

วิถีชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน : การศึกษาในถิ่นปลายทาง¹

Livelihoods of Thai Workers in Taiwan: A Study of Destination

ดร.ดุษฎี อายุวัฒน์²

ดร.สุกัญญา เอ็มอัมธรรม³

ดร.อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ขั้นตอนกระบวนการการติดต่อไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย 2) สภาพความเป็นอยู่และสภาพการใช้ชีวิตเป็นแรงงานย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวัน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวทางการสัมภาษณ์กับแรงงาน 36 ราย และผู้รู้ 5 ราย และใช้การประชุมกลุ่มกับสาม เก็บข้อมูลในเดือนเมษายน-มิถุนายน 2551 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อหาข้อสรุปเชิงอุปนัย (Inductive Analytic)

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานที่ร่วมกิจกรรม ย้ายถิ่นไปทำงานที่ไต้หวัน ส่วนใหญ่เป็นชาย จบการศึกษาประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้แรงงานบางส่วนศึกษาต่อการศึกษานอกโรงเรียน และปริญญาตรี แรงงานส่วนมากมาจากภาคอีสาน มีบางส่วนหนึ่งมาจากแถบภาคเหนือ และมีส่วนน้อยที่เป็นแรงงานมาจากภาคกลาง และตะวันออก ส่วนมากอยู่ในวัยระหว่าง 20-34 ปี

¹ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ภายใต้ภารกิจแบบบูรณาการปีงบประมาณ 2551

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
corresponding author: dusayu@yahoo.com

³ รองศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
E-mail: sukaim@kku.ac.th

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
E-mail: apifha@kku.ac.th

สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ บางคู่ย้ายถิ่นมากับคู่สมรสแม้ว่าแรงงานหญิงจะไม่ได้ รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานก็ตาม แรงงานส่วนมากทำงานโรงงาน โดยติดต่อกันมาทำงานผ่านสาย และเครือข่ายเพราะเชื่อมั่นว่าจะทำให้มาได้เร็ว ติดต่อกันมาทำงานโดยตรงกับนายจ้าง และผ่านกระบวนการสมรสอำพราง การมาทำงานของแรงงานมิได้มีการเตรียมตัวด้านความพร้อมเกี่ยวกับแหล่งช่วยเหลือเมื่อตกทุกข์ได้ยากแต่อย่างใด มีเพียงการแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการติดต่อมาทำงาน วิถีชีวิตแรงงานไทยปัจจุบัน แม้ว่าแรงงานบางส่วนพยายามทำงานหนักเพื่อสร้างรายได้ เพื่อให้สามารถส่งเงินกลับมาให้ทางบ้าน แต่ยังถูกเอาเปรียบในการจ้างงาน ขณะเดียวกันแรงงานก็ใช้ชีวิตที่มีความเสี่ยงเรื่องสิ่งเสพติด สุรา อันนำมาสู่การวิวาทและความเสี่ยงเรื่องเพศ และนำมาสู่การหนีสัญญาจ้าง ทำให้การย้ายถิ่นมาทำงานต่างประเทศไม่ประสบความสำเร็จนัก

คำสำคัญ: วิถีชีวิต แรงงานไทย ไต้หวัน และถิ่นปลายทาง

Abstract

The objective of this study are to examine 1) process that Thai labourers apply to work in Taiwan and 2) livelihoods of labour who come to work in Taiwan. Qualitative methods were employed to obtain the required data. The target groups of this study include 36 Thai labourers and interpreters who work with Thai labourers; and 5 key informants. These target groups were interviewed with in-depth interview guide, group discussion and observation between April and June 2008. The obtained data was analyzed with content analysis and inductive analytical technique.

This study found that most Thai workers who migrated to work in Taiwan are male. They obtained education of primary and upper-secondary level. Some of them continued their study through informal education up to under graduate level. Most of these workers are from the Northeast of Thailand, some are from the North and a fewer numbers are from Central and the East of Thailand. The workers are aged between 20 - 30 years old, greater numbers of them were married. Some of their couples are accompanied them albeit by law

female workers not allowed. Most of the workers are working in the factories. They sought these jobs through labour agencies and their relatives as they believe that this would help them to obtain jobs in Taiwan faster. Some of them made a direct contact with employees or through fake marriage. These workers did not prepare for the sources of help when they encounter difficulties. They prepared only finance for seeking jobs. In respect with the present livelihoods of workers, it was found that these workers are working hard in order to gain higher income and increase remittance. But these workers are treated unfair and exploited. Meanwhile some of these workers have involved in drug and alcohol that could lead to violence, risks of sex-related behaviors and avoidance of the contract. In these cases their migration to overseas are doom to fail.

Key words: Livelihoods, Thai worker, Taiwan and Destination

1. บทนำ

การย้ายถิ่นของแรงงานอีสานไปทำงานต่างประเทศ นับเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาข่าวเรื่องการหลอกลวงแรงงานอีสานในรูปแบบต่างๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากครอบครัวของแรงงานคาดหวังว่าการไปทำงานต่างประเทศของลูกหลานจะทำให้มีรายได้เพิ่ม สามารถมีเงินทองมาสร้างบ้านเรือน ตลอดจนซื้อหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตามกระแสบริโภคนิยม ซึ่งเป็นเพียงข้อมูลด้านเดียวที่ครอบครัวแรงงานหรือตัวแรงงานได้รับจากเพื่อนบ้าน สาย หรือนายหน้าเท่านั้น โดยที่ครอบครัวของแรงงาน ตลอดจนตัวแรงงานเองมิได้ทราบถึงข้อมูลสภาพความเป็นอยู่เมื่อมาใช้ชีวิตเป็นแรงงานในต่างประเทศว่า ต้องมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก สภาพการทำงานที่หนักและทำงานที่เสี่ยงภัย ตลอดจนการปรับตัวเมื่อมาอยู่ต่างประเทศ ดังนั้น เมื่อมีการดำเนินโครงการศึกษาสภาพวิถีชีวิตของแรงงานไทยในถิ่นปลายทาง โดยความร่วมมือระหว่าง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ที่มุ่งศึกษาสภาพชีวิตของแรงงานที่ต้องมาใช้ชีวิตทำงานในต่างประเทศในประเทศเป้าหมาย

ได้แก่ ไต้หวัน อิสราเอล และสิงคโปร์ เพื่อสะท้อนให้เห็นข้อมูลที่เป็นผลกระทบต่อแรงงานอีสานที่ไปทำงานยังต่างประเทศ และนำข้อมูลมาถ่ายทอดสู่ชุมชนเพื่อสร้างความตระหนักก่อนการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และเพื่อใช้ข้อมูลจากผลการศึกษาแสวงหาแนวทางในการเตรียมแรงงานอีสานก่อนการย้ายถิ่นมาทำงานต่างประเทศ ตลอดจนลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานย้ายถิ่นเมื่อมาใช้ชีวิตที่ต่างประเทศ จากการดำเนินโครงการดังกล่าว ทำให้ได้ข้อมูลส่วนหนึ่งที่สะท้อนถึงการดำเนินชีวิตของแรงงานในประเทศปลายทาง ดังนั้น ในบทความนี้จะมุ่งนำเสนอถึงสภาพความเป็นอยู่และสภาพการมาใช้ชีวิตเป็นแรงงานย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ทำงาน ในไต้หวัน อันเป็นการศึกษาในถิ่นปลายทาง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) ขั้นตอน กระบวนการการติดต่อไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย
- 2) สภาพการทำงานและสภาพการใช้ชีวิตเป็นแรงงานย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ทำงาน ในไต้หวัน

3. แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดในการวิจัย

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย สามารถจะใช้แนวทางในการพิจารณาได้หลายมิติ ทั้งแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economic of Migration) แนวคิดกรอบการตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับจุลภาค (Micro-Level Decision-Making Framework) ตลอดจนแนวคิดระบบการย้ายถิ่น (Migration System) ซึ่ง สรุปได้ดังนี้

ในแนวคิดแรก เป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น ที่เน้นการวิเคราะห์สาเหตุของการย้ายถิ่น โดย Stark (1991) เชื่อว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นของปัจเจกบุคคลแต่ละคนและครัวเรือน เป็นไปในลักษณะภาพรวม โดยคาดว่าจะได้รับผลประโยชน์มากที่สุด และลดความเสี่ยงให้มัน้อยที่สุดในกรณีของแรงงานไทย การส่งแรงงานของครอบครัวไปทำงานในต่างประเทศ ถือเป็น การกระจายความเสี่ยงของครอบครัว เพราะสามารถคาดการณ์ถึงรายได้ที่แน่นอนในต่างประเทศ แม้ต้องลงทุนสูงในการย้ายถิ่นก็ตาม แต่ก็ยังดีกว่า

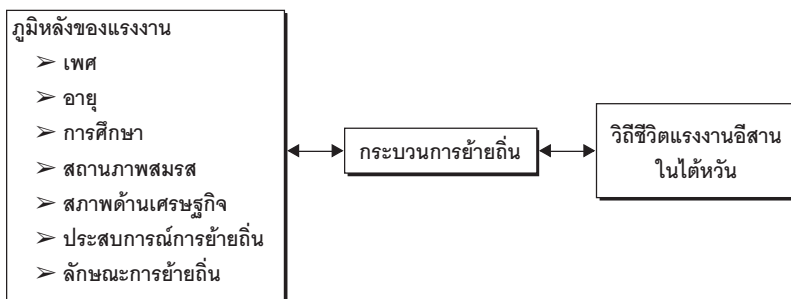
การอยู่กับบ้านที่เสี่ยงต่อการไม่มีงานทำ หรืออาจกล่าวได้ว่า การย้ายถิ่นเป็นกลยุทธ์เพื่อการอยู่รอด (Hugo and Young, 2008) ซึ่งในประเด็นนี้ มีผลการศึกษาที่ยืนยันได้ว่า การย้ายถิ่น เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ครัวเรือนอีสานใช้เพื่อให้บรรลุถึงระดับการยังชีพที่ต้องการ (ดุษฐี อายุวัฒน์, 2549)

แนวคิดต่อมาคือ กรอบการตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับจุลภาค แนวคิดนี้อธิบายการย้ายถิ่น โดยใช้ปัจจัยทางสังคม และจิตวิทยาประชากร กล่าวคือการย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะได้รับผล จากการมีพฤติกรรมย้ายถิ่นที่เกิดขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับ**คุณค่ากับเป้าหมาย** ซึ่งมีอยู่ในตัวของบุคคล เช่น ความมั่งคั่งทางสังคม ความสะดวกสบาย ความเป็นตัวของตัวเอง หากปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้มีระดับสูง โอกาสที่บุคคลจะย้ายถิ่นก็จะมีมาก การย้ายถิ่นในลักษณะนี้ จะเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า “Instrumental Behavior” ที่จะนำบุคคลไปสู่สิ่งที่ตนประสงค์ โดยการย้ายถิ่นต้องพิจารณาปัจจัย 3 ประการคือ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ย้ายถิ่น การรับรู้ในความแตกต่างของอรรถประโยชน์ระหว่างแหล่งต้นทางและปลายทาง และลักษณะการย้ายถิ่น ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายแบบไป-กลับ ย้ายตามฤดูกาล หรือย้ายแบบถาวรก็ได้ (De Jong and Fawcett, 1981)

จากแนวคิดทั้งสองข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รวมไปถึงปัจจัยในระดับครัวเรือน โดยเฉพาะสถานภาพด้านเศรษฐกิจของครัวเรือน ตลอดจนลักษณะการย้ายถิ่น จึงอาจมีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย รวมไปถึงวิถีการดำรงชีวิตในถิ่นปลายทางด้วย

จะเห็นได้ว่า ทั้งสองแนวคิดที่กล่าวมาในข้างต้น ต่างเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ที่เป็นภาพในบริบทของถิ่นต้นทางเป็นหลัก แต่ในส่วนของสภาพความเป็นอยู่และสภาพการมาใช้ชีวิตเป็นแรงงานย้ายถิ่นของแรงงานไทยในถิ่นปลายทาง อาจใช้แนวคิดระบบการย้ายถิ่นเป็นตัวพิจารณาได้ โดยระบบการย้ายถิ่น เป็นกระบวนการนับตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกจากประเทศต้นทางไปยังปลายทางผ่านเครือข่ายผู้ย้ายถิ่นในประเทศต้นทาง เครือข่ายผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น ตลอดจนเครือข่ายผู้ย้ายถิ่นในประเทศปลายทางและนายจ้าง (Castles and Miller, 1993) ทั้งนี้ สามารถแบ่งกระบวนการย้ายถิ่นเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเริ่มย้ายถิ่น ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น โดยตัวแปร

ในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุและปัจจัยการย้ายถิ่น ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในข้างต้น ขั้นที่สอง คือ ระหว่างการย้ายถิ่น ได้แก่ กระบวนการเดินทาง และการอำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น และขั้นตอนสุดท้าย คือ ขั้นที่เดินทางถึงประเทศปลายทางและพำนักในประเทศนั้น โดยตัวแปรในขั้นนี้ คือ ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่น รวมไปถึงวิถีชีวิตในฐานะแรงงานย้ายถิ่นในประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นจุดสำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยสนาม (Field Research) ที่ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นหลัก โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานไทยที่ใช้ชีวิตในไต้หวัน และผู้เกี่ยวข้อง การประชุมกลุ่มกับลุ่มของแรงงานไทย และการสังเกตสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานและการเข้าร่วมเรียนขอความช่วยเหลือของแรงงาน ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพชีวิตของแรงงาน ณ ถิ่นปลายทาง กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มเป้าหมายของการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ แรงงานไทยทั้งชายหญิง แรงงานไทยในเรือนจำไต้หวัน และสมาชิกของครอบครัวแรงงาน จำนวนรวม 36 ราย ส่วนในการประชุมกลุ่ม กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ลุ่มของแรงงานไทย

2) กลุ่มผู้รู้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงาน และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ของสำนักงานแรงงานไทย ที่เมืองเกาสง เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการค้า

และเศรษฐกิจไทยในได้วันที่ทำหน้าที่ฝ่ายกงสุลและดูแลงานด้านการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ และอาสาสมัครชาวไทยของศูนย์ช่วยเหลือแรงงาน Hope Worker Center เมืองจ่งลี่ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน

นอกจากนี้ได้สังเกตกลุ่มแรงงานหญิงที่เข้ามาขอรับความช่วยเหลือจากศูนย์ช่วยเหลือแรงงาน Hope Worker Center เมืองจ่งลี่ เขตเถาหยวน (Taoyuan) และแรงงานไทยที่มาติดต่อที่สำนักงานแรงงานไทย ที่เมืองเกาสง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guidelines) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยประเด็น 1) ข้อมูลส่วนตัว 2) ขั้นตอน/กระบวนการ การติดต่อมาทำงานต่างประเทศ กระบวนการเตรียมตัวของแรงงาน (ข้อมูล ทักษะอื่นๆ) และปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข และแนวทางการแก้ไขที่ต้องการเสนอแนะ 3) สภาพการทำงานในถิ่นปลายทาง และความเสี่ยงในการดำรงชีวิต ผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบของการมาใช้ชีวิตเป็นแรงงานในต่างประเทศ (สิทธิต่างๆ / ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์) 4) การได้รับสวัสดิการสังคมต่างๆ ในฐานะที่มาใช้ชีวิตต่างประเทศในฐานะแรงงาน 5) การรวมกลุ่มทางสังคมและเครือข่ายแรงงานไทยในถิ่นปลายทาง 6) การติดต่อกับครอบครัวเดิมในประเทศไทย

นอกจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วผู้วิจัยยังการประชุมกลุ่มกับล่ามที่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการดูแลสุขภาพจิตและสร้างเครือข่ายชุมชนไทยในต่างประเทศ และการสังเกตสภาพการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในวันหยุดในย่านการค้าเมืองจ่งลี่ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างการเดินทางดำเนินโครงการดูแลสุขภาพจิตและสร้างเครือข่ายชุมชนไทยในต่างประเทศ โดยคณะนักวิจัยร่วมเดินทางไปกับคณะผู้ดำเนินกิจกรรมของโครงการดังกล่าว โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้วัน ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 26-30 เมษายน 2551 และครั้งที่ 2 ระหว่าง วันที่ 21-25 มิถุนายน 2551 ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาข้อสรุปเชิงอุปนัย (Inductive Analytic) และนำเสนอเชิงพรรณนา

5. ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้ากำหนดถิ่นปลายทางของแรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวัน ผลการศึกษา ประกอบด้วย 1) ภูมิหลังแรงงานที่ไปทำงานในไต้หวัน 2) ขั้นตอนกระบวนการการติดต่อมาทำงานต่างประเทศ การเตรียมตัวของแรงงานก่อนเดินทางมาที่ไต้หวัน 3) สภาพการทำงานของแรงงานไทยในไต้หวัน และ 4) สภาพวิถีชีวิตของแรงงานในไต้หวัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภูมิหลังแรงงานที่ไปทำงานในไต้หวัน

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงานในไต้หวัน ที่รวมกิจกรรมภายใต้โครงการดูแลสุขภาพจิตและสร้างเครือข่ายชุมชนไทยในต่างประเทศ มีทั้งแรงงานชายและหญิง แต่ส่วนมากเป็นแรงงานชาย และกำลังศึกษาต่อกับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนที่ศูนย์ช่วยเหลือแรงงาน Hope Worker Center เมืองจงลี่ แรงงานส่วนมากมาจากภาคอีสาน แถบจังหวัดอุดรธานี นครพนม ขอนแก่น หนองคาย หนองบัวลำภู และนครราชสีมา มีแรงงานอีกส่วนหนึ่งมาจากจังหวัดแถบภาคเหนือ ได้แก่ พิจิตร โขงลำปาง เชียงราย และมีบ้างเป็นส่วนน้อยที่มาจากภาคกลาง และภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดอุทัยธานี สมุทรสงคราม สระแก้ว และปราจีนบุรี ตามลำดับ

แรงงานในไต้หวัน ส่วนมากเป็นแรงงานชาย ที่ต้องมาทำงานหนัก ในโรงงาน เพราะไต้หวันไม่ส่งเสริมให้นำเข้าแรงงานหญิง จึงทำให้แรงงานหญิงต่างชาติ ต้องแสวงหาวิธีการเข้าเมืองเพื่อไปทำงานในไต้หวัน (ซึ่งจะนำเสนอในกระบวนการย้ายถิ่นเข้าสู่ไต้หวันต่อไป) แรงงานที่ไปทำงานในไต้หวัน พบว่า มีทั้งที่เป็นสามีภรรยาที่เดินทางไปพร้อมกันจากเมืองไทย และเป็นสามีภรรยากันขณะไปใช้ชีวิตอยู่ที่ไต้หวัน ส่วนมากแล้วมีอายุอยู่ในช่วง 20-34 ปี จบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษา มีบ้างที่พบว่าจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทำให้แรงงานที่จบประถมศึกษาบางส่วน แสวงหาความรู้เพิ่มโดยเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกับการศึกษาออกโรงเรียน และบางส่วนเรียนต่อในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.) ด้วย

แรงงานหลายคนมาจากครอบครัวที่มีสภาพด้านเศรษฐกิจที่ไม่ดี ประกอบกับมีความประพฤติดีไม่ค่อยรับผิดชอบนัก เช่น ดื่มสุราเป็นประจำ

ไม่ทำงาน พ่อแม่ผู้ปกครองจึงผลักดันให้มาทำงาน เพราะหวังว่าเมื่อมาทำงานต่างประเทศจะไม่เกรและรับผิดชอบขึ้น ในกรณีนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดที่เชื่อว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นเป็นไปโดยคาดว่าจะได้รับผลประโยชน์มากที่สุด และลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุด (Stark, 1991; Yaukey, Anderton and Lundquist, 2007)

ครอบครัวแรงงานส่วนใหญ่มีฐานะปานกลาง มีไร่นาเป็นของตนเองจำนวนหนึ่ง จึงทำให้ครัวเรือนของแรงงานสามารถนำที่ดินไปเป็นหลักทรัพย์ในการกู้ยืมเงินมาเพื่อใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศที่ได้วัน ส่วนแรงงานอีกกลุ่มหนึ่ง เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ไปทำงานต่างถิ่นมาก่อน เช่น ไปทำงานที่กรุงเทพฯ หรือเคยไปทำงานที่สิงคโปร์มาก่อน แล้วจึงติดต่อ “สาย” ให้พาตนเองมาทำงานที่ได้วัน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมาทำงานเพราะมีเครือข่าย เพื่อนคนในหมู่บ้านเดียวกันมาทำอยู่ก่อนแล้ว ไปชวนให้มาทำงานหรือกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีเครือข่ายทางสังคม (Social Network)

2. ขั้นตอน กระบวนการการติดต่อมาทำงานต่างประเทศ

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานที่ไปทำงานที่ได้วันปัจจุบัน สามารถจำแนกวิธีการติดต่อหางานได้ 3 รูปแบบ ได้แก่

2.1) ติดต่อหางานผ่านบริษัทจัดหางาน ที่เพื่อนบ้านหรือญาติเคยติดต่อไปทำงานที่ได้วัน

แรงงานให้ข้อมูลว่า การติดต่อหางานผ่านบริษัทจัดหางานสามารถดำเนินการได้รวดเร็วแม้ว่าจะมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ราว 1.8-2 แสนบาท แรงงานที่ใช้ช่องทางนี้ในการติดต่อหางานยอมรับและพร้อมที่จะจ่าย ด้วยความรู้สึกว่า “ได้บินเร็ว มั่นใจว่าได้บินแน่” สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายฉบับที่ยืนยันตรงกันว่ากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยระบบนายหน้าและบริษัทจัดหางาน ในการจัดหาแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ โดยทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงาน การจัดเตรียมเอกสาร ตลอดจนการเดินทางไปยังประเทศปลายทางที่เป็นแหล่งงาน (สุริยา สมุทคุปต์ และพัฒนา กิตติอาษา, 2543; นิคม จันทรวาท, 2544; สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2545; นิกร ภูมิแสนโคตร, 2546; สุกัญญา เอ็มอิมธรรม, 2548; Hewison, 2003; Young, 2004; Choi, 2004)

นอกจากนี้ ยังเป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานไม่ได้แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริษัทจัดหางาน แต่อย่างใด ดังนั้นจึงเป็นช่องทางให้เกิดการหลอกลวง แรงงานบางส่วนเล่าว่าแรงงานหลายคนที่ได้ไต้หวันก็ถูกญาติหรือเพื่อนที่มาทำงานอยู่ก่อนหลอกลวงด้วย ซึ่งอาจไม่เจตนาแต่ก็เพราะไม่ได้ตรวจสอบข้อมูลสถานภาพของบริษัทจัดหางานอย่างชัดเจน

2.2) ติดต่อผ่านนายจ้างโดยตรง

การติดต่อไปทำงานโดยวิธีการนี้ มักเป็นแรงงานกลุ่มที่เคยไปทำงานที่ได้ไต้หวันมาก่อน เมื่อครบสัญญาก็เดินทางกลับ (ปกติระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในไต้หวันกำหนดให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องได้ 2 สัญญา สัญญาละ 3 ปี) แล้วได้รับการแจ้งข่าวจากนายจ้างคนเดิมให้กลับมาทำงานอีก ส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะแจ้งเรื่องตำแหน่งงานโดยการส่ง Fax มาถึงแรงงานโดยตรง แรงงานจึงมักเรียกวิธีการติดต่อวิธีนี้ว่า “นายจ้างแพกซ์มาเอา หรืองานแพกซ์” วิธีการติดต่อหางานผ่านวิธีนี้ แรงงานซึ่งมีประสบการณ์เดินทางแล้ว ติดต่อดำเนินเรื่องกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ และติดต่อดำเนินการเรื่องเอกสารต่างๆ ด้วยตนเองเพื่อการเดินทาง อาจมีเพียงบางรายที่อาศัยบริษัทจัดหางานดำเนินการให้เพื่อความรวดเร็ว การเดินทางด้วยวิธีนี้แรงงานจ่ายค่าจ้างถูกกว่าวิธีแรก ค่าใช้จ่ายอยู่ระหว่าง 6 หมื่น - 1 แสนบาทเท่านั้น อนึ่งการติดต่อจากนายจ้างหรือบริษัทเดิมนี้ บางครั้งบริษัทก็ใช้วิธีติดต่อผ่านล่ามของแรงงานไทยในไต้หวันให้หางานให้แล้วยอมจ่ายค่าตอบแทนกับล่ามตามที่ตกลง ซึ่งเป็นวิธีการที่แรงงานมั่นใจว่าไ้งานแน่ๆ เช่นเดียวกับที่นายจ้างติดต่อมาโดยตรง

2.3) ติดต่อหางานผ่าน “กระบวนการแต่งงานปลอม”

สืบเนื่องในระยะ 5 ปีผ่านมา ไต้หวัน ไม่ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานหญิง ทำให้แรงงานหญิงในไต้หวันไม่เป็นที่ต้องการของตลาดการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมเมื่อเทียบกับแรงงานชาย ทั้งนี้ แรงงานส่วนหนึ่งรับรู้ว่างานในไต้หวันเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก นายจ้างจึงต้องการแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง ดังนั้น การติดต่อเข้าไปทำงานในไต้หวันของแรงงานหญิงจึงมีอุปสรรคมากกว่า แต่ด้วยความเติบโตของอุตสาหกรรมในไต้หวัน ทำให้ไต้หวันเป็นถิ่นปลายทางที่ดึงดูดใจแรงงานหญิง ดังนั้น แรงงานหญิงจึงแสวงหาช่องทางในการเข้าเมืองโดย “การแต่งงานปลอม” กระบวนการแต่งงานปลอมนี้ มีแรงงาน

ชายใช้เป็นช่องทางในการนำภรรยาของตนเองเข้าไปทำงานที่ไต้หวันด้วย

กระบวนการแต่งงานปลอมเริ่มจาก แรงงานหญิง และ/หรือ สามี แสวงหาชายชาวไต้หวัน ซึ่งอาจเป็นการแสวงหาผ่านล้ามของแรงงานไทย หรือผ่านคนรู้จัก หรือนายจ้างเดิมของสามี เพื่อให้ชายชาวไต้หวันนี้ มาเมืองไทย เพื่อทำพิธีการแต่งงานกับภรรยาของตน โดยเป็นการแต่งงานโดยนิตินัย มีการจดทะเบียนสมรสกันอย่างถูกต้องตามกฎหมายของไทยทุกประการ (ดังนั้น ทางกรมไทย จึงไม่ยอมรับว่าเป็นการแต่งงานปลอม) แล้วนำหลักฐานดังกล่าวไปติดต่อขอทำเรื่องเข้าเมืองที่ไต้หวัน จนสามารถเดินทางเข้ามาที่ไต้หวันสำเร็จ การที่แรงงานหญิงเข้าเมืองผ่านกระบวนการแต่งงานปลอมนี้ ทำให้มีโอกาสเข้ามาทำงาน และอยู่กับสามีที่เป็นแรงงานไทย รวมถึงได้สิทธิพิเศษที่มากกว่าแรงงานต่างชาติ คือ ได้ค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าแรงงานต่างชาติ และยังได้สิทธิประโยชน์อื่นๆ ด้านสวัสดิการจากทางการของไต้หวันด้วย ในกระบวนการแต่งงานปลอมนี้ แรงงานไทยและภรรยาต้องจ่ายค่าจ้างให้ ชายชาวไต้หวันราว 2-3.5 แสนบาท แรงงานไทยที่เป็นสามีเห็นว่าวิธีการนี้จะทำให้ภรรยาเข้าเมืองมาได้อย่างปลอดภัย ในปรากฏการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณรัตน์ หล้าวิลเกษตร (2546) ที่ได้ศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง พบว่า แรงงานสตรีไทยบางส่วนที่ย้ายถิ่นมาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกง จำเป็นต้องใช้กระบวนการแต่งงานปลอม เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งงาน อาจกล่าวได้ว่าแรงงานหญิง ใช้เครือข่ายทางสังคมอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการย้ายถิ่นโดยใช้การสมรสเป็นเครื่องมือด้วยเพื่อว่าจะปลอดภัยในการเข้าเมือง เกิดเพิ่มขึ้นในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก (Piper and Roces, 2003)

อย่างไรก็ตาม ทางกรมไต้หวันก็เข้มงวดกับการเข้าเมืองกรณี ดำเนินการผ่านการแต่งงานปลอมนี้ โดยมีการติดตามคู่สมรสว่าใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันจริงหรือไม่ หากทางการไต้หวันพบว่าคู่สมรสไม่ได้ดำรงเป็นครอบครัว ก็จะจับกุมฝ่ายหญิง แจ้งข้อกล่าวหาว่าใช้เอกสารปลอมในการเข้าเมือง

ในการศึกษาครั้งนี้ มีกรณีศึกษาหนึ่งที่เป็นกรณีแต่งงานปลอม ผู้วิจัยพบกรณีศึกษาที่เรือนจำเมืองเถาหยวน เป็นแรงงานหญิงชาวอุดรธานี เคยมาทำงานที่ไต้หวันเมื่อ 6 ปีก่อนและเดินทางกลับเมื่อครบสัญญาจ้าง และต้องการกลับมาทำงานในไต้หวันอีก จึงติดต่อผ่าน “เจ้าแก้ว” เดิมเพื่อให้ติดต่อหาชาย

ชาวไต้หวันมาให้มาแต่งงานกับตน โดยจ่ายค่าจ้างให้แต่งงาน 3 แสนบาท ขณะเดียวกันเธอต้องจ้างให้สามีคนไทยหย่าขาดจากเธอเป็นเงิน 1.5 แสนบาท ซึ่งก็ต้องหาเงินมาเพื่อการดำเนินการดังกล่าว ก่อนแต่งงานตกลงว่าจะไม่ล่วงเกิน แต่งกันเพียงในนาม เมื่อแต่งงานแล้วเธอต้องยอมเป็นภรรยาของชายชาวไต้หวัน เมื่อเดินทางถึงไต้หวัน สามีชาวไต้หวันก็ไม่ยอมปล่อยให้เธออิสระและยังได้ทำร้ายร่างกายขณะใช้ชีวิตอยู่ด้วยกัน จนในที่สุดจึงคิดจะกลับเมืองไทย แต่ปรากฏว่า ถูกตำรวจจับเมื่อออกจากไต้หวัน โดยได้รับแจ้งข้อกล่าวหาว่าเข้าเมืองโดยใช้เอกสารปลอม จึงถูกส่งไปยังสถานกักกันรอการพิพากษาคัดสิน อนึ่ง ระหว่างที่อยู่สถานกักกันนี้ ไม่นับว่าเป็นการรับโทษ ไม่ว่าจะอยู่นานเพียงใด เธอรอรับการพิพากษาเป็นเวลา 4 เดือน เมื่อตัดสินแล้วจึงมารับโทษในเรือนจำเถาหยวน ขณะสัมภาษณ์ทราบว่าเธอพยายามติดต่อให้นายจ้างเดิมมาจ่ายค่าปรับ เพื่อลดระยะเวลาที่ต้องจำคุก (ซึ่งกฎหมายของไต้หวัน สามารถให้จ่ายเงินเพื่อให้ลดจำนวนวันที่ต้องจำคุกในบางคดี) แล้วก็วางแผนว่าจะทำงานให้กับนายจ้างต่อไป ทั้งที่ตามกฎหมายแล้วเธอจะต้องถูกส่งกลับเมืองไทยเมื่อจำคุกครบตามกำหนดแล้ว

จะเห็นได้ว่าแรงงานพยายามแสวงหาวิธีการเข้าเมืองที่คิดว่าจะทำให้ได้รับโอกาสมากกว่าการเป็นแรงงานต่างชาติ แม้ว่าวิธีการดังกล่าวมีความเสี่ยงต่อความเสียหายและต้องลงทุนสูงมากซึ่งกระทบต่อเศรษฐกิจของครัวเรือนในถิ่นต้นทางด้วย

สำหรับการเตรียมตัวของแรงงานก่อนเดินทางมาที่ไต้หวันนั้นพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ ไม่ได้เตรียมความพร้อมด้านอื่นของตนเองมากนักนอกจาก การเดินเรื่องเพื่อให้สามารถเดินทางได้ เรื่องเงินที่ต้องใช้จ่าย เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่แรงงานและครอบครัวต้องแสวงหามาเตรียมการ บางส่วนกู้จากนายทุนในอำเภอที่ได้จากการแนะนำของ สาย หรือนายหน้า แรงงานรับรู้ ว่า นายทุนระดับพื้นที่ เป็นเครือข่ายกับบริษัทจัดงาน การกู้ยืมเงินสดจำนวนมากระดับ 1-2 แสนบาทนี้ แรงงานและครอบครัวต้องใช้หลักประกันคือที่ดิน ซึ่งบางครั้งก็เป็นหลักทรัพย์ของครอบครัวพ่อแม่ตนเอง บ้างก็เป็นหลักทรัพย์ของครอบครัวภรรยา อย่างไรก็ตาม การกู้เงินเพื่อใช้จ่ายในการไปทำงานที่ต่างประเทศนี้ ในทรรศนะของล่ำมชาวไทยในไต้หวัน เห็นว่าแรงงานและครอบครัวกู้เงินจำนวนมากเกินกว่าที่ต้องใช้ไปจริง ในการเดินเรื่องมาทำงานที่ไต้หวัน ทำให้มีหนี้สิน จำนวนมากกว่าที่ควรจะเป็น

แรงงานบางส่วนแล้วว่า ไม่ได้เตรียมอะไรมากนักเพราะต่างก็เคยออกไปทำงานที่กรุงเทพฯ หรือระยองมาแล้ว ในด้านทักษะความชำนาญในงาน มั่นใจว่าตนมีทักษะสามารถทำงานได้ เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวในเรื่องแสวงหาข้อมูลอื่นๆเกี่ยวกับสภาพที่ต้องมาใช้ชีวิตในต่างถิ่นเท่าที่ควร เมื่อถามถึงเรื่องเบอร์โทรศัพท์ที่หากมีเรื่องด่วนจะต้องติดต่อกับหน่วยงานราชการไทย เพื่อขอรับความช่วยเหลือ พบว่ามีแรงงานส่วนน้อยมากที่มีข้อมูลดังกล่าวอยู่กับตัว ส่วนหนึ่งแรงงานให้เหตุผลว่า แรงงานที่ได้หวั่นส่วนใหญ่จะติดต่อกันทางโทรศัพท์ และผู้ที่แรงงานมักปรึกษาหารือด้วยเมื่อมีปัญหาก็คือเพื่อนสนิท

นอกจากนี้ แรงงานไม่ได้สนใจที่จะเตรียมตัวเรื่องภาษาที่ต้องใช้ในที่นั้ปลายทาง เพราะมักจะรับรู้ว่าเพื่อนบ้านหรือญาติที่ไปทำงานก็จบการศึกษาไม่ต่างจากตนเอง ยังสามารถใช้ชีวิตเป็นแรงงานอยู่ในได้หวั่นได้ จึงมั่นใจว่าตนเองก็น่าจะอยู่ได้เช่นกัน ประกอบกับ สาย หรือนายหน้า ให้ข้อมูลว่าจะมีลามาที่พุดไทยได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องพุดกับนายจ้าง และก็จะได้รับการสอนงานจากหัวหน้า หรือคนงานไทยด้วยกันที่อยู่ในโรงงาน สิ่งเหล่านี้ ทำให้แรงงานไทยละเลย ไม่ให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวที่จะไปทำงานในต่างถิ่นเท่าที่ควร นอกจากนี้ ในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับสัญญาการจ้างงาน เงื่อนไขต่างๆ รวมทั้งสิทธิประโยชน์เป็นสิ่งที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญมากนักที่จะตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลของทางราชการ แต่จะเชื่อคำบอกเล่าของสาย หรือนายหน้ามากกว่า การเตรียมตัวของแรงงานเน้นไปที่การทำเอกสารต่างๆ เพื่อให้เข้าเมืองได้ เช่น เดิมได้หวั่นห้ามแรงงานที่เคยมาทำงานได้หวั่นต่อเนื่องกัน 2 สัญญาคือราว 6 ปีกลับเข้ามาทำงานอีก ทำให้แรงงานที่ต้องการกลับไปทำงานอีก ใช้ช่องทางการเปลี่ยนชื่อ นามสกุล เพื่อติดต่อทำเอกสารเดินทาง อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันได้หวั่นขยายระยะเวลาให้แรงงานอยู่ได้ถึง 3 สัญญาคือราว 9 ปี แต่ก็ยังพบว่า มีแรงงานอยู่ในได้หวั่นมากกว่า 10 ปี

3. สภาพการทำงานของแรงงานไทยในได้หวั่น

แรงงานไทยที่สัมภาษณ์แล้วว่า แรงงานไทยที่มาทำงานที่ได้หวั่นส่วนใหญ่ทำงานในระดับงานกึ่งฝีมือ คือ ทำงานในโรงงานเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บางส่วนของแรงงานหญิงทำงานเป็นคนรับใช้ตามบ้าน หรือแม่บ้าน

สภาพการทำงานของแรงงานไทยในไต้หวันในการศึกษานี้ ครอบคลุมถึงสภาพการทำงาน ในเรื่องชั่วโมงทำงาน การเรียนรู้งาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความเสี่ยงจากการทำงาน และสภาพปัญหาจากการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยกับลัทธิ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1) เวลาทำงาน ยึดหยุ่น หรือถูกเอาเปรียบ

แรงงานไทยที่ได้ทำงานส่วนใหญ่ ยกเว้นงานผู้ดูแล หรือแม่บ้าน (คนรับใช้ในบ้าน) ทำงานราว 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยเริ่มจาก 8.00 น. ถึง 17.00 น. ได้พัก 1 ชั่วโมง ช่วงนี้เรียกว่ากะเช้า ส่วนกะบ่าย เริ่มตั้งแต่ 16.00 น. ถึง 24.00 น. และกะดึก เริ่มตั้งแต่ 24.00 น. ถึง 8.00 น. ของวันใหม่ คนงานจะถูกหมุนเวียนให้ทำในแต่ละกะ เวลาทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ มีวันหยุด 1 วัน ปกติเป็นวันอาทิตย์ แต่ก็มีบางโรงงานให้หยุดในวันอื่นที่ไม่ใช่วันอาทิตย์ ซึ่งแรงงานไม่ชอบนักแต่ก็ไม่กล้าต่อรองกับหัวหน้างาน แรงงานรับรู้ว่าการให้พวกตนทำงานวันอาทิตย์แล้วให้ไปหยุดในวันอื่นนั้น ทำให้นายจ้างได้ประโยชน์เพราะยังจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันปกติ การปฏิบัติของโรงงานต่อคนงานได้คำนึงถึงกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในบริษัทที่ได้ตรา ISO ส่วนโรงงานที่ขนาดกลางมีเจ้าแสบบริหารจัดการเอง มักจะเลยกฎระเบียบดังกล่าวอยู่เสมอ จนทำให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ

การทำงานในวันอาทิตย์นี้ นายจ้าง (หรือที่แรงงานเรียกว่าเจ้าแสบ) ไม่ค่อยยกเลิกปฏิบัติกับแรงงานชาวอินโดนีเซีย หรือเวียดนาม แต่มักปฏิบัติกับแรงงานไทย เช่นเดียวกับการทำงานที่เลยเวลาเลิกงาน ซึ่งแรงงานไทยเลวว่า มักจะต้องทำงานเลยเวลาเลิกงานไปราว 30-40 นาทีต่อวัน เพื่อให้งานเสร็จสิ้น ซึ่งเมื่อเทียบกับแรงงานต่างชาติอื่นเขาจะหยุดการทำงานทันทีที่ถึงกำหนดเวลาเลิกงาน ในประเด็นดังกล่าวนี้ ทำให้นายจ้างชื่นชอบแรงงานไทย ขณะที่แรงงานไทยบางส่วนรับรู้ถูกเอารัดเอาเปรียบ แต่บางส่วนก็เห็นใจนายจ้างจึงยอมช่วยทำงานต่อเพื่อให้งานในขณะนั้นเสร็จสิ้นโดยไม่หวังว่าจะได้ค่าจ้าง ซึ่งเป็นการนำวัฒนธรรมพื้นฐานของไทยไปใช้ในการทำงานกับนายจ้างต่างชาติ ที่อาจไม่เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมนี้เลย

3.2) การเรียนรู้งาน

แรงงานเล่าว่า การมาทำงานที่ได้วันนี้ ไม่มีการทดลองงาน และไม่สามารถเปลี่ยนงาน หากมีใครชักชวนให้เดินทางแล้วอ้างว่าจะสามารถเปลี่ยนงานได้ หรือเมื่อทดลองงานแล้วจะได้ค่าจ้างที่มากขึ้น นั้นหมายถึง การหลอกลวง แรงงานต้องเรียนรู้งานจากโรงงานโดยการสอนงานของหัวหน้างาน หรือหัวหน้าแผนกของโรงงาน ซึ่งหัวหน้างานเหล่านี้ก็จะพูดไทยได้บ้างเพราะอยู่กับคนงานไทยมานาน แต่สำหรับหัวหน้างานชาวไต้หวันพูดภาษาจีนเป็นหลัก แรงงานไทยที่มาใหม่ จะใช้การเรียนรู้งานผ่านการจดจำเมื่อหัวหน้างานทำให้ดู และดูจากแรงงานไทยด้วยกันที่ทำงานในโรงงานนั้น อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าตนสามารถจะเรียนรู้ได้เพราะเป็นงานเรื่องทักษะฝีมือที่เคยทำมาก่อนมาที่ได้วันนี้

3.3) ล่าม ตัวช่วย หรือ ตัวซ้อน

เนื่องจากตามข้อกำหนดของไต้หวัน ระบุให้บริษัทที่มีแรงงานต่างชาติทำงาน ต้องจัดหาล่าม (Translator) ไว้สำหรับให้บริการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้างกับแรงงานเป็นไปได้สะดวกมากขึ้น ในช่วงที่พำนักและทำงานในไต้หวันตลอดสัญญาจ้าง (สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, 2549) ดังนั้นบริษัทที่มีแรงงานไทยก็จะมีล่ามจากบริษัทจัดหางานมาเพื่อติดต่อช่วยเหลือคนงาน ดังนั้น บุคคลที่เรียกตนเองว่าล่ามก็คือ ผู้ที่สังกัดบริษัท (Agency) ที่ทำหน้าที่ (รับจ้าง) ดูแลแรงงานไทย เนื่องจากปัญหาเรื่องภาษาของแรงงานไทย และทำหน้าที่ดูแล ประสานงาน แม้กระทั่งพาแรงงานไปพบแพทย์เมื่อเจ็บป่วย หรือแม้กระทั่งพาแรงงานมาติดต่อที่สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจเพื่อติดต่อเกี่ยวกับหลักฐานเอกสารต่างๆ รวมถึงการแปลเอกสารเกี่ยวกับการตายเมื่อแรงงานเสียชีวิตที่ได้วันและติดตามสิทธิประโยชน์ อนึ่งล่ามนี่ แรงงานไทยต้องจ่ายค่าบริการให้ล่ามเป็นรายเดือน เดือนละ 700-800 เหรียญโดยนายจ้างจะหักจากเงินเดือน ในทรรคนะของแรงงานไทย ล่ามมักไม่ได้ช่วยแรงงานไทยมากนัก ล่ามมักเกรงใจเจ้าแก่ เพราะเจ้าแก่ขอใช้บริการล่ามจากบริษัท ซึ่งทำให้บริษัทที่ล่ามสังกัดได้รับค่าจ้าง (ดูรายละเอียดในหัวข้อความสัมพันธ์ ระหว่างล่ามกับแรงงาน)

3.4) ผลตอบแทน สวัสดิการ และรายจ่าย

ผลตอบแทน แรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้อง โดยมีสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนกับทางบริษัท จะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเหรียญไต้หวัน 17,280 เหรียญต่อเดือนตามกฎหมาย แต่ทั้งนี้ แรงงานต้องทำงานตามที่กำหนดไว้ในชั่วโมงทำงาน คือ 8 ชั่วโมง ซึ่งนอกจากเงินเดือนแล้ว แรงงานยังมีโอกาสได้ค่าล่วงเวลา (OT) ซึ่งจะเริ่มหลังจากการทำงานปกติ คือ หลังจาก 17.00 น. โดยใน 2 ชั่วโมงแรก ได้อัตรา 96 เหรียญไต้หวันต่อชั่วโมง ดังนั้น หากทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมง ก็จะได้ค่าตอบแทน 192 เหรียญไต้หวันต่อวัน แต่หากทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมงต่อวันจะได้ค่าตอบแทน โดย 2 ชั่วโมงแรกได้ 96 เหรียญต่อชั่วโมง และชั่วโมงที่ 3 จึงได้ 120 เหรียญต่อชั่วโมง หากเป็นการทำล่วงเวลาในวันเสาร์-อาทิตย์ จะได้ค่าตอบแทนต่อวัน เท่ากับ 144 เหรียญ ดังนั้น ตลอดเดือนแรงงานได้รับเงินค่าตอบแทนทั้งสิ้นระหว่าง 35,000-42,000 บาท

สำหรับการทำงานล่วงเวลานี้ มี 2 ลักษณะ โดยลักษณะแรก ที่แรงงานไทยบางส่วนเห็นว่า เป็นการบังคับให้ทำงานล่วงเวลา และเรียกกันในหมู่แรงงานว่า “โอบังคับ” (OT บังคับ-ผู้เขียน) ซึ่งเป็นการทำล่วงเวลาที่บริษัทกำหนดให้คนงานทำทั้งที่แรงงานอยากพัก ในแรงงานกลุ่มนี้เห็นว่าเป็นการทำงานที่หนักเกินไปในแต่ละเดือน ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนเท่าที่ควร ซึ่งเป็นผลจากการไม่คุ้นชิน มักเป็นกลุ่มแรงงานที่มาใหม่และเห็นว่าการทำงานที่เป็นอยู่หนักมากแล้ว เพราะทำวันละ 8 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง คือ การทำงานล่วงเวลาทั่วๆ ไป ซึ่งปัจจุบัน (พ.ศ.2550) มีน้อยลงมาก ทำให้แรงงานขาดรายได้พิเศษ มีรายได้ไม่ตรงตามเป้าหมายที่จะส่งเงินไปให้ทางบ้านเพื่อใช้หนี้และจุนเจือครอบครัว

สวัสดิการ นอกจากเงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่เป็นผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินแล้ว แรงงานไทยยังได้รับสิทธิจากระบบประกันสังคมที่ให้กับแรงงานต่างชาติ ซึ่งแรงงานจะมีบัตรประกันสังคม โดยได้ค่ารักษาพยาบาลเมื่อต้องเจ็บป่วยจากการทำงาน อนึ่งแรงงานจะได้รับการตรวจสุขภาพประจำทุกๆ 6 เดือน ในการศึกษาครั้งนี้พบแรงงานไทย 1 รายที่ได้รับอันตรายจากการทำงาน เพราะมีสารเคมีราดตามตัว และกระเด็นถูกตา ซึ่งก็ได้รับการดูแลจากบริษัทในการรักษาตัวตามสิทธิประกันสังคมเพราะเป็นอุบัติเหตุจากขณะทำงาน อย่างไรก็ตาม

พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่เมื่อเจ็บป่วยด้วยโรคภัยอื่นๆ เช่น เป็นหวัด เป็นไข้ ปวดหัว ปวดท้อง ก็ต้องดูแลตัวเอง โดยซื้อยากินเอง ซึ่งก็มีเพื่อนคนงานที่สามารถสื่อสารได้ช่วยเหลือ หรือไม่ก็ให้ทางบ้านส่งยาจากทางเมืองไทยไปให้ แรงงานบางคนเล่าว่า บริษัทให้ไปหาหมอที่คลินิกแล้วเอาใบเสร็จมาเบิกได้แม้ว่าจะเป็น การเจ็บป่วยด้วยโรคทั่วไปก็ตาม แต่ส่วนใหญ่แล้วแรงงานมักต้องดูแลตนเอง บางรายแม้จะเจ็บป่วยมาก จนต้องติดต่อล่ามให้พาไปพบแพทย์ แต่ล่ามก็มาช้า หรือไม่มาเลย ทำให้ต้องช่วยตนเองมากกว่าจะรอล่าม การใช้จ่ายเรื่องการรักษาพยาบาลนับว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่มากและมีความยุ่งยากหากต้องไปรับบริการที่ โรงพยาบาลหรือคลินิกที่กำหนดไว้ของบริษัท

นอกจากนี้บางบริษัทจัดที่พักให้ และให้อาหารเที่ยงและอาหารเย็น แต่ก็ต้องจ่ายเงินให้กับบริษัทด้วย ส่วนสวัสดิการพิเศษอื่นที่แรงงานได้รับได้แก่ ขณะที่ทำงานที่ได้วันแล้วคู่สมรส หรือพ่อแม่ที่เมืองไทยเสียชีวิต แรงงานจะได้รับการชดเชยเป็นเงิน 3 เท่าของเงินเดือน (ราว 51,840 เหรียญได้วัน) และหากลูก เสียชีวิต ก็จะได้รับชดเชย ซึ่งจะมีจำนวนแตกต่างกันตามอายุของลูก โดยลูกที่อายุน้อยกว่า 12 ปี ได้รับชดเชย 1 เท่าของเงินเดือน ถ้าอายุมากกว่า 12 ปีได้รับชดเชย 1.5 เท่าของเงินเดือน แต่ทั้งนี้ก็ต้องใช้เวลาเดินเรื่อง และรวบรวมเอกสาร เพื่อขอรับสิทธิดังกล่าว ทำให้แรงงานไทยต้องพึ่งพาล่ามในส่วนนี้ และก็ต้องจ่าย ค่าใช้จ่ายให้กับล่ามด้วย

รายจ่าย การมาใช้ชีวิตเป็นแรงงานในไต้หวันนี้ แรงงานมีค่าใช้จ่าย ประจำ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว ค่าใช้จ่ายให้ล่าม ค่าใช้จ่ายเรื่องอาหาร การกิน ค่าใช้จ่ายในเรื่องการพนัน ค่าใช้จ่ายในเรื่องสังคม กินดื่ม และเงินส่งให้ทางบ้าน หากจำแนกให้เห็นภาพละเอียดขึ้น ขอยกกรณีของแรงงานชาวหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ที่ได้เงินเดือนตามที่กำหนดในสัญญาคือ 17,280 เหรียญไต้หวัน ต้องจ่ายเป็น

- ค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวและอาหาร ต่อเดือนราว 5,000 เหรียญ
- ค่าใช้จ่ายให้ล่ามต่อเดือนราว 800 เหรียญ
- ค่าฝากสะสม ต่อเดือนราว 2,000-3,000 เหรียญ
- ค่าใช้จ่ายในเรื่องสังคม กินดื่ม และเล่นการพนัน (ไฮโล/หวยเถื่อน)

ต่อเดือนราว 2,000 เหรียญ

- เงินส่งให้ทางบ้าน ต่อเดือนราว 7,000-10,000 เหรียญ

นอกจากนี้รายจ่ายของแรงงานยังมีอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมที่ไต้หวันได้แก่ค่าเช่าที่พักในหมู่บ้านเมืองไทยขอมมา แรงงานก็จะแจกซองผ้าป่าเพื่อขอเงินมาสมทบ ค่าใช้จ่ายส่วนนี้ขึ้นกับปริมาณของเพื่อน คนรู้จักของแรงงาน หากมีมากก็จะมีค่าใช้จ่ายส่วนนี้มาก อีกส่วนหนึ่งที่ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายหลักของแรงงานที่นี่ก็คือ ค่าใช้จ่ายเพื่อการดูแลหญิงที่ตนเองชอบ ทั้งนี้ สืบเนื่องจากแรงงานชายบางส่วน มีเพื่อนหญิงที่เป็นแรงงานไทยหรือแรงงานชาติอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย หรือเวียดนาม แล้วใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ทำให้แรงงานชายชาวไทยต้องใช้จ่ายเงินส่วนหนึ่งในการดูแลเพื่อนหญิงดังกล่าว (จะกล่าวถึงละเอียดในหัวข้อสภาพวิถีชีวิตของแรงงานไทยในไต้หวันต่อไป)

3.5) ความเสี่ยงจากการทำงาน และสภาพปัญหาจากการทำงาน

แม้ว่าแรงงานไทยจะทำงานในระดับทักษะฝีมือเป็นส่วนใหญ่ แต่ด้วยพื้นฐานเป็นเกษตรกรรมมาก่อน ทำให้แรงงานขาดความตระหนักในการดูแลตนเองให้ปลอดภัยขณะทำงาน แรงงานบางส่วนให้ข้อมูลว่า แรงงานไทยไม่สนใจใส่เครื่องมือเพื่อป้องกันอันตรายขณะทำงาน จะใส่เครื่องป้องกันเฉพาะในโรงงานที่เข้มงวด เพราะหากไม่ปฏิบัติจะถูกตัดเงิน แรงงานบางส่วนเล่าว่า การทำงานที่หน้าเตา ในโรงงานเหล็ก เป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อน และก่อนมาทำงานก็คิดว่าจะมีคนสอนงานให้ แต่เมื่อมาทำงานที่นี่แล้วมีคนแนะนำเพียงวันเดียวและเป็นหัวหน้าคนงานชาวจีน ซึ่งก็ฟังภาษาไม่เข้าใจ ต้องทำเองจึงมีความกลัวว่า จะได้รับอันตราย แต่ก็เปลี่ยนงานไม่ได้ นอกจากนี้แรงงานไทยยังวิตกกังวลกับงานที่ทำในที่สูง เช่น ในงานก่อสร้าง แรงงานเล่าว่าไม่มีระบบเรื่องความปลอดภัยเลย แรงงานต้องระมัดระวังเอง กรณีศึกษาชายหนึ่งพบที่เกาสง เล่าถึงความเสี่ยงจากการทำงานว่ามีอยู่มาก เพราะเป็นโรงงานทำแบตเตอรี่ มีหน้าที่บรรจุหีบห่อ ทำให้ต้องยกของหนัก มีอาการปวดหลัง และการสัมผัสกับแบตเตอรี่ทำให้ถูกน้ำกรด จึงทำให้เจ็บปวด สำหรับแรงงานที่ทำหน้าที่ผู้ดูแล หรือคนรับใช้ในบ้าน แรงงานเห็นว่าตนต้องทำงานหนักมาตลอดเวลา นายจ้างตระหนี่ ให้ซื้อหาอาหารกินเองทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง

สภาพปัญหาจากการทำงาน พบได้บ้างในกรณีของแรงงานในโรงงาน จากสภาพการทำงานหนักต่อเนื่องเมื่อต้องทำงานล่วงเวลา แต่ในทฤษฎี

ของแรงงาน การมีงานล่วงเวลาดีกว่าไม่มี เพราะนั้นจะส่งผลถึงรายได้ของแรงงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยอีกประการหนึ่ง คือ การหนีนายจ้าง ซึ่งแรงงานจะเรียกกันว่า “หนีแตรค” (หนี Contract หรือหนีสัญญา - ผู้เขียน) มักเกิดขึ้นกับแรงงานที่ต้องการค่าจ้างที่มาก หรือ ต้องการเปลี่ยนงาน และมีเพื่อน หรือญาติช่วยในการเปลี่ยนงาน ซึ่งการหนีนายจ้างนี้นับว่าผิดกฎหมายได้วัน แต่ก็มีแรงงานจำนวนหนึ่งเสี่ยงที่จะกระทำ การหนีแตรคที่เกิดขึ้นประจํานี้ ทำให้แรงงานไทยปกติ ต้องไม่พกพาเสื้อผ้า หรือสิ่งของเมื่อออกมาจากโรงงาน หรือต้องไม่สะพายเป้ใบใหญ่เพราะจะผิดสังเกต ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเรียกตรวจง่าย

เมื่อให้แรงงานไทยในไต้หวัน จำแนกประเภทแรงงาน พบว่าจำแนกได้ 3 ประเภท ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ได้งานดี - งานล่วงเวลาดี - มีสวัสดิการตามกฎหมาย - เป็นแรงงานตั้งใจทำงาน
- 2) กลุ่มที่ได้งานดี - งานล่วงเวลาไม่ดี - มีสวัสดิการตามกฎหมาย - แรงงานมีพฤติกรรมไม่ดี กินดื่ม - เก็บเงินไม่ได้
- 3) กลุ่มที่งานไม่ดี - ไม่มีงานล่วงเวลา - แรงงานมีพฤติกรรมไม่ดี กินดื่ม - เก็บเงินไม่ได้

ดังนั้นจะเห็นว่า แรงงานที่ได้วัน เฉพาะกลุ่มที่ 1 เท่านั้นที่ประสบผลสำเร็จในการมาทำงาน และสามารถส่งเงินกลับไปสร้างฐานะครอบครัว

3.6) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยกับล้าม

จากที่กล่าวในเบื้องต้นแล้วว่า ล้าม เป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในไต้หวันมาก ดังนั้น ควรที่จะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับภูมิหลังของล้าม บทบาทหน้าที่ ทศนคติของล้ามที่มีต่อแรงงานไทย ทศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อล้าม สภาพปัญหาของแรงงานไทยในนครณะของล้าม และการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ผ่านมา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า ล้าม ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่

ล้ามกลุ่มแรก เป็นชาวไทยเชื้อสายจีนจากเขตภาคเหนือโดยเฉพาะจากอำเภอดอยแม่สลอง หรือ กองพล 93 หรือเขตภาคเหนือตอนบน เช่น ลำปาง ลำพูน เชียงราย เป็นต้น ล้ามกลุ่มนี้เกิดที่เมืองไทยบางส่วนได้รับสัญชาติไทย แต่บางส่วนไม่ได้รับสัญชาติไทย ต่อมาบุคคลกลุ่มนี้ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาล

ของไต้หวัน จึงเดินทางมาศึกษาในระดับปริญญาตรี เมื่อสำเร็จการศึกษาหลายคนก็ปักหลักทำมาหากิน และตั้งรกรากที่ไต้หวัน ล่ามกลุ่มนี้จึงสามารถพูดจีนได้อย่างชัดเจน และพูดไทยสำเนียงจีน เข้าใจภาษาไทยเป็นอย่างดี จากการสังเกตพบว่าล่ามส่วนใหญ่พูดคุยกันเป็นภาษาจีนมากกว่าภาษาไทย ล่ามบางคนในกลุ่มนี้มาขอเปลี่ยนสัญชาติจากไทยเป็นไต้หวัน แต่บางคนก็ยังถือสองสัญชาติเพื่อความสะดวกในการเดินทางเข้าประเทศไทยและไต้หวัน ล่ามกลุ่มนี้อาศัยไต้หวันเฉลี่ย 15-20 ปีมาแล้ว

ล่ามกลุ่มที่ 2 เป็นคนไทยเชื้อสายจีน ที่มีภูมิลำเนาจากจังหวัดภาคกลางแถบอยุธยา กรุงเทพฯ ชลบุรี และสงขลา ล่ามกลุ่มนี้เติบโตที่เมืองไทย มีประสบการณ์การทำงานกับคนจีนในกรุงเทพฯ จนเมื่อมองเห็นช่องทางมากขึ้น จึงได้ตั้งใจมาทำมาหากินที่ไต้หวัน มีครอบครัวแต่งงานกับคนที่ไต้หวัน จนในที่สุดก็ตั้งรกรากอยู่ไต้หวันเลย ล่ามกลุ่มนี้พูดภาษาไทยได้ชัดเจนกว่ากลุ่มแรก และปัจจุบันก็ถือสัญชาติไต้หวัน บางส่วนของล่ามกลุ่มนี้ มาทำงานเป็นล่ามให้กับบริษัทส่งแรงงานที่เมืองไทยและถูกส่งให้มาเป็นล่ามที่ไต้หวัน ต่อมาจึงได้สมรสกับชาวไต้หวัน

จากการให้ล่ามนิยามตนเอง ได้ข้อสรุปว่า ล่าม คือบุคคล ที่สังกัดเอเยนต์หรือ บริษัท ทำงานตามที่บริษัทมอบหมาย ทำงานหลายอย่าง บางครั้งต้องออกจากบริษัทไปติดต่อกับภายนอก

ล่าม รับรู้ว่าตนมีหน้าที่ประจำได้แก่

- แปลเอกสาร ให้คนงานเรื่องสิทธิประโยชน์ โดยคนงานต้องจ่ายค่าบริการกับการเดินทางเรื่องต่างๆ ล่ามช่วยดำเนินเรื่องการรับรองเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการขอรับสิทธิประโยชน์หรือแม้กระทั่งแปลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคดีและการวิ่งเต้นเรื่องต่างๆ

- แก้ปัญหาคนงานให้ทำงานได้ ให้นายจ้างพอใจ ให้บริษัทได้กำไร ล่ามบางคนเล่าว่า แรงงานไทยที่มีปัญหาเรื่องครอบครัว ล่ามต้องเข้าไปปรึกษาหารือเพื่อให้คำแนะนำให้จัดการเรื่องครอบครัวให้ลงตัว ให้แรงงานมีใจกลับมาทำงานได้

- ล่าม ส่วนหนึ่งรับรู้ว่าตนเอง มีหน้าที่ปรับสิ่งที่นายจ้างต้องการให้มาสู่คนงาน ทำให้คนงานรับรู้อะไรที่นายจ้างต้องการ

สำหรับทัศนคติของล่ำมต่อแรงงานไทย เนื่องจากในระบบการจ้างงานกับแรงงานต่างชาติ ล่ำม และ คนงาน ถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ดังนั้น ล่ำมจึงเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่ใกล้ชิดแรงงาน ล่ำมที่ได้หวั่น มีความเห็นว่ามีมา จึงให้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือย ทำให้ไม่เหลือเงินหรือเก็บออมเงินไม่ได้ตามเป้าหมาย

2) ล่ำมเห็นว่าแรงงานไทยมีพฤติกรรมไม่ดี คือ ชอบดื่มสุราแล้ววิวาทกัน หรือเมื่อดื่มสุราแล้วก็ไม่สามารถมาทำงานตามกำหนด ทำให้นายจ้างวางแผนงานไม่ลงตัว มีหลายครั้งที่ล่ำมเตือนเรื่องกินดื่ม การเที่ยวเตร่ และการใช้จ่ายเงินกับแรงงานไทย แต่แรงงานก็มิได้เชื่อฟังเท่าที่ควร

3) เมื่อมีปัญหาเรื่องทางบ้านของแรงงาน เกี่ยวกับภรรยาไปมีสามีใหม่ ทำให้แรงงานมีความเครียด ไม่ตั้งใจทำงานเท่าที่ควร ล่ำมมักแนะนำให้เดินทางกลับมาเมืองไทยเพื่อจัดการเรื่องส่วนตัวต่างๆ ให้ลงตัวแล้วจึงกลับไปทำงานใหม่ อย่างไรก็ตาม ในประเด็นนี้ ในทรรศนะของแรงงานไทยมองว่าล่ำมผลักดันให้แรงงานกลับ เพราะเมื่อกลับไปเมืองไทย บริษัทก็จะได้โควตาจำนวนแรงงานต่างชาติใหม่ ทำให้บริษัทของล่ำมได้ผลตอบแทนอีกครั้งหนึ่ง

สำหรับทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อล่ำม คือ “ล่ำมเป็นพวกเจ้าแก่ มากกว่าจะอยู่ข้างแรงงาน” แรงงานไทยเห็นว่าแม้ว่าตนจะต้องจ่ายเงินค่าล่ำมทุกเดือน แต่ก็ไม่ได้ใช้ประโยชน์ล่ำมเท่าที่ควร โดยเฉพาะเมื่อเจ็บป่วยที่ต้องไปโรงพยาบาล ต้องโทรศัพท์ตามล่ำมและก็ได้มาพาไปโรงพยาบาล นอกจากนี้แรงงานไทย บางส่วนยังเห็นว่าล่ำมคือคนที่เอาเปรียบตนเอง มีกรณีที่แรงงานไทยเล่าต่อๆ กันมาว่า มีแรงงานไทยไว้ใจล่ำมฝากเงินกับล่ำมไว้เพื่อเป็นเงินสะสมประจำเดือน แต่เมื่อครบสัญญาการทำงาน แรงงานเดินทางกลับประเทศไทยโดยที่ล่ำมไม่คืนเงินสะสมดังกล่าวให้ก็มี

อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยบางส่วนก็ได้รับการเตือนสติในการใช้ชีวิตจากล่ำมให้ตั้งใจทำงานเก็บเงินเพื่อส่งกลับบ้าน ซึ่งก็เห็นว่าเป็นเรื่องดี และ ล่ำมก็ช่วยให้เจรจากับนายจ้างเรื่องการเลือกวันทำงานหรือวันหยุดได้บ้างเป็นครั้งคราว

ในทรวงศ์ของล่ำม แรงงานไทยในไต้หวันมีปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับงาน แรงงานต้องทำงานหนัก ไม่มีการทำงานล่วงเวลา หวาดกลัวกับตำแหน่งงานที่ได้รับ เช่น การทำงานหน้าเตาเพื่อหลอมทำล้อแม็ก หรือเมื่อต้องทำงานกับเครื่องจักรที่ตนเองไม่มีประสบการณ์มาก่อน
2. ปัญหาเรื่องการสื่อสาร แรงงานไทยที่มาทำงานที่ไต้หวัน แม้ว่าจะมีประสบการณ์การย้ายถิ่นจากภูมิลำเนาเดิมมาทำงานในกรุงเทพฯก็ตามแต่ก็มิได้มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศหรือภาษาจีนมากนัก ทำให้แรงงานไทยไม่สามารถสื่อสารได้ดีทั้งในสถานที่ทำงานและในขณะมาใช้ชีวิตที่ไต้หวัน อนึ่ง การขาดทักษะการสื่อสารนี้ทำให้แรงงานไทยไม่สามารถปกป้องสิทธิของตนเองในฐานะเป็นแรงงานได้ดีเท่าที่ควร
3. ปัญหาเรื่องครอบครัว แรงงานไทยส่วนหนึ่งมีปัญหาเรื่องครอบครัว เช่น ภรรยาไม่แฟนใหม่ ทำให้แรงงานเกิดความวิตกกังวล ไม่มีสมาธิในการทำงาน ซึ่งล่ำมมักจะขออนุญาตจากเจ้าเก่าให้แรงงานกลับไปจัดการเรื่องทางบ้านก่อนแล้วจึงกลับมาใหม่ ซึ่งแรงงานก็ต้องมีค่าใช้จ่ายในระหว่างเดินทางกลับด้วย
4. ปัญหาเรื่องหนี้สิน-การใช้จ่ายเงิน ล่ำมมีความเห็นว่า แม้ว่าแรงงานจะเคยออกจากบ้านไปทำงานต่างถิ่น แต่ก็ยังต้องอยู่ในการควบคุมของครอบครัว โดยเฉพาะพ่อและแม่ ทำให้ไม่มีอิสระ การมาทำงานที่ไต้หวันทำให้แรงงานมีอิสระ ห่างจากการควบคุมของครอบครัวหรือพ่อแม่ ประกอบกับแรงงานได้ค่าจ้างที่สูง เมื่อเทียบกับที่เมืองไทย ทำให้แรงงานใช้จ่ายเงิน และใช้ชีวิตอย่างเสรีมาก ทั้งการกินดื่ม การเที่ยวเตร่ การคบเพื่อนต่างเพศ ทำให้มีการใช้จ่ายเงินเกินตัว บางคนเมื่อใช้จ่ายเงินหมดไปแล้วก็กู้ยืมกับร้านอาหารไทย บางรายต้องนำบัตร ATM จำนำไว้กับร้านอาหารเพื่อให้สามารถไปถอนเงินเมื่อครบกำหนด 15 วันที่เงินเดือนออก
5. ปัญหาเรื่องดื่มสุรา ในทรวงศ์ของล่ำม ปัญหาการดื่มสุราจนเมาแล้วไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ทำให้บริษัทเสียหาย ไม่สามารถกำหนดกำลังการผลิตของงานได้อย่างเหมาะสม นับว่าเป็นพฤติกรรมที่นายจ้างหรือเจ้าเก่าเอือมระอามาก ถือว่าเป็นจุดอ่อนของแรงงานไทย

ผลการประชุมกลุ่ม ล่ามมีข้อเสนอว่าในการเตรียมคนงานไทยก่อนมาได้วัน คือ ต้องเน้นให้แรงงานรู้จักวางแผนชีวิต วางแผนการใช้จ่ายเงิน และเตรียมการทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลการทำงาน สวัสดิการ และระบบภาษีที่แรงงานต้องจ่าย

4. สภาพวิถีชีวิตของแรงงานในไต้หวัน

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ส่วนนี้ได้จากการประชุมกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการดูแลสุขภาพจิตและสร้างเครือข่ายชุมชนไทยในต่างประเทศ ทั้งกลุ่มแรงงานไทยและกลุ่มล่าม และข้อมูลบางส่วนได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักโทษในเรือนจำไทเปและเถาหยวน ผลการศึกษา พบว่า แรงงานไทยมีรูปแบบการใช้ชีวิตในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน หลายลักษณะ ดังนี้

4.1) การแลกคู่ มีกิ๊ก

สืบเนื่องจากความอิสระของการมาใช้ชีวิตต่างถิ่น ประกอบกับแรงงานมีรายได้จำนวนมากว่าที่เคยมีมาก่อน และแรงงานส่วนมากเป็นคนวัยหนุ่มสาว และแรงงานก็รับรู้มา “อยู่ที่นี่ ไม่มีคนสนใจกัน” ทำให้แรงงานทั้งหญิงและชายต่างก็คบกับเพื่อนต่างเพศอย่างเปิดเผย ซึ่งเพื่อนต่างเพศนี้มีทั้งแรงงานชาวไทยด้วยกัน แต่มาจากต่างหมู่บ้านกัน รวมไปถึงแรงงานต่างชาติ เช่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม อินโดนีเซีย เป็นต้น อนึ่งเป็นที่ทราบกันว่าแรงงานชายไทยเป็นที่หมายปองของแรงงานสาวฟิลิปปินส์ และเวียดนาม เพราะจ่ายเงินซื้อข้าวของและเลี้ยงดูดี เป็นที่น่าสังเกตว่า มีแรงงานไทยที่เป็นคู่สามีภรรยา ที่เดินทางไปทำงานพร้อมกัน แต่เมื่อต้องทำงานกันคนละเมือง คนละโรงงาน คู่สามีภรรยาดังกล่าวก็มักจะหย่าร้างกัน และหาคู่กันใหม่ กรณีตัวอย่างคือ กรณีแรงงานชายไทยอยู่กินกับแรงงานหญิงต่างชาติ และเมื่อฝ่ายหญิงต้องการเลิก จึงได้แจ้งจ้างแรงงานไทยซื้อหาหมั้นขึ้น ซึ่งแรงงานไทยต้องรับโทษจากการดำเนินคดีทั้งที่ตนเองก็อยู่เป็นคู่กับแรงงานต่างชาติมาระยะหนึ่งแล้ว การที่แรงงานมีคู่นี้ มักต้องออกมาเช่าที่พักอยู่ด้วยกันเป็นระยะ และอาจต้องจ่ายเงินส่งเสียเลี้ยงดูอีกฝ่ายหนึ่งด้วย ทำให้มีค่าใช้จ่ายมากขึ้น อนึ่งจากการสังเกตแรงงานทั้งชายและหญิงจะแต่งตัวทันสมัยด้วยเสื้อผ้าที่วัยรุ่นชอบใส่กัน ซึ่งแรงงานบางส่วนบอกว่า แรงงานมักต้องจ่ายเงินไปกับสิ่งของเครื่องใช้ทันสมัยที่ราคาแพงโดยไม่จำเป็น

4.2) กิน ดื่ม วิวาท

ในวันหยุดงานแรงงานไทย มักออกมาเที่ยวเตร่ในสถานบันเทิง ได้แก่ ร้านเหล้า ร้านอาหาร ร้านคาราโอเกะ การออกมาเที่ยวเตร่ดังกล่าวทำให้แรงงานได้พบปะกับเพื่อน จึงจับกลุ่มดื่มสุรากัน บางคนก็ดื่มคนเดียวและอ้างเหตุผลว่าเหงา จากการสังเกตรายานร้านอาหารไทยที่เมืองจ่งลี่ ทราบว่าคาราโอเกะที่นี่ เปิดตั้งแต่ 6 โมงเช้าจนถึง 6 โมงเช้าอีกวันหนึ่ง นั่นคือ เปิดตลอด 24 ชั่วโมง และที่นี่เป็นที่นัดหมายพบปะคู่ของตนด้วย การดื่มเครื่องดื่มที่เป็นแอลกอฮอล์นี้ มีทั้งสุราและเบียร์ เมื่อมีการเมา ก็มักจะก่อเหตุอาละวาดซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ทำให้เป็นที่เอือมระอาของคนท้องถิ่นของไต้หวัน เมื่อเกิดเหตุวิวาท ก็มักจะนำมาซึ่งการทำร้ายร่างกายคนไทยด้วยกัน ในทหระณะของแรงงาน การมาดื่มกิน และเที่ยวเตร่นี้ ทำเพราะคลายเครียด จากการทํางานและการคิดถึงบ้าน แรงงานก็ยอมรับว่าเป็นค่านิยมของแรงงานที่ไต้หวัน หากใครมาอยู่ที่นี่ ไม่มีคู่ก็เท่ากับว่าไม่เก่งไม่เท่าเทียมกับคนอื่น ในทหระณะของลํามเห็นว่พฤติกรรมดังกล่าวจัดว่เป็น “ความหลงใหล ลืมตัว”

การดื่มสุรา เป็นกิจกรรมที่แรงงานนำมาใช้เพื่อเชื่อมโยงกับการเปิดของผ้าป่า ซึ่งคนที่ป่เป็นเจ้าภาพก็ต้องเลี้ยงดูด้วยสุราอาหาร นอกจากนี้ การดื่มสุรา ยังเข้ามามีบทบาทกับชีวิตของแรงงานหลังจากการทำงานหนัก เพราะแรงงานมีความเชื่อว่า สุราจะแก้ปวดเมื่อยจากการทํางานหนัก บางโรงงานมีมาตรการเกี่ยวกับเรื่องสุรา คือ หากพบ หรือได้กลิ่นสุราจากคนงาน จะให้ทํำบ้านที่กลงในเอกสารไว้ เมื่อครบ 5 ครั้ง โรงงานจะส่งตัวกลับ เพราะนายจ้างเกรงว่จะได้รับอันตรายจากการทํางานขณะยังมึนเมาและจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงด้วย เมื่อผ่านระยะทดลองงานราว 45 วันสำหรับบางบริษัท แรงงานก็จะเริ่มดื่มสุรามากขึ้น

4.3) การเสริมศักยภาพแก่ตนเอง

แม้ว่จะมีแรงงานที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ทั้งกิน ดื่ม เที่ยว หรือวิวาท แต่ก็ยังมีแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่ใช้ชีวิตในไต้หวัน โดยสร้างคุณค่าให้กับตนเองด้วยการสมัครเรียนการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์ Hope Worker Center เมืองจ่งลี่ ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีโอกาสทำกิจกรรมด้วยกัน เรียนรู้ร่วมกัน หลายคนเห็นว่เป็นการหลีกเลี่ยงที่จะถูกเพื่อนชักชวนไปกิน ดื่ม เที่ยวเตร่ นอกจากนี้

ยังพบว่า มีแรงงานกลุ่มหนึ่งที่เก็บออมเงินเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์ สำหรับมาใช้งานเพิ่มโดยการขายตรง ที่ส่งซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ตมาขายให้กับเพื่อนแรงงานไทยด้วยกัน ซึ่งในส่วนนี้ก็สะท้อนการใช้ชีวิตของแรงงานไทยที่ใช้ชีวิตที่ฟุ่มเฟือยกับของใช้ส่วนตัว ซึ่งเป็นการบ่งบอกว่าเป็นคนทันสมัย มีรสนิยม การเสริมสร้างศักยภาพตนเองของแรงงานนี้ มีบางส่วนตั้งใจเรียนภาษาจีน เพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้ได้จริงที่เมืองไทย ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้ได้งานง่ายขึ้นบางคนคาดหวังว่าจะเอาภาษาจีนไปใช้เพื่อแสวงหางานทำที่สิงคโปร์ต่อไปหากครบสัญญาทำงานที่ได้วันแล้ว

อนึ่งมีแรงงานจำนวนหนึ่งตั้งคำถามว่าพวกเขาจะได้รับการรับรองประสบการณ์การทำงานได้อย่างไร เมื่อทำงานที่ได้วัน แรงงานเหล่านี้วางแผนว่าเมื่อกลับมาเมืองไทยจะนำประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ แต่ด้วยไม่มีหลักฐานบันทึกประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ ทำให้ต้องเริ่มต้นทำงานกับเงินเดือนเบื้องต้น

6. สรุปและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาข้างต้นชี้ว่า การทำงานในต่างประเทศของแรงงาน แม้ว่าหลายคนจะเชื่อว่าจะก่อให้เกิดรายได้ ที่สามารถนำมาเลี้ยงดูครอบครัว แต่สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานนั้นมีความเสี่ยงอยู่หลายประการ ทั้งที่เป็นความเสี่ยงจากพฤติกรรมการทำงานและการใช้ชีวิตของแรงงานเอง ที่ต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดความเสียหายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้เกิดขึ้นจากความสามารถในการปรับตัวที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ของประเทศถิ่นปลายทางที่มีสภาพสังคมเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากถิ่นต้นทาง ซึ่งนำมาซึ่งความไม่ปลอดภัยหลายอย่างในการดำเนินชีวิต (Huysman, 2000)

การที่แรงงานที่ได้วันมีสภาพการทำงานและการดำเนินชีวิตดังกล่าวแล้วข้างต้นนั้น สามารถนำมาสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานให้มีภูมิคุ้มกันก่อนการออกไปทำงานต่างประเทศดังนี้

- 1) การเตรียมตัวของแรงงานก่อนการย้ายถิ่นมาทำงานต่างประเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นทั้งการเตรียมตัวเองด้านภาษา และทักษะการสื่อสาร

การปรับตัวที่จะต้องใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ การจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นกับตนเองขณะทำงานและใช้ชีวิตในต่างถิ่น

2) การเตรียมแรงงานก่อนมาทำงานต่างประเทศ ต้องให้ความสำคัญกับมิติในเรื่องทักษะการจัดการชีวิตมากขึ้น โดยเฉพาะการบริหารจัดการเรื่องเงิน การยับยั้งใจกับสิ่งยั่วยุต่างๆ การฝึกฝนความรับผิดชอบต่อการทำงาน การสร้างความตระหนักต่อความปลอดภัยในการทำงาน

3) แรงงานต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองอย่างชัดเจน ทั้งค่าจ้าง วันหยุด โดยเฉพาะสิทธิในเรื่องประกันสังคม สวัสดิการต่างๆ รวมทั้งสิทธิเรื่องตัวเครื่องบินไปกลับ ซึ่งเหล่านี้เป็นสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานไทยต้องรู้อย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถพิทักษ์สิทธิของตนเองได้ ตัวอย่างเช่น แรงงานไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบภาษีของไต้หวันชัดเจน ซึ่งหากแรงงานเดินทางเข้ามาทำงานหลัง 2 กรกฎาคมของปี (คือทำงานไม่ครบ 183 วัน) จะต้องเสียภาษีร้อยละ 20 แต่ถ้าทำงานทั้งปีจะเสียภาษีเพียงร้อยละ 6 ดังนั้น แรงงานควรจะเดินทางมาทำงานก่อน 2 กรกฎาคม จึงจะเสียภาษีน้อย แต่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ทราบก็จะถูกนายจ้างเอาเปรียบ โดยหักเงินไว้เป็นค่าภาษีร้อยละ 20 แม้ว่าจะมาก่อน 2 กรกฎาคมก็ตาม แล้วนายจ้างบอกจะคืนให้เมื่อตอนกลับเมืองไทย แต่หากแรงงานหนีสัญญาจ้างงาน ก็จะได้เงินส่วนที่หักไว้เลย

4) แรงงานไทยส่วนใหญ่รวมกลุ่มกันเฉพาะมีกิจกรรมสังคม ทำให้ไม่มีพลังพอที่จะช่วยเหลือเรื่องที่ต้องต่อสู้เรียกร้องสิทธิ ทำให้บางส่วนไม่สามารถเข้าถึงระบบช่วยเหลือของภาครัฐที่มีอยู่ได้ ประกอบกับขาดความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติต่อการดำเนินชีวิตที่เสี่ยงต่อความเสียหาย ดังนั้นจึงควรที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับผู้ที่กำลังเตรียมตัวจะเดินทางมาทำงานต่างประเทศมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดุษฎี อายุวัฒน์. (2549). “การย้ายถิ่น : วิถียังชีพเพื่อความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนอีสาน” วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 23(2), 80-111.
- นิกร ภูมิแสนโคตร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นิคม จันทรวิทร. (2544). **แรงงานไทย : 35 ปีบนเส้นทางการเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศ**. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สุกัญญา เอมอัมธรรม. (2548). “เส้นทางชีวิตหญิงไทยไปญี่ปุ่น : ขบวนการค้ามนุษย์” **วารสารศูนย์บริการวิชาการ**, 13(4), 4-10.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2545). **ตลาดแรงงานไทยในเอเชียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษ 90**. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยา สมุทคุปต์ และพัฒนา กิตติอาษา. (2543). คนชายขอบ : ชีวิตและชุมชนของคนงานไทยในญี่ปุ่น. ในคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา. **การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาสังคมวิทยา ครั้งที่ 1**. (หน้า 909-952). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา.
- สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน. (2549). **สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ 2548-2549**. กรุงเทพฯ : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน.
- อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกสร. (2546). **การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง**. รายงานการศึกษานโยบายพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Castles, S. and Miller, M. (1993). **The Age of migration : International population movements in the modern world**. London : Macmillan Press.
- Choi, A. H. (2004). “Migrants worker in Macao : Labour and globalization”, **SEARC Working Papers**, 66(July 2004).
- De Jong, G.F. and Fawcett, J. T. (1981). Motivation for migration: An assessment and a value-expectancy research model. In G.F. De Jong and Robert W.Gardner. **Migration Decision Making**. New York : Pergamon Press.

- Hewison, K. (2003). "A preliminary analysis of Thai workers in Hong Kong: Survey result", **SEARC Working Papers**, 44 (April 2003).
- Hugo, Graeme and Young, Soogil. (2008). **Labour Mobility in the Asia-Pacific Region**. Singapore: ISEAS Publishing.
- Huysmans, J. (2000). "The European Union and the Securitization of Migration", **Journal of Common Market Studies**, 38(5), 751-777.
- Piper, N. and Roces, M. (Eds) (2003). **Wife or workers? Asian woman and migration**. Rowman and Littlefield Boulder.
- Stark, O. (1991). **The migration of labor**. Oxford: Basil Blackwell, Inc.
- Yaukey, D., Anderton, D. L. and Lundquist, J. H. (2007). **Demography: The study of human population**. 3rd ed. Long Grove : Waveland Press, Inc.
- Young, K. (2004). "Southeast Asian migrant workers in East Asian households: Globalization, social change and the double burden of market and patriarchal disciplines", **SEARC Working Papers**, 58(January 2004).

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ มนัสวานิช ผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยในไต้หวัน คุณโสรัจ สุขถาวร กงสุล ประจำ สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยในไต้หวัน ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานไทย ณ เมืองเกาสง แรงงานไทยและล่ามที่ให้ข้อมูล และขอขอบคุณ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ที่สนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการภารกิจแบบบูรณาการ (FMIP) ประจำปีงบประมาณ 2551