับจ้างหลายงานในแต่ละวัน

ส่วนค่าใช้จ่ายต่อเดือนนั้น แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี ส่วนใหญ่ร้อยละ 62 มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย เดือนละ 1,000-2,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 26 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 2,001-3,000 บาท ร้อยละ 6 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 3,001-4,000 บาท ร้อยละ 4 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่ำกว่า 1,000 บาท ร้อยละ 2 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 4,001-5,000 บาท

เนื่องจากแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี ประกอบอาชีพประเภทเดียวคือ รับจ้าง แต่จะเป็นการรับจ้างในสองลักษณะ กือ รับจ้างรายเดือน และรับจ้างทำงานเป็นช่วงเวลา กือตอนดึก อาจทำงานที่หนึ่ง ตอนเช้าและบ่ายอาจทำงานอีกแห่งหนึ่ง หรือพักผ่อนตอนเช้า และทำงานอีกแห่ง

หนึ่งในช่วงป่ายถึงกลางคืน หลายคนที่ทำงานนานาน รู้จักสถานที่ทำงานและนายจ้างหลายคน ก็ อาจทำงานวันละ 3-4 แห่ง ได้ และได้รับเงินรวมกันประมาณหนึ่งหมื่นบาทต่อเดือน

ตารางที่ 5.7 เงินสั่งกลับของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

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

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่นำเงินกลับบ้านในช่วงวันครูมเวียดนามค่ำขึ้นเองปีละครึ่ง เงินที่นำกลับร้อยละ 40 เป็นเงินจำนวน 30,000-50,000 บาท รองลงมา r้อยละ 12 เป็นเงิน 50,001-70,000 บาท ร้อยละ 10 เป็นเงิน 70,001-90,000 บาท ร้อยละ 2 เป็นเงิน 90,001-100,000 บาท และต่ำกว่า 30,000 บาท

แรงงานเวียดนามในไทย ไม่ต้องจ่ายภาษีเงินได้แก่เจ้าหน้าที่โดยตรง ส่วนใหญ่นายจ้าง จะเป็นผู้ประสานกับเจ้าหน้าที่ในการจ่ายเงินอกรอบบ เพื่อให้แรงงานสามารถอยู่ทำงานได้ และนายจ้างบางรายจ่ายค่านเดินทาง ราว 500 บาทแก่แรงงาน ในการไปยังจุดผ่านแดนที่ซ่องเม็กเพื่อข้ามไปลาวหลังจากที่แรงงานอยู่ในพื้นที่ครบ 30 วัน และผ่านการตรวจคนเข้าเมืองกลับบ้านทำงานอีกซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ ระบุว่าจ่ายให้เป็นสวัสดิการแก่แรงงาน และเป็นการจูงใจ

ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานวัยรุ่น คือ ความต้องการในการประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศที่มีความเจริญหรือพัฒนามากกว่า ซึ่งสังคมเวียดนามในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางค้านสังคมอย่างมาก ทางค้านสังคม การดำเนินชีวิต และค้านอ่อนๆ เนื่องจากได้รับอิทธิพลค่านิยมจากชาติตะวันตก ซึ่งจะเห็นได้จากการดำเนินชีวิตในสังคมที่ผู้หญิงมีสิทธิ์ในการทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงตนเองและสมาชิกภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถเดินทางไปทำงานไกลบ้านเพื่อหาระบบทรัพยากร แต่มีรายได้ในระหว่างการเดินทางด้วยแรงงานที่อายุยังน้อยคือต่ำกว่า 25 ปี ให้เหตุผลว่า แรงงานเลือกเดินทางมาทำงานในไทย เพราะ

ต้องการเดินทางมาหาประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจะเรียนรู้ภาษาไทยและต้องการที่จะเดินทางมาท่องเที่ยวและใช้ชีวิตในประเทศไทย

5.3.2.2 ปัจจัยผลักดัน ส่วนปัจจัยผลักดันในเวียดนามที่ทำให้แรงงานเวียดนามไปทำงานที่อุบลราชธานีนั้น แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า การที่เวียดนามมีจำนวนประชากรจำนวนมาก และมีความหนาแน่นสูง ทำให้เกิดการแย่งงานกันทำ ประเทศไทยเวียดนาม มีพื้นที่ประมาณ 331,689 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะแคบแต่มีความยาวมาก ทำให้ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศแตกต่าง กันค่อนข้างมาก ประกอบกับสภาพทางสังคมของเวียดนามซึ่งมีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น โดยจำนวนประชากรในประเทศไทยเวียดนามเดือนกรกฎาคม ปี 2551 มีจำนวนถึง 86,210,800 คน เป็น ความหนาแน่นเฉลี่ย 260 คน/ตารางกิโลเมตร (Minister of Natural Resources and Environment, 2008) โดยเฉพาะบริเวณสามเหลี่ยมคุ่มแม่น้ำแดงและแม่น้ำโขง ที่มีความหนาแน่นของประชากรถึง 1,200 คน/ตารางกิโลเมตร พื้นที่สามในสี่ของเวียดนามเป็นพื้นที่สูง ทำให้มีพื้นที่เกษตรกรรม จำนวนจำกัด แม้ว่าชาวเวียดนามส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่ก็มักไม่พอเพียงต่อการ บริโภค ที่คิดในการอยู่อาศัยมีปริมาณจำกัด ที่ดินสำหรับเกษตรกรรมรุ่นใหม่มีปริมาณลดลง ทั้งบริเวณ จังหวัดที่อยู่ในสังคมเมืองและสังคมชนบท จึงทำให้โอกาสในการทำงานทำนั้นยากลำบาก ประกอบ กับที่อยู่อาศัยค่อนข้างราคาสูง ส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

จังหวัด ห่า ตี้ญห์ มีสภาพพื้นที่ที่เป็นทะเลน้ำえือต่อการทำการประมงแต่ทว่า อาชีพดังกล่าววนนี้ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างนานประกอบกับรายได้ที่ไม่แน่นอนจึง ส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ซึ่งลักษณะการทำประมงจะเป็นเรื่องของนาดคลาง และไม่ สามารถออกเรือได้ทุกฤดู ดังนั้น เมื่อไม่สามารถออกเรือทำประมงได้ตลอดเวลา กลุ่มแรงงาน เวียดนามก็จะมีอาชีพเสริมเพื่อรับรับในช่วงที่ว่างงาน คือ การทำสวน เช่น ปลูกผักสวนครัว และ เลี้ยงสัตว์ เช่น หมู เป็ด วัว แต่ทว่าก็เป็นการทำสวนและเลี้ยงสัตว์ขนาดเล็กจึงไม่เพียงพอต่อค่าครอง ชีพเช่นกัน นอกจากนี้ แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ไม่สามารถทำงานที่ มีรายได้สูงพอก็จะเลี้ยงคุครอบครัวได้ จึงตัดสินใจไปทำงานในอุบลราชธานี

นายช่าน (นามสมมุติ) อายุ 25 ปี กล่าวว่า

“แรงงานเวียดนามที่ทำงานในไทยจะไม่ค่อยได้เรียนหนังสือ หรือจบแค่ ชั้น ม. 3 เพาะต้องทำงานหาเลี้ยงตัวเองและสมาชิกในครอบครัว ตัวเองจึงเลือกที่จะมาทำงานใน อุบลราชธานี พร้อมกับน้องสาว อายุประมาณ 22 ปี ทั้งสองคนเรียนจบแค่ชั้นประถมศึกษา ทำงาน ดีๆ รายได้สูง ๆ ทำไม่ได้”

นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานหรือรายได้ในเวียดนามยังต่ำมากเมื่อเทียบกับในไทย นางค่าว (นามสมมุติ) อายุ 37 ปี ทำงานก่อสร้างที่อุบลราชธานีได้เงินเดือนละ 6,000-7,500 บาท บ้านที่เวียดนามอยู่ด้วยกัน 5 คน มี ตนเอง สามี ลูกชาย 2 คน ลูกสาว 1 คน มีอาชีพทำนา ทั้งครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 2,000-3,000 บาท เห็นว่า

“ในครอบครัวมีสองคนที่ทำงานก็มีรายได้เท่าเดิม ไม่พอกิน ลูกๆ ก้าလัง เรียนทั้งสามคน มีญาติและคนในหมู่บ้านมาทำงานในไทย มีรายได้ดีกว่ามาก เลขชวนกันมาทำงาน ตัวเองเข้ามาราก่อน ภรรยาตามมาทีหลัง ตอนนี้ลูกชายคนโตเข้ามารаботาด้วยกัน อีกปีหนึ่งลูกชาย คนที่สองเรียนจบ ก็จะตามมาทำงานด้วย”

ปัจจัยในด้านครอบครัว สภาพครอบครัวส่วนใหญ่ในเวียดนามจะเป็นครอบครัวขยายและแรงงานที่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่ต้องแบกรับภาระในการหาเลี้ยงสาชาิก ในครอบครัว สมาชิกภายในครอบครัว อาชญากรรมและอยู่ในช่วงต้องรับการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้แรงงานเวียดนามเดินทางเข้ามารаботาในอุบลราชธานี

นอกจากนี้ แรงงานที่ต้องแยกจากคู่สมรส ที่ทำงานในไทย เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้แรงงานเวียดนามพยุงไปทำงานในไทย เพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส และนำบุตรที่ออกจากระบบโรงเรียนแล้ว มาทำงานด้วยกัน

5.3.3 กระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติเวียดนามในอุบลราชธานี

แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีที่สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติในไทย เนื่องจากมีญาติพี่น้อง และเพื่อนทำงานอยู่ในอุบลราชธานี คนเหล่านี้ชักชวนให้เข้าไปทำงานตามญาติและเพื่อน ทำงานในพื้นที่เดียวกัน อาศัยอยู่ที่พักแห่งเดียวกัน รวมทั้งหลายคนมีนายจ้างคนเดียวกันด้วย นายเหวี่ยด อายุ 45 ปี เสียค่านาหาน้ำเพื่อเข้ามารаботา เมื่อ 4 ปีที่ผ่านมาเป็นเงินประมาณ 3,000 บาท แรงงานบางส่วนที่เข้ามารаботาโดยมีนายหน้าชักนำเข้ามา ในระยะเวลา 7-10 ปี ก่อนหน้านี้ ต้องจ่ายค่านาหาน้ำประมาณคนละ 8,000-10,000 บาท นายหน้าส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เคยทำงานในไทยมาก่อน ปัจจุบันแรงงานไม่ต้องเสียค่านาหาน้ำ มาทำงานกับญาติหรือเพื่อน

ส่วนใหญ่แรงงานไม่ต้องเตรียมตัวก่อนการเข้ามารаботาในอุบลราชธานี เนื่องจากเป็นการทำงานรับจ้างที่ไม่ต้องการทักษะเฉพาะในการทำงาน จะเรียนรู้จากเพื่อนหรือญาติที่ทำงานนั้นมาก่อน หรือนายจ้างเป็นผู้สอนให้ โดยใช้เวลาไม่นานก็สามารถทำงานได้ แต่ค่าแรงงานในช่วงแรกจะค่อนข้างต่ำ คือเดือนละ 3,000- 4,500 บาท หลังจากสามถึงห้าเดือน นายจ้างก็จะเพิ่มค่าจ้างให้ ก่อนตัดสินใจไปทำงานที่อุบลราชธานี แรงงานจะหาข้อมูลในการทำงาน

รู้ว่าจะได้เงินเดือนเท่าไร พักกับใคร มีการสอบถามข้อมูลจากเพื่อนและญาติหลายคนที่ทำงานในอุบลราชธานีมาก่อน เมื่อเขากลับไปเยี่ยมบ้าน เห็นว่าเป็นงานที่มีเงินดี งานไม่หนัก ค่าใช้จ่ายไม่น่ากลัว สามารถเก็บเงินได้ดี จึงตัดสินใจมาทำงาน นางยง (นามสมมุติ) อายุ 34 ปี กล่าวว่า

“ทำงานที่นี่ไม่ต้องมีทุนมาก มีแค่ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายส่วนตัวนิดหน่อย ก็มาทำงานได้แล้ว ไม่ต้องเตรียมตัวมากเลย มากอยู่กับคนเวียดนามเหมือนกัน เพื่อนที่มาทำงานก่อน เก็บเงินไปให้ครอบครัวเยอะมาก บางคนทำบ้านใหม่ได้ก็มี”

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในอุบลราชธานี ของแรงงานเวียดนามนั้น มากถ้ารายได้ของครอบครัว ประกอบกับเงินส่งกลับบ้านของญาติพี่น้อง พ่อ แม่ หรือสามี ภรรยา ที่ทำงานอยู่ในอุบลราชธานีหรือที่อื่น ส่วนใหญ่จะเป็นค่าเดินทางและค่ากินอยู่ในช่วงเดือนหรือสองเดือนแรก

แรงงานเวียดนามทั้งหมดเดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง หรือรถเช่า ผ่านค่าน้ำท่วง ตามทางหลวงหมายเลข 9 เข้าแขวงสะหวันนะเขต นูกดาวารและอุบลราชธานี โดยเฉพาะ ในช่วงใกล้วันตรุษจีน แรงงานเวียดนามจะกลับบ้านเป็นกลุ่ม เมื่อกลับเข้ามาอุบลราชธานี มักจะมีแรงงานหน้าใหม่ร่วมเดินทางมาด้วย

5.3.4 การปรับตัวของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี

การเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานเวียดนามในไทย นั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

5.3.4.1 การทำงานที่มีนายหน้าที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามหรือแรงงานเวียดนามที่เคยทำงานในไทย เป็นคนกลางในการจัดหาแรงงานให้ร้านค้าหรือธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งนายหน้าจะหักค่านายหน้าจากแรงงานประมาณ 3,000 – 10,000 บาท/คน กรณีเช่นนี้ นักกิจศึกษา ในช่วงแรกที่แรงงานเวียดนามในไทยยังมีน้อย ปัจจุบันการทำงานที่ต้องใช้นายหน้านั้นแทนไม่มีเนื่องจากส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยอาศัยญาติพี่น้องและเพื่อนมากกว่า แต่การที่มีนายหน้านั้นจะทำให้แรงงานเวียดนามมีงานทำและที่พักที่แน่นอนเมื่อมาถึงอุบลราชธานี

5.3.4.2 แรงงานที่เข้ามาโดยไม่มีนายหน้าแต่จะเดินทางเข้ามากับเพื่อนที่เคยทำงานที่ไทยมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งลักษณะการเข้ามาดังกล่าวอาจจะไม่เสียค่าใช้จ่ายเป็นค่านายหน้า แต่จะมีความเสี่ยงต่อการถูกจับกุม

นางตี อายุ 45 ปี เข้ามาทำงานโดยมีนายหน้าชักชวนให้เข้ามาทำงานในไทยโดยมีที่พักและจานรองรับที่แน่นอน คือทำงานกับนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามโดยเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 8,500 บาท ซึ่งนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อน

แล้วหักจากเงินเดือนในภายหลัง ในระยะแรกทำงานรายเดือนกับนายจ้างคนเดียว ต่อมาทำงานเป็นช่วงเวลาและทำงานคือ ทำงานช่วงคึกคักเข้ามีค่าที่หนึ่ง ตอนบ่ายทำงานอีกที่หนึ่ง โดยรายได้เฉลี่ยต่อวัน ประมาณ 150-300 บาท หากมีคนจ้างงานเพิ่มก็จะรับทำโดยไม่เก็บงาน

แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีที่สัมภาษณ์ ทุกคนมีพำสปอร์ตเข้าเมือง ถูกต้องตามกฎหมาย ในฐานะนักท่องเที่ยว แต่ไม่มีสิทธิ์ทำงาน เมื่อยื่นขอรับสามสิบวันก็จะข้ามแดนไปล่าวทางซ่องเม็ก ไปตรวจลงตราเข้าเมืองและกลับเข้าไปในอุบลราชธานีใหม่ ทุกคนเข้ามาทำงาน เป็นแรงงานผิดกฎหมาย ใช้โครงข่ายทางสังคม (social network) ในเรื่องการข้ายกถิ่น การให้ข่าวสาร ในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบของงานที่มีสภาพการทำงานระดับรายได้ โอกาสของงาน สวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล และคุณสมบัติอื่นๆ ของถิ่นปลายทาง

เมื่อนามถึงอุบลราชธานี แรงงานเวียดนามจะพักในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ ซึ่งจะเป็นบ้านที่อยู่ในหรือนอกเขตที่พักของนายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า บางแห่งอาจต้องจ่ายค่าน้ำประปา และค่าไฟฟ้า เมื่อทำงานไปประจำหนึ่ง 顿เนองมีรายได้มากขึ้นแรงงานที่มีครอบครัวมักจะขับไปหาบ้านเช่าอยู่เป็นส่วนตัว

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษา ในช่วงแรกที่ทำงานในอุบลราชธานี เพราะไม่สามารถที่จะพูดภาษาไทยได้ ในด้านการสื่อสาร แรงงานเวียดนามมีกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนเคยอยู่ช่วยเหลือในการสื่อสาร ประกอบกับในการทำงานนั้นมีนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามสามารถสื่อสารภาษาเวียดนามได้ โดยในช่วงระยะแรกในการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้น เมื่อทำงานเสร็จก็จะกลับที่พักกันเป็นกลุ่มและจะไม่ออกนอกที่พัก เพราะยังไม่คุ้นเคยกับเส้นทางและกลวุ่นทางการจับกุม เวลาที่จะซื้ออาหารนั้น ก็จะให้กู้มแรงงานที่เคยอยู่ก่อนที่พ่อพูดภาษาไทยได้เป็นคนซื้อให้ เพราะคนเองยังไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ แต่ในช่วงระยะเวลาต่อมาเกี่ยวข้องพูดภาษาไทยได้ เพราะนายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามที่เคยช่วยเหลือในการสอนภาษาไทยที่ใช้ในชีวิตประจำวันควบคู่กับการทำงาน นายถัง (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี หลังจากทำงานได้สามปี สามารถพูดภาษาไทยได้ชัดเจน เขาไม่พื่อนคนไทยรุ่นเดียวกัน ไปเล่นกีฬาฟุตบอลด้วยกัน เมื่อมีเวลาว่างในตอนกลางคืนมักจะไปฟังเพลง ดื่มเหล้า และจิบผู้หญิงกับเพื่อนคนไทย ทำให้เรียนรู้ภาษาไทยได้เร็วและดี นอกจากนี้เมื่อนายถังทำงานที่จังหวัดอุบลราชธานีเป็นเวลาหนึ่งปี นายจ้างส่งให้ไปทำงานที่กรุงเทพฯ เพราะต้องการขยายสาขา นายถังอยู่เพียงหนึ่งปีก็กลับมาทำงานต่อที่อุบลราชธานี เพราะอยากอยู่กับพ่อแม่และไม่ชอบสภาพการจราจรที่ติดขัดในเมืองหลวง

นางเสือง (นามสมมุติ) อายุ 22 ปี ก่อวัวว่า

“ตอนแรกพูดภาษาไทยไม่ได้ ต้องรีบเรียน พูดให้ได้ จะได้ซื้อของหรือไปเที่ยวได้ อุปกรณ์เทคโนโลยีต้องพูดภาษา夷าให้ได้ถึงจะดี”

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่มักกระตือรือดันที่จะเรียนรู้ภาษาไทย ความจำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น สำหรับแรงงานที่ทำงานมาพ่อสมควรสามารถพูดภาษาไทยได้ ก็จะางานได้ง่ายขึ้น ซึ่งนายจ้างรายหนึ่ง กล่าวว่า

“แรงงานที่สามารถพูดภาษาไทยได้อย่าง流利 และคุ้นเคยกับเส้นทางในตัวเมืองจะสามารถส่งของให้กับร้านค้าต่างๆ ทั่วไปและนอกตลาดได้”

แรงงานเวียดนาม ที่เข้าบ้านเป็นส่วนตัว มักอยู่ร่วมกับครอบครัวตนเอง
โดยผู้หญิงจะรับหน้าที่ซื้อกับข้าว ทำอาหารและล้างจาน ทำงานบ้าน ส่วนผู้ชายหลังจากเลิกงาน
แล้ว มักจะมีการรวมกลุ่มสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนแรงงานเวียดนามที่ทำงานอยู่บริเวณใกล้กัน เพื่อ
พูดคุยกันเรื่องงานและรายได้เป็นส่วนใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับ
นายจ้าง หากมีตำแหน่งงานว่าง ก็อาจชักชวนให้แรงงานรายอื่นไปทำงานด้วยกัน

การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จะเห็นได้ว่า แรงงานเวียดนามในไทยมีการปรับตัวในด้านการแต่งกายอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะแรงงานหญิง ที่เมื่อมาทำงานในช่วงแรก จะนิยมสวมเสื้อและกางเกงลายเดียวกันที่มีเนื้อผ้าลื่น และลายคอกอคัดเป็นชุด ซึ่งนักพูดเห็นได้ทั่วไปในชนบทของเวียดนาม แต่การแต่งกายดังกล่าวแตกต่างจากคนไทยโดยทั่วไป ทำให้เป็นเป้าหมายตา และอาจจะเสี่ยงต่อการที่เจ้าหน้าที่จะเข้ามาสอบถาม หรือจับกุมได้ ในระยะเวลาไม่นานนัก แรงงานหญิงมักจะเปลี่ยนมาใส่เสื้อยืด กางเกงยีนส์ หรือกางเกงขาขวาง เพื่อแต่งกายให้กลมกลืนกับคนไทยโดยทั่วไป

การปรับตัวในการทำงานที่อาจเสี่ยงค่อการถูกจับกุมนั้น จะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง เช่น ในกรณีที่มีตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมาตรวจค้นในสถานที่ทำงานนั้น กลุ่มแรงงานเวียดนามก็จะไม่สามารถป้องกันในขณะที่ทำงาน นายจ้างจะแจ้งตำรวจคนเข้าเมืองว่า แรงงานเหล่านี้เป็นลูกหลานที่อยู่เวียดนามเดินทางเข้ามาเยี่ยมคน亲ในประเทศไทย ทำให้ดำเนินคดีต่อนายจ้างและลูกจ้างชาวเวียดนามไม่ได้ เนื่องจากไม่ได้เป็นการข้ามแรงงาน เพียงแต่เป็นญาตินาช่วยทำงานเท่านั้น นอกจากนั้น นายจ้างจะมีผู้ที่คอยส่งข่าวลวงหน้าในกรณีที่มีการตรวจค้นแรงงานต่างด้าว มีการยกข้ายแรงงานเวียดนามที่กำลังทำงานให้ไปซ่อนตัวอยู่ในที่พักที่เตรียมไว้ให้โดยเฉพาะ

ส่วนการบูชาบรรพนรุณซึ่งเป็นขนบธรรมเนียมของชาวเวียดนาม แม้ว่า แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะไม่มีทั้งบูชาบรรพนรุณหรืออัญเชิญแต่ก็ ยังแสดงความเคารพต่อวิญญาณบรรพนรุณ ผ่านทางความเชื่อและจิตวิญญาณที่ระลึกถึงอยู่เสมอ แรงงานบางครอบครัวที่เข้าบ้านเป็นเอกเทศ ก็จะมีการติดตั้งแท่นบูชาบรรพนรุณด้วย

แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การทำงานและพักอาศัยในอุบลราชธานีนั้น โดยทั่วไปหากไม่ต้องเกรงเจ้าหน้าที่จับกุม ก็จะมีความปลอดภัย นางสาว (นามสมมุติ) อายุ 35 ปี ระบุว่า

“ทำงานมา 5 ปี ที่อุบล ไม่เคยมีเหตุการณ์ร้ายอะไร แต่ละวันทำงานก็ไม่มีปัญหาแต่ก็ยังไม่เคยถูกจับนะ มีคนเคยถูกจับ เขาถูกส่งไปที่ช่องเม็กบ้านไปลาว สักพักก็กลับมาทำงานได้อีก”

แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีส่วนน้อยที่เคยถูกจับกุม เนื่องจากเป็นแรงงานผิดกฎหมาย จะเสียค่าปรับและถูกผลักดันให้กลับเวียดนาม นายจ้างมักจะเป็นผู้ที่จ่ายค่าปรับ ให้ เมื่อกลับมาทำงาน ก็หักค่าปรับจากเงินเดือน

แรงงานเวียดนามที่สัมภาษณ์ทั้งหมด ไม่มีใครแต่งงานกับคนไทย หรือ คนไทยเชื้อสายเวียดนาม ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือคนไทยเชื้อสายเวียดนาม รวมทั้งคนไทย ในอุบลราชธานีในกรณีนี้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์โดยผ่านความเป็นเพื่อน โดยเฉพาะในแรงงานที่อาชุน้อย จะมีโอกาสในการพบปะเพื่อนคนไทยมากกว่าคนที่อยู่ในวัยกลางคน ที่มักอาศัยอยู่กับครอบครัว การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานเวียดนามในไทย จะเป็นการอยู่ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนหรือญาติ มีการเคารพผู้อาวุโส ให้ความช่วยเหลือกัน ในฐานะที่เป็นคนเวียดนามด้วยกัน เช่น การส่งเงินกลับบ้าน แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะนำเงินกลับบ้านในช่วงวันครุยเวียดนาม แต่หากไม่ได้กลับ หรือทางบ้านมีความจำเป็นต้องใช้เงิน ก็มักจะฝากให้ญาติหรือเพื่อนเป็นผู้นำเงินไปให้ที่บ้าน ซึ่งนางสาว (นามสมมุติ) อายุ 45 ปี กล่าวว่า

“นาอยู่ที่อุบลราชธานีได้ 5 ปี แล้ว กลับบ้านวันเดียว (วันขึ้นปีใหม่) ทุกปี เอาเงินไปให้ที่บ้าน บางคนไม่ได้กลับ ก็ฝากเงินให้ลับเอาไปให้ที่บ้าน”

การเข้ามาของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของแรงงานที่เคลื่อนยายข้ามพรมแดนรัฐชาติระหว่างเวียดนาม ผ่านลาว เข้ามาในไทยในฐานที่ไทยเป็นดินป้ายทางที่ดึงดูดแรงงานเหล่านี้ โดยเฉพาะแรงงานเวียดนามที่เข้ามาเป็นแรงงานที่อยู่

ในช่วงวัยทำงาน อายุส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 30-39 ปี ยังเป็นสอด มาจากพื้นที่ภาคกลางของเวียดนามเป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานที่เห็นได้ชัดเจน ก็คือ โครงข่ายทางสังคมของญาติและคนในหมู่บ้านเดิมกัน ค่าแรงที่สูงกว่า และโอกาสในการทำงานที่แม้จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ก็สามารถมีโอกาสทำงานมีรายได้มากกว่าที่เคยทำในเวียดนาม แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การทำงานและพักอาศัยในอุบลราชธานีนั้นมีความเตี่ยงต่อการถูกจับกุม แต่ก็มีความมั่นใจที่หากแม้ถูกจับกุม นายจ้างก็จะสามารถช่วยเหลือได้

นอกจากนี้ เจ้าของกิจการที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ยังขึ้นยันว่า สาเหตุที่ต้องข้ามแรงงานเวียดนาม เพราะมีความขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงาน และค่าจ้างค่อนข้างถูกกว่า คนไทย รวมถึงทัศนคติและความรักในเพื่อนร่วมชาติที่ถูกปลูกฝังมาจากการพนัน ลัทธิ ศาสนา ให้เลือกข้ามแรงงานเวียดนาม แม้ว่าจะผิดกฎหมายก็ตาม

บทที่ 6

สรุป อกิจกรรมผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคคุ่มแม่น้ำโขง: แรงงานเวียดนาม ในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเวียดนามมาทำงานในประเทศไทยและ สปป. ลาว รวมทั้งเปรียบเทียบวิธีการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติของแรงงานเวียดนาม และกระบวนการปรับตัวและการใช้ชีวิตของแรงงานเวียดนามที่มาทำงานในจังหวัดอุบลราชธานีและ แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัย อกิจกรรมผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

- 6.1 สรุปผลการวิจัย
- 6.2 อกิจกรรมผลการวิจัย
- 6.3 ข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

6.1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของแรงงานเวียดนาม

แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตส่วนใหญ่ร้อยละ 52 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ในขณะที่แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีส่วนใหญ่ ร้อยละ 42 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตส่วนใหญ่ร้อยละ 46 สมรสแล้ว สองในสามของแรงงานเวียดนามที่สมรสแล้วเข้ามารаботา r ร่วมกับคู่สมรส ซึ่งแรงงานกว่าครึ่งหนึ่งนำบุตรมาอยู่ที่ลาวด้วย และเป็นบุตรที่อยู่ในวัยเรียน เข้าเรียนในโรงเรียนเวียดนามในสะหวันนะเขตและโรงเรียนลาวในพื้นที่ ส่วนแรงงานเวียดนามที่เข้ามารаботาในอุบลราชธานีส่วนใหญ่ร้อยละ 68 สมรสแล้ว หนึ่งในสามเข้ามารаботาเพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส มีเพียงหนึ่งในสามของคู่สมรสที่นำบุตรมาอยู่ที่อุบลราชธานีด้วย ซึ่งเป็นบุตรที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา เข้ามารаботากับพ่อแม่ ไม่มีคนที่เข้ามาเพื่อศึกษาต่อ

แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตส่วนใหญ่ ร้อยละ 52 ทำงานในสะหวันนะเขต มา 1-3 ปี เช่นเดียวกับแรงงานในอุบลราชธานีส่วนใหญ่ร้อยละ 46 ส่วนอาชีพเดิมของแรงงาน

เวียดนามในสะหวันนะเขต ส่วนใหญ่ร้อยละ 80 เป็นเกษตรกร ซึ่งสอดคล้องกับแรงงานในอุบลราชธานี ที่อาชีพเดิมส่วนใหญ่ร้อยละ 78 เป็นเกษตรกรเช่นกัน

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ คือร้อยละ 96 เข้ามาทำงานใน สปป. ลาว ครั้งแรก ที่เขางานสะหวันนะเขต เช่นเดียวกับแรงงานร้อยละ 94 ในอุบลราชธานี มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เคยทำงานในเวียงจันทน์มาก่อนที่จะมาทำงานในสะหวันนะเขต หรือทำงานในความคาดเดา ก่อนที่จะมาทำงานในอุบลราชธานี

แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตมาจากการจ้างหัวด้วยวิธีการคอกกลาง ภาคเหนือ และภาคใต้ของเวียดนาม ไม่เฉพาะจังหวัดที่ใกล้เคียงกับแขวงสะหวันนะเขตเท่านั้น โดยส่วนใหญ่ มาจากจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือมาจากที่ราบลุ่มน้ำแม่น้ำแดง ในภาคเหนือ ที่ราบลุ่มน้ำแม่น้ำโขงในภาคใต้ และบริเวณที่ราบสูงภาคกลาง ส่วนแรงงานเวียดนาม ส่วนใหญ่ในจังหวัดอุบลราชธานี ร้อยละ 96 มาจากจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลภาคกลาง ส่วนน้อยมา จากจังหวัดที่ราบลุ่มน้ำโขงในภาคใต้

แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตส่วนใหญ่ร้อยละ 58 ประกอบอาชีพอิสระหรือ ชุมชนของคนเอง เช่น อาชีพเสริมสวย ทำเล็บ ค้าขาย รับเหมา ก่อสร้าง ส่วนร้อยละ 42 เป็นแรงงานรับจ้าง เช่น ช่างก่อสร้าง รับจ้างทั่วไป ช่างตัดเย็บและช่างเฟอร์นิเจอร์ ส่วนใหญ่เข้าบ้านอยู่ร่วมกัน ตั้งแต่ สามถึงเกือบห้าสิบคน ช่วยกันทำงานบ้านแบ่งหน้าที่ในการไปตลาด ทำการ ส้างงาน และ ทำความสะอาดบ้าน สำหรับแรงงานเวียดนามทั้งหมดในจังหวัดอุบลราชธานี เป็นแรงงานรับจ้าง ไม่มีการประกอบอาชีพอิสระ เพียงแต่แรงงานจะแบ่งออกเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงงานที่รับจ้างเป็นรายเดือน ทำงานกับนายจ้างคนเดียว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานไม่นาน นายจ้างจะจัดหาที่พักให้อยู่ฟรี บางแห่งเป็นบ้าน ห้องแควหรือหอพัก อาจจะจ่ายค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้า แต่ไม่มีค่าเช่า อาหารกลางวันนายจ้างจัดหาให้ รวมทั้งในเมืองที่ต้องทำงานพิเศษ เช่น ในช่วงที่มีงานมาก ต้องทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะจัดเตรียมอาหารให้ อีกกลุ่มนึงเป็นแรงงานที่ทำงานเป็นช่วงเวลา เช่น ช่วงคึกคักเข้ามีค่าทำงานในตลาดกับนายจ้างคนหนึ่ง กลางวันทำงานอีกที่หนึ่งและเย็นทำงานอีกที่หนึ่งกับนายจ้างคนอื่น ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ทำงานนานนานเกิน 5 ปีขึ้นไป แรงงานที่มีประสบการณ์เหล่านี้มักจะแยกออกจากเช่าบ้านเอง หรือเช่าห้องแคว หอพัก อยู่ร่วมกับครอบครัว แต่จำนวนคนที่อยู่ร่วมบ้านเช่าจะมีไม่นานกันกว่า 3-6 คน

6.1.2 ปัจจัยผลักดันและปัจจัยกดดันให้แรงงานเวียดนามเข้ามารаботาในประเทศไทย และ สปป. ลาว

6.1.2.1 ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานเวียดนามเคลื่อนย้ายไปทำงานที่สะหวันนะเขตนั้น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานตัดสินใจ

เข้ามาทำงานในไทยและลาว เนื่องจากค่าจ้างแรงงานหรือรายได้ในเวียดนามยังต่ำมากเมื่อเทียบกับรายได้ในลาว ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของเวียดนามในปีพ.ศ. 2554 คือเดือนละ 35 เหรียญสหรัฐ คิดเป็นเงินราว 30 บาทต่อวัน (Vietnam Briefing, 2011) ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานรายวันของลาว ประมาณวันละ 75 บาท คิดเป็น 2.5 เท่าของค่าแรงในเวียดนาม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีที่เห็นว่า รายได้จากการทำงานในเวียดนามต่ำมากเมื่อเทียบกับรายได้ในไทย แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีได้รับค่าจ้างเมื่อเริ่มทำงาน คือเดือนละ 3,000-4,500 บาท คิดเป็นวันละ 100-150 บาท ดังนั้นค่าแรงในประเทศไทยสูงกว่าค่าแรงในเวียดนามเป็นจำนวน 3-5 เท่า

นอกจากนี้ แรงงานเวียดนามในลาวและไทยมีความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยในด้านจำนวนประชากรของเวียดนาม ที่มีจำนวนประชากรจำนวนมาก คือ ประมาณ 86 ล้านคน และมีความหนาแน่นเฉลี่ยสูงในพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ ทำให้เกิดการแย่งงานกันทำ แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ไม่สามารถทำงานที่มีรายได้สูงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้ จึงตัดสินใจไปทำงานในลาวและไทย

ปัจจัยในด้านครอบครัว โดยเฉพาะการที่ต้องแยกจากคู่สมรส ที่ทำงานในไทยและลาว เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้แรงงานเวียดนามอพยพไปทำงานในไทยและลาว เพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส และนำบุตรมาอยู่ด้วยกัน ความแตกต่างของการนำบุตรเข้ามาร่วมกันในลาวและไทย คือ แรงงานเวียดนามที่ทำงานในลาวนักนิยมน้ำบุตรในวัยเรียนมาศึกษาในสถานศึกษาของลาว แต่แรงงานที่เข้ามาทำงานในไทย มักนำบุตรที่ออกจากระบบโรงเรียนแล้ว มาทำงานด้วยกัน

6.1.2.2 ปัจจัยดึงดูด แรงงานเวียดนามในไทยและลาวเห็นว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจเข้ามาทำงานในไทยและลาว เนื่องจากค่าจ้างแรงงานหรือรายได้ในไทยและลาวสูงกว่ารายได้ในเวียดนาม แรงงานเวียดนามในลาวประกอบอาชีพหลากหลาย ทั้งที่ประกอบอาชีพอิสระและรับจ้างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนราว 5,813.83 ส่วนแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าคือ ประมาณ 5,001-7,000 บาท

แรงงานเวียดนามในไทยและลาวกับบ้านที่เวียดนามโดยเฉลี่ยปีละหนึ่งครั้ง แรงงานในลาวนำเงินกลับเวียดนาม โดยเฉลี่ย ครั้งละ 8,044.16 บาท ส่วนแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีส่วนใหญ่นำเงินกลับบ้านในช่วงวันครุฑ์เวียดนามด้วยตนเองปีละครั้ง เป็นเงิน 30,000-50,000 บาท ซึ่งสูงกว่าแรงงานในลาวถึง 4-6 เท่า

ส่วนค่าใช้จ่ายต่อเดือนนั้น แรงงานในลาวนิ่มค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย เดือนละ 2,577.50 บาท ส่วนแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย เดือนละ 1,000-2,000 บาท ซึ่งต่ำกว่าแรงงานในลาว

แรงงานเวียดนามในลาวประมวลครึ่งหนึ่ง ต้องชำระภาษีให้แขวงสะหวันนะเขต แต่ไม่ระบุจำนวนเงิน จากข้อมูลที่สัมภาษณ์พบว่า เป็นการจ่ายภาษีรายเดือน เดือนละ 100-150 บาท ในขณะที่แรงงานเวียดนามในไทย ไม่ปรากฏว่าต้องจ่ายภาษีเงินได้แก่เจ้าหน้าที่โดยตรง ส่วนใหญ่นายจ้างจะเป็นผู้ประสานกับเจ้าหน้าที่ในการจ่ายเงินอกรอบบบ เพื่อให้แรงงานสามารถอยู่ทำงานได้ และนายจ้างบางรายจ่ายค่าเดินทางไปยังจุดผ่านแดนที่ซ่องเม็กเพื่อข้ามไปลาวหลังจากที่แรงงานอยู่ในพื้นที่ครบ 30 วัน และผ่านการตรวจคนเข้าเมืองกลับมาทำงานอีก ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ระบุว่าจ่ายให้เป็นสวัสดิการแก่แรงงาน และเป็นการจูงใจ

นอกจากนี้ การที่นายจ้างในไทยจัดหาที่พัก อาหารและค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนแต่ละเดือนให้แก่แรงงานเวียดนามนั้น ยังเป็นแรงจูงใจทำให้แรงงานเหล่านี้มุ่งมาทำงานในไทยมากขึ้น

ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความสัมพันธ์พิเศษระหว่างรัฐต่อรัฐของเวียดนามและลาว เป็นแรงดึงดูดให้แรงงานเวียดนามนิยมเข้ามาทำงานในลาว เนื่องจากมีความนิ่นไวในสวัสดิภาพในการทำงาน ความเป็นอิสระ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อแรงงานเวียดนามอย่างผ่อนปรน ดังนั้น แรงงานเวียดนามในลาวเกินกว่าครึ่งหนึ่ง จึงคาดหวังที่จะขอโอนสัญชาติเป็นลาว โดยมีเหตุผลว่าการทำงานและการใช้ชีวิตในลาวนมีความสงบ รายได้สูง และความสัมพันธ์ระหว่างรัฐต่อรัฐเป็นความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีความเป็นไปได้สูง ซึ่งตรงข้ามกับแรงงานเวียดนามในไทย ที่มักถูกอยู่อย่างหาระแวง เกรงจะถูกจับกุม โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่ได้อาศัยอยู่กับนายจ้างหรืออยู่ในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ แรงงานเหล่านี้ไม่ต้องการโอนสัญชาติเป็นไทย เนื่องจากทราบว่ากระบวนการยุ่งยาก ซับซ้อน คุณไทยเชื้อสายเวียดนามที่อยู่นานาเป็นสิบปีหลายคุณ ซึ่งไม่ได้สัญชาติไทยก็มี

6.1.3 เปรียบเทียบวิธีการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติด้วยแรงงานเวียดนามที่เข้ามารаботาในประเทศไทยและสปป.ลาว

แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตและอุบลราชธานีที่สัมภาษณ์เกือบทั้งหมด เข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติในลาวและไทย เนื่องจากมีญาติพี่น้อง และเพื่อนทำงานชักชวนให้เข้าไปทำงาน มีเพียงส่วนน้อยของแรงงานเวียดนามในไทยเท่านั้น ที่มีนายหน้าเข้าไปชักชวนให้มาทำงาน โดยเสียค่าใช้จ่าย แต่เป็นเพียงในระยะเวลา 7-10 ปีข้อนหลังเท่านั้น แรงงานที่เข้ามาในระยะหลัง ไม่ได้อาศัยนายหน้าแต่ออาศัยโครงข่ายทางสังคมของญาติและเพื่อนเข้ามารаботาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

แรงงานเวียดนามที่ทำงานในลาวนางส่วน มีการเตรียมตัวในด้านทักษะในการทำงานก่อนการอพยพมาเป็นแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะผู้ที่เป็นช่างเสริมสวย ช่างเฟอร์นิเจอร์

ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า รวมถึงช่างแต่งเล็บบางส่วนที่เรียนรู้การแต่งเล็บในเวียดนาม หรือมาเรียนกับญาติ และเพื่อนเมื่อมาอยู่ในลาว ส่วนแรงงานเวียดนามที่ทำงานในไทยทั้งหมดเป็นแรงงานรับจ้าง ที่ไม่ต้องอาศัยทักษะทางช่าง จึงไม่มีการเตรียมตัวในด้านทักษะในการทำงานมาก่อน ทักษะที่ได้จะเป็นทักษะที่มานาจากการทำงานจริงในร้าน เมื่อทำงานระยะหนึ่ง จะมีประสบการณ์มากขึ้น จนเดือนก็จะเข้าไปตามทักษะที่พัฒนา

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในสะหวันนะเขตและอุบลราชธานีของแรงงานเวียดนามมากรายได้ของครอบครัว ประกอบกับเงินส่งกลับบ้านของญาติพี่น้อง พ่อ แม่ หรือสามีภรรยาที่ทำงานอยู่ในต่างแดน ส่วนใหญ่จะเป็นค่าเดินทางและค่ากินอยู่ในช่วงเดือนหรือสองเดือนแรก แต่สำหรับแรงงานในลาวที่ประกอบอาชีพอิสระจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มคือ เงินลงทุนในการประกอบอาชีพ เช่น ผู้ที่ค้าขาย หรือช่างแต่งเต็บ จะมีค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มขึ้น

แรงงานเวียดนามในลาวทั้งหมด และแรงงานเวียดนามในไทยส่วนใหญ่ เดินทางเข้ามารаботาโดยรถโดยสารประจำทาง ผ่านด่านลวกาว ตามทางหลวงหมายเลข 9 เข้ามายัง แขวงสะหวันนะเขต ส่วนแรงงานที่มาทำงานในไทยจะเข้ามายังมุกดาหารและเข้ารถโดยสารประจำทาง มาบังอุบลราชธานี ในช่วงใกล้วันครุยเวียดนาม แรงงานเวียดนามในล้านกจะรวมกันขึ้นทางรถ กลับบ้านที่เวียดนามเป็นกลุ่ม และเมื่อกลับมาบังสะหวันนะเขตหรืออุบลราชธานี มักจะนิรงานหน้าใหม่ร่วมเดินทางมาด้วย

แรงงานเวียดนามทั้งในไทยและล้านกมาจากหมู่บ้านเดียวกัน มาทำงานในพื้นที่เดียวกัน อาศัยอยู่ที่พักแห่งเดียวกัน รวมทั้งหลักคนมีนาขี้จ้างคนเดียวกันด้วย เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีเส้นทางการเคลื่อนย้ายที่ระบุแน่นอน มีความเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านต้นทางกับถิ่นปลายทาง ที่อาศัยการสนับสนุนข่าวสารและช่วยเหลือที่ส่งมาหรือถูกนำกลับมาโดยคนในครอบครัวเพื่อน และความเชื่อมโยงของผู้อุปถัมภ์กับผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ โครงข่ายทางสังคมเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการกระตุ้น และมีอิทธิพลที่สำคัญในการตัดสินใจของแรงงานเวียดนาม ช่วยจัดทำให้ความไม่แน่นอนโดยช่วยเหลือในการหางาน และที่พักอาศัยรวมทั้งการสนับสนุนทางด้านจิตใจในชุมชนปลายทาง

6.1.4 กระบวนการปรับตัวและการใช้ชีวิตของแรงงานเวียดนามที่มาทำงานในอุบลราชธานีและแขวงสะหวันนะเขต

การทำงานของแรงงานเวียดนามในล้านนั้น แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ทำงานโดยผ่านระบบการส่งแรงงานข้ามชาติจากหน่วยงานของรัฐที่กำหนดให้ส่งออกแรงงานตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีแรงงานเวียดนามที่เข้ามารаботาตามสัญญาการค้า การก่อสร้างหรือธุรกิจอื่นที่บริษัทเวียดนามตกลงกับทางการของลาว รวมทั้งการทำงานที่มีนาข์หน้าที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม

หรือแรงงานเวียดนามที่เคยทำงานในลาว เป็นคนกลางในการจัดหาแรงงานให้ร้านค้าหรือธุรกิจต่าง ๆ และแรงงานที่เข้ามาโดยไม่มีนายหน้าแต่จะเดินทางเข้ามากับเพื่อนที่เคยทำงานที่ลาวมาก่อน ซึ่งต่างจากแรงงานเวียดนามในไทย ที่เข้ามาทำงานเพียงสองแบบ คือ มีนายหน้าพามาและเข้ามาทำงานกับเพื่อนและญาติ

แรงงานเวียดนามทั้งหมดในไทยและลาวมีพำนပอร์ตเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย ในฐานะนักห่อห่องเที่ยวเป็นส่วนใหญ่ เมื่อยุ่งครอบสามสิบวันก็จะข้ามเขตไปตรวจตราเข้าเมืองและกลับเข้าไปในสะหวันนะเขตและอุบลราชธานี แรงงานเวียดนามในลาวส่วนน้อยเท่านั้นที่มีบัตรอนุญาตทำงาน ส่วนใหญ่ไม่มีบัตรอนุญาตทำงาน แต่เข้ามาทำงานเนื่องจากมีญาติที่ทำงานในสะหวันนะเขตหรือเคยทำงานในลาวเป็นผู้ติดต่อ เป็นการใช้โครงข่ายทางสังคม (social network) ในเรื่องการย้ายถิ่น การให้ข่าวสารการทำงานระดับรายได้ โอกาสของงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างจากแรงงานเวียดนามในไทยที่มีสถานการณ์การทำงานที่ผิดกฎหมายทั้งหมด ดังนั้นการปรับตัวของแรงงานเวียดนามในไทย จึงต้องอาศัยแรงงานที่อยู่มาก่อนและนายจ้างช่วยเหลือในระยะแรกค่อนข้างมาก

แรงงานเวียดนามในสะหวันนะเขตมักเช่าบ้านอยู่รวมกับผู้ที่มาจากการหมุนเวียนเดิบวกัน ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 3-20 คน ผู้ที่ซึ่งไม่มีรายได้ในบางกรณีก็ไม่ต้องจ่ายค่าเช่าบ้านในเดือนแรก แต่เมื่อมีรายได้แล้ว จึงจะช่วยจ่ายค่าเช่าบ้าน เมื่อมีรายได้มากขึ้นแรงงานที่มีครอบครัวมักจะขยับไปหาบ้านเช่าอยู่เป็นส่วนตัว หรือเช่าร้านทำธุรกิจที่สามารถขยายขนาดได้ แรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีจะพักในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ ซึ่งจะเห็นบ้านเป็นหลัง ในบริเวณอกเขตที่พักของนายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า บางแห่งอาจต้องจ่ายค่าน้ำประปา และค่าไฟฟ้า เมื่อทำงานไปประจำหนึ่งตอนเมื่อรายได้มากขึ้นแรงงานที่มีครอบครัวมักจะขยับไปหาบ้านเช่าอยู่เป็นส่วนตัว

แรงงานเวียดนามในไทยและในลาวประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษา ในช่วงแรก เพราะไม่สามารถที่จะพูดภาษาไทยหรือภาษาลาวได้ มีแรงงานบางส่วนในลาวที่เคยเรียนรู้ภาษาลาวจากแรงงานที่เคยทำงานในลาวมาก่อนในช่วงที่อยู่เวียดนาม แต่ไม่มีแรงงานในไทยที่ระบุว่าได้เรียนภาษาไทยมาก่อน

แรงงานเวียดนามในไทยมีการปรับตัวในด้านการแต่งกายอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะแรงงานหญิง มักจะเปลี่ยนมาใส่เสื้อชิ้ด กางเกงยีนส์ หรือกางเกงขายาว เพื่อให้กتمกลืนกับคนไทยโดยทั่วไป ในขณะที่แรงงานเวียดนามในลาวส่วนใหญ่ยังคงแต่งกายตามแบบที่เคยใส่ในเวียดนามคือสวมเสื้อและกางเกงที่เป็นผ้าเนื้อดีน มีลวดลายอย่างเดียวกัน การปรับตัวในด้านการแต่งกายของแรงงานเวียดนามในลาวนี้อย่าง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือคนลาวและคนไทยเชื้อสายเวียดนาม กนลาว ในสหวันนະເບຕມີກາຮສ້າງຄວາມສັນພັນທີໂດຍຜ່ານກາຮແຕ່ງຈານຂອງແຮງງານເວີດນາມແລກນາວ ທຳໄຫ້ສາມາຮດອຍໃນລາວໄດ້ ສ່ວນໃນໄທຍ້າງໄມ່ຮາກຖ້ວມມີແຮງງານເວີດນາມທີ່ສັນພາຍຜົ່ວແຕ່ງຈານກັນ ດັກໄທ ກາຮປົງສັນພັນທີ່ທຳສັນຄົມຂອງແຮງງານເວີດນາມໃນລາວແລກໄທ ຈະຄລ້າຍຄລິ່ງກັນ ຄື່ອເປັນ ກາຮອູ່ຮ່ວມກັນໃນກຸ່ມເພື່ອນຫຼື້ອໝາຕີ ມີກາຮເຄາຣຜູ້ອາງຸໂສ ໃຫ້ຄວາມໜ່ວຍເຫຼືອກັນ ໃນຮູ້ນະທີ່ເປັນ ດັກເວີດນາມ

6.2 ອົກປ່າຍພົດ

ກາຮຢ້າຍຄື່ນຂອງແຮງງານຂ້າມຊາຕີເວີດນາມເຫັນໄວໃນປະເທດໄທແລກສປປ. ລາວ ມີລັກນະ ຄລ້າຍຄລິ່ງກັນ ຄື່ອ ເກີດຈາກປັ້ງຈີໃນພື້ນທີ່ຕົ້ນທາງໃນເວີດນາມທີ່ທຳໄຫ້ເກີດກາຮເຄື່ອນຢ້າຍແຮງງານອອກ ນອກພື້ນທີ່ຢາກຈົນ ໄປສູ່ພື້ນທີ່ປ່າຍທາງໃນໄທຍ້າງທີ່ໄຫ້ໂກສແກ່ຈິວຕາມກົ່ນ (ຮາວເນສໄຕໍນ, ຢ້າງອີງຈາກ ຈີຣະ ນຸຣີຄໍາ, 2537) ເປັນກາຮເຄື່ອນຢ້າຍໄປສູ່ຄວາມທັນສົນຍະແລກວິມເປັນເມືອນນາກຂົ່ນ (Bremen, 1997) ແນວ່າຈະມີຄວາມແຕກຕ່າງອູ່ນ້າງ ທີ່ປ່າຍກູກາຮຜົ່ວຂອງແຮງງານຢ້າຍຄື່ນຈາກເວີດນາມ ໄປທຳການໃນ ສປປ. ລາວນັ້ນ ມີລັກນະສວນກະຮະແນວແນວຄົດຂອງແຮງງານຢ້າຍຄື່ນສ່ວນໄຫຼູ່ທີ່ມັກອືນຍາຍ ວ່າ ເປັນກາຮໄລເວີນຂອງວັນທີທຳການຈາກປະເທດເກຍຕຽມຮົງປະເທດອຸຕສາກຮຽມ ຮູ້ຈາກປະເທດ ທີ່ດ້ອຍພັນໄາໄປສູ່ປະເທດທີ່ກໍາລັງພັນນາຮ້ອງພັນນາແລ້ວ ແຕ່ຫາກພິຈາຮຜາກູມີຫລັງຂອງແຮງງານ ເວີດນາມສ່ວນໄຫຼູ່ທີ່ທຳການໃນ ສປປ. ລາວ ຈະພນວ່າ ແຮງງານເຫັນນີ້ມີດື່ນຫຼານເຄີມອູ່ໃນໜັນບັກ ກາຮເຫົ້າ ໄປທຳການໃນເບຕເມືອນກັນທະບູລີ ແຂວງສະຫວັນນະເບຕ ເປັນກາຮທຳການໃນເບຕເມືອນທີ່ມີສກາພແວດລ້ອນ ແລະສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຂອງສັງຄົມເມືອນນາກຂົ່ນ ຜົ່ງສອດຄລ້ອງກັນກາຮສຶກຍາຂອງອຽນ ຂໍ້ຍ້າຍ (2545) ດາມາເຣນາ (Camarena, 2004: 1-2, 6) ແລະ ລື (Lee, ຢ້າງອີງຈາກອຽນ ຂໍ້ຍ້າຍ, 2545) ທີ່ເຫັນວ່າ ຄວາມດົງຄູດໃຈໃນດ້ານສກາພແວດລ້ອນ ແລະຄວາມສະດວກສນາຍໃນກາຮດໍາຮົງຈິວມີຜົດຕ່ອງກາຮເຄື່ອນຢ້າຍ ແຮງງານ ສກາພເສຣຍຮູກໃຈໃນເບຕເມືອນ ເປັນປັ້ງຈີ່ດົງຄູດທີ່ສຳຄັງໃນກາຮຢ້າຍຄື່ນຂອງປະຊາກຈາກໜັນບັກ ກາຮເປົ້າຍທີ່ເຫັນຂໍ້ອື່ນເສີຍຮ່ວ່າງວ່າງຄື່ນຍ່ອນຂົ່ນອູ່ກັນກາຮຄະນາງຂອງຜູ້ຢ້າຍຄື່ນ ຜົ່ງຈະແຕກຕ່າງກັນໄປ ຕາມຂ້ອມຸດທີ່ແຕ່ລະຄນມືອຍ່າ ຮົວທັງປະສົບກາຮຜົ່ວແລກກາຮທຳການເຂົ້າໃຈຂອງນຸກຄົນນັ້ນ ງໍ ຕ່ອດື່ນ ຕົ້ນທາງແລກປ່າຍທາງ

ປັ້ງຈີ່ດົງຄູດແລກປັ້ງຈີ່ພັກດັນທາງດ້ານເສຣຍຮູກຂອງແຮງງານເວີດນາມໃນໄທຍແລກລາວ ສິ່ງທີ່ສຳຄັງອີກປະກາຮນີ້ເກີນ ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງອັຕຣາຄ່າຈ້າງ ແຫດ່ງທີ່ມີຄ່າຈ້າງສູງກວ່າຍ່ອນ ຈະມີແຮງງານຢ້າຍເຂົ້າໄປທາງທຳມາກ ຜົ່ງສອດຄລ້ອງກັນກາຮສຶກຍາຂອງຮັດນາກຮົງ ພວກພັນນາ (Rattanaporn Poungpattana, 2007: Website) ພຄນ ແຕງຈວງ ແລກນອື່ນໆ (2551) ແລະ ສຸມາດີ ສັນຕິພາບ (2543) ທີ່ພນວ່າ ປັ້ງຈີ່ທາງເສຣຍຮູກເປັນປັ້ງຈີ່ສຳຄັງທີ່ກໍາຫນດກາຮຢ້າຍຄື່ນ ປັ້ງຈີ່ດົງຄູດ

ทางเศรษฐกิจของแรงงานอพยพเวียดนามที่เดินทางเข้ามารажงานในไทยและสปป. ลาว เนื่องจากโอกาสในการทำงานมีน้อย ความหนาแน่นของประชากรเวียดนามในสังคมเมืองนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก มากจึงส่งผลให้เกิดการว่างงาน หรือทำงานที่ได้ค่าแรงน้อยกว่าความรู้ความสามารถ สถาคติองค์กับการศึกษาของกริยา กฎกติกาและ ชนะพงษ์ โพธิปิติ (2551: Website) ที่ผู้ข้ายอกรจะมีจำนวนมาก ในจังหวัดต้นทางที่มีประชากรจำนวนมาก ผลผลิตมวลรวมสูง และอัตราการว่างงานสูง และผู้ข้ายเข้าจะมีจำนวนมากในจังหวัดปลายทางที่มีประชากรจำนวนมาก ผลผลิตมวลรวมสูง และอัตราการว่างงานต่ำ ประกอบกับปัจจัยดึงดูดทางด้านเศรษฐกิจที่ค่าเงินของลาวและไทยนั้นมีอัตราสูงกว่า เวียดนาม ค่าแรงงานสูงกว่า 3-5 เท่าปัจจัยอื่นที่ Nguyen Thi My Van (2010) ศึกษาคือ การเดินทาง ที่สะดวก การตรวจตราบัตรเดินทางที่เร็วและค่าธรรมเนียมถูก รวมทั้งงานที่หาง่ายในพื้นที่ ปลายทาง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน นอกจานนี้ยังสามารถอธิบายโดยใช้ทฤษฎี แรงดึงดูด (Gravity Model) ที่แรงงานเวียดนามมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ พิจารณาความแตกต่างที่เป็นบวกในพื้นที่ปลายทางมีค่ามากกว่าพื้นที่ต้นทาง ทำให้เกิด การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นี้โดยคลาสสิก เกิดจากความเหลื่อมล้ำ ของค่าจ้างที่แท้จริงในประเทศต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาติ ระดับการศึกษาและจำนวน แรงงานที่มีอยู่มีผลทางบวกต่อการข้ายกันข้ามชาติ ทำให้เส้นแบ่งระหว่างพรัมแคนกลายเป็นสิ่ง ที่เลื่อนระวาง แรงงานเหล่านี้เป็นผลพวงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายอย่างรวดเร็ว (Appadurai, 1996)

แรงงานเวียดนามใช้โครงข่ายทางสังคม (social network) ช่วยในการย้ายถิ่น ซึ่งเป็นผลมาจากการความแตกต่างในด้านเศรษฐกิจและความผูกพันในทางสังคม (Mitchell, 1969) โครงข่ายทางสังคมของบุคคลหนึ่ง เป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล นั้น ในขณะเดียวกันเป็นสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นสามารถใช้ให้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น Mayer (อ้างอิงจาก Mitchell, 1985 : 30 – 35) เห็นว่าโครงข่ายทางสังคม มีผลต่อการเข้ามาร ความสัมพันธ์ของผู้ข้ายกันในเมืองกับประชาชนในพื้นที่ชนบท โครงข่ายทางสังคมของแรงงาน เวียดนามจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่เคลื่อนย้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท สถาคติองค์กับผลการศึกษาของนิสากร วิทยบริษัท (2533) วิงเกลส์ และแอดเกอร์ (Winkels and Adger, 2002) ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2526) Nguyen Thi My Van (2010) และ Fuller, T.P. and et al. (1983) ที่ระบุว่า บทบาทของโครงข่ายทางสังคมที่เขื่อมระหว่างต้นทางและปลายทาง และเขื่อนโยง ระหว่างแรงงานในลาวและผู้ที่อยู่ในเวียดนาม มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน มีผลในการให้ความ คุ้มครองและให้ความปลอดภัยแก่แรงงานในพื้นที่ปลายทาง

การปรับตัวของแรงงานเวียดนามในสหวัฒนาเขต จะเข้าบ้านอยู่ร่วมกับผู้ที่มาจากการบ้านเดียวกัน ในขณะที่แรงงานเวียดนามในไทยจะพักกับนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ลักษณะนี้ของงานนอกระบบที่ต้องมีระดับความผูกพันทางสังคมระหว่างคนงานและเจ้าของผู้ประกอบธุรกิจ (McGee, 1968 อ้างอิงจาก Fuller, T.P. and et al. 1983 : 105) รวมทั้งพักกับคนในครอบครัวของตนเอง ซึ่ง Le Nhan Tam (2011) สังเกตว่า แรงงานเวียดนามมักทำงานกับคนไทยเชื้อสายเวียดนามที่อยู่ในพื้นที่นานาน นายจ้างจะมีที่พักและอาหารให้ซึ่งที่พักนั้นมีสภาพที่ดีและสะดวกกว่าที่ในเวียดนามมาก จะเห็นได้ว่า โครงข่ายทางสังคมในชุมชนต้นทาง และชุมชนปลายทางมีบทบาทก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในเรื่องของการให้ข่าวสาร และการให้ความช่วยเหลือในพื้นที่ปลายทาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุทัย หริษฐ์โต (2526) และนิยพรณ วรรณศิริ (2528) ในการให้ข่าวสารของถิ่นปลายทางเท่าที่เป็นไปได้ ทำให้เรียนรู้โอกาสการทำงานในชุมชนปลายทาง รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการเงินซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ด้านที่พักอาศัย ด้านการให้งานทำหรือการหางานซึ่งเป็นการกำจัดความไม่แน่นอนการเคลื่อนย้าย

การปรับตัวของแรงงานเวียดนามในไทยเกิดจากแรงผลักดันจากภายนอก (External demands) คือสภาพแวดล้อมและสังคมมากกว่าในลาว (จากรุ ใจนธรรม, 2537 : 8; พนิชา สุจริตกุล ธรรม, 2538 : 18; สุชา จันทน์เอม, 2533 : 135; อรพินทร์ ชูชุมและอัจฉรา สุขารมณ์, ม.ป.ป. : 7; Crow and Crow, 1967; อ้างอิงจาก บุญคง จันทน์เดช, 2539 : 8) ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานในไทยนั้น แรงงานเวียดนามยังคงมีสถานะแรงงานผิดกฎหมาย ต้องทำงานกับนายจ้าง ไม่สามารถประกอบอาชีพอิสระ ได้เหมือนกับการทำงานในลาว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐต่อรัฐของเวียดนามและลาวยังส่งผลให้แรงงานเวียดนามมีความมั่นใจในความปลอดภัยของการทำงานในลาวมากกว่า

นอกจากนี้ แรงงานเวียดนามในไทยและลาวยังสามารถปรับตัว เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับสังคมที่เป็นท้องถิ่นปลายทางของผู้เข้ามาด้วยทฤษฎีบูรณาการ (integration theory) (Gemcher, 1974 : 168-179 ; อ้างอิงจาก บุศรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร, 2536 : 34) ในขั้นที่ 2 และ 3 เป็นส่วนใหญ่ ขั้นที่ 1 คือ ผู้เข้ามาด้วยปรับตนเอง (adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพล้อมของงานที่ทำ พยายามปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นปลายทาง ส่วนขั้นที่ 2 เป็นการปรับตัวในเรื่องรูปแบบการบริโภคและลักษณะวิถีชีวิต เช่น การใช้ภาษา หรือทำกิจกรรมในเวลาว่างและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลักษณะของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้น และขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่ผู้เข้ามาด้วยสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมในท้องถิ่นปลายทาง เมื่อว่าแรงงานเวียดนามในไทยต้องปรับตัวอย่างมากทั้งในด้านภาษาและการแต่งกาย หากเปรียบเทียบกับแรงงานเวียดนามในลาว

แต่เนื่องจากสภาพความแตกต่างของสถานการณ์ทำงานที่ผิดกฎหมาย ดังนั้นแรงงานเวียดนามในไทยจึงมีการปรับตัวให้เข้ากับข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อมและสังคม ที่จะต้องมีปฏิกริยา ได้ตอบ และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องเพื่อความอยู่รอด (พนิดา สุจริตกุลธร, 2538 : 18; หนังสือคดี ทับพิลา, 2546)

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 รัฐบาลไทยมีแนวโน้มที่จะหารือทำความตกลงกับเวียดนามในการทำให้แรงงาน เวียดนามเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย สามารถทำงานในประเทศไทย เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ สามารถ ทำงาน หาเลี้ยงตนเอง ชาระภาษีให้รัฐบาลไทย และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ทางด้านสุขภาพ การศึกษาและอื่นๆ ได้ แต่ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามในประเทศไทยน้อยมาก ดังนั้น ก่อนทำความตกลงดังกล่าว รัฐจะควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามให้มากขึ้น เนื่องจากบริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองของเวียดนามแตกต่างจากไทย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาข้อตกลงแรงงานข้ามชาติระหว่างรัฐกับรัฐต่อไป

6.3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามที่เข้ามาในสถานะนักศึกษาในสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย ที่ทำงานนอกเวลาหรือใช้เวลาส่วนใหญ่ในการ ทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาแรงงานในครุภัณฑ์ และยังสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการ ประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนชาวเวียดนามเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยอีกด้วย

6.3.3 เนื่องจากมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติจากประเทศไทยต่าง ๆ ในสังคมไทยเพิ่ม มากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการจัดการแรงงาน ของรัฐ ได้อย่างแท้จริง จึงควรมีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติแยกตามประเทศไทยต้นทาง เพื่อศึกษาลักษณะเฉพาะของแรงงานจากแต่ละประเทศ ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดข้อตกลง นโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความแตกต่างของแต่ละประเทศได้มากขึ้น โดยเฉพาะประเทศไทยที่รัฐบาลไทยยังไม่ได้ทำความตกลงด้านแรงงานร่วมกัน

6.3.4 ในความมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติจากประเทศไทยต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในลาว น้อยมาก ดังนั้น รัฐบาลลาวจึงควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในลาว รวมทั้ง มีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติแยกตามประเทศไทยต้นทาง เพื่อศึกษาลักษณะเฉพาะของ แรงงานจากแต่ละประเทศ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการจัดการ แรงงานของลาว ได้อย่างแท้จริง สามารถกำหนดข้อตกลง นโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ สอดคล้องกับความแตกต่างของแต่ละประเทศได้มากขึ้น

ເອກສາຣ້ອງອີງ

เอกสารอ้างอิง

- กิริยา ฤลกฤติการ และ ธนพงษ์ โพธิปติ. 2551. “การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเมืองชายแดนกับการข้ามดินของแรงงานไทยและแรงงานพม่า”, ใน การประชุมวิชาการระดับชาติของนักเศรษฐศาสตร์ ครั้งที่ 4. โรงแรมโลตัสปางสุวรรณเก้า จังหวัดเชียงใหม่.
<http://202.28.25.84/confere nce/Thai%20paper2/3-5%20Kiriya.pdf>. 24 ตุลาคม, 2551.
- ขัดกับ บุญพัฒน์. 2521. ภูมิปัญพ. กรุงเทพมหานคร : ควรกมด.
- คณสัน นาคุณสุชาติ. 2554. “เศรษฐกิจการเมืองของสปป.ลาว : การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของจีนและเวียดนาม”, ใน การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 3. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเรียงใหม่.
- เครือข่ายผู้ข้ามดินในอุ่นน้ำใจ. 2548. หนังสือคู่มือ : การข้ามดินในอนุภูมิภาคอุ่นแม่น้ำใจ. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ.
- จันทร์ ชนะพันวงศ์ และคณะ. 2553. รายงานการวิจัยแนวทางและกลไกการแก้ไขปัญหาของความทันชื่อง/กำกับระหว่างคนไร้รากบ้านแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว : การพัฒนาพื้นที่อุ่นใจก่อนบุษรากร จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี : สำนักงานส่งเสริมการวิจัย.
- จาด ใจนธรรม. 2537. การปรับตัวของคนชนบทที่ข้ามดินเข้ามาอยู่ในเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนบางบอน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมสังเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัส บุรีคำ. 2537. ปัจจัยที่มีผลกระทำต่อการเคลื่อนข้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจริญ ใจชนะ. 2507. ประวัติศาสตร์ประเทศไทยเชียงใหม่. กรุงเทพมหานคร : ชัยวัฒน์.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. 2526. “การเมืองของกลุ่มในหมู่บ้านภาคเหนือ: การวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดข่ายสังคม”, รัฐศาสตร์สาร. 9 : 45-126 ; พฤษภาคม-สิงหาคม.
- ไชยคงค์ มงคลกิจงาม. 2525. “ท่าไห : กรณีอพยพเข้าสู่ กทม”, วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 19 : 44-50 ; มกราคม-กุมภาพันธ์.
- เดชา ตั้งสีฟ้า. 2549. ลักษณะข้ามชาติ (Transnational). คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ทงศักดิ์ ทับพิลา. 2546. ชีวิตแรงงานต่างชาติชาวกัมพูชาในกิจการขนส่งสินค้าทางน้ำ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. 2550. บุคลากร – สะท้อนนจะเขต : เมืองคุ้มแพดทางเศรษฐกิจที่น่าจับตามอง. http://www.exim.go.th/doc/research/_targeted_country/9616.pdf. 20 กุมภาพันธ์, 2550.
- รัชพร พันธุ์อารีย์. 2538. ผลกระทบของการกำหนดนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานอย่างพัฒนาดี พนักงานภาคฤดูร้อน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.
- รัชฎาทิพย์ ศรีพนา. 2550. นโยบายต่างประเทศของเวียดนามหลัง 1986 : กรณีนโยบายของเวียดนามต่อไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ . 2552. เวียดนามกับการพัฒนาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ในเวียดนามตลาดมิตร. รัชฎาทิพย์ ศรีพนา, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เรืองเทพ สุนทรนันท. 2548. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นนทพัทธ์ นุริตมนต์. 2549. ศึกษาวิถีชีวิตแรงงานประมงต่างด้าว : กรณีศึกษาลูกเรือประมงต้มชาติพม่าในชุมชนชาวประมงปากน้ำหลังสวน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นิษพรรณ วรรณศิริ. 2528. nanopartikel ตัวระบบครอบครัว การแต่งงานและเครื่องยาติ. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิพยา.
- นิสากร วิทบเปรีญาภู. 2533. บทบาทของโครงข่ายทางสังคมในการเคลื่อนข่ายแรงงานไปทำงานในประเทศไทยเดิม : กรณีศึกษาหมู่บ้านจะรัง อําเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐกรณ์ ไชยแก้ว. 2547. สภาพการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของแรงงานพม่าในเมืองเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญคง จันทน์เดช. 2539. การปรับตัวของหญิงอาชีพพิเศษหลังกลับภูมิลำเนาในชุมชนชนบทภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- บุญยรัตน์ กัญจนดิษฐ์ และประย์พิรัชย์ จันทร์. 2552. “ทบทวนสถานการณ์การข้ามถิ่นและความก้าวหน้าของนโยบาย”, ศูนย์ข่าวข้ามพรัอมแคน. <http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=1094>. 19 มีนาคม, 2552.
- บุศринทร์ สิทธิรัตนสุนทร. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปรับตัวของคนงานข้ามถิ่นในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอกระทุ่มແບນ จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์ครุภัณฑ์ : มหาวิทยาลัยนิดล.
- ประพัสด์ งานจริยา. 2551. แรงงานอพยพเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ประมวล ศุภกลต่อน. 2547. แรงงานชาวอพยพในภาคอีสาน : กรณีศึกษาแรงงานชาวอพยพจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ ลีปริชา. 2545. “เครือข่ายติดข้ามพรัอมแคนรัฐชาติ : กรณีกลุ่มชาติพันธุ์ม้ง”, สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 15 (1): 167-186.
- ประเสริฐ รักไทยดี และดีอ้อชัย วงศ์ทอง. 2009. การศึกษาวิถีชีวิตแรงงานอพยพชาวพม่า ในจังหวัดระนอง. ศูนย์อินโนเวชันศึกษา. มหาวิทยาลัยนูรพา. <http://www.isc-gspa.org/>. 17 สิงหาคม, 2009.
- ปืนแก้ว เหลืองอร่ามศรี. 2545. “ข้ามพรัอมแคนกับคำถามเรื่อง อัตลักษณ์ วัฒนธรรม พื้นที่และความเป็นชาติ”, สังคมศาสตร์ (ข้ามพรัอมแคน). 15 (1): 1-15.
- ปฤาย蔗 รัตนพฤกษ์. 2545. “ปัญหาข้ามพรัอมแคนและสภาวะไร้พรัอมแคน โลกที่เปลี่ยนไปหรือมุ่งมองนักวิชาการที่เปลี่ยนไป”, สังคมศาสตร์ (ข้ามพรัอมแคน). 15 (1): 17-46.
- พุศดี จันทวิมล. 2541. เวียดนามในเมืองไทย. กรุงเทพมหานคร : เกล็ดไทย.
- พนิดา ศุจิคุณชน. 2538. การปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้าและอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตอิริยาบูรณ์ จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พศิน แตงจวง และคณะ. “ปัญหาประชากรและแรงงานข้ามชาติ”, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. <http://www.Vietnamstudy@trf.or.th>. 18 กรกฎาคม, 2551.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

พิมค ศึกษา. 2548. แรงงานต่างด้าวลงหนีเข้าเมืองในพื้นที่อำเภอเมืองก่ออุบัติเหตุและผลกระทบ การค้นคว้าอิสระปริญญาลูกศิริมหาบัณฑิต :

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระครูบบริหารอนัมพร. 2507. ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของคนเชื้อชาติญวนในสมัยรัตนโกสินธ์ซึ่งเกี่ยวกับประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : ประชาชน.

ผู้จัดการออนไลน์. “ลาวดีแรงงานต้องนำเข้าต่างชาติ 7,000 คน”, ผู้จัดการออนไลน์.

<http://www.manager.co.th/IndoChina/ViewNews.aspx?NewsID=9540000081475>. 3 กุมภาพันธ์, 2554.

ผู้จัดการออนไลน์. “ลาวจีดเด่นตาย 31 มีนาคม. แรงงานต่างด้าวติดหนี้ขึ้นทะเบียน”, ผู้จัดการออนไลน์. <http://www.manager.co.th/IndoChina/ViewNews.aspx?NewsID=9550000039258>. 28 มีนาคม, 2555.

วรรณี ตั้งเสาวภาคย์. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ข้ามดินแดนชาวพม่า ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : ชุมทางกรรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณทวี ศุภานุวงศ์. 2554. การเมืองเรื่องอัตลักษณ์เชิงพื้นที่: กรณีศึกษาผู้หญิงเวียดนามในหมู่บ้านแห่งหนึ่งที่ถูกขับไล่ตั้งใหม่ในส.ป.ป. ลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วันดี สันติวุฒิเมธี. 2545. “กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของชาวไทยใหญ่ชาวยแคนไทย-พม่ากรณีศึกษา หมู่บ้านเปียงหลวง อําเภอเวียงແຮງ จังหวัดเชียงใหม่”, สารสังคมศาสตร์. 15 (1): 219-248.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมลสมัย.

ศุนย์อินโโคจีนศึกษา. “พบชาวเวียดนามหาภินในลาวดีเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง”, ศุนย์อินโโคจีนศึกษา.

http://www.isc-gspa.org/news/View_print.asp?subjectid=1018. 23 มีนาคม, 2555.

สัญญา โพธิ์ทองคำ. 2550. สัมพันธภาพในครอบครัวแรงงานต่างด้าวพม่าในเขตจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

สุชา จันทน์เอม. 2533. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สุมาลี ปิตยานันท์. 2545. ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภารัตน์ จันทวนิช และ Gary Risser. 2539. “การข้ายกนิ้นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก: สถานการณ์ทั่วไปและผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย”, วารสารรายงานปริทัศน์. 1: 3 ; กรกฎาคม.
- สุกลักษณ์ กาญจนชุนดี. “ลาวป่วยหัว แรงงานเดือนทะลักเข้าประเทศไทยเป็นแสน ๆ”, Indochina Publishing Group. <http://indochinapublishing.com/index.php?module=content&submodule=view&category=2&code=an25080918520126>. 23 มีนาคม, 2555.
- สุมาลี สันติพูลวุฒิ. 2543. “การข้ายกนิ้นเข้า : ปัจจัยที่กำหนดและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม”, วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 7 (1): 32-51 ; มกราคม-มิถุนายน.
- สุวรรณี สำโรงวัฒนาและคณะ. 2524. “แรงงานไม่อาชญา : สภาพและสาเหตุ”, วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 19 : 33-49 ; พฤษภาคม-มิถุนายน.
- องค์การห้องเที่ยวแห่งชาติลาว. ม.ป.ป. สะหวันนะเขต เส้นทางสุดตะกิดตามอุอก – ตามนูก. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- อดิศร เกิดมงคล. 2550. “การข้ายกนิ้นของแรงงานข้ามชาติระดับล่างในสังคมไทย มากด้วยความทุกข์ : ปัญหาแรงงานข้ามชาติ ข้ามมาทำไม？”, มหาวิทยาลัยที่ยังคืน. <http://www.midnightuniv.org/midnight2544/0009999545.html>. 1 มิถุนายน, 2552. ______. 2555. บันทึกเดินทาง : ข้ามชาติ สร้างเมือง. <http://www.prachatai.com/journal/2012/12/44219>. 14 ธันวาคม, 2555.
- อนรา พงศพิชญ์. 2545. ความหลากหลายทางวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพินทร์ ชูชน และอัจฉรา สุขารมณ์. 2532. รายงานการวิจัยองค์ประกอบที่สมมูลกับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น. สถาบันวิจัยพุทธกรรมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร.
- อรุณ ชัยณายก. 2545. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวี ประเทศไทยเดชี. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ฤทธิ์ หิรัญโต. 2526. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มนุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ไอเดียนสโตร์.
- ฉบับครั้งที่ 2. 2550. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของชาวเวียดนามในชั้นหัวคุณลักษณะ : การศึกษาในเขตเทศบาลกรอบราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เชื่อง ชาง. “สัมพันธ์ในตรีเวียดนาม ลาวในระยะใหม่”, VOVworld.
<http://vovworld.vn/thTH/>. 18 กรกฎาคม, 2555.
- Almond, G.A, Powell, B.G. and Mundt, R.J. 1993. Comparative Politics. A Theoretical Framework. New York: Harper Collins College Publishers.
- Andreski, S. 1965. The Uses of Comparative Sociology. Berkeley: University.
- Appadurai, Arjun. 1996. “Disjuncture and Difference in the Global Cultural Economy”, In Global Culture: Nationalism, Globalization and Modernity. London: SAGE Publications.
- Asian Migrant Centre. 2005. Migration Needs, Issues & Responses in the Greater Mekong Subregion: A Resource Book. 2nd. Hong Kong: Clear-Cut Publishing & Printing.
- Bilsborrow, R. et al. 1987. “The Impact of Origin Community Characteristics on Rural-Urban Out-Migration in a Developing Country”, Demography. 24 (2).
- Breman, J., 1997. Working Papers on Asian Labour: Labour Migration in Asia. Amsterdam: Centre for Asian Studies Amsterdam.
- Camarena, E. 2004. “Migration and Informal Networks as Effective and Equitable Strategies of Poverty Reduction: The History of the Informal Settlement Community of Nongbuatong Tai, Laos”, in Paper Presented in SIGUS-MIT Workshop. Vientiane: Laos.
- Collier, D. 1993. “The comparative method”. In A. Finifter (Ed.), Political science: The state of the discipline II. Washington, DC.: American Political Association.
- Dalton, R.J. 1991. “Comparative Politics of the Industrial Democracies: From the Golden Age to Island Hopping”. In William Crotty, in Political Science: Looking to the Future — Volume 2: Comparative Politics, Policy, and International Relations. Chicago: Northwestern University Press.

ເອກສາຮອ້າງອີງ (ຕ່ອ)

- Dang, N.A. , Tacoli, C. and Hoang, X.T. 2003. "Migration in Vietnam: A Review if Information on Current trends and Patterns, and their Policy Implications", Paper presented at the Regional Conference on Migration, Development and Pro-Poor Policy Choices in Asia. Dhaka: Bangladesh.
- Diep Ngoc Pham. 2011. "Vietnam raises minimum wage by 14 percent", China Daily.
http://www.chinadaily.com.cn/cndy/2011-04/06/content_12276157.htm.
 20 August, 2012.
- Fox, M. S. 1996. The Lao Kingdom of Lan Xang: Rise and Decline. Bangkok: White Lotus.
- Fuller, T.P. and et al. 1983. Migration and Development in Modern Thailand. Bangkok: The Social Science Association of Thailand.
- Sidney, and Penporn Tirasawat. 1977. The Fertility of Migrants to Urban Places in Thailand. Honolulu: East-West Center.
- Inthasone Phetsiriseng. 2007. "Gender Concerns in Migration in Lao PDR", Migration Mapping Study: A Review of Trends, Policy and Programme Initiatives. [http://apmrn.anu.edu.au/conferences/8thAPMRN conference/17.Gender%20Concerns%20in%20Migration%20in%20Lao%20PDR.pdf](http://apmrn.anu.edu.au/conferences/8thAPMRN%20conference/17.Gender%20Concerns%20in%20Migration%20in%20Lao%20PDR.pdf). 20 July, 2009.
- Jennissen, R. "Economic determinants of international net migration in Europe", Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. <http://www.vaestoliitto.fi/toimintayksikot/vae/stontutkimuslaitos/eapskonferenssi/Papers/Theme%20E/Jennissen.pdf>. 9 June, 2009.
- _____. "Economic theories of international migration and the role of immigration policy", European Population Conference 2006. <http://epc2006.princeton.edu/download.aspx?submissionId=60112>. 10 June, 2009.
- Khamphao Vannavong and Inthavong Siamphone. 2005. Migrant Workers in Laos. http://www.newsmekong.org/migrant_workers_in_laos. 9 June, 2009.
- Keman, H. 1997. "The Politics of Problem-Solving in Postwar Democracies", Migrant Workers in Laos. http://www.newsmekong.org/migrant_workers_in_laos. 9 June, 2009.

ເອກສາຮ້າງອີງ (ຕ່ອ)

- Khamsavath Chanthavysouk. 2006. Labour Export. A contribution to Lao Development. Technical Background Paper for the third National Human Development Report, Lao PDR 2006, International Trade and Human Development, Vientiane.
- Khanh Hoan. 2010. Vietnam Workers leave home for illegal work in Laos.
<http://laomate.activeboard.com/t34629041/vietnamese-workers-find-laos-a-good-place-to-earn-money/>. 13 March, 2010.
- Kwancheewan Buadaeng. 1998. "Ethnographic Data Analysis:An Example of Ancestor Spirit Cult among the Sgaw Karen in Mae Chaem", in paper presented at the seminar on Data Analysis in Ethnology. Hanoi.
- Landman, T. 2003. Issues and methods in comparative politics: an introduction. London: Routledge.
- Lane, J.E. and Ersson, S.O. 1994. Comparative Politics: An Introduction and New Approach. Oxford: Polity.
- Lao Voice. Lao-Vietnamese trade hits 1.7 trillion kip. 2010. Lao Voice. <http://laovoices.com/2010/09/08/lao-vietnamese-trade-hits-1-7-trillion-kip/>. 12 December, 2010.
- Lazarus. S.R. 1963. Personality and Adjustment. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
_____. 1969. Patents of adjustment of human effectiveness. Tokyo: McGraw-Hill.
- Le Nhan Tam. 2011. Vietnamese migrant workers in a small province of Thailand.
<http://nhatkytruyengiao5.blogspot.com/2011/09/ministry-for-vietnamese-migrant-workers.html>. 31 May, 2011.
- Lee, E. S. 1966. "A Theory of Migration", Demography. 3 (1): 47-57.
_____. 1970. "A Theory of Migration", Edited by George J. Demko. And et al. In Population Geography: A Readers. USA.: McGraw Hill.
- Lionnet, F. and Shin, Shu-me, eds. 2005. Minor Transnationalism. London: Duke University Press.
- Macridis, R.C. and Burg, S.L. 1991. Introduction to Comparative Politics: Regimes and Change. New York: Harper Collins.

ເອກສາຮອ້າງອີງ (ຕ່ອ)

- Macwan'gi M et al., 1996. "Consequences of rural-urban migration on support for the elderly in Zambia", in Presented at the Annual Meeting of the Population Association of America. New Orleans: Louisiana.
- Martin, H.W. and Prange, A. 1962. "Human adaptation a conceptual approach to understanding patients. Canadian Nurse. 58 (3): 234-243; March.
- Minister of Natural Resources and Environment. 2008. "population and Population Density in 2008 by Province", Decision No. 1682/QD-BTNMT, http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=467&idmid=3&ItemID=8653. 25 June, 2012.
- Ministry of Foreign Affairs. 2011. Party General Secretary visits Laos' Savannakhet province. <http://www.mofa.gov.vn/en/nr040807104143/nr040807105001/ns110623083828/view>. 24 June, 2011.
- Mitchell, J.C. 1969. "The concept and use of social networks". In Mitchell, J.C. (eds.) Social networks in urban situations analyses of personal relationships in Central African towns. Manchester: The University Press, University of Manchester.
- Mitchell, J.C. 1985. "Toward a Situational Sociology of Wage-Labour Circulation", In Mansell, P and Murray, C. (eds.) Circulation in the Third World Countries. London: Routledge & Kegan Paul.
- National Statistical Centre, the and the National Economic Research Institute. 2005. The Labour Market in the Lao People's Democratic Republic. <http://www.idrc.ca/uploads/user-S/102865664303dan-l~1.pdf>. 4 November, 2010.
- National Statistics Centre of the Lao PDR. 2007. Chapter 1: Population size and composition: Population census 2005. http://www.nsc.gov.la/Products/Populationcensus%2005/PopulationCensus2005_chapter1.htm. 4 November, 2010.
- Neuman, W.L. (2006). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Toronto: Pearson.
- Nguyen Thi My Van. 2010. "Labor Migration in East-West Economic Corridor: A Case Study of Vietnam", Mekong Institute. <http://www.mekonginstitute.org/publication/latest-publication.html>. 4 June, 2011.

ເອກສາຮອ້າງອີງ (ຕ່ອ)

- Paas, T. and Scannell, N.J. 2003. "International labor migration for the Baltic states in the context of EU eastward enlargement", Journal of Economics and Economic Education Research. http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5529/is_1_4/ai_n 29064680/pg_3/?tag=content;col1. 12 June, 2009.
- Petersen, W. 1958. "A General Typology of Migration", American Sociological Review. 23: 256-266.
- _____. 1969. Population. 2 ed. London: The Macmillan Company Collier-Macmillan.
- Poole, P.A. 1970. The Vietnamese in Thailand: A historical perspective. Ithaca, N.Y: Cornell University Press.
- Ragin, C.C. 1987. The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies. California: University of California Press.
- Rattanaporn Poungpattana. 2007. Vietnamese Migrant Workers in Savannakhet, Lao PDR: A Study of the impact of their economic migration on the region. http://www.mekonginstiute.org/html/images/pdf/rocke2/5Paper_Vmigrant_in_Lao_PDR.pdf. 22 March, 2007.
- Sartori, G. 1991. "Comparing and Miscomparing", Journal of Theoretical Politics. 3(3): 243-67.
- Stepan, A. 2001. Arguing Comparative Politics. Oxford: Oxford University Press.
- Vietnam Briefing. 2011. Vietnam Raises Ceiling for Minimum Wage Levels. <http://www.vietnam-briefing.com/news/vietnam-raises-ceiling-minimum-wage-levels.html/>. 22 October, 2011.
- Watcharee Srikham. 2008. "Socio - economic Change in the Greater Mekong sub – region: The Vietnamese Migrant Worker in Lao PDR", In Partnership in Economic and social Development through Science and Technology with Emphasis on Protecting Culture and Environment in Asia-Pacific. Eds. Makha Khittasangka Manop Pasitwilaitham Maung Aung. Editors, Chiangrai Rajabhat University, Thailand.
- Weeks, J. R. 1989. Population: An Introduction to concepts and Issues. 4th Ed. California: Wadsworth

ເອກສາຣອ້າງອີງ (ຕ່ອ)

- Winkels, A. and Adger W.N. 2002. "Sustainable Livelihoods and Migration in Vietnam: The Importance of Social Capital as Access to Resources", in Paper presented in the International Symposium on Sustainable Food Security and Managing Natural Resources in Southeast Asia – Challenges for the 21 st Centryy. Chiangmai: Thailand.
- Viengxaylack Souksavath. 2006. "Occupational Safety and Health Activity Report of Lao P.D.R", In JISHA /ASEAN-OSHNET on "Safety and Health Education for OSH Practitioners" 25 SEP-12 OCT 2006 , Tokyo.
- Vietnam News Agency. 2009. "VN, Laos to tighten labour, trade and investment ties", Viet Nam News. <http://vietnamnews.vnagency.com.vn/showarticle.php?num=02POL150809>. 15 August, 2009.
- Vietnam Investment Review. "Vietnam's labour export attains high growth", 2005. Vietnam Investment Review. <http://www.google.co.th/search?q=dafel+vietnam&hl=th&start=10&sa=N>. 1 June, 2009.
- Vietnam Investment Review. "Nation's 1.6 m job tarket exports reduce", 2006. Vietnam Investment Review. <http://www.google.co.th/search?q=dafel+vietnam&hl=th&start=10&sa=N>. 1 June, 2009.
- Zimmermann, K. 1994. "Labour Market Impact of Migration", In Immigration as an Economic Asset: the German Experience. The Institute for Public Policy Research.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางวันรี ศรีคำ
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยครินทร์วิโรฒ บางแสน, 2522-2525 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาและวรรณคดีไทย) มหาวิทยาลัยครินทร์วิโรฒ, 2530-2535 การศึกษามหาบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531-2535 สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา)
ประวัติการทำงาน	University of Oregon, USA, 2540-2542 M.A. (Asian Studies) 2527- 2536 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	2536-ปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สำนักอวารินชารับ จังหวัดอุบลราชธานี