

จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของ
ผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง
Ethics of living with and hiring migrant labours working
for small to medium entrepreneurs in the community near
the Meklong River

สร้อยมาศ รุ่งมณี

Soimart Rungmanee

วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์

Puay Ungpakorn School of Development Studies

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Thammasat University

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาจริยธรรมผู้ประกอบการในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลองที่จ้างแรงงานเพื่อนบ้าน โดยพิจารณามิติการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานและข้อจำกัดในการปฏิบัติตามกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีที่มีการเสนอโดยรัฐบาลไทยและองค์การระหว่างประเทศ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการกิจการขนาดเล็ก-กลาง จำนวน 4 กิจการ ได้แก่ ผู้ประกอบการโรงงานถั่วออก เต้าหู้ หัวผักกาดเค็มและวุ้นมะพร้าว และไร่อ้อย แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ประกอบการมีปัจจัยและเงื่อนไขประกอบอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของกิจการ พื้นที่การประกอบการ และปัจจัยเชิงโครงสร้างที่สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศไทยที่มีลักษณะผสมผสานทั้งแรงงานที่มาแบบถูกกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง เนื่องจากงานวิจัยนี้พิจารณาประเด็นจริยธรรมเป็นเรื่องการให้คุณค่า ดังนั้นการจะทำความเข้าใจเรื่องการปฏิบัติที่เป็นธรรมหรือมีจริยธรรมจึงควรพิจารณาเหตุผลและเจตนาที่ประกอบการกระทำต่าง ๆ ด้วย

คำสำคัญ: จริยธรรม, แรงงานเพื่อนบ้าน, ผู้ประกอบการ

Abstract

This research aims to investigate legal practices of the small-medium entrepreneurs living in the community near the Meklong River who hire migrant laborers. It addresses the entrepreneurs' obligations to labor laws and their limitation to follow the law and best practices suggested by the Thai government and many international organizations. The research employs participant and non-participant observation and in-depth interviews with four small-medium entrepreneurs in the following business areas; bean sprouts factory, salty reddish and coconut jelly factory, tofu factory and sugarcane plantation. The findings reveal that economic interests determine entrepreneurs' obligations to existing labor laws. However, there are other factors which need to be considered, such as, the type of businesses, geographical location and structural factors that facilitate movement of both legal and illegal migrant labors.

Keywords: ethics, migrant workers, entrepreneurs

บทนำ

ประเด็นเรื่องความเป็นธรรมในการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านมีการถกเถียงมาเป็นระยะเวลานานว่าระบบกฎหมายและระบบสวัสดิการแบบใดจึงจะสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานเพื่อนบ้านได้จนเกิดการพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานเพื่อนบ้าน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานเพื่อนบ้านโดยส่วนใหญ่ มักจะศึกษาโดยมีจุดเน้นไปที่สถานการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในหลายพื้นที่เพื่อเป็นฐานข้อมูลการย้ายถิ่นของแรงงานเพื่อนบ้านเข้าสู่ประเทศไทย (กฤตยา 2547; Huguet & Punpuing 2005; Huguet 2011; Sciortino & Punpuing, 2009) ในขณะที่งานวิจัยอีกส่วนหนึ่งมักเน้นพิจารณาตัวแรงงานในฐานะผู้ถูกกระทำ และระบุปัญหาความไม่เป็นธรรมในด้านต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยต้องประสบ เช่น ปัญหาความไม่เป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สิทธิเข้าถึงบริการทางสุขภาพ และความเป็นธรรมทางสังคม เป็นต้น (บุษยรัตน์ และคณะ 2555; อติสร 2555; Arnold & Hewison 2005)

ในส่วนองงานวิจัยที่ศึกษาประเด็นผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่มีการศึกษามาก่อนหน้านี้ล้วนเป็นการศึกษาระดับมหภาคที่มีจุดมุ่งหมาย เช่น เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านงานของ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน สำนักงานกรุงเทพฯ ประเทศไทย ร่วมกับศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2556) ศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลขนาดใหญ่ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการโดยมากมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าวได้ค่อนข้างดี ในขณะที่รายงานสถานการณ์การจ้างงานแรงงานในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เช่น รายงานวิจัยของ Pearson et al (2006) ภายใต้โครงการวิจัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีส่วนที่เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ประกอบการภาคธุรกิจ ประมง สิ่งทอและเกษตรกรรมที่จ้างแรงงานเพื่อนบ้าน ในพื้นที่กรุงเทพฯและจังหวัดปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าแรงงานเผชิญการแสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้างมีระดับความรุนแรงตั้งแต่การไม่ได้รับค่าแรงหรือการจ่ายค่าแรงต่ำกว่าที่ควรได้ การเรียกร้องให้ทำงานเกินเวลา ซึ่งบางครั้งต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์อันตราย ไปจนถึงการละเมิดที่รุนแรงจนเข้าข่ายการบังคับทำงาน

และการค้ามนุษย์ พวกเขาเหล่านั้นมักจะไม่ได้รับอนุญาตให้ออกนอกสถานที่ทำงาน แต่การที่นายจ้างที่ปฏิบัติต่อแรงงานเพื่อนบ้านในทางที่มีชอบไม่ได้เป็นเพราะความโหดร้ายของนายจ้างเสมอไป แต่อาจเป็นเพราะขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิของแรงงานเพื่อนบ้าน บริบททางสังคมวัฒนธรรมที่ทำให้การปฏิบัติต่อแรงงานเพื่อนบ้านเป็นไปในทางแสวงประโยชน์จนทำให้นายจ้างไม่ตระหนักว่าแรงงานเพื่อนบ้านมีสิทธิเท่าเทียมกับพลเมืองไทย บางกรณีพบว่านายจ้างกักขังไม่ให้แรงงานเพื่อนบ้านมีอิสระที่จะออกไปนอกสถานที่ทำงานและมีการเก็บเอกสารของแรงงานเอาไว้ แม้ว่าความกังวลของนายจ้างในบางครั้งอาจเป็นสิ่งชอบธรรมที่ต้องการจะปกป้องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของตน แต่การกระทำดังกล่าวก็คือการละเมิดสิทธิเสรีภาพของแรงงานเพื่อนบ้าน และแม้จะมีการให้ที่พักอาศัยและอาหารกับแรงงานเหล่านี้บางส่วน แต่สวัสดิการเหล่านี้ไม่สามารถกำหนดมูลค่าเป็นเงินได้ และตามกฎหมายไทยแล้วควรถือว่าเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมจากเงินค่าจ้างแต่ไม่ใช่สิ่งทดแทนกัน ยิ่งไปกว่านั้นงานของ Pearson et al (2006) ยังชี้ว่านายจ้างส่วนแรงงานเพื่อนบ้านไม่สมควรที่จะได้รับสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย และจำเป็นต้องอยู่ในการควบคุมด้วย

งานวิจัยนี้แตกต่างจากงานที่ศึกษาแนวปฏิบัติของผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานเพื่อนบ้านที่มีการศึกษาไว้แล้วดังที่ยกตัวอย่างข้างต้น โดยมุ่งทำความเข้าใจจริยธรรม¹ ของผู้ประกอบการไทยที่จ้างแรงงานเพื่อนบ้านในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลองซึ่งประสบกับภาวะขาดแคลนแรงงานและมีความจำเป็นจะต้องจ้างแรงงานเพื่อนบ้านโดยนำมาพักอาศัยอยู่ในชุมชน ผู้ประกอบการทุกรายเป็นผู้ประกอบธุรกิจขนาดเล็ก-กลาง เกี่ยวข้องกับการเกษตรและการผลิตอาหารที่ใช้วัตถุดิบจากการเกษตร คำถามสำคัญได้แก่ผู้ประกอบการรายย่อยเหล่านี้มีความคิดเรื่องความเป็นธรรม และจริยธรรมในการจ้าง

¹ ความหมายของจริยธรรมในโครงการวิจัยนี้เป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ 4 ข้อ คือ 1) ปฏิบัติต่อกันตามกฎหมายซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลหรือปฏิบัติตามกฎกติกาที่กำหนดร่วมกันในสังคม 2) ปฏิบัติต่อกันได้ดีกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎกติกาที่กำหนดร่วมกัน 3) ไม่มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรม และ 4) มีการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันภายใต้กฎหมาย หรือกฎกติกาที่กำหนดร่วมกัน

แรงงานเพื่อนบ้านอย่างไร อะไรทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อะไรคือข้อจำกัด หรือในบางเรื่องผู้ประกอบการสามารถปฏิบัติในระดับดีซึ่งเหนือกว่าข้อกำหนดกฎหมายกำหนด บั๊จยี้และเงื่อนไขใดที่ทำให้เป็นเช่นนั้น เนื้อหาของบทความแบ่งออกเป็นหกส่วน ส่วนแรกเป็นการสรุปความหมายสั้น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมของการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้าน ส่วนที่สองเป็นวิธีการศึกษา ส่วนที่สามเป็นการให้ภาพรวมบริบทของพื้นที่ศึกษาและลักษณะผู้ประกอบการแต่ละกิจการ สองส่วนต่อมาเป็นการให้ข้อมูลผลการวิจัยในเรื่องที่ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายได้ ไม่ได้ และทำเหนือกว่ากฎหมายกำหนด และส่วนสุดท้ายเป็นบทสรุป

จริยธรรมว่าด้วยการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้าน

นักปรัชญาร่วมสมัยอย่าง Michael Sandel (2005) กล่าวถึงข้อถกเถียงว่าด้วยความยุติธรรมและ ศีลธรรม ในหนังสือ Public Philosophy: Essays in Morality and Politics จริยธรรมและศีลธรรมยังเป็นเรื่องของ การให้คุณค่า กฎศีลธรรมประกอบไปด้วยคำสั่งเด็ดขาดที่เป็นหลักปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ แต่การกระทำจริงของมนุษย์ อาจจะเป็นการทำตามคำสั่ง หรือทำเพราะมีเงื่อนไขเรื่องผลประโยชน์ หรือมีอิทธิพลภายนอกกำหนด หรือเป็นความจำเป็นเฉพาะหน้าก็ได้ ในกรณีที่น่าแนวคิดเหตุผลเชิงจริยธรรมมาใช้กับประเด็นแรงงานเพื่อนบ้าน เช่น ในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การแลกเปลี่ยนด้วยความพอใจเรื่องค่าจ้างที่ต่างฝ่ายตกลงกันได้ก็น่าจะเพียงพอแล้ว แต่หากต้องการจะสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรมและเท่าเทียม สังคมอาจจะต้องตั้งคำถามเรื่องคู่ต่อรองที่อยู่ภายใต้พันธสัญญาเดียวกันว่าใครมีอำนาจต่อรองเหนือกว่ากัน โดยเฉพาะในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง และยิ่งหากเป็นลูกจ้างที่เป็นแรงงานเพื่อนบ้านซึ่งมีความแตกต่างทั้งทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรมด้วยแล้ว ควรจะมีมาตรฐานชุดใดที่จะก่อให้เกิดความยุติธรรมทั้งกับนายจ้างลูกจ้าง และสังคมโดยรวม

ในระดับมหภาค จริยธรรมของผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานเพื่อนบ้านได้พัฒนาไปสู่ข้อตกลงร่วมกันทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ อยู่บนฐานคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและการให้สิทธิพื้นฐานของคนงาน จริยธรรมดังกล่าวปรากฏในข้อตกลง

ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ เรียกว่า “ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานของคนงานในสถานประกอบการ” มีการลงนามกันเมื่อปี พ.ศ. 2541 มีรายละเอียดโดยสรุปคือ 1) การให้อิสระแก่ลูกจ้างที่จะเลือกเป็นสมาชิกสมาคมองค์กรสหภาพแรงงานใดก็ได้ และสามารถรวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้ 2) การจ้างแรงงานจะต้องไม่เป็นการบังคับให้ทำงาน ไม่ว่าด้วยวิธีการใดๆ ก็ตาม 3) ไม่ใช้แรงงานเด็ก 4) ไม่เลือกปฏิบัติทั้งในด้านการจ้างงานและการเลือกประกอบอาชีพ และยังมีข้อกำหนดอื่นๆ ที่ใช้กันในบางประเทศ ได้แก่ สิทธิที่จะมีสถานที่ทำงานที่ถูกต้องสุขอนามัยและปลอดภัย การได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับยังชีพ ไม่มีการทำงานล่วงเวลามากเกินไป การได้รับสิทธิประโยชน์และเงื่อนไขในการจ้างงานอย่างเหมาะสม และนายจ้างจะต้องไม่ปฏิบัติตนต่อลูกจ้างอย่างก้าวร้าวหรือมีเจตนาสร้างความอับอายขายหน้าให้เกิดแก่ลูกจ้าง (นิรมล 2550, p. 4-5)

การขยายตัวของการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านในประเทศไทยก่อให้เกิดการกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีและจริยธรรมของผู้ประกอบการในสถานประกอบการที่จ้างแรงงานเพื่อนบ้าน ในช่วงหลังทศวรรษ 2550 งานวิจัยของศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (2556, p. 5-10) กล่าวถึงความเปราะบางของแรงงานเพื่อนบ้านซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำและมีแนวโน้มที่จะเข้าไม่ถึงการบริโภคและการบริการขั้นพื้นฐาน งานชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่าแนวทางการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานเพื่อนบ้านในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ในแง่ที่ผู้ส่งออกสินค้าไปยังประเทศตะวันตกจะต้องทำตามมาตรฐานการค้าระหว่างประเทศ ในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือขนาดกลาง จะต้องดำเนินงานตามหลักสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายแรงงานของประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550 และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฉบับล่าสุด มีการพัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2556 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานกรมประมงที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารจัดการประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และปรับปรุงสินค้าสัตว์น้ำ

เน้นไปที่สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย เพื่อมุ่งสร้างความตระหนักขึ้นพื้นฐานด้านกฎหมายแรงงานไทย และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในระดับสถานประกอบการกิจการเบื้องต้น คู่มือนี้ ระบุการปฏิบัติที่ดี ซึ่งเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด และยังสามารถช่วยในการปรับปรุง สถานที่ทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนงาน เพิ่มผลผลิตและความร่วมมือในสถานที่ทำงานด้วย เนื้อหาของแนวปฏิบัติที่ดีโดยสรุปคือ จะต้องปฏิบัติตามข้อปฏิบัติด้านแรงงาน ไม่ใช่แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ไม่ใช่แรงงานบังคับ ไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากเชื้อชาติ สีผิว วัฒนธรรม ศาสนา เพศ และทัศนคติทางการเมือง ไม่มีแรงงานขัดหนี้ ไม่มีการค้ามนุษย์ และผู้ประกอบการจะต้องจัดสภาพการทำงานที่ดี ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ ขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้ลูกจ้าง (กระทรวงแรงงาน, 2013)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ตั้งข้อสังเกตว่ากฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติที่ดีดังกล่าวแม้จะช่วยสร้างจริยธรรมในการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านในเบื้องต้น และประสบความสำเร็จในการบังคับใช้กับผู้ประกอบการในหลายพื้นที่ แต่ในภาพรวมแม้รัฐบาลไทยในปัจจุบันจึงพยายามจะแก้ปัญหาด้วยการจดทะเบียนแรงงานผ่านวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ พิสูจน์สัญชาติเดิมในกรณีที่แรงงานเพื่อนบ้านเข้ามาในประเทศไทย ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย สร้างจุดจดทะเบียนแบบ One Stop Service และสร้าง MOU ระหว่างรัฐบาลไทยกับเพื่อนบ้านในการจะนำเข้าแรงงาน แต่ก็ยังพบปัญหาว่าการให้สถานะที่ถูกต้องตามกฎหมายบนฐานของการควบคุมแรงงานให้ขึ้นทะเบียนกับนายจ้างรายเดียวทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปได้โดยยากลำบากและยังปรากฏการละเมิดสิทธิแรงงานอยู่เนือง ๆ ยิ่งไปกว่านั้น ระบบการจ้างแรงงานของรัฐบาลไทยยังขาดประสิทธิภาพ เป็นช่องทางให้ขบวนการผิดกฎหมายลักลอบส่งแรงงานเข้าเมือง มีการปลอมแปลงเอกสารเข้าเมือง และการเรียกเก็บค่าบริการสูงเกินจริง ปฏิบัติกันเป็นขบวนการที่ซับซ้อนและมีผลประโยชน์มหาศาลจนไม่สามารถแก้ปัญหาได้โดยง่าย (บุษยรัตน์ 2558) งานวิจัยนี้จึงมุ่งพิจารณามิติการปฏิบัติตามกฎหมาย มิติของการปฏิบัติละเมิดกฎหมายและมิติที่อยู่เหนือกฎหมายของผู้ประกอบการที่อาจไม่ได้มีบัญญัติไว้แต่มีการปฏิบัติต่อแรงงานเพื่อนบ้านในกลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลาง

และพยายามทำความเข้าใจเงื่อนไขและการให้เหตุผลว่าอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้พวกเขาปฏิบัติตามกฎหมาย และอะไรคือข้อจำกัดของกลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลาง กลุ่มนี้

วิธีการศึกษา

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านผ่านทัศนคติของผู้ประกอบการไทยที่จ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านจากประเทศพม่าจำนวน 4 ราย ที่อาศัยอยู่ในชุมชนแห่งหนึ่งริมแม่น้ำแม่กลองซึ่งในที่นี่จะใช้ชื่อเรียกว่าตำบลหนองบัว พื้นที่ตำบลหนองบัวอยู่ติดกับนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ดังกล่าวด้วยเหตุผลของความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล และการที่ผู้วิจัยมีคนรู้จักในพื้นที่ดังกล่าว ทำให้ได้รับการแนะนำให้รู้จักกับเจ้าของกิจการทั้งสี่รายซึ่งยินยอมเปิดเผยข้อมูลและยินยอมให้ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลในพื้นที่โรงงานและสนทนากับแรงงานเพื่อนบ้านได้

ผู้ประกอบการทั้งหมดเป็นคนไทยเชื้อสายจีนและประกอบกิจการที่ต่อยอดจากกิจการเดิมของครอบครัว และทุกรายมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุอยู่ในช่วง 40-55 ปี เมื่อทำการสำรวจในเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ. 2559 พบว่ามีจำนวนแรงงานรวมทั้งสิ้นประมาณ 123 คน และมีจำนวนบุตรหลานที่ติดตามผู้ปกครองมาอยู่ในตำบลราว 35 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1: จำนวนแรงงานพม่าในตำบลหนองบัว
(ข้อมูลเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2559)

สถานประกอบการ	ชาย	หญิง	รวม จำนวน แรงงาน พม่า	จำนวน ครัวเรือน แรงงาน	จำนวนบุตร หลานที่อายุต่ำ กว่า 15 ปี
ไร่อ้อย	5	5	10	2	9
เด้าหัว	4	8	12	4	3
ถ่วงอก	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	85*	30	20
หัตถ์กาดดองและร้าน มะพร้าว	10	6	16	6	3

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ได้แก่ 1) การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยและบทความทางวิชาการ ใน ประเทศไทยและในต่างประเทศ และ 2) การวิจัยภาคสนาม โดยการลงพื้นที่ เก็บข้อมูลในหมู่บ้าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับ ผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อนบ้านโดยมีล่ามภาษาพม่าเป็นผู้ช่วยเพื่อทราบข้อมูล ที่มาของแรงงาน ชีวิตการทำงาน และชีวิตทางสังคมของพวกเขาในตำบลหนองบัว

ผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง

ในอดีตตำบลหนองบัวไม่ใช่ปลายทางของแรงงานเพื่อนบ้าน หากแต่เป็นพื้นที่ เกษตรกรรมและค้าขายทางน้ำเป็นหลักเพราะเป็นพื้นที่ติดแม่น้ำแม่กลอง ประชากรใน หมู่บ้านเป็นคนไทยเชื้อสายจีนแต่จิวและจีนแคะซึ่งอพยพมาอยู่ในพื้นที่นี้ตั้งแต่สมัย อยุธยาตอนปลาย ในส่วนต่อไปนี้จะให้ข้อมูลลักษณะกิจการและการเปลี่ยนผ่านการ จ้างแรงงานของผู้ประกอบการแต่ละรายจากการจ้างแรงงานไทยในพื้นที่สู่การจ้าง แรงงานเพื่อนบ้าน

- ผู้ประกอบการไร้ข้ออ้างเชิงพาณิชย์

ผู้ประกอบการไร้ข้ออ้างมีตำแหน่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนปัจจุบันเป็นผู้ริเริ่มการทำไร้ข้ออ้างขนาดใหญ่เชิงพาณิชย์ เฉพาะไร้ข้ออ้างในครอบครองของผู้ประกอบการรายนี้มีเนื้อที่ประมาณ 200 ไร่ (ไม่รวมลูกไร่-โดยเป็นการคำนวณจากโควตา 6 พันตัน ซึ่งข้อมูลจากโรงงานมิตรผลมาตรฐานอ้อย 1 ไร่ จะได้ 30 ตัน โดยประมาณ) โดยมีลูกไร่ 10 คน ซึ่งจะรับอ้อยประมาณ 2 พันตัน

ปัจจุบันผู้ประกอบการไร้ข้ออ้างจ้างคนงานไทยประมาณ 30 คน และ คนงานพม่าประมาณ 10 คน ความจำเป็นในการจ้างแรงงานพม่าร่วมกับแรงงานไทยเกิดจากกิจการไร้ข้ออ้างขยายตัวมากขึ้นและหาแรงงานไทยได้ยาก ทั้งนี้เริ่มจ้างแรงงานพม่ามาราว 20 ปี โดยให้ทำงานแรงงาน เช่น คายหญ้า ตัดอ้อย และงานก่อสร้างแต่งงานจำพวก ขั้วรถบรรทุกยังคงต้องเป็นแรงงานไทยที่มีใบอนุญาตขับรถ

- โรงงานหัวผักกาดและอุ่นมะพร้าว

ผู้ประกอบการโรงงานหัวผักกาดและอุ่นมะพร้าวรับสืบทอดโรงงานหัวผักกาดเค็ม หรือที่เรียกว่า “หัวไชโป้ว” ที่ทำกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษที่ทำกันมาร่วม 50 ปี เขาและภรรยาเพิ่งเข้ามารับช่วงต่อราว 25 ปี การผลิตหัวผักกาดเค็มต้องการแรงงานในการผลิตจัดการบรรจุและส่งขาย โดยฤดูที่ต้องการแรงงานมากที่สุดจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน จนถึงเดือนมีนาคมซึ่งเป็นช่วงที่หัวผักกาดออกสู่ตลาดมากที่สุด

ในช่วงเริ่มกิจการโรงงานหัวผักกาดเค็มเมื่อ 50 ปีก่อน โรงงานใช้คนไทยทั้งหมด ต่อมาแรงงานไทยเริ่มลดจำนวนลงจนต้องจ้างแรงงานพม่าแทนที่แรงงานไทยเพิ่มสัดส่วนมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งหลังปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาจึงจ้างแรงงานพม่าทั้งหมด เพราะหาแรงงานไทยไม่ได้ เด็กรุ่นใหม่มักจะไปเรียนหนังสือหรือเลือกออกไปทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการโรงงานหัวผักกาดเค็มยอมรับว่าในยุคแรกที่เริ่มจ้างแรงงานพม่าเป็นการจ้างแบบผิดกฎหมาย เมื่อมีการตรวจเช็คจากเจ้าหน้าที่ก็ใช้วิธีการหลบซ่อน หากถูกเรียกค่าคุ้มครองก็ยอมจ่ายเงิน การรับแรงงานจะรับผ่านนายหน้า หลังจากนั้นจึงใช้เครือข่ายแรงงานในโรงงานโทรศัพท์ตามญาติหรือเพื่อนให้มาทำงานเมื่อขาดคนงาน

ในระยะหลัง ๆ แรงงานขาดแคลนจนผู้ประกอบการในพื้นที่เองก็แย่งคนงานกัน ผู้ประกอบการเห็นช่องทางสร้างธุรกิจใหม่ ได้แก่ การผลิตวุ้นน้ำมะพร้าว ซึ่งเป็นที่ต้องการอย่างมากในฤดูร้อน และเป็นช่วงที่โรงงานหัวผักกาดต้องการแรงงานน้อยลงพอดี จึงได้ริเริ่มการผลิตเมื่อ 5 ปีก่อน นอกจากจะสร้างรายได้แล้วยังเป็นการสร้างงานให้แรงงาน และช่วยให้เก็บรักษาแรงงานไว้ได้ด้วย

● โรงงานถั่วอก

ผู้ประกอบการโรงงานถั่วอกรายเดียวของตำบลหนองบัวซึ่งเป็นผู้ที่มีภรรยาให้ข้อมูลว่ากิจการเพาะถั่วอกมีมาตั้งแต่ 20 ปีก่อน ในอดีตนั้น ผู้ประกอบการฝ่ายชายเคยเป็นพ่อค้าคนกลางที่รับซื้อถั่วอกจากเกษตรกรที่เพาะถั่วอกหลังตลาดประจำอำเภอไปขายต่อ แล้วก็เริ่มลองเพาะเองขายเองบ้างจนขยายธุรกิจทำให้กลายเป็นโรงงานถั่วอกที่มีกำลังการผลิตมากเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ ในแต่ละวันจะมีรถบรรทุกขนถั่วอกออกจากโรงงานไปส่งตามท้องที่ต่าง ๆ วันละกว่า 20 เที่ยว

ระบบการผลิตถั่วอกของโรงงานไม่สามารถนำมาเปิดเผยได้โดยละเอียดเนื่องจากปัญหาเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาและการเก็บความลับทางธุรกิจ โดยเฉพาะประเด็นเทคนิคการเลือกเมล็ดพันธุ์ ผู้ประกอบการให้ข้อมูลว่าโรงงานถั่วอกเป็นโรงงานมาตรฐานมีแรงงานประมาณ 100 คน แบ่งเป็นแรงงานเพื่อนบ้าน 80 คน แรงงานไทย 20 คน คนงานพม่าจะทำงานแรงงาน เช่น การขนถั่วอก การขนเมล็ดพันธุ์ การล้างถั่วอก การบรรจุผลิตภัณฑ์และกิจการฟาร์มวัว การให้อาหารวัว การรีดนมวัว เป็นต้น ส่วนแรงงานไทยจะทำหน้าที่หัวหน้างาน คู่มือบัญชี และงานด้านบุคคล

โรงงานถั่วอกเริ่มจ้างแรงงานพม่าตั้งแต่เริ่มกิจการเป็นโรงงานขนาดใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2540 เพราะหาแรงงานไทยลำบาก ในยุคนั้นยอมรับว่าใช้แรงงานผิดกฎหมายและจ่ายเงินให้ผู้รักษากฎหมาย วิธีการได้มาซึ่งแรงงานมีทั้งการใช้นายหน้าและการใช้เครือข่ายของคนงานในโรงงาน

● โรงงานเต้าหู้

โรงงานเต้าหู้เกิดขึ้นเมื่อ 8 ปีที่ผ่านมา ผู้ประกอบการโรงงานเต้าหู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้สร้างกิจการของตนเองหลังจบการศึกษาและลาออกจากราชการในกรุงเทพฯ ที่ทำมาร่วมสิบปี

โรงงานเต้าหู้ใช้แรงงานเข้มข้นน้อยกว่าโรงงานอื่นในพื้นที่เดียวกัน หน้าที่ของ คนงานในการผลิตเต้าหู้ตามลำดับขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรกจะต้องแช่ถั่ว คนงานพม่า จะต้องแช่ถั่วทิ้งไว้ตั้งแต่ตอนกลางดึก เพื่อที่ตอนเช้าจะสามารถเริ่มงานได้ทันที ขั้นตอนต่อมาคือการม่ถั่วเหลือง พายถั่ว หยอด และเคาะเต้าหู้ออกจากพิมพ์ ขั้นสุดท้ายคือ การบรรจุสินค้าใส่ถุง จากนั้นแรงงานพม่า 2 คนจะขับรถมอเตอร์ไซด์แต่งเป็นรถพ่วงข้าง ส่งสินค้าในพื้นที่รอบ ๆ

ผู้ประกอบการโรงงานเต้าหู้มีประสบการณ์จ้างแรงงานเพื่อนบ้านจากทั่วลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ช่วงเปิดโรงงานในปี พ.ศ. 2551- 2553 ผู้ประกอบการจ้างแรงงาน ลาวโดยรับมาจากนายหน้าที่เดินทางเข้ามาประเทศไทยผ่านทางช่องเม็ก จังหวัด อุบลราชธานี โดยต้องจ่ายเงินให้นายหน้าหัวละ 500 บาท แล้วขยับราคาขึ้นเป็นหัวละ 1,000 จนไปถึง 4,000 บาท เนื่องจากแรงงานที่รับมาเป็นแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ทำให้ต้องจ่ายเงินให้กับตำรวจในพื้นที่ แต่แรงงานลาวที่รับมาอยู่ได้ไม่นานก็หนีไป เหยย ๆ โดยไม่ได้แจ้งให้รู้ คาดว่าน่าจะเป็นผลมาจากคนจัดคิวแรงงานโกง โดยพาเปลี่ยน คนงานเปลี่ยนที่ไปเรื่อย จนกระทั่งปี พ.ศ. 2555 ได้เปลี่ยนมาใช้คนงานพม่าโดยเน้น ไปที่แรงงานที่มีครอบครัวแล้วและอพยพมาทั้งครอบครัวเพราะจะอยู่ด้วยนาน

โดยสรุป ผู้ประกอบการทุกรายมีภูมิลำเนาเป็นคนไทยเชื้อสายจีนในพื้นที่ มีความ เกี่ยวข้องเป็นเครือญาติกัน และต่างมีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ทุกรายมีประสบการณ์จ้างแรงงานเพื่อนบ้านมาเกินกว่า 10 ปี และผ่านประสบการณ์ ต่อรองกับเจ้าหน้าที่รัฐในเรื่องการจ้างงานแรงงานผิดกฎหมาย ในส่วนต่อไปจะกล่าวถึง ภาพรวมในเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายและแนวการปฏิบัติที่ดีของผู้ประกอบการทั้ง 4 ราย

ข้อจำกัดในการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ประกอบการในตำบลหนองบัว

ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานเพื่อนบ้านที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมายและ มีใบอนุญาตนั้นจะต้องปฏิบัติตามแรงงานเพื่อนบ้านเสมือนกับแรงงานไทยทั้งในเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการตามกฎหมาย (เช่น ประกันสังคม เงินทดแทนหากได้รับบาดเจ็บ จากการทำงาน) เงินชดเชยหากถูกเลิกจ้าง ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ส่วนจริยธรรมตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีๆ ตามประกาศของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านแรงงาน และด้านสภาพการทำงาน

ในด้านแรงงาน จริยธรรมเบื้องต้นเป็นเรื่องของการจ้างงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายและปฏิบัติต่อแรงงานโดยปราศจากอคติทางชาติพันธุ์ ผู้ประกอบการทุกรายให้ข้อมูลว่าตนเองปฏิบัติตามกฎหมายโดยการจ้างแรงงานถูกกฎหมาย และให้ค่าแรงขั้นต่ำที่ 300 บาทตามที่กฎหมายกำหนดหรือมากกว่า และเป็นเรื่องให้ผู้ประกอบการทุกรายเห็นว่าต้องทำเนื่องจากแรงงานพม่ามีทางเลือกที่จะหางานที่ให้ค่าแรงขั้นต่ำได้แทบจะทุกที่ การปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมในเรื่องการถูกบังคับโดยกฎหมายแม้ว่าใจจริงจะประณินดูแล้วว่าศักยภาพของแรงงานยังไม่ควรจะได้ค่าจ้างขั้นต่ำ แต่หากยอมทำตามกฎหมาย ผู้ประกอบการจะได้ประโยชน์จากการมีแรงงานไว้ใช้ ลดปัญหาการหลบหนีหรือการเปลี่ยนงานของแรงงานได้

ในเรื่องการจ่ายประกันสังคม ผู้ประกอบการในตำบลหนองบัวทุกรายใช้วิธีการตกลงกันกับคนงานว่าร่วมจ่ายกันคนละครึ่ง ทั้งนี้ แม้จะเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดแต่ผู้ประกอบการเห็นว่าการแบ่งส่วนกันจ่ายหมายถึงแรงงานได้ขึ้นทะเบียนกับนายจ้างแล้ว แรงงานจะเคลื่อนย้ายเปลี่ยนงานไม่ได้ง่าย ทำให้ผู้ประกอบการได้ประโยชน์มีแรงงานใช้สอยแน่นอน ส่วนการต่อใบอนุญาตทำงานและต่ออายุหนังสือเดินทางให้คนงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองแต่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายล่วงหน้าได้โดยหักจากเงินค่าจ้าง โรงงานถ่วงอากับโรงงานเตาหุ้ใช้วิธีการจ่ายเงินให้บริษัทนายหน้าต่อใบอนุญาตให้แล้วหักเงินค่าจ้างคนงาน ส่วนผู้ประกอบการรายอื่น ๆ อนุญาตให้คนงานลาไปต่ออนุญาตด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการทุกรายในตำบลหนองบัวยอมรับว่า ไม่สามารถจ้างแรงงานที่มีใบอนุญาตตามกฎหมายได้ทั้งหมด แม้ใจจริงอยากจะจ้างแต่แรงงานที่ถูกกฎหมายก็ตาม และแต่ละโรงงานไม่สามารถจัดการสภาพการทำงานได้อย่างถูกสุขลักษณะได้ตามมาตรฐาน ซึ่งจะกล่าวถึงในส่วนต่อไปถึงเงื่อนไขของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลาง ในการปฏิบัติตามกฎหมายและแนวการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานเพื่อนบ้าน

ความขัดแย้งระหว่างความจำเป็นในชีวิตประจำวันและการทำผิดกฎหมาย

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในบางข้อเป็นเรื่องยากลำบากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายและการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีในการจ้างแรงงานเพื่อนบ้าน ได้แก่

- ลักษณะที่ตั้งของสถานประกอบการและลักษณะงาน

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก-กลาง และไร่ย่อยที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในงานวิจัยนี้ทั้งหมดตั้งอยู่ในชุมชนนอกเขตเมือง ปราศจากสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการหย่อนใจ เช่น ห้างสรรพสินค้าซึ่งต้องเดินทางเข้าไปในตัวจังหวัด และการคมนาคมที่ไม่สะดวก นอกจากจะใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวเท่านั้น สภาพแวดล้อมนี้ไม่ดึงดูดแรงงานหนุ่มสาวที่ยังไม่มีครอบครัวให้เข้ามาเป็นลูกจ้างในโรงงาน แรงงานที่อยู่ในตำบลหนองบัวจึงเป็นกลุ่มแรงงานสองประเภทได้แก่ ประเภทที่เลือกที่จะไม่ไปทำงานในนิคมอุตสาหกรรมหรือพื้นที่เมืองซึ่งโดยมากมักเป็นแรงงานมีครอบครัวหรือมีบุตรหลานต้องดูแลซึ่งต้องการงานที่ยืดหยุ่นและอนุญาตให้ดูแลบุตรหลานไปด้วยได้ กับการทำงานได้ และประเภทที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่หลบหนีเข้าเมืองมาในช่วงที่ไม่ได้เปิดให้มีการรายงานตัว ผู้ประกอบการจะต้องระแวงระวังโดยการใช้เครือข่ายส่วนตัวในการหาแรงงาน หากมีการตรวจค้นโดยเจ้าหน้าที่ก็จะเลือกเฉพาะคนงานที่มีบัตรมาแสดงและให้คนงานที่ไม่มีใบอนุญาตไปซ่อนตัว

- ปัจจัยในเรื่องฤดูทำการผลิต และยอดสั่งซื้อ

สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องการแรงงานไม่เท่ากันในแต่ละฤดูกาล เช่น โรงงานหัตถ์จักสานเค็ม จะต้องการแรงงานมากในฤดูหนาว โรงงานวันมะพร้าวจะมียอดสั่งซื้อมากเป็นพิเศษในฤดูร้อน โรงงานถั่วอกและโรงงานเต้าหู้จะมียอดสั่งซื้อมากเป็นพิเศษในฤดูกินเจ ตรุษจีนและช่วงเวลาดั้นปี ส่วนไร่ย่อยจะต้องการแรงงานมากเป็นพิเศษในฤดูตัดอ้อย หากแรงงานไม่พอ ผู้ประกอบการก็จะต้องหาแรงงานผิดกฎหมายเข้ามาเสริม โดยผู้ประกอบการทุกรายกล่าวเหมือนกันหมดว่าใจจริงแล้วไม่ได้อยากจ้างแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย อยากจะได้แรงงานที่เข้าเมืองถูกต้องเพราะต่างมีประสบการณ์การจ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่หน่วยงานด้านแรงงานที่เข้ามาขอตรวจตราสถานประกอบการ เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการถูกดำเนิน

การตามกฎหมาย แต่มีเงื่อนไขจำกัดในเรื่องการเปิดลงทะเบียนแรงงานของรัฐที่ไม่ได้เปิดตลอดเวลา ดังนั้น ในยามต้องการแรงงานฉุกเฉิน ผู้ประกอบการจึงมักให้แรงงานของตนเองไปหามาให้ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาต

ผู้ประกอบการทุกรายเคยใช้บริการนายหน้าหาแรงงาน นอกจากประสบการณ์ของผู้ประกอบการโรงงานเดี๋ยวแล้ว ผู้ประกอบการร้อยละให้ข้อมูลว่าเคยหาแรงงานมาจากนายหน้าคนไทยที่อาศัยอยู่ตามหมู่บ้านชายแดน ให้นายหน้าพาแรงงานขึ้นรถมาส่ง แต่พบปัญหาล้ายกัน ได้แก่ นายหน้าจะมีวิธีโกงด้วยการปล่อยแรงงานทิ้งไว้สามวันแล้วนัดแนะมารับไปส่งให้นายจ้างรายอื่น แล้วเก็บค่าหัวคิวอีก กรณีนี้แจ้งตำรวจไม่ได้เพราะรับแรงงานมาผิดกฎหมาย เมื่อเรียกร้องให้นายหน้ารับผิดชอบก็จะได้รับคำตอบว่าแรงงานหนีไปเอง เขามีหน้าที่พามาส่งแล้ว ไม่รู้เรื่อง เดือดร้อนผู้ประกอบการต้องเสียเงินไปเปล่าและต้องไปหาแรงงานมาใหม่ ปัจจุบันจึงใช้เครือข่ายของแรงงานในการตามญาติหรือเพื่อนของแรงงานที่มีอยู่มาช่วยในเวลาต้องการแรงงานด่วน ซึ่งกรณีนี้มักจะได้แรงงานผิดกฎหมายเป็นหลัก แต่มักจะให้ทำชั่วคราวเท่านั้นเพื่อป้องกันการตรวจจับจากเจ้าหน้าที่

- การผิดกฎหมายจากการเคลื่อนย้ายของแรงงาน

ผู้ประกอบการให้ข้อมูลว่าแรงงานถูกกฎหมายหรือไม่มีสาเหตุมาจากการเคลื่อนย้ายของแรงงานด้วย ผู้ประกอบการทุกรายกล่าวตรงกันว่าที่เลือกจ้างแรงงานที่มาพร้อมครอบครัวเพื่อไม่ให้แรงงานเคลื่อนย้ายได้ง่ายเกินไป เพราะเมื่อพวกเขามีครอบครัวมา เขาจะต้องพิจารณาอย่างหนักในการเปลี่ยนที่อยู่ทำงาน แต่สำหรับแรงงานที่ถูกกฎหมาย มีเอกสารเดินทางครบถ้วน โดยมากแล้วจะเคลื่อนที่อย่างอิสระแม้จะรายงานตัวกับผู้ประกอบการในพื้นที่ไว้ แต่ถ้าต้องการจะย้ายก็หนีไปโดยไม่สนใจแจ้งผู้ประกอบการ

- การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในเรื่องการเก็บเอกสารคนงาน

การประกอบกิจการขนาดเล็ก-กลางทำให้แต่ละโรงงานไม่ได้จัดระบบการจ้างงานที่เป็นทางการ ในจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมด 4 ราย ผู้ประกอบการโรงงานถ่วงอกรายเดียวเท่านั้นที่จัดระบบงานโดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลอยู่ในโรงงานคอยจัดการปัญหาคคนงานและเก็บเอกสารสัญญาจ้าง ในขณะที่กิจการอื่น ๆ บริหารงานแบบ

ครอบครัวและเป็นการจ้างงานแบบไม่เป็นทางการ ผู้ประกอบการโรงงานถ่วงอจึงเป็นรายเดียวที่ขอเก็บเอกสารของแรงงานพม่า เช่น หนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน โดยให้เหตุผลว่าถ้าให้แรงงานเก็บเอาไว้เอง เอกสารก็มักจะหาย แต่เนื่องจากแรงงานในพื้นที่ตำบลหนองบัวจำนวนมากเป็นแรงงานที่อยู่ในพื้นที่มาเป็นระยะเวลาหนึ่ง มีความคุ้นเคยกับพื้นที่ดี และผู้ประกอบการทั้งหมดในพื้นที่มีตำแหน่งในองค์กรการเมืองระดับท้องถิ่น หรือมีเครือข่ายญาติพี่น้อง พวกเขาสามารถคุ้มครองหรือต่อรองกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐได้บางครั้งหากแรงงานของตนเองถูกตรวจจับ

อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการโรงงานเต้าหู้ โรงงานหัวผักกาดเค็มและอุ่นมะพร้าว และไร้อ้อย ให้ข้อมูลว่า ที่จริงแล้วการเก็บหรือไม่เก็บเอกสารขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้จ่ายค่าทำเอกสารให้กับแรงงาน กรณีโรงงานถ่วงอจนั้นโรงงานออกค่าใช้จ่ายให้ก่อน หากแรงงานหนีไป ผู้ประกอบการก็จะเสียค่าจดทะเบียนแรงงานไปเปล่า ๆ อีกทั้งตัวแรงงานมีแนวโน้มที่จะหนีไปทำงานที่อื่นเมื่อได้ใบอนุญาตทำงานแล้วได้ง่าย ซึ่งผู้ประกอบการรายอื่นเห็นว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรมดีแล้วที่จะปกป้องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของตน ผู้ประกอบการรายอื่นที่ ให้แรงงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง มักจะไม่เก็บเอกสารไว้แต่สั่งให้แรงงานเก็บรักษาและพร้อมที่จะให้ตรวจเมื่อมีเจ้าหน้าที่รัฐเข้ามาตรวจสอบสถานประกอบการ

ประเด็นการเก็บ/ไม่เก็บใบอนุญาตทำงานของแรงงานนี้จำเป็นต้องพิจารณาปัญหาในระดับโครงสร้าง กล่าวคือ กฎหมายการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านในประเทศไทยกำหนดให้แรงงานต้องแจ้งเมื่อมีการเปลี่ยนย้ายงาน ยิ่งไปกว่านั้น การขออนุญาตทำงานจะมีภาระบัพไว้ว่าใครเป็นนายจ้าง ทำงานอะไร และต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น หากทำผิดประเภทก็就会被ส่งกลับประเทศต้นทาง ทำให้แรงงานถูกจำกัดพื้นที่ในการใช้ชีวิตและการทำงาน หากแรงงานจะเปลี่ยนงานอย่างถูกกฎหมายก็จะต้องให้นายจ้างลงนามยินยอมมิฉะนั้นก็ไม่สามารถที่จะไปทำงานที่อื่นได้ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง แรงงานจึงใช้วิธีการหนี แต่หากมองจากมุมมองของผู้ประกอบการ การขึ้นทะเบียนแรงงานมีค่าใช้จ่ายที่โดยมากผู้ประกอบการจะออกให้ล่วงหน้า หากแรงงานสามารถหนีไปได้ง่ายผู้ประกอบการก็เสียเงินเปล่าเช่นกัน ทำให้เกิดการเก็บใบอนุญาตทำงานของแรงงานเพื่อนบ้านไว้กับผู้ประกอบการแม้ว่าการกระทำดังกล่าวก็คือการละเมิดสิทธิเสรีภาพของแรงงานเพื่อนบ้านก็ตาม

● การจ้างแรงงานเด็ก

จากการสำรวจสถานประกอบการขนาดเล็ก-กลาง ในตำบลหนองบัว พบแรงงานเด็กหญิงอายุ 13 ปี 1 ราย และเด็กชายอายุ 14 ปี 1 ราย ซึ่งเป็นพี่น้องกัน ทำงานอยู่ในโรงงานเต้าหู้ พ่อและแม่ของทั้งสองก็ทำงานในโรงงานนี้ด้วย พวกเขาช่วยพ่อแม่ทำงานในโรงงานเต้าหู้โดยคิดเพียงว่าจะช่วยแบ่งเบาภาระให้พ่อแม่ แต่เมื่อเจ้าของโรงงานได้เห็นว่าเด็กทั้งสองทำงานได้และเห็นว่าโรงงานต้องการแรงงานเพิ่ม อยู่แล้ว จึงจ่ายค่าจ้างให้วันละ 250 บาทต่อคน ในขณะที่แรงงานผู้ใหญ่ได้ค่าแรง 300 บาทต่อคน

ในกรณีนี้ การกระทำผิดกฎหมายของนายจ้างสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลเชิงศีลธรรม กล่าวคือ นายจ้างรู้ดีว่าเป็นเรื่องผิดกฎหมาย แต่นายจ้างได้ประโยชน์ เพราะมีแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องหาจากนายหน้า และยังเป็นการรักษาคณานของตนเองเอาไว้ได้ทั้งครอบครัว ส่วนครอบครัวแรงงานเพื่อนบ้านนอกจากได้ประโยชน์ที่จะได้อยู่กันพร้อมหน้าพ่อแม่ลูกแล้วยังมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์แรงงานพม่าในสถานประกอบการเพื่อทราบความเห็นในเรื่องการใช้แรงงานและการศึกษาของบุตรหลาน พบว่าแรงงานพม่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนในพื้นที่หนองบัวในช่วงเตรียมอนุบาล-ประถมต้นเท่านั้นเพื่อให้ พ่อแม่เองจะได้มีเวลาทำงานได้เต็มที่ เมื่อบุตรหลานโตระดับชั้นประถมก็จะถูกส่งกลับไปอยู่ประเทศพม่าเนื่องจากต้องอาศัยอยู่ที่โรงงานทำให้ต้องเลี้ยงลูกในพื้นที่โรงงาน เมื่อทั้งสามีและภรรยาต่างก็ต้องทำงาน การเลี้ยงลูกกลายเป็นหน้าที่ของผู้หญิงทำให้งานยิ่งหนัก แต่หากครอบครัวใดไม่ได้ส่งบุตรหลานไปเรียน เด็ก ๆ ก็จะวิ่งเล่นกันในพื้นที่บ้านพักหรือใกล้ ๆ กับตัวโรงงาน หรือบางครั้งมาช่วยทำงานหารายได้ ซึ่งในกรณีแรงงานเด็กในโรงงานเต้าหู้ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการบังคับใช้แรงงานเองในบางครั้งไม่ได้มาจากนายจ้างเสมอไปแต่มาจากครอบครัวของเด็กเองด้วย

● อุบัติเหตุจากการทำงานและสวัสดิการด้านสุขภาพ

กรณีที่แรงงานได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือเสียชีวิตจากการทำงาน แรงงานจะต้องได้รับความช่วยเหลือเยียวยาความเสียหายตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งผู้ประกอบการทุกรายในตำบลหนองบัวให้ข้อมูลว่าเป็นผู้ดูแลความ

เสียหายทั้งหมดในกรณีที่แรงงานได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน แต่ในกรณีที่เจ็บป่วยนอกเหนือจากการทำงาน แรงงานจะต้องใช้สิทธิจากประกันสังคมที่ตนเองจ่าย แต่เนื่องจากแรงงานในพื้นที่มีทั้งแรงงานถูกกฎหมายและผิดกฎหมายผสมกัน แรงงานผิดกฎหมายจะไม่สามารถใช้สวัสดิการดังกล่าวได้ กรณีที่บาดเจ็บ นายจ้างจะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบแต่พบปัญหาคือแรงงานไม่อยากจะไปสถานพยาบาลเพราะเกรงจะถูกจับ โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่มีเอกสารจะไม่ยอมไปพบแพทย์หากอาการไม่หนักจริง ๆ

● อนามัยในสถานประกอบการและการจัดห้องพยาบาลสำหรับแรงงาน

สวัสดิการด้านสุขภาพของแรงงานเพื่อนบ้านเป็นแนวปฏิบัติที่รัฐกำหนดให้สถานประกอบการจะต้องจัดให้ลูกจ้าง การศึกษาที่ทำในกิจการขนาดใหญ่ที่มีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปมักจะมีการจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนที่เอื้อให้แรงงานเพื่อนบ้านเข้าถึงระบบประกันสังคม มีห้องพยาบาล และบางครั้งมีการจัดบริการตรวจสุขภาพให้แรงงาน มีการให้ความรู้เรื่องโรคต่าง ๆ มีการจัดการน้ำดื่ม และแจกนมบุตรด้วย (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย 2555; ชูพัทธ์ 2559) แต่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในตำบลหนองบัวไม่สามารถจะลงทุนสร้างห้องพยาบาล หรือห้องเลี้ยงเด็กให้กับแรงงานเพื่อนบ้านได้เหมือนกับสถานประกอบการขนาดใหญ่

กรณีตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นแสดงให้เห็นความขัดแย้งระหว่างตัวบทกฎหมาย เหตุผลเชิงจริยธรรม และการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ประกอบการและแรงงาน ทุกฝ่ายเข้าใจว่าสิ่งใดคือสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะผู้ประกอบการซึ่งหากไม่มองพวกเขาโดยมีอคติว่าเขาจะต้องหาทางเลี้ยงกฎหมาย และมีเจตนาจะกดขี่แรงงานเพื่อนบ้าน จะพบว่าในหลายกรณีพวกเขาก็อยากจะทำปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย แต่สถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย

การปฏิบัติต่อแรงงานในระดับเหนือกว่ากฎหมายกำหนด

การปฏิบัติต่อแรงงานในระดับเหนือกว่ากฎหมายกำหนดในที่นี้ หมายถึงผู้ประกอบการมีการปฏิบัติที่ดีที่เหนือกว่ากฎหมายบัญญัติเอาไว้ แต่เหตุผลเชิงศีลธรรมของผู้ประกอบการมีลักษณะผสมผสานกันทั้งการทำให้ผลประโยชน์ทางธุรกิจของตนเอง และการทำเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรทำโดยมนุษยธรรมหรือเห็นว่าเป็นการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ในที่นี้ขอแยกการปฏิบัติดังกล่าวออกเป็น 4 ประเด็น

- การจัดสวัสดิการบ้านพักและน้ำไฟฟ้าให้กับแรงงาน

เมื่อตั้งคำถามเรื่องสวัสดิการที่มีให้แรงงานเพื่อนบ้าน ผู้ประกอบการทุกรายจะกล่าวถึงการให้ที่พักและน้ำไฟฟ้า และเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการเห็นว่าแรงงานในตำบลหนองบัวสบายกว่าที่อื่นที่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวนี้ซึ่งตามกฎหมายไม่ได้ระบุเอาไว้ว่าผู้ประกอบการจะต้องเตรียมการให้ ที่พักในโรงงานแต่ผู้โรงงานหัวฝักกาดและโรงงานวุ่นมะพร้าวเป็นเรือนแถวสร้างด้วยอิฐบล็อกอยู่ในบริเวณโรงงาน ส่วนที่เป็นห้องน้ำแยกออกไปด้านข้าง ส่วนผู้ประกอบการไร่อ้อยสร้างบ้านพักเป็นเพิงสังกะสีที่มีห้องน้ำแยกต่างหาก แต่ละโรงงานจัดให้คนที่มาจากครอบครัวเดียวกันอยู่ด้วยกัน ส่วนคนโสดให้อยู่รวมกันห้องละ 3 คน ที่พักที่ดีที่สุดอยู่ในโรงงานถั่วอกซึ่งสร้างเป็นห้องแถวปูนมีห้องน้ำในตัว แต่ก็อยู่ภายในรั้วโรงงานที่มีเวลาปิดเปิดประตูต่างกับโรงงานอื่นที่เป็นพื้นที่เปิดอยู่ใจกลางชุมชน

นอกจากจะมีที่พักให้แล้ว ผู้ประกอบการในพื้นที่ตำบลหนองบัวยังอนุญาตให้แรงงานสามารถมีอิสระในการอยู่อาศัย พวกเขามักจะปลูกพืชผักประเภทพริก โหระพา กระเพราไว้รอบ ๆ บ้าน มีฝั่มไก่อ้อยู่ข้างบ้าน มีการเล่นกีฬา เช่น ตะกร้อและฟุตบอลในลานกีฬาากลางแจ้งในลานข้างที่พัก หรือไปเล่นที่ลานของวัดในชุมชน แต่กระนั้น ผู้ประกอบการทุกรายให้ข้อมูลว่าแรงงานมักไม่ค่อยรักษาความสะอาด ไม่เข้าใจสุขอนามัยพื้นฐาน และเมื่อมีการตักเตือนก็มักจะทะเลาะกัน เพราะผู้ประกอบการพูดภาษาพม่าไม่ได้ ต้องให้แรงงานที่เข้าใจภาษาไทยกับพม่าเป็นคนสื่อสาร และเมื่อคนพม่าตักเตือนกันเองก็มักจะทะเลาะกัน ผู้ประกอบการจึงต้องทำเป็นไม่ใส่ใจ และแม้จะเสนอกับหน่วยงานที่ดำเนินการด้านแรงงานในระดับจังหวัดให้มีการจัดอบรมสุขอนามัยพื้นฐานแล้วก็ไม่เป็นผล

- งานหนักแต่มีค่าตอบแทนต่ำ

ในหนึ่งสัปดาห์ แรงงานในตำบลหนองบัวจะทำงานทั้งหมด 6 วัน หยุดวันอาทิตย์ กิจกรรมการทำงานจะแตกต่างกันออกไป เช่น แรงงานในโรงงานหัวฝักกาดเค็มวุ่นมะพร้าว ไร่อ้อย และเตาหู้ เริ่มงานประมาณ 8 นาฬิกา และจะเลิกงานเวลา 17 นาฬิกา ส่วนโรงงานถั่วอกเป็นการทำงานเป็นกะ เริ่มงานบ่ายสองโมงและเลิกงานสามทุ่ม ค่าแรงเป็นระบบเหมาจ่ายดังนั้นใครทำมากก็ได้มาก สำหรับโรงงานเตาหู้

ถ้าทำเสร็จไวก็เลิกได้ไว ไม่ได้มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกิจจะลักษณะ แต่ที่น่าสังเกตคือทุกโรงงานเป็นอาคารหลังคาสูง แสงงานสามารถทำงานในร่ม บางโรงงาน เช่น โรงงานหัวผักกาดเค็มจะมีกลิ่นเหม็นหมักค่อนข้างแรงซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อแรงงานและบุตรที่ยังเป็นเด็กทารกได้ ส่วนในโรงงานวันมะพร้าว เมื่อผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลพบว่ามีการติดแปลสำหรับเด็ก แม่เด็กสามารถทำงานไปเลี้ยงลูกไปด้วยได้ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจทำได้ยากในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

- รางวัลตอบแทนการทำงานและการช่วยเหลือเมื่อมีการประเพณี

ผู้ประกอบการในตำบลหนองบัวมีของรางวัลในการทำงาน โดยเฉพาะในเทศกาลพิเศษเช่นตรุษจีน แตะเอ๊ย คนพม่าจะได้ “ซอง” จากนายจ้าง บางครั้งมีการจัดเลี้ยงที่โรงงานถั่วออก หรือโรงงานหัวผักกาดคอง แสงงานโรงงานอื่นที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานในโรงงานที่เป็นเจ้าภาพก็จะไปรวมตัวกันร่วมรับประทานอาหารด้วยกัน นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังให้การสนับสนุนแรงงานเพื่อนบ้านพม่าในการใช้ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับมิติเชิงวัฒนธรรม เช่น ช่วยเหลือในเรื่องการจัดงานแต่งงาน เมื่อแรงงานของตนเองต้องการจัดงานก็อนุญาตให้ใช้สถานที่ในโรงงานได้ ดังกรณีโรงงานวันมะพร้าวซึ่งมักจะเป็นสถานที่จัดงานเลี้ยงเสมอ มีการให้มียานพาหนะเพื่อขนส่งสิ่งของในการจัดงานโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย และยังสนับสนุนด้วยวิธีการให้เงินช่วยเหลือ แต่กระนั้น การให้ดังกล่าวในมุมมองของผู้ประกอบการเป็นการสร้างความสัมพันธ์ดีและเป็นการช่วยเหลือในฐานะนายจ้างกับลูกน้องที่พึงปฏิบัติต่อกัน แต่สำหรับแรงงานพม่า การช่วยเหลือดังกล่าวมีนัยยะถึงการเป็นผู้อุปถัมภ์ที่ต้องการให้กตัญญูรู้คุณเพื่อให้พวกเขาอยู่ทำงานให้นาน ๆ

- การดูแลแม่และเด็ก

ในปัจจุบันกฎหมายแรงงานให้สิทธิแรงงานเพื่อนบ้านที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงานสามารถใช้สิทธิประกันสังคมและคลอดบุตรได้เหมือนกับคนไทย แต่ในพื้นที่ตำบลหนองบัว เนื่องจากลักษณะการอยู่อาศัยของแรงงานที่อยู่ในบ้านพักในสถานประกอบการหรือบางแห่งอยู่ในรั้วเดียวกับบ้านพักของผู้ประกอบการด้วย ทำให้ผู้ประกอบการสามในสี่รายเคยมีประสบการณ์ในการพาแรงงานเพื่อนบ้านไปตรวจครรภ์ ฝากครรภ์ และส่งโรงพยาบาลเพื่อคลอดบุตร

หากคนงานคลอดบุตร เจ้าของโรงงานซึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายจีนก็มักจะมีเงินขวัญถุงให้ บางที่เช่นโรงงานเต้าหู้ เจ้าของโรงงานยังคอยถามไถ่หาอุปกรณ์เด็กอ่อนและนมผงมาให้คนงานของตนเองด้วย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นแรงงานเพื่อนบ้านดังกล่าวทำให้แรงงานรู้สึกมั่นคง สามัภรรยาชาวพม่าคนหนึ่งอายุ 20 และ 19 ปี ตามลำดับ ทำงานในโรงงานเต้าหู้ ภรรยาให้สัมภาษณ์ว่ากำลังคิดจะมีบุตร เมื่อสอบถามว่าการคุมท้อง ตั้งครรภ์ และคลอดลูกจะไม่ทำให้ขาดรายได้หรือจากที่ตอนนั้นช่วยกันหาสองแรงจะเหลือเพียงสามี่หาคนเดียว เธอตอบว่าไม่กังวลอะไรหากทำงานอยู่ที่นี้เพราะเห็นที่แถวแถวแลแรงงานอีกครอบครัวหนึ่งที่เพิ่งจะคลอดบุตรได้เพียงหกเดือนอย่างดี

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติต่อแรงงานในระดับเหนือกว่ากฎหมายกำหนดเกิดขึ้นได้จากลักษณะทางกายภาพของสถานประกอบการ และลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับแรงงานเพื่อนบ้านที่ทำให้ต้องทำงานใกล้ชิดกันและผู้ประกอบการทั้งหมดต่างให้ข้อมูลคล้ายกันว่าทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานเพื่อนบ้านเปลี่ยนแปลงไปตลอดระยะเวลาเกินสิบปีที่ได้จ้างแรงงานมา พวกเขาได้เรียนรู้ว่าแรงงานพม่าต่างเป็นเพื่อนมนุษย์ที่ไม่ได้ต่างจากแรงงานไทยซึ่งมีทั้งคนดีคนไม่ดี แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวยังมีระยะห่างระหว่างนายจ้างผู้อุปถัมภ์ กับลูกจ้างได้บังคับที่ต้องดูแลให้ดีเพื่อจะได้อยู่ด้วยกันนาน ๆ

โดยสรุป เมื่อศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ประกอบการทั้งสี่รายแล้วจะเห็นได้ว่าความท้าทายของการบังคับใช้กฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีกับผู้ประกอบการในกรณีศึกษาไม่ใช่เรื่องเจตนาของการไม่ทำตามกฎหมาย แต่เป็นเรื่องของความไม่สอดคล้องกันของข้อกำหนดกับบริบทของผู้ประกอบการในเรื่องสถานที่ ขนาดการประกอบการ และลักษณะกิจการ

บทสรุป

งานวิจัยเรื่องจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลองมุ่งพิจารณาการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างแรงงานเพื่อนบ้าน และเงื่อนไขหรือสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการตัดสินใจทำเช่นนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะทำความเข้าใจสถานการณ์จริงเพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันและปฏิบัติต่อกันอย่างมีจริยธรรม

ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการผู้จ้างแรงงานเพื่อนบ้านทุกรายเห็นว่าการจ้างแรงงานตามกฎหมายมีประโยชน์กับตนเองในแง่ที่จะได้ไม่ต้องมีปัญหากับเจ้าหน้าที่ราชการ แต่ในความเป็นจริง การทำให้ถูกกฎหมายทั้งหมดมิอาจทำได้เนื่องจากลักษณะงานที่ไม่สามารถดึงดูดแรงงานทั้งหมดไว้ในพื้นที่ได้นาน มีการเข้า-ออกของแรงงานเป็นระยะ ๆ และการผลิตของผู้ประกอบการแต่ละรายมียอดขึ้น-ลงตามยอดสั่งซื้อในแต่ละฤดูกาลความต้องการแรงงานจึงไม่แน่นอน เมื่อเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานจึงมีการใช้แรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมาย และเมื่อต้องการปรับสถานะของแรงงานที่มาอยู่กับตนให้ถูกกฎหมาย รัฐก็ไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานได้ตลอดเวลา ทำให้ต้องหลบซ่อนแรงงานหรือหากมีการตรวจพบก็ต้องจ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่รัฐ ความผิดกฎหมายดังกล่าวยังเป็นเกี่ยวเนื่องกับความคล่องตัวของการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อนบ้านซึ่งมีเครือข่ายทางสังคมกว้างขวาง ผู้ประกอบการบางรายจึงยึดเอกสารส่วนตัวของแรงงานเพื่อป้องกันการหลบหนี แม้จะรู้ว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและละเมิดสิทธิมนุษยชนก็ตาม นอกจากนี้ ยังพบการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีที่ตามมาอยู่กับครอบครัว แม้จะถูกจ้างให้ทำงานเบามีค่าแรงรายวันตัวเด็กและครอบครัวก็พอใจจะทำงานมากกว่าไปเรียนหนังสือ แต่คำถามสำคัญคือจะทำอย่างไรให้เด็กได้เรียนหนังสือ หรือสร้างหลักสูตรที่เอื้อกับเด็กซึ่งต้องการความร่วมมือกับผู้ประกอบการ รัฐ สถานศึกษา และภาคนโยบาย

ท้ายที่สุดแล้ว งานวิจัยนี้อาจจะช่วยคลี่ให้เห็นสถานการณ์จากฝั่งของผู้ประกอบการ งานวิจัยนี้เสนอว่าการจะบรรเทาปัญหาความไม่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานเพื่อนบ้านในกรณีนี้ควรจะมีการแก้ไขปัญหาระดับโครงสร้างของรัฐในเรื่อง

การลงทะเบียนแรงงานที่มีความยืดหยุ่นขึ้น ในระดับผู้ประกอบการ ควรมีการให้ความรู้กับนายจ้างในเรื่องวัฒนธรรมของคนพม่าและภาษาพม่าเบื้องต้น และควรมีการทำความเข้าใจกับรัฐบาลประเทศต้นทางการอพยพในเรื่องการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนที่จะมาทำงานในประเทศไทย หรือเมื่อเข้ามารายงานตัวปรับสถานภาพให้ถูกกฎหมาย ควรมีการอบรมสั้น ๆ ก่อนการเดินทาง (pre-departure course) หรือแม้กระทั่งเมื่อแรงงานไปขอใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ การจัดอบรมในระดับตำบลหรืออำเภอโดยหน่วยงานด้านแรงงานและสาธารณสุขในพื้นที่อาจมีความเป็นไปได้ โดยควรมีการจัดอบรมในประเด็นกฎหมายเบื้องต้น และการดูแลสุขภาพอนามัยพื้นฐาน เป็นต้น และควรต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องนโยบายและแผนการรองรับของภาครัฐและท้องถิ่นในเรื่องแผนการจัดการพื้นที่และสวัสดิการเพื่อรองรับการอยู่ร่วมกันระหว่างคนหลายวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในชุมชนต่าง ๆ โดยเฉพาะในเมืองใหญ่หลาย ๆ แห่ง เช่น แม่สอด เชียงใหม่ หัวหิน พัทยา สมุย ที่มีแรงงานเพื่อนบ้านอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้ใช้ข้อมูลจากรายงานวิจัย เรื่อง เหตุผลเชิงศีลธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รศ.ดร. นภาพร อติวานิชยพงศ์ และ รศ.ดร. อรศรี งามวิทยาพงศ์ ผู้เป็นที่ปรึกษางานวิจัย คุณอิทธิพล โคตะมี ผู้ช่วยวิจัยภาคสนาม รวมไปถึงผู้ประกอบการในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง แรงงานเพื่อนบ้านชาวพม่าที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จ

รายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียน

อ. ดร. สร้อยมาศ รุ่งมณี

วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ อาคารเอนกประสงค์ 1 ชั้น 6

ถนนพระจันทร์ เขตพระนคร กทม. 10700

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2547). **คนต่างด้าวในประเทศไทยคือใครบ้าง? มีจำนวนเท่าไร? ระเบียบฐานข้อมูลแบบไหนคือคำตอบ?**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- กระทรวงแรงงาน. (2556). **แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการกิจการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559, จาก <http://tls.labour.go.th/attachments/article/560/glp-01-07-08-2558.pdf>
- ชูศักดิ์ สุทธิสา. (2556). **แรงงานเพื่อนบ้านลาวภาคอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- นิรมล สุธรรมกิจ. (2550). **มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ : โครงการ WTO Watch.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์และคณะ. (2555). **ความไม่เป็นธรรมทางเศรษฐกิจและแรงงาน: ปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนส่งเสริมสุขภาพ.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2558). **ทบทวนสถานการณ์แรงงานเพื่อนบ้านปี 2558**. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559, จาก <http://voicelabour.org/?p=23612>
- ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย.(2555). **การปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานเพื่อนบ้านในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิสร เกิดมงคล. (2555). **แรงงานเพื่อนบ้านชาวปะโอจากพม่าในกรุงเทพฯ : ชีวิตข้ามพรมแดนบนพื้นที่ของอำนาจและการต่อรอง Lives**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Arnold, D.& Hewison, K. (2005). Exploitation in global supply chain: Burmese migrant workers in Mae Sot, Thailand. *Journal of Contemporary Asia*, 35(3), 319-340.

- Huguet, J. & Punpuing, S. (2005). *International Migration in Thailand*. Bangkok: IOM.
- Huguet, J. W., & Chamratrithirong, A. (2011). *Thailand Migration Report 2011: Migration for Development in Thailand: Overview and Tools for Policymakers*. Bangkok: IOM.
- Pearson, E., Punpuing, S., Jampaklay, A. Kittisuksathit, S., & Prohmno, A. (2006). *The Mekong Challenge; Underpaid, Overworked and Overlooked (Vol. 1)*. Bangkok: ILO.
- Sandel, M.J. (2005). *Public Philosophy: Essays in Morality and Politics*. Cambridge MA: Harvard. University Press.
- Sciortino, R., & Punpuing, S. (2009). *International Migration in Thailand, 2009*. Bangkok: International Organization for Migration.