

ผู้หญิงกับการย้ายถิ่น: การสำรวจการศึกษาประสบการณ์แรงงานหญิงข้ามชาติ จากมิติเพศภาวะ

A Survey of Migrant Women's Experiences' Studies from a Gender Perspective

ปลินดา ระมิงค์วงศ์*
Palinda Ramingwong

Received: May 30, 2022 Revised: August 16, 2022 Accepted: September 14, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามโนทัศน์เพศภาวะของแรงงานหญิงข้ามชาติในงานประเภทค่าแรงต่ำ และกลยุทธ์การปรับตัวของพวกเธอโดยการทบทวนจากเอกสารชั้นรองที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากผู้หญิงเป็นกลุ่มคนจำนวนกว่าครึ่งของผู้อพยพย้ายถิ่นทั่วโลก แต่งานวิชาการที่ศึกษาเรื่องของการย้ายถิ่นในช่วงแรกนั้นละเลยประสบการณ์ของผู้หญิงและมองว่าประสบการณ์ของพวกเธอไม่แตกต่างจากแรงงานชายข้ามชาติ ส่งผลให้เกิดปัญหาเรื่องการเลือกปฏิบัติและการจำกัดการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ของแรงงานหญิง แต่เมื่อได้รับการทักท้วงจากนักวิชาการสตรีนิยม งานวิชาการเกี่ยวกับผู้หญิงอพยพจึงถูกผลิตสร้างเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1980 และสามารถชี้ให้เห็นถึงลักษณะหรือประสบการณ์เฉพาะของแรงงานย้ายถิ่นหญิงอันเป็นผลจากโครงสร้างเพศภาวะที่ถูกประกอบสร้างจากสังคมชายเป็นใหญ่ ตลอดจนกลยุทธ์การตอบโต้ การต่อรองกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่พวกเธอนำมาใช้เพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามอายุ ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม การศึกษา รายได้ อาชีพ เครือข่าย ทรัพยากร หรือทุนที่พวกเธอแต่ละคนครอบครองอยู่ กล่าวคือ พวกเธอมีการใช้ทุนประเภทต่าง ๆ ทั้งทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมเพื่อปรับตัวและต่อรองกับสถานการณ์ที่เผชิญในประเทศปลายทาง การทำความเข้าใจประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติหญิงจะนำไปสู่การสร้างนโยบายที่มีความเหมาะสมและสร้างความเท่าเทียมทางเพศตามเป้าหมายที่ 5 ของการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

คำสำคัญ: กลยุทธ์, ความเท่าเทียมทางเพศ, ทุน, เพศภาวะ, แรงงานหญิงข้ามชาติ

* หลักสูตรการพัฒนาร่วมกัน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Abstract

This paper aims to explore the studies of the gender concepts of women migrants in low-wage jobs and their adaptation strategies through a review of relevant secondary documents. Although women make up more than half of the world's migrants, early academic studies on migration ignored the experiences of women and viewed their experiences as no different from that of male migrant workers. This has resulted in issues of discrimination and restriction of access to welfare for women workers. When protested by feminist scholars, academic works on migrant women have been increasingly produced since the 1980s and could point to the unique characteristics or experiences of female migrant workers as a result of the gender structure that constitutes a patriarchal society. The study also seeks to explore the countermeasure and negotiating strategies for the obstacles they put in place for the survival of themselves and their families, which vary in age, ethnicity, culture, education, income, occupation, network, resources, and capital. That is, they use different types of capital, including economic capital, social capital, and cultural capital to adapt and negotiate to the situations they face in destination countries. Understanding the experiences of migrant women will lead to the creation of appropriate policies and gender equality in accordance with Goal 5 of the Sustainable Development Goals in both the countries of origin and destination.

Keyword: Strategy, Gender Equality, Capital, Gender, Migrant Women

บทนำ

การอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (Migration) ของผู้คนเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลากหลายสาขาวิชา เช่น สังคมวิทยา มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมศึกษา เป็นต้น (Brettell, & Hollifield, 2008) ในช่วงระยะเวลาหลาย ทศวรรษที่ผ่านมา การอพยพย้ายถิ่นมีการศึกษาในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นชนชั้น ชาติพันธุ์ สาเหตุของการย้ายถิ่น (การเมืองและเศรษฐกิจ) ช่วงวัยของการอพยพ รูปแบบของการอพยพ ความสัมพันธ์กับผู้คนที่ถูกสร้างขึ้นทั้งใน ประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง (Brettell, 2008; Vertovec, 2003) และการศึกษาการตีความและสร้างชุมชน ในจินตนาการของผู้อพยพผ่านมโนทัศน์การข้ามพรมแดนรัฐชาติ (Transnationalism) การพลัดถิ่น (Diaspora) การผสมผสาน (Hybridity) และการพิจารณาการเคลื่อนไหวของผู้คน ทุน สินค้า ความคิด ข้อมูลข่าวสารและภาพลักษณ์ (Eade, & Garbin, 2002) จากจำนวนตัวเลขของผู้อพยพที่เพิ่มจำนวนจาก 150 ล้านคนในปี 2000 มาเป็น 281 ล้านคน ในปี 2020 (United Nations, 2020) จึงไม่ใช่ว่าการกล่าวเกินความจริงเลยว่าในศตวรรษที่ 20 ได้กลายเป็น "ยุคสมัยของ การย้ายถิ่น" (An Era of Migration) (Castles, & Miller, 2009) เพราะนอกจากจำนวนของผู้คนที่อพยพเคลื่อนย้ายถิ่น ทั้งแบบถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมายจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแล้ว สาเหตุของการอพยพยังมีรูปแบบที่หลากหลาย และซับซ้อนมากขึ้นด้วย เช่น ความขัดแย้งภายในประเทศ การละเมิดสิทธิมนุษยชน ความยากจน ความอดอยาก ความแห้งแล้งจากภัยธรรมชาติ หรือความแตกต่างทางด้านรายได้ของแต่ละประเทศ สาเหตุเหล่านี้ล้วนเป็นที่ทำให้ เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐาน และในจำนวนของผู้อพยพเคลื่อนย้ายยังประกอบด้วยผู้หญิงจำนวนมากอีกด้วย ทั้งที่เป็น ผู้หญิงอพยพลำพังคนเดียวหรือย้ายถิ่นฐานตามสมาชิกในครอบครัวไป จนกระทั่งนักวิชาการตั้งข้อสังเกตและมองว่า การอพยพได้กลายเป็นเรื่องของผู้หญิง (The Feminization of Migration) (Castles, & Miller, 2009; Piper, 2005) เนื่องจากมีการตั้งข้อสังเกตถึงจำนวนของแรงงานหญิงข้ามชาติที่ได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ จนแตะระดับ 49 เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนผู้อพยพทั่วโลกในปี 1990 และเป็นรูปแบบของการอพยพย้ายถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ แรงงาน หญิงย้ายถิ่นเพื่อหางานทำอย่างเป็นอิสระมากขึ้น แทนที่จะอยู่ในสถานะของผู้ติดตามสามีเหมือนในอดีต อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานทั่วโลกโดยเฉพาะในประเทศพัฒนาแล้วที่มีความต้องการแรงงานหญิงจากประเทศ ที่ยากจนกว่าเพื่อมาทำงานบริการ เช่น งานบ้านหรืองานดูแล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งจำนวนและรูปแบบการอพยพ ของแรงงานหญิงทำให้นักวิชาการและผู้ออกนโยบายเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานหญิงข้ามชาติเหล่านี้ (Paiewonsky, 2009, p.4) และเริ่มมีงานศึกษาชีวิตของแรงงานหญิงข้ามชาติถูกผลิตมากขึ้นตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา (Christou, & Kofman, 2022)

Koser (2007) ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงจำนวนมากตัดสินใจเคลื่อนย้ายถิ่นฐานข้ามประเทศว่า เกิดจาก **หนึ่ง** งานบางประเภทในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วมีความต้องการแรงงานหญิงจากประเทศอื่น มีจำนวนเพิ่ม มากขึ้น เช่น งานบ้าน งานบริการ งานดูแลสุขภาพ และงานขายบริการทางเพศ เป็นต้น โดยเฉพาะผู้หญิงจากเอเชีย มักจะมีการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานในต่างประเทศในภาคการทำงานดังกล่าว **สอง** ในหลาย ๆ ประเทศปลายทางมี การอนุญาตให้สมาชิกในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติสามารถติดตามคู่สมรสมาอยู่อาศัยและทำงานในประเทศ เดียวกัน ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสที่จะย้ายถิ่นฐานตามสามีและครอบครัวได้ **สาม** ความเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ

ความสัมพันธ์ทางเพศสภาวะในบางประเทศ ทำให้ผู้หญิงมีความเป็นอิสระมากขึ้นในการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นฐานหรือไม่ และ สี่ ผู้หญิงหลายคน โดยเฉพาะผู้หญิงเอเชียมีการอพยพย้ายถิ่นในฐานะเจ้าสาวตามใบสั่งทางไปรษณีย์ (Mail-order Brides) (Carling, 2005; Piper, 2005)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) สำนวจการศึกษาทัศนคติเพศสภาวะ (Gender) ของแรงงานหญิงข้ามชาติในประเภทงานค่าตอบแทนต่ำ และ 2) สำนวจการศึกษาผลกระทบการปรับตัวและการใช้ทุนประเภทต่าง ๆ ในการต่อรองกับสถานการณ์หลังการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานหญิงข้ามชาติ โดยทำการศึกษาผ่านเอกสารชั้นรองที่เกี่ยวข้องที่ถูกผลิตตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา เนื่องจากการโยกย้ายถิ่นฐานหมายถึงสภาวะที่ต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและต้องอาศัยรูปแบบของการต่อรองกับสถานการณ์ในพื้นที่ทางสังคมใหม่ ผู้หญิงที่เป็นแรงงานข้ามชาติจะมีประสบการณ์เฉพาะที่แตกต่างจากแรงงานข้ามชาติผู้ชาย อันเนื่องมาจากรูปแบบเพศสภาวะในสังคมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การดำเนินชีวิตโอกาส รูปแบบการต่อรองและเป้าหมายในชีวิตของกลุ่มแรงงานหญิงข้ามชาติมีความแตกต่างออกไปด้วย โดยประสบการณ์ชีวิตในมิติต่าง ๆ ของแรงงานหญิงข้ามชาตินั้นเป็นสิ่งที่มักจะถูกกลืนหรือมองข้าม เนื่องมาจากมีการตีความเหมารวม (Stereotype) ว่าประสบการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาตินั้นคล้ายคลึงกับแรงงานชายข้ามชาติ ซึ่งยังถือเป็นคนกลุ่มใหญ่ของแรงงานอพยพ ทั้งที่แท้จริงแล้วทั้งสองเพศมีบริบทที่แตกต่างกันโดยเป็นผลมาจากโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพศ เพศสภาวะ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ส่งผลต่อวิถีการปรับตัวและการดำเนินชีวิตในประเทศปลายทางของทั้งสองเพศ ในบทความนี้มุ่งเน้นสำวจเฉพาะประสบการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาติที่ทำงานในประเภทงานที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำที่อพยพจากประเทศยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยกว่า เนื่องจากผู้เขียนมีความสนใจผลกระทบการต่อรองและการปรับตัวของแรงงานหญิงข้ามชาติในกลุ่มนี้ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ในภาวะเปราะบาง (Vulnerability) ในพื้นที่ปลายทาง ผู้เขียนมองว่าผลกระทบการปรับตัวและการต่อรองเป็นการเสริมอำนาจให้กับตนเองและอาจนำไปสู่การปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางเพศได้ โดยประสบการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาตินั้นล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับเพศสภาวะและความสัมพันธ์ระหว่างเพศแทบทั้งสิ้น เริ่มตั้งแต่ขั้นของการตัดสินใจย้ายถิ่น ประเภทของงานที่ได้ทำและอุปสรรคที่พบเจอในประเทศปลายทาง

เพศสภาวะหรือ Gender นั้นคือการที่สังคมประกอบสร้างคุณลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชาย บทบาททางเพศ ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ การเข้าถึงสิทธิและโอกาสทางสังคมของคนในสังคม ส่วนมากความเป็นชายมักอยู่ในสถานะที่เหนือกว่าและได้รับการยกย่องในสังคมมากกว่าความเป็นหญิง เนื่องจากกรอบคิดของระบบชายเป็นใหญ่หรือปิตาธิปไตย (Patriarchy) ส่งผลให้ผู้หญิงอยู่ในสถานะที่ด้อยกว่าทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี (พินดา ภูมิสวัสดิ์, 2563, หน้า 1 - 2) ดังนั้น เราจึงไม่สามารถทำความเข้าใจเรื่องราวของแรงงานหญิงข้ามชาติเหล่านี้ โดยปราศจากการตระหนักถึงประเด็นเพศสภาวะ เพราะจะทำให้เรามองไม่เห็นกับดักเพศสภาวะที่ขัดขวางความก้าวหน้าของผู้หญิงที่แม้จะเป็นเพียงแรงงานข้ามชาติค่าแรงต่ำก็ตาม การกลืนประสบการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาติส่งผลให้การวิเคราะห์การอพยพมองข้ามแง่มุมที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาวะไม่ว่าจะเป็นแรงขับเคลื่อนการอพยพ รูปแบบของการอพยพ ตลาดแรงงาน ข้อจำกัดของการข้ามพรมแดน การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางเพศสภาวะในครัวเรือนและในชุมชน และอัตลักษณ์ทางเพศของปัจเจก (Christou, & Kofman, 2022, p.1) ซึ่งเป็น

การตกอัยระบบขายเป็นใหญ่ที่มองผู้ขายเป็นศูนย์กลางและเอาผลประโยชน์ของผู้ขายเป็นที่ตั้งและก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

การกำหนดรูปแบบอาชีพของแรงงานหญิงข้ามชาติอันเป็นผลมาจากแนวคิดเพศภาวะ

อาจกล่าวได้ว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่อพยพไปยังประเทศปลายทาง โดยเฉพาะประเทศที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจมากกว่าเพื่อต้องการหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ซึ่งงานส่วนใหญ่ในประเทศปลายทางที่ต้องการแรงงานที่เป็นผู้หญิงนั้นมักจะป็นงานค่าตอบแทนต่ำที่ถูกกำหนดว่าเป็นงานของเพศหญิงโดยเฉพาะ (Chant, & Radcliffe, 1992) อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรมที่พลเมืองของประเทศดังกล่าวไม่ต้องการที่จะทำงานประเภทงานทำความสะอาดหรืองานดูแลผู้อื่นอีกต่อไป รวมไปถึงผู้หญิงท้องถิ่นมีการก้าวออกมามีบทบาทในพื้นที่สาธารณะและปฏิเสธที่จะรับผิดชอบงานบ้านเพิ่มมากขึ้น ทำให้แรงงานหญิงจากประเทศอื่นเข้ามาเติมช่องว่างที่ขาดหายไปนี้ (Andall, 2000; Riaño, 2005; Willis & Yeoh, 2000) ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศสิงคโปร์ ฮองกง สหรัฐอเมริกา หรือหลาย ๆ ประเทศในยุโรปนั้นเราสามารถพบเห็นผู้หญิงจากฟิลิปปินส์ ศรีลังกา อินโดนีเซียและประเทศไทยจำนวนมากมาทำงานเป็นแม่บ้าน เช่นเดียวกับแรงงานหญิงข้ามชาติจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ ไต้หวัน หรือเกาหลีใต้ที่มามีการทำงานค่าบริการทางเพศในประเทศญี่ปุ่นทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (Ball, & Piper, 2002; Troung, 1996; Yeoh, & Huang, 1998; 2000; Wee, & Sim, 2004; Parreñas, 2001)

การกำหนดความเหมาะสมของอาชีพซึ่งมีฐานมาจากเพศสถานะเช่นนี้ ทำให้แรงงานหญิงข้ามชาติดูเหมือนจะมีทางเลือกน้อยกว่าแรงงานชายข้ามชาติ ถึงแม้ว่าในบางสังคมแรงงานหญิงข้ามชาติจะสามารถทำงานเป็นกรรมกรก่อสร้างได้ทั้ง ๆ ที่งานดังกล่าวถูกจัดว่าเป็นงานของเพศชาย เช่น ผู้หญิงชาวกัมพูชา เมียนมาและลาวที่เข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในประเทศไทย (องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2559) แต่ส่วนใหญ่แล้วแรงงานหญิงข้ามชาติจะถูกจำกัดงานเฉพาะบางสายอาชีพเท่านั้น เช่น งานบ้าน งานในโรงงานสิ่งทอ หรืองานที่ต้องอาศัยทักษะการดูแลผู้อื่นอย่างเช่นอาชีพพยาบาล ซึ่งการกำหนดความเหมาะสมของอาชีพดังกล่าวเป็นผลมาจากแนวคิดและปฏิบัติการทางสังคมที่ไปกำหนดว่าบทบาทและกิจกรรมแบบใดที่เหมาะสมกับเพศไหน หรือเป็นการกำหนดว่าผู้ชายควรจะทำงานแบบไหนและผู้หญิงควรจะทำงานแบบไหนอันเกิดจากแนวคิดเพศสถานะที่ถูกประกอบสร้างจากสังคม (Jolly, & Reeves, 2005)

โครงสร้างของเพศสถานะดังกล่าวสร้างความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมให้เกิดขึ้นในรูปแบบของการที่สังคมให้คุณค่ากับคุณสมบัติหรือลักษณะความเป็นเพศชายมากกว่าลักษณะหรือคุณสมบัติของเพศหญิง และส่งผลให้แรงงานหญิงข้ามชาติถูกทำให้กลายเป็นชายขอบในสังคมด้วยการถูกผลักให้เข้าสู่การทำงานผิดกฎหมายหรืองานนอกระบบ รวมถึงงานที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำหรือมีสถานภาพที่ต่ำกว่าด้วย (Piper, 2005) ในภาคของงานไร้ฝีมือนั้นแรงงานหญิงข้ามชาติมักจะต้องทำงานที่มีลักษณะโดดเดี่ยว เช่น การเป็นพี่เลี้ยงเด็ก เป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ เป็นคนรับใช้ในบ้าน หรือเป็นคนขายบริการทางเพศ ซึ่งมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบอันเนื่องมาจากสัญญาการจ้างงานหรือละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือถูกคุกคามทางเพศ เช่น แรงงานหญิงข้ามชาติชาวเมียนมาที่ทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้าน

ในประเทศไทย (สุริย์พร พันพื้ง, และคณะ, 2548) หรือประสบปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ (Gulati, 2006)

นอกจากนี้ โครงสร้างเพศสภาวะในสังคมยังปรากฏในนโยบายที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของประเทศปลายทาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตของแรงงานหญิงข้ามชาติด้วย ยกตัวอย่างเช่น ผู้หญิงชาวจีนจากฮ่องกงหรือจีนแผ่นดินใหญ่ ซึ่งเป็นคนที่มีการศึกษาสูงหรือเคยทำงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือในประเทศบ้านเกิดของตนเองมาก่อน แต่เมื่ออพยพไปอยู่ที่ประเทศแคนาดา กลับถูกกว่าจ้างให้ทำงานในภาคงานไร้ฝีมือเท่านั้น สืบเนื่องมาจากแนวคิดเรื่องเพศสภาวะ เชื้อชาติ ชนชั้น และความเป็นพลเมืองที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดแนวนโยบายและแนวทางการปฏิบัติของประเทศแคนาดา ทำให้หญิงชาวจีนเหล่านี้ต้องถูกลดสถานภาพทางสังคมและชนชั้น กลายมาเป็นชนชั้นแรงงานเมื่ออพยพมายังประเทศปลายทางแทน นั่นเป็นเพราะเงื่อนไขของตลาดแรงงานและนโยบายการจ้างงานภายในประเทศ โดยที่แรงงานชายเพื่อนร่วมชาติไม่ได้ประสบกับเหตุการณ์เช่นนี้ (Man, 2004) ในทางกลับกัน หากรัฐปลายทางมีการสนับสนุนแรงงานข้ามชาตินั้นจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพและทุนมนุษย์เป็นอย่างมาก เช่น ประเทศออสเตรเลียที่มีนโยบายนำเข้าแรงงานเพื่อมาขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศโดยให้การสนับสนุนทั้งเรื่องของบริการทางสังคม การศึกษาและสวัสดิการต่าง ๆ (Dantas, Strauss, Cameron, & Rogers, 2020)

การกำหนดรูปแบบของอาชีพที่มีฐานคิดอยู่บนเพศสภาวะและนโยบายหรือแนวปฏิบัติของประเทศปลายทางนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อชีวิตของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากการกำหนดว่างานประเภทใดที่แรงงานเพศไหนสามารถทำได้หรือควรทำ กำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้แรงงานอยู่ในประเทศปลายทาง หรือกำหนดว่าสิทธิและบริการพื้นฐานอะไรบ้างที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงได้ ซึ่งการกำหนดดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคมและทางชนชั้นของแรงงานหญิงที่ตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างถิ่นที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคทั้งจากกฎระเบียบของรัฐ แนวคิดเชื้อชาตินิยม การเลือกปฏิบัติและการกดขี่จากนายจ้างและจากพลเมืองเจ้าของประเทศซึ่งล้วนสะท้อนความมีอคติทางเพศ (Lee, & Piper, 2013)

แรงงานหญิงข้ามชาติกับความสัมพันธ์ทางเพศสภาวะภายในครอบครัว

นักวิชาการหลายท่านมองว่าทฤษฎีหลักที่เกี่ยวกับย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เช่น ทฤษฎีนีโอคลาสสิก (Neo-Classical Theory) ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงผลักดันกับแรงดึงดูด (Push and Pull Factors) ที่ทำให้เกิดการอพยพ และทฤษฎีประวัติศาสตร์ - โครงสร้าง (The Historical - Structural Theory) ที่เน้นเฉพาะเรื่องของโครงสร้างสังคมและเศรษฐกิจต่างก็มีข้อจำกัดในเรื่องของการอธิบายปรากฏการณ์การอพยพเคลื่อนย้ายของผู้หญิง เนื่องมาจากทฤษฎีเหล่านี้มีการละเลยประเด็นเพศสภาวะ (Carling, 2005; Troung, 1996; Willis, & Yeoh, 2000; Wright, 1995) กล่าวคือทฤษฎีเหล่านี้ไม่สามารถอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ของระบบเพศสภาวะและจุดเชื่อมโยงของความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาวะกับเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่นำไปสู่การเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานหญิง เพราะเหตุนี้จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่นักวิชาการด้านการย้ายถิ่นมักจะเหมารวมว่าผู้หญิงและผู้ชายมีแรงจูงใจในการย้ายถิ่นเหมือนกัน คือ เพื่อการทำงานหรือมองว่าผู้หญิงนั้นย้ายถิ่นเพราะต้องติดตามสามีหรือสมาชิกในครอบครัวผู้ชาย โดยไม่ได้ตระหนักถึงความซับซ้อนและบทบาทสำคัญของเพศสภาวะที่ส่งผลต่อขั้นตอนการตัดสินใจที่จะย้ายถิ่นของแรงงานทั้งสองเพศ ด้วยเหตุนี้

นักวิชาการด้านการย้ายถิ่นที่ให้ความสำคัญกับประเด็นเพศสภาพนั้นจึงได้ตั้งข้อสังเกตว่า ในขณะที่แรงงานชายอธิบายการอพยพเคลื่อนย้ายของตนเองว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา เป็นไปตามธรรมชาติ และมักจะเป็นการเคลื่อนย้ายอย่างเป็นอิสระ แต่การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานหญิงมักจะเป็นผลจากการตัดสินใจภายในครอบครัว (Piper, 2004) หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานหญิงมักจะเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดของครอบครัว (Radcliffe, 1986; Schultz, Unipan, & Gamba, 2000; Zlotnik, 1995) หรือเป็นการย้ายถิ่นเพื่อไปสมรสหรือไปอยู่ร่วมกับคู่สมรสของตน (Peleikis, 2000)

ยกตัวอย่างเช่น ผู้หญิงชาวเปอร์โตริโกที่อพยพย้ายถิ่นไปยังสหรัฐอเมริกาเพื่อต้องการช่วยเหลือฐานะการเงินของครอบครัว (Ellis, Conway, & Bailey, 1996) หรือกลุ่มแรงงานหญิงข้ามชาติที่ทำงานเป็นแม่บ้านในประเทศสิงคโปร์ก็ได้สะท้อนตัวตนของความเป็นผู้หญิงที่ถูกคาดหวังจากภายในครอบครัวทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นลูกสาว พี่สาว น้องสาว แม่ หรือภรรยาผู้เสียสละ ซึ่งตัวตนและอัตลักษณ์เหล่านี้มักถูกนำเสนอผ่านรูปแบบของการปฏิบัติและการต่อรองภายในประเทศที่พวกเธอทำงานอยู่ ถึงแม้ว่าพวกเธอจะไม่ได้อยู่กับครอบครัวของตนเองก็ตาม หรืออาจกล่าวอีกอย่างได้ว่าพวกเธอนำเอาอัตลักษณ์และแนวคิดของความเป็นสมาชิกผู้หญิงในครอบครัวติดตัวมาซึ่งประเทศปลายทางและนำออกมาใช้ในบริบทต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับพวกเธอเอง (Yeoh, & Huang, 2000) ในขณะทำงานของ He, & Gerber (2019) ชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงย้ายถิ่นในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ไม่มีพันธะเรื่องครอบครัวนั้นมีแนวโน้มที่จะไม่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมของประเทศต้นทางที่อาจเป็นอุปสรรคขัดขวางความก้าวหน้า โดยพวกเธอจะเป็นผู้เลือกเองว่าจะปฏิบัติตัวอย่างใดในสังคมใหม่ และพวกเธอมองว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้นทำให้พวกเธอมีโอกาสนในชีวิตมากขึ้นแสดงให้เห็นว่าประเด็นครอบครัวนั้นเป็นมิติทางเพศสภาพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้หญิงว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่

นอกจากการอพยพเคลื่อนย้ายจะถูกมองว่าเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ครอบครัวมีทางรอดมากขึ้นและเป็นวิธีการทดแทนบุญคุณพ่อแม่ดังที่ลูกสาวที่ดีควรจะทำแล้ว ในบางกรณีการอพยพย้ายถิ่นไปทำงานก็ถูกใช้เป็นวิธีการแก้ปัญหาความรุนแรงภายในครอบครัวที่พวกเธอประสบอยู่ (Kofman, et al., 2000; Radcliffe, 1986; Siddiqui, 2003) เช่น ผู้หญิงแอฟริกาหลายคนตัดสินใจไปทำงานต่างถิ่นเพื่อหนีออกจากการถูกระทำรุนแรงและการกดขี่ภายในครอบครัว (Wright, 1995) นอกจากนี้ การโยกย้ายถิ่นฐานยังสามารถนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้อีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น ผู้หญิงชาวเวียดนามที่เคยถูกระทำความรุนแรงหรือมีสถานภาพที่ด้อยกว่าภายในครอบครัวเมื่อตอนที่อาศัยอยู่ในเวียดนาม เมื่อย้ายถิ่นฐานมาอาศัยอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาแล้ว พวกเธอสามารถที่จะต่อรองกับระบบชายเป็นใหญ่ในครอบครัวด้วยการใช้เครือข่ายทางสังคมของสตรีเวียดนามภาคพื้นสามที่ขอบทำร้ายร่างกายภรรยา ผ่านวิธีการซุบซิบนินทาหรือประณามให้ผู้ชายคนนั้นเสื่อมเสียชื่อเสียงภายในชุมชนคนเวียดนามโพ้นทะเล และนำไปสู่การแยกทางกันในที่สุด ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหากพวกเธอยังใช้ชีวิตอยู่ที่เวียดนามที่มีชนบทธรรมเนียมแบบชายเป็นใหญ่และการใช้ความรุนแรงภายในครอบครัวเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ พวกเธอยังมีการปรับบทบาทมาเป็นผู้นำเลี้ยงครอบครัวจากทักษะฝีมือที่พวกเธอมีติดตัวมาซึ่งง่ายต่อการหางานทำมากกว่าคู่สมรสชาย (Kribria, 1990) จะเห็นได้ว่าการต่อรองกับระบบชายเป็นใหญ่ของแรงงานหญิงข้ามชาตินั้นเกิดขึ้นได้เนื่องจากพวกเธอมีต้นทุนทางสังคมและทุนทางเศรษฐกิจที่เพิ่มมากขึ้นประกอบกับสภาพสังคม

ปลายทางที่ส่งเสริมเรื่องของความเสมอภาคเท่าเทียม ทำให้พวกเขาสามารถตรงกับอำนาจของผู้ชายเมื่ออยู่ในประเทศปลายทางได้

อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งการอพยพย้ายถิ่นไม่ได้หมายความว่าทำให้ผู้หญิงมีอิสระมากขึ้น หรือช่วยยกสถานะของผู้หญิงให้สูงขึ้นได้ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานหญิงชาวจีนที่อพยพมาอยู่ประเทศอังกฤษนั้น ถึงแม้ดูเหมือนจะมีความเป็นอิสระทั้งในด้านการทำงาน รายได้ หรือการต่อรองเรื่องการคุมกำเนิดได้มากขึ้น แต่พวกเขาก็ยังจัดวางตนเองว่าอยู่ในตำแหน่งที่ด้อยกว่าและเสียเปรียบมากกว่าเมื่ออยู่ภายในครอบครัว หรือยังคงต้องดำรงบทบาทของผู้หญิงจีนที่ดีตามความคาดหวังของสังคม เช่น การต้องเป็นผู้ดูแลน้อง รับผิดชอบงานบ้าน ทำงานในกิจการของครอบครัว ดูแลเลี้ยงดูลูก ดูแลพ่อแม่สามี เป็นต้น (Maggie, Chan, Bradby, & Green, 2000, p.613) หรืองานของ Gold (2001) ที่นำเสนอว่าชีวิตของผู้หญิงชาวอิสราเอลที่แต่งงานและมีบุตรแล้วและได้อพยพมาอาศัยอยู่ในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา นั้นแทบไม่มีโอกาสที่จะสร้างเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ใหม่นี้เลย เนื่องจากพวกเขามีภาระที่จะต้องดูแลงานบ้านและดูแลลูกตามบทบาททางเพศสภาวะที่สังคมสร้างขึ้น ทำให้พวกเขากลายมาเป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับสภาวะแปลกแยกในพื้นที่ทางสังคมและขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง ในขณะที่คู่สมรสของพวกเขาก็หรือแม้แต่แรงงานหญิงที่เป็นโสเภณีนั้นมีโอกาสที่จะพัฒนาตัวตนและพัฒนาความรู้สึกกลมกลืนกับพื้นที่ในสังคมใหม่ได้ดีกว่ากลุ่มผู้หญิงอพยพที่แต่งงานและมีลูกแล้วเนื่องจากต้องแบกรับภาระของครอบครัวเอาไว้

ดังนั้น ความสัมพันธ์ทางเพศสภาวะและบทบาทของผู้หญิงภายในครอบครัวภายหลังการย้ายถิ่นนั้น จะมีการปรับเปลี่ยนได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น อายุ ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม การศึกษา รายได้ อาชีพ เครือข่ายทรัพยากรหรือทุนที่พวกเขามีแต่ละคนครอบครองอยู่ ผู้หญิงบางคนอาจได้รับการยอมรับจากครอบครัวมากขึ้น มีสิทธิในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มากขึ้นในฐานะที่เป็นผู้หารายได้หลัก ผู้หญิงบางคนอาจมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองเนื่องจากมีรายได้และมีเวลาเป็นของตนเองมากขึ้นเพราะไม่ต้องรับภาระในการทำงานบ้าน ผู้หญิงบางคนอาจมีสังคมมีเพื่อนที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ไม่ต้องรู้สึกโดดเดี่ยวอีกต่อไป ผู้หญิงบางคนอาจรู้สึกที่ตนเองเป็นอิสระ มีอำนาจมีคุณค่าหรือมีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใดหลังจากที่มีการอพยพโยกย้าย หรือไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติหรือเกิดขึ้นอย่างถาวร อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางเพศสภาวะภายในครอบครัวของแรงงานหญิงอาจไม่ใช่เป้าหมายหลักที่พวกเขที่ตั้งใจที่จะไปให้ถึง แต่ถ้าหากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถนำมาซึ่งสถานะที่ดีขึ้นของพวกเขาทั้งภายในครอบครัวและภายในชุมชนทั้งต้นทางและปลายทาง นั่นก็ทำให้พวกเขากើงความพึงพอใจที่มากกว่าการได้รับเงินรายได้เพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการอพยพย้ายถิ่นนั่นเอง

แรงงานหญิงข้ามชาติและกลยุทธ์ในการต่อรองเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

การอพยพย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นช่องทางที่จะทำให้การดำรงชีวิตมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนจนที่ต้องการแสวงหาเส้นทางที่จะไปให้พ้นจากความยากจน โดยคำว่า “การดำรงชีวิต” หรือ Livelihood นั้นไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การกระทำของผู้คนที่จะทำให้มีชีวิตอยู่ได้เท่านั้น แต่ยังหมายถึง “ทรัพยากรที่พวกเขานำมาใช้

สร้างชีวิตที่พึงปรารถนา หรือปัจจัยเสี่ยงที่พวกเขาต้องพิจารณาในการจัดการทรัพยากรของตน รวมไปถึงบริบททางสถาบันและนโยบายที่ทั้งสนับสนุนและขัดขวางการปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน" (Ellis, 2003, p.1)

ถึงแม้ว่าแรงงานหญิงในหลายภูมิภาคของโลกจะเผชิญปัญหาที่คล้ายคลึงกันในประเทศปลายทาง แต่พวกเขาก็ไม่ได้ยอมรับสถานการณ์นั้นโดยไม่โต้ตอบแต่อย่างใด ในทางกลับกัน พวกเขาเลือกใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการรับมือกับการเลือกปฏิบัติที่พวกเขาเผชิญหรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขา ซึ่งปฏิบัติการดังกล่าวอาจเรียกได้ว่าเป็น "กระบวนการต่อรอง" เนื่องจากมันคือ การต่อสู้หรือการทำนายของกลุ่มคนที่ต้องอำนวนในการที่จะได้มาซึ่งชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี Scott (1985) ชี้ให้เห็นว่าแนวคิดเรื่องการต่อรองหมายถึง "วิธีการที่ปัจเจกหรือกลุ่มคนใช้ในการต่อสู้เรียกร้องเพื่อที่จะได้รับผลประโยชน์ตามที่ต้องการ โดยใช้วิธีการเจรจาต่อรองหรือปฏิบัติการบางอย่าง โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาความไม่ลงรอยกันหรือความไม่เท่าเทียมกัน"

มีงานศึกษาหลายชิ้นที่ศึกษาเรื่องราวของแรงงานหญิงในหลายประเทศทั่วโลกที่เน้นประเด็นเรื่องราวของการต่อรองของแรงงานหญิงโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่นงานของ Lévy, & Lieber (2008) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์ของหญิงค้าบริการทางเพศชาวจีนในกรุงปารีสที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและพบว่าพวกเขากลับมาได้อาศัยพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อความอยู่รอดของตนเองในสถานการณ์ที่พวกเขาแทบไม่มีทางเลือกและไม่สามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ กล่าวคือ พวกเขาได้พยายามหลีกเลี่ยงการทำตัวให้เป็นจุดสนใจและพยายามแต่งตัวให้กลมกลืนกับผู้คนทั่วไป ซึ่งเป็นการหักล้างภาพลักษณ์ของหญิงค้าบริการทั่วไป โดยกลยุทธ์ดังกล่าวล้วนกระทำไปเพื่อต้องการหลบเลี่ยงตำรวจ นอกจากนี้ พวกเขามักจะออกไปไหนมาไหนเป็นกลุ่มสองถึงสามคนเพื่อที่จะได้เป็นเครือข่ายเฝ้าระวังให้กันและกัน และยังมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับทางการฝรั่งเศสให้แกกันด้วย เพื่อช่วยกันป้องกันการถูกจับหรือการถูกคุกคาม

งานวิจัยบางชิ้นมุ่งเน้นศึกษากลยุทธ์ที่ถูกใช้ในกระบวนการปรับตัวของแรงงานหญิงภายในสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ อย่างเช่น งานของ Gruner - Domic (2000) ที่พบว่าแรงงานหญิงข้ามชาติชาวลาตินอเมริกาที่ทำงานอยู่ในประเทศเยอรมนีนั้นได้ใช้กลยุทธ์หลายอย่างเพื่อที่จะดำรงกับรูปแบบของวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกับวัฒนธรรมดั้งเดิมของพวกเขอ เป็นเพราะพวกเขอตระหนักดีว่าในสังคมของประเทศปลายทางนั้นพวกเขอมักจะถูกมองว่าเป็น "คนอื่น" ของสังคม กลยุทธ์ที่พวกเขอนำมาใช้คือการสร้างวาทกรรมใหม่เกี่ยวกับตนเองขึ้นมาท้าทายวาทกรรมเก่า นั่นคือการทำให้อื่นทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางเห็นว่าพวกเขาคือแรงงานข้ามชาติที่ประสบความสำเร็จซึ่งบรรลุเป้าหมายในชีวิตมากกว่าที่จะเป็นเพียงแค่แรงงานต่างด้าว การจัดตั้งกลุ่มสตรีลาตินอเมริกาขึ้นเพื่อที่จะได้แบ่งปันประสบการณ์หรือสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่นเดียวกับแรงงานหญิงข้ามชาติชาวไทยใหญ่ในประเทศไทยที่ทำงานเป็นแม่บ้านก็ได้มีการรวมตัวกันเพื่อเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิทางกฎหมายของกลุ่มผู้ทำงานบ้าน (รัชนิ นิลจันทร์, 2563, หน้า 56) กลยุทธ์หลากหลายรูปแบบที่แรงงานข้ามชาติสตรีนำมาใช้นั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ โดยมีแรงงานหญิงข้ามชาติหลากหลายกลุ่มที่นำ "ทุน" หลากหลายประเภท (Bourdieu, 1984, 1986) มาใช้ในการปรับตัวและต่อรองกับสถานการณ์ Bourdieu (1984) กล่าวว่าไว้ว่าการที่จะได้มารักษาหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งแห่งที่และชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมของแต่ละปัจเจกนั้น ทุนที่พวกเขาครอบครองและใช้อยู่่นั้นมีความสำคัญมาก เพราะ "ทุนหมายถึงประเภทของทรัพยากรและอำนาจที่สามารถนำมาใช้ได้ แบ่งออกเป็นทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทาง

วัฒนธรรม" (Bourdieu, 1984, p.114) ทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) หมายถึง จำนวนเงินหรือทรัพย์สินที่แต่ละคนครอบครองอยู่ ทุนทางสังคม (Social Capital) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมหรือเครือข่ายทางสังคมที่แต่ละคนมีอยู่โดยเครือข่ายเหล่านี้เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและส่งผลต่อปัจเจกทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ส่วนทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการหล่อหลอมจากการศึกษา พื้นฐานครอบครัว และสะท้อนออกมาเป็นลักษณะเฉพาะตัวในเชิงสัญลักษณ์ของแต่ละบุคคล เช่น อุปนิสัย การแสดงออก ความสามารถต่าง ๆ หรือระดับการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างขึ้นจากทุนทางเศรษฐกิจได้ และสามารถแปลงไปเป็นทุนทางเศรษฐกิจได้เช่นเดียวกัน (Bourdieu, 1986)

ถึงแม้ Bourdieu จะมองว่าชนชั้นกลางจะมีโอกาสในการสะสมทุนทั้งสามประเภทมากกว่าเนื่องจากมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยมากกว่า แต่ในงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการอพยพหลายชิ้นก็ได้ให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้อพยพที่เป็นชนชั้นแรงงานกับทุนทั้งสามประเภทนี้ มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาแรงงานหญิงข้ามชาติกับการใช้ทุนทางวัฒนธรรมของพวกเธอในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมใหม่ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานอพยพหญิงในประเทศเคนยาได้ใช้ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของการเป็นชนเผ่าเร่ร่อนในการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตในเมือง (Schultz, Unipan, & Gamba, 2000) แรงงานอพยพหญิงชาวละตินอเมริกาในเยอรมนีใช้ภาษาแม่ในการพูดคุยกันเองเวลาที่ต้องการปรับทุกข์ภายในกลุ่มเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นเข้าใจ หรือใช้ทักษะทางภาษาที่หลากหลายในการทำงานซึ่งถือเป็นข้อได้เปรียบของพวกเธอ (Trueba, 2002) หรือผู้ลี้ภัยหญิงชาวซีเรียที่อพยพมาอยู่ที่ประเทศตุรเคียก็ใช้ทุนทางวัฒนธรรมในการสร้างตำแหน่งแห่งที่ในประเทศปลายทางด้วยการทำหน้าที่แม่ที่ดี ดูแลลูกในเรื่องความเป็นอยู่ ช่วยเหลือลูกในการทำการบ้านและการเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบของปฏิบัติการในระดับชีวิตประจำวันที่ถูกติดกับวัฒนธรรมแบบอิสลาม ทำให้พวกเธอข้ามผ่านช่วงเวลาที่ได้เต็มไปด้วยความเครียดและความกดดันในแต่ละวัน และทำให้ชีวิตของพวกเธอมีความหมายด้วย (Kanal, & Rottman, 2021) หรือผู้หญิงไทใหญ่ที่อพยพมาอยู่ในเมืองไทยสามารถใช้ความรู้เรื่องของการทำอาหาร ปรับตนเองจากการเป็นแรงงานมาเป็นแม่ค้าขายอาหารในตัวเมืองเชียงใหม่ได้ (กิ่งแก้ว ทิศติง, 2553)

ในขณะที่งานศึกษาหลายชิ้นได้ให้ความสำคัญกับการใช้ทุนทางสังคม (Social Capital) ในขั้นตอนการย้ายถิ่นซึ่งทุนทางสังคมนี้เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับแรงงานอพยพทั้งหลาย เช่น แรงงานอพยพหญิงชาวไทยและชาวไต้หวันต่างก็ใช้เครือข่ายญาติหรือเพื่อนที่ย้ายถิ่นไปก่อนหน้านี้เป็นตัวช่วยในการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ (Arnold, & Piampiti, 1984; Mill, 1997; Huang, 1984) ในขณะที่แรงงานหญิงข้ามชาติหลายคนได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมด้วยการให้ความช่วยเหลือในด้านของที่อยู่อาศัย การช่วยหางาน หรือการให้ความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ แก่ญาติหรือคนรู้จักที่เพิ่งย้ายถิ่นฐานมาอยู่ในพื้นที่เดียวกัน (Strauch, 1984; Wee, & Sim, 2004) ดังนั้น แรงงานอพยพหญิงจึงมีความเกี่ยวข้องกับทุนทางสังคมในแง่ที่ว่าด้านหนึ่งพวกเธอได้ใช้เครือข่ายทางสังคมที่มีอยู่เป็นตัวแปรสำคัญในขั้นตอนการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ และในอีกด้านหนึ่งพวกเธอก็ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายทางสังคมที่คอยช่วยเหลือผู้มาใหม่

นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจทุนทางสังคมในแง่ผลกระทบที่มีต่อขั้นตอนของการปรับตัวและการตั้งรกรากในประเทศปลายทางของแรงงานหญิง ยกตัวอย่างเช่น Kribria (1990) ได้ศึกษากลุ่มและกิจกรรมภายในชุมชนผู้ลี้ภัยหญิงชาวเวียดนามในสหรัฐอเมริกาและพบว่าเครือข่ายหรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการของผู้หญิง

ในชุมชนถูกใช้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการรับมือกับปัญหาเศรษฐกิจและอำนาจของผู้ชายในครอบครัวของพวกเขา เช่นเดียวกับที่ผู้หญิงอพยพชาวอิตาลีและอิตาลีในเมืองนิวยอร์กมองว่า การเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรหรือกลุ่มธุรกิจของคนเชื้อชาติเดียวกันนั้นมีส่วนสำคัญในการช่วยให้พวกเขาลดความรู้สึกถูกเหยียดหยามจากคนอเมริกันได้ (Friedman Kasaba, 2000)

สำหรับประเด็นเรื่องทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) นั้น มีแรงงานอพยพหญิงจำนวนไม่น้อยที่สามารถใช้ทุนทางเศรษฐกิจมาเป็นเครื่องมือในการสร้างกิจการของตนเองได้ ซึ่งแง่มุมเรื่องผู้หญิงอพยพกับการเป็นเจ้าของกิจการมักถูกละเลยจากแวดวงวิชาการเนื่องจากมองว่าการเป็นเจ้าของกิจการนั้นเป็นเรื่องของผู้ชายมากกว่า (Ahl, 2006; Mirchandani, 1999) สำหรับผู้หญิงที่อพยพมาจากต่างถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือทำงานที่ได้รายได้ต่ำแล้ว เรื่องของการทำธุรกิจหรือเป็นเจ้าของกิจการสักอย่างจึงเป็นเรื่องที่ดูเป็นไปได้อย่างยาก อย่างไรก็ตาม ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่าแรงงานหญิงข้ามชาติแต่ละคนมักจะประสบกับอุปสรรคปัญหามากมายประการเมื่อพวกเขาอพยพมาตั้งถิ่นฐานในอีกประเทศหนึ่ง เช่น กฎระเบียบของรัฐ การเหยียดเชื้อชาติ การเลือกปฏิบัติและการกดขี่จากนายจ้างหรือจากพลเมืองเจ้าของประเทศ ดังนั้น พวกเขาจึงต้องแสวงหาวิธีการที่จะรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งการเป็นเจ้าของกิจการก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ผู้หญิงอพยพหลายคนใช้ในการต่อสู้กับปัญหาเหล่านั้น

การเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นผู้ประกอบการคือรูปแบบหนึ่งของกลยุทธ์ของการเอาตัวรอดของคนเมื่อไม่มีทางเลือกอื่นให้เลือก (Morokvasic, 1993) งานศึกษาหลายชิ้นได้นำเสนอว่าเจ้าของกิจการขนาดเล็กคือ บุคคลที่ทำงานหนักเพื่อที่จะรักษาความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองเอาไว้ โดยอาจกล่าวได้ว่าความคิดที่ต้องการเป็นอิสระนั้นสามารถทำให้ผู้คนเลือกที่จะทำธุรกิจของตนเองหรือเป็นเจ้านายของตนเองได้ นอกจากนี้การเป็นผู้ประกอบการยังเป็นหนทางที่ทำให้บุคคลที่ในความเป็นจริงแล้วขาดคุณสมบัติบางประการได้มีโอกาสยกสถานะตนเองไปเป็นชนชั้นกลางได้ (Auster, & Aldrich, 1984, p.44; Morales, 2009, p.122; Mushaben, 2006, p.204) สำหรับแรงงานหญิงข้ามชาติแล้ว การเป็นเจ้าของกิจการไม่ได้เป็นเพียงอีกหนทางในการเพิ่มรายได้ให้กับพวกเขาเองเท่านั้น แต่ยังหมายถึงวิธีการที่พวกเขาเลือกใช้ทุนประเภทต่าง ๆ ที่พวกเขามีอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยอคติทางเชื้อชาติและอคติทางเพศ (Westwood, & Bhachu, 1988) เพราะการเป็นเจ้าของกิจการนั้นเป็นเรื่องของกระบวนการต่อรอง การปรับตัวในพื้นที่ใหม่ของผู้หญิงที่เกี่ยวข้อง (Oliveira, 2007)

อาจกล่าวได้ว่าทุนประเภทต่าง ๆ ที่ติดตัวพวกเขามาหรือถูกสร้างขึ้นใหม่เหล่านี้เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ทำให้แรงงานหญิงเหล่านี้สามารถที่จะเอาชีวิตรอดและมีชีวิตที่ดีขึ้นได้ในประเทศปลายทาง แม้ว่าพวกเขามักจะถูกกีดกันออกจากสังคมของประเทศปลายทางและมักจะเข้าไม่ถึงบริการทางสังคมต่าง ๆ ที่รัฐบาลของประเทศปลายทางจัดให้ อย่างไรก็ตาม เราไม่สามารถอ่านประสบการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาติจากหลากหลายภูมิภาคทั่วโลกในระนาบเดียวกันได้ทั้งหมดหรือเหมารวมว่าพวกเขาจะสามารถต่อรองหรือปรับตัวกับสถานการณ์ที่เผชิญได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเบื้องหลังทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของพวกเขาเหล่านั้นล้วนมีความแตกต่างกัน รวมถึงทุนชนิดต่าง ๆ ที่แต่ละคนสะสมและนำมาใช้ในประเทศปลายทางก็มีความแตกต่างกันด้วย เป็นผลให้กลยุทธ์ที่พวกเขาเลือกใช้ในการต่อรองและการปรับตัวกับสถานการณ์ในประเทศปลายทางนั้นมีความแตกต่างกันไป แต่ก็สามารถกล่าวได้ว่าแรงงานหญิง

ข้ามชาติค่าแรงต่ำนั้นต่างพยายามหาวิธีการรับมือกับสถานการณ์และปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดให้ได้ ซึ่งพวกเขาก็อาจไปถึงขั้นของการพัฒนาตนเองและยกระดับสถานภาพของตนเองได้หากมีปัจจัยภายนอกสนับสนุน

บทสรุป

บทความนี้เป็นการสำรวจองค์ความรู้เกี่ยวกับมโนทัศน์เพศสถานะของแรงงานหญิงข้ามชาติในภาคการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งในทวีปอเมริกาเหนือ ยุโรป และในเอเชีย โดยผู้หญิงเหล่านี้ส่วนใหญ่เดินทางจากประเทศกำลังพัฒนาหรือประเทศที่ยากจนกว่าประเทศปลายทาง งานเหล่านี้เป็นการศึกษาของนักวิชาการที่มองเห็นบริบทในลักษณะเฉพาะเจาะจงของแรงงานหญิงข้ามชาติที่แตกต่างจากแรงงานชายและพยายามอธิบายประสบการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาติด้วยมโนทัศน์เพศสถานะ ข้อค้นพบที่ได้คือ สิ่งที่แรงงานหญิงอพยพจากหลากหลายมุมโลกต่างมีเหมือนกันคือความมุ่งหวังในการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในประเทศปลายทาง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้และคุณภาพชีวิต หรือแม้แต่ต้องการยกระดับสถานภาพของตนเองภายในครอบครัว เพราะแนวคิดเพศสถานะที่ประกอบสร้างผ่านระบบชายเป็นใหญ่สร้างสถานภาพที่เป็นรองผู้ชายให้กับพวกเขา และสิ่งที่พวกเขาต้องเผชิญในประเทศปลายทางคืออคติทางเพศและทางเชื้อชาติจากเจ้าของประเทศ แม้ในหลายประเทศจะมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติบนฐานของเพศควบคู่อยู่ แต่แนวคิดเพศสถานะที่ถูกปลูกฝังขัดเกลามาในตัวปัจเจกบุคคลหรือแม้แต่ผู้มีอำนาจในรัฐปลายทางก็เป็นสิ่งที่ทำให้พวกเขายังคงต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยตลอดทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต ทำให้พวกเขาต้องอาศัยกลยุทธ์และทุนประเภทต่าง ๆ ในการดิ้นรนต่อสู้และปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดและเพิ่มพลังอำนาจให้กับตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการต่อรองกับสมาชิกในครอบครัว การสร้างอัตลักษณ์ความเป็นลูกสาวที่ดี พี่สาวหรือน้องสาวที่ดี เป็นแม่หรือเป็นเมียที่ดีของตนเองให้เป็นที่รับรู้ สามารถสร้างพื้นที่ทางสังคมให้เกิดการยอมรับในประเทศปลายทางได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้พวกเขาจะสามารถปรับตัวและต่อรองกับบริบทใหม่ได้ แต่สิ่งที่ยังคงมีอิทธิพลต่อชีวิตแรงงานข้ามชาติอย่างพวกเขาอยู่ก็คือนโยบายและการปฏิบัติของรัฐปลายทาง หากว่าผู้มีอำนาจในการออกนโยบายไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามยังไม่สามารถทลายกำแพงที่ประกอบด้วยอคติทางเพศหรือยังคงมีวิธีคิดแบบชายเป็นใหญ่ก็จะส่งผลให้ชีวิตของแรงงานหญิงข้ามชาติอยู่ห่างไกลจากความเสมอภาคทางเพศ ถึงแม้จะมีหลายประเทศที่ให้การยอมรับแรงงานข้ามชาติในงานประเภทค่าตอบแทนต่ำที่ทำงานโดยถูกกฎหมาย แต่ก็ยังมีข้อจำกัดทางนโยบายหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตของแรงงานหญิงข้ามชาติ เช่น การละเลยความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของแรงงานหญิงผ่านการอบรมทักษะฝีมือแรงงาน การควบคุมการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรมของนายจ้าง การจัดสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ การคุ้มครองป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ประเด็นเหล่านี้เป็นสิ่งที่รัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐปลายทางควรต้องตระหนัก

บทความนี้จึงนำมาสู่สรุปและข้อเสนอแนะว่าหากรัฐทั้งต้นทางและปลายทางต้องการสร้างความเท่าเทียมทางเพศให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายข้อที่ 5 ของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ประเด็นของแรงงานข้ามชาติก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากคนกลุ่มนี้เป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศทั้งต้นทางและปลายทางในแง่ของการส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวที่ประเทศต้นทางและรับหน้าที่ทำงานต่าง ๆ ที่คนในประเทศปลายทางไม่ทำ เช่น งานบริการ งานบ้าน หรืองานกรรมกร โดยรัฐควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่

เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานข้ามชาติที่จะต้องมีความตระหนักในประเด็นเพศสภาวะ กล่าวคือ ประเทศต้นทางควรต้องมีนโยบายที่ส่งเสริมสถานภาพสตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนเรื่องการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ และคำแนะนำเกี่ยวกับการเดินทาง ทักษะด้านภาษา การอำนวยความสะดวกเรื่องการติดต่อประสานงาน การจัดการเอกสารต่าง ๆ การสนับสนุนส่งเสริมต้นทุนทางวัฒนธรรมสำหรับแรงงานหญิง ส่วนนโยบายของรัฐในประเทศปลายทางนั้นควรสนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานหญิงข้ามชาติด้วยการเอื้อให้พวกเธอสามารถสะสมทุนหลากหลายประเภทในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เช่น การสะสมทุนทางเศรษฐกิจผ่านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หรือการอนุญาตให้แรงงานหญิงสามารถเป็นเจ้าของกิจการเล็ก ๆ ที่อาศัยทุนทางวัฒนธรรมของตนเองได้ การสะสมทุนทางสังคมผ่านการเข้าร่วมเครือข่ายต่าง ๆ โดยที่รัฐไม่ปิดกั้นการรวมตัวทำกิจกรรมของแรงงานหญิงข้ามชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ รัฐควรมีนโยบายที่ตระหนักถึงความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของแรงงานหญิงข้ามชาติ อันเกี่ยวเนื่องกับเรื่องเพศสภาวะ เช่น การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ของแรงงานหญิง การคุ้มครองเรื่องการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ การตรวจสอบดูแลสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย การมีศูนย์รับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ของแรงงานหญิงที่สามารถเข้าถึงได้หลายช่องทางและมีเจ้าหน้าที่ที่มีความละเอียดอ่อนในประเด็นเพศสภาวะ หรือแม้แต่ในสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างเช่นการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รัฐก็ควรต้องมีนโยบายเร่งด่วนที่ดูแลคนกลุ่มนี้ด้วย เพราะที่ผ่านมามีรายงานว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานหญิงคือประชากรกลุ่มเปราะบางที่ถูกละเลย ไม่ได้รับความช่วยเหลือหรือการชดเชยอันสมควรจากรัฐเมื่อมีการล็อกดาวน์ในพื้นที่ (กนกวรรณ มีพรหม, และปวีณา หมู่อุบล, 2563; อภินันท์ กาวินชัย, 2564) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้น รัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรต้องทำการสำรวจหรือวิจัยปัญหาและความต้องการของแรงงานหญิงข้ามชาติอย่างจริงจังเพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่มีความครอบคลุมและเหมาะสม หรือสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ด้านเพศสภาวะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากเกิดขึ้นได้ก็จะเป็นอีกทางหนึ่งของการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและทำให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศตามเป้าหมายที่ 5 ของการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ มีพรหม, และปวีณา หมู่อบล. (2563). **เสียงสะท้อนของหญิงแรงงานข้ามชาติในไทย จากสถานการณ์โควิด 19**. สืบค้น เมษายน 22, 2565, จาก <https://www.tcijthai.com/news/2020/7/article/10693>.
- กิ่งแก้ว ทิศติง. (2553). **แม่ค้าไทใหญ่พลัดถิ่นกับการปรับเปลี่ยนสถานะทางสังคมในบริบทภาวะกำลัง** **เชิงโครงสร้างในเขตเมืองเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พีรดา ภูมิสวัสดิ์. (2563). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ**. เอกสารประกอบการประชุม **เชิงปฏิบัติการพัฒนากลไกศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมกิจการสตรี** **และสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์** วันที่ 29 มิถุนายน 2563, กรุงเทพฯ.
- รัชณี นิลจันทร์. (2563, กรกฎาคม - ธันวาคม). **กลยุทธ์ในการต่อรองสิทธิผ่านการสร้างพื้นที่ทางสังคมของแรงงาน** **ข้ามชาติอาชีพแม่บ้านในจังหวัดเชียงใหม่**. **วารสารจุดยืน**, 7(2), 35 - 59.
- สุรีย์พร พันพื้ง, และคณะ. (2548). **คนรับใช้ในบ้าน: แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง **แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด**.
- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. (2559). **บทสรุปและข้อเสนอแนะจากรายงานเรื่องตึกสูง ค่าแรงต่ำ: ประสพการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาติในภาคธุรกิจก่อสร้างไทย**. สืบค้น พฤษภาคม, 5, 2565, จาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/pressrelease/wcms_537940.pdf.
- อภิรักษ์ กาวิชัย. (2564). **การเข้าถึงหลักประกันสุขภาพและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติหญิงที่ได้รับ** **ผลกระทบจากโควิด-19**. สืบค้น เมษายน, 22, 2565, จาก http://www2.huso.tsu.ac.th/ncom/csd/csdful_pdf/c160.pdf.
- Ahl, H. (2006, September). **Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions**. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 30(5), 595 - 621.
- Andall, J. (2000). **Gender, Migration and Domestic Service: The Politics of Black Women in Italy**. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- Arnold, F., & Piampiti, S. (1984). **Female migration in Thailand**. In Fawcett, J. T., Khoo, Siew - Ean, & Smith, P.C. (eds.) **Women in the Cities of Asia: Migration and Urban Adaptation** (pp. 143 - 164). Colorado: West View Press, Inc.
- Auster, E., & Aldrich, H. (1984). **Small Business Vulnerability, Ethnic Enclaves and Ethnic Enterprise**. In Ward, R., & Jenkins, R. (eds.). **Ethnic Communities in Business** (pp. 39 - 54). Cambridge: Cambridge University Press.

- Ball, R., & Piper, N. (2002, November). Globalization and Regulation of Citizenship-Filipino Migrant Workers in Japan. **Political Geography**, 21(8), 1013 - 1034.
- Boissevain, J. (1984). Small Entrepreneurs in Contemporary Europe. In Ward, R., & Jenkins, R. (eds.). **Ethnic Communities in Business** (pp. 20 – 38). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1984). **Distinction: A Social Critique of The Judgement of Taste**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- _____. (1986). The Forms of Capital. In Richardson, J. G. (ed.). **Handbook of Theory and Research for The Sociology of Education** (pp. 241 – 258). New York; London: Greenwood Press.
- Brettell, C. B. (2008). Theorizing Migration in Anthropology. In Brettell, C. B., & Hollifield, J. (eds.). **Migration Theory: Talking Across Disciplines** (2nd ed) (pp. 113 – 160). New York and Oxon: Routledge.
- Brettell, C. B., & Hollifield, J. (2008). Introduction. In Brettell, C. B. & Hollifield, J. (eds.). **Migration Theory: Talking Across Disciplines** (2nd ed) (pp. 1 – 32). New York and Oxon: Routledge.
- Carling, J. (2005). Gender Dimensions of International Migration. **Global Migration Perspectives** (No.35). Switzerland: Global Commission on International Migration.
- Castles, S., & Miller, M. J. (2009). **The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World** (4th ed). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Chant, S., & Radcliffe, S. A. (1992). Migration and Development: The Importance of Gender. In Chant, S. (ed.). **Gender and Migration in Developing Countries** (pp. 1 – 29). London: Belhaven Press.
- Christou, A., & Kofman, E. (2022). Gender and Migration: An Introduction. **Gender and Migration. IMISCOE Research Series**. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-91971-9_1.
- Cornwall, A. (2007, February). Of Choice, Chance and Contingency: 'Career Strategies' and Tactics for Survival Among Yoruta Women Traders. **Social Anthropology / Anthropologie Sociale**, 15(1), 27 - 46.
- Dantas, J.A.R., Strauss, P., Cameron, R., & Rogers, C. (2020, March). Women Migrants in Western Australia: Case Studies of Resilience and Empowerment. **Sage Journals**, 50(1), 77 - 94.

- Eade, G., & Garbin, D. (2002). Changing Narratives of Violence, Struggle and Resistance: Bangladeshis and The Competition for Resources in The Global City. **Oxford Development Studies**, 30(2), 137 - 151.
- Ellis, F. (2003, December). A Livelihoods Approach to Migration and Poverty Reduction. **The Journal of Development of Studies**, 3(6), 1 - 21.
- Ellis, M., Conway, D., & Bailey, A. J. (1996, January). The Circular Migration of Puerto Rican Women: Towards A Gendered Explanation. **International Migration Quarterly Review**, 34(1), 31 - 64.
- Friedman Kasaba, K. (2000). Ethnic Networks in Women's Migration: A Comparative Study of Jewish and Italian Women in New York, 1870-1924. In KnÖrr, J., & Meier, B. (eds.). **Women and Migration: Anthropological Perspectives**. New York: St. Martin Press., 135 - 150.
- Gold, S. J. (2001, January). Gender, Class, and Network: Social Structure and Migration Pattern Among Transnational Israeli. **Global Networks**, 1(1), 57 - 78.
- Gruner-Domic, S. (2000). Strategic Narratives: Latin American Women as Social Actors of Their Biographies. In KnÖrr, J., & Meier, B. (eds.). **Women and Migration: Anthropological Perspectives**. New York: St. Martin Press, 249 - 266.
- Gulati, L. (2006). Asian Women Workers in International Labour Migration: A an Overview. In Agrawal, A. (ed.). **Migrant Women and Work**. New Delhi: SAGE Publications India Pvt Ltd., 46 - 72.
- He, Q., & Gerber, T.P. (2019, March). Origin - Country Culture, Migration Sequencing and Female Employment: Variations Among Immigrant Women in the United States. **International Migration Review**, 54(1), 233 - 261.
- Huang, N. C. (1984). The Migration of Rural Women to Taipei. In Fawcett, J. T., Khoo, Siew- Ean, & Smith, P.C. (eds.). **Women in The Cities of Asia: Migration and Urban Adaptation** (pp. 247 – 268). Colorado: West View Press, Inc.
- Hugo, G. (2004). International Migration in Southeast Asian Since World War II. In Ananta, A., & Arifin, E. N. (eds.). **International Migration in Southeast Asia** (pp. 28 – 70). Singapore: Utopia Press Pte Ltd.
- Jolly, S., & Reeves, H. (2005). **Gender and Migration: Overviewed Report**. Brighton: Institute of Development Studies.

- Kanal, M., & Rottman, S.B. (2021). Everyday Agency: Rethinking Refugee Women's Agency in Specific Cultural Contexts. **Frontiers in Psychology**, (12).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726729>.
- Kofman, E., Phizacklea, A., Raghuram, P., & Sales, R. (2000). **Gender and International Migration in Europe: Employment, Welfare and Politics**. London; New York: Routledge.
- Koser, K. (2007). **International Migration: A Very Short Introduction**. Oxford: Oxford University Press.
- Kribria, N. (1990, March). Power, Patriarchy, and Gender Conflict in The Vietnamese Immigrant Community. **Gender and Society**, 4(1), 9 - 24.
- Lee, S., & Piper, N. (2013). **Understanding Multiple Discrimination Against Labour Migrants in Asia**. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Lévy, F., & Lieber, M. (2008, December). Northern Chinese Women in Paris: The Illegal Immigration Prostitution Nexus. **Social Science Information**, 47(4), 629 - 642.
- Maggy L., C., Chan, A., Bradby, H., & Green, G. (2002, November – December). Chinese Migrant Women and Families in Britain. **Women's Studies International Forum**, 25(6), 607 - 618.
- Man, G. (2004, June – July). Gender, Work and Migration: Deskillling Chinese Immigrant Women in Canada. **Women's Studies International Forum**, 27(2), 135 - 148.
- Mill, M. B. (1997, February). Contesting The Margins of Modernity: Women, Migration, and Consumption in Thailand. **American Ethnologist**, 24(1), 37 - 61.
- Mirchandani, K. (1999, October). Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship. **Gender, Work and Organization**, 6(4), 224 - 235.
- Morales, A. (2009). A Woman's Place is on The Street: Purposes and Problems of Mexican American Women Entrepreneurs. In Butler, J. S., Morales, A., & Torres, D. L. (eds.). **An American Story: Mexican American Entrepreneurship & Wealth Creation**. USA: Purdue University Press, 99 - 125.
- Morokvasic, M. (1993, June). 'In and Out' of The Labour Market: Immigrant and Minority Women in Europe. **New Community**, 19(3), 459 - 483.
- Mushaben, J. M. (2006, August). Thinking Globally, Integrating Locally: Gender, Entrepreneurship and Urban Citizenship in Germany. **Citizenship Studies**, 10(2), 203 - 227.

- Oliveira, C. R. (2007). Understanding The Diversity of Immigrant Entrepreneurial Strategies. In Dana, L. P. (ed.). **Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship** (pp. 61 – 82). Cheltenham; Northampton: Edward Elgar.
- Paiewonsky, D. (2009). Feminization of International Labour Migration. **Gender, Migration and Development Series Working Paper 1**. Santo Domingo: United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW).
- Parreñas, R. S. (2001). **Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work**. California: Stanford University Press.
- Peleikis, A. (2000). Female Identities in A “Globalized Village”: A Case Study of South Lebanese Migration to West Africa. In KnÖrr, J., &Meier, B. (eds.). **Women and Migration: Anthropological Perspectives** (pp. 63 – 79). New York: St. Martin Press.
- Phizacklea, A. (1988). Entrepreneurship, Ethnicity, and Gender. In Westwood, S., & Bhachu, P. (eds.). **Enterprising Women: Ethnicity, Economy, and Gender Relations**. London: Routledge., 20 - 33.
- Piper, N. (2004, July). Gender and Migration Policies in Southeast and East Asia: Legal Protection and Sociocultural Empowerment of Unskilled Migrant Women. **Singapore Journal of Tropical Geography**, 25(5), 216 - 231.
- Piper, N. (2005). **Gender and Migration**. A Paper Prepared for The Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration.
- Radcliffe, S. A. (1986, May). Gender Relations, Peasant Livelihood Strategies and Migration: A Case Study from Cuzco, Peru. **Bulletin of Latin American Research**, 5(2), 29 - 47.
- Riaño, Y. (2005). Women on The Move to Europe: A Review of The Literature on Gender and Migration. In da Marroni, M.G., & Salgado, G. (eds). **Latin American Diaspora: Migration within a Globalized World**. Autonomous University of Puebla (Mexico) and Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (Japan), 207 - 239.
- Schultz, Wesley P., Unipan, John B., & Gamba, Raymond J. (2000, March). Acculturation and Ecological Worldview Among Latino Americans. **The Journal of Environmental Education**, 31(2), 22 - 27.
- Scott, J. C. (1985). **Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance**. New Haven and London: Yale University Press.

- Siddiqui, T. (2003). **Migration as A Livelihood Strategy of The Poor: The Bangladesh Case.** The Paper for presenting at the Regional Conference on Migration, Development and Pro-Poor Policy Choices in Asia. Dhaka, Bangladesh, June 22 - 24, 2003.
- Strauch, J. (1984). Women in Rural-Urban Circulation Networks: Implications for Social Structural Change. In Fawcett, J. T., Khoo, S., & Smith, P. C. (eds.) **Women in the Cities of Asia: Migration and Urban Adaptation.** Colorado: Westview Press, Inc., 60 - 77.
- Truong, T. D. (1996, March). Gender, International Migration and Social Reproduction: Implications for Theory, Policy, Research and Networking. **Asian and Pacific Migration Journal**, 5(1), 27 - 52.
- Trueba, H. T. (2002, November). Multiple Ethnic, Racial, and Cultural Identities in Action: From Marginality to A New Cultural Capital in Modern Society. **Journal of Latinos and Education**, 1(1), 7 - 28.
- United Nations. (2020). **International Migration 2020 Highlights.** Retrieve December, 22, 2021, from <https://www.un.org/en/desa/international-migration-2020-highlights>.
- Vertovec, S. (2003, September). Migration and Other Modes of Transnationalism: Towards Conceptual Cross-Fertilization. **International Migration Review**, 3(37), 641 - 665.
- Wee, V., & Sim, A. (2004). Transnational Networks in Female Labour Migration. In Ananta, A., & Arifin, E. N. (eds.). **International Migration in Southeast Asia.** Singapore: Utopia Press Pte Ltd.
- Westwood, S., & Bhachu, P. (1988). Introduction. In Westwood, S., & Bhachu, P. (eds.). **Enterprising Women: Ethnicity, Economy, and Gender Relations.** London: Routledge., 1 - 19.
- Willis, K., & Yeoh, B. (2000). Introduction. In Willis, K., & Yeoh, B. (eds.). **Gender and Migration.** UK; USA: Edward Elgar Publishing, Inc., xi - xxii.
- Wright, C. (1995). Gender Awareness in Migration Theory: Synthesizing Actor and Structure in Southern Africa. **Development and Change**, 26(4), 771 - 791.
- Yeoh, Brenda, S. A., & Huang, S. (1998, March). Negotiating Public Space: Strategies and Styles of Migrant Female Domestic Workers in Singapore. **Urban Studies**, 35(3), 583 - 602.
- _____. (2000, July – August). “Home” and “Away”: Foreign Domestic Workers and Negotiations of Diasporic Identity in Singapore. **Women's Studies International Forum**, 23(4), 413 - 429.

Zlotnik, H. (1995, June). Migration and The Family: The Female Perspective. **Asian and Pacific Migration Journal**, 4(2-3), 253 - 271.