

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการย้ายถิ่นข้ามชาติเป็นปัญหาที่นานาชาติให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆจนกลายเป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดนโยบายของหลายประเทศ จนมีการคาดการณ์กันว่าในศตวรรษที่ 21 นี้จะเป็นศตวรรษของการย้ายถิ่นข้ามชาติ ซึ่งปรากฏการณ์นี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยประเทศที่เกี่ยวข้องกับกระแสการย้ายถิ่นข้ามชาติแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ ประเทศต้นทาง (Countries of Origin) ประเทศปลายทาง (Countries of Destination) ประเทศที่เป็นทั้งประเทศส่งและรับ (Sending and Receiving Countries) และประเทศที่เป็นทางผ่านของผู้ย้ายถิ่น (Transit Countries) ในบริบทของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศทั้งในประชาคมโลกและในเอเชีย ประเทศไทยนับเป็นประเทศที่มีบทบาทพิเศษคือเป็นทั้งประเทศส่ง ประเทศรับ และประเทศทางผ่าน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546:1)

จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของประเทศไทยส่งผลให้ประเทศไทยมีความโดดเด่นทางเศรษฐกิจประเทศหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบกับกระแสของยุคโลกาภิวัตน์เป็นเหตุให้ประเทศไทยมีฐานะเป็นทั้งผู้นำเข้าและผู้ส่งออกแรงงานข้ามชาติ โดยในแต่ละปีมีจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งที่มีฝีมือและไร้ฝีมือหลั่งไหลเข้าประเทศ ขณะเดียวกันแรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีฝีมือได้เดินทางไปทำงานนอกประเทศเช่นกัน ภาวะการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นทุกปี สืบเนื่องมาจากสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานราคาถูกในประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันมีธุรกิจจำนวนมากในประเทศไทยที่ระบบการผลิตต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก จึงเป็นช่องทางสำคัญให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทนแรงงานไทย (พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, 2540:1-2)

แนวคิดทฤษฎีของกลุ่มนีโอคลาสสิก (Castle, 2540: 7) กล่าวว่า เศรษฐกิจมีความเคลื่อนไหวทางสังคมโดยตัวของมันเอง ในหลายประเทศที่มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติมักพบว่าแรงงานท้องถิ่นได้ขยับขึ้นไปเป็นแรงงานฝีมือและทำงานวิชาชีพ โดยจะมีแรงงานข้ามชาติจะถูกจ้างให้ทำงานที่คนท้องถิ่นไม่ยอมทำ ได้แก่งานที่มีลักษณะ 3D (3Ds) คือ สกปรก (Dirty) เสี่ยง (Dangerous) ลำบาก (Difficult) และกลายเป็นแรงงานหลักในสาขาเศรษฐกิจต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานของไทยในปัจจุบันที่พบว่า ภาวะขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

การผลิตนั้นยังคงเป็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะงานที่เป็นลักษณะของงาน กรรมกรที่ต้องอาศัยแรง หรืองานที่มีลักษณะ 3ส (3Ds) เพราะมักเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ ดังนั้นผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงหันไปพึ่งแรงงานข้ามชาติในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ซึ่งนอกจากค่าจ้างจะถูกกว่าแรงงานไทยแล้ว ยังไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องสวัสดิการต่างๆมากนัก

ดังนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 เป็นต้นมา รัฐบาลไทยได้ยอมรับการมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เนื่องจากภาคธุรกิจเอกชนได้มีการเจรจาขอให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ จึงทำให้ รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายแบบยืดหยุ่นผ่อนผันให้บุคคลที่มีสถานภาพเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายสามารถทำงานได้ชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐบาลกำหนด โดยการออกเป็นมติคณะรัฐมนตรี ประกาศการผ่อนผันและวางแนวทางการปฏิบัติการ อนุญาตให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในปี พ.ศ.2544 ในปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย 1,583,603 คน พิสูจน์สัญชาติและปรับเป็นแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย 631,773 คน และอยู่ระหว่างพิสูจน์สัญชาติ 951,830 คน (กระทรวงแรงงาน, 2555) จากการคาดการณ์จำนวนแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองในแต่ละปียังไม่มีตัวเลขที่แน่ชัด แต่คาดว่าจะสูงกว่าตัวเลขที่มาจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานอย่างมาก

นอกจากนี้ทางภาครัฐเองก็ได้ออกมาตรการต่างๆ มาช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ภายใต้การดำเนินการตามมาตรการ 2 มาตรการ ได้แก่ มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) และมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานนำเข้าแรงงานข้ามชาติ โดยเจรจาจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติกับประเทศคู่ภาคี (MOU: Memorandum of Understanding) โดยในขั้นต้น ได้เจรจากับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศคือ พม่า ลาว และกัมพูชา ตามหลักการในแง่กฎหมายแล้ว แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมายจะต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนดและสวัสดิการสังคมต่างๆเช่นเดียวกับแรงงานไทย ปัจจุบัน รัฐบาลในสมัยของนายกรัฐมนตรียิ่งลักษณ์ ชินวัตร ทำการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน ตามนโยบายที่ได้หาเสียงไว้ ก็ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติลี้ภัยไหลเข้ามายังประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วมักพบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ นั้น มักได้รับสิทธิตามกฎหมาย แต่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็กนั้น พบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างๆนั้นยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองได้ทั่วถึง

ตารางที่1 จำนวนการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ดำเนินการ	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
1. นายจ้างแจ้งความต้องการ	64,994	12,595	9,389	43,010
2. อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างด้าว	33,150	904	5,194	27,052
3. อนุญาตให้ทำงาน	28,695	553	5,081	23,061

ที่มา : กรมจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554

อย่างไรก็ตามการนำเข้าแรงงานข้ามชาติโดยช่องทางที่เป็นทางการมีค่าใช้จ่ายสูง ประกอบกับขั้นตอนกฎระเบียบต่างๆ ที่สลับซับซ้อนทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง นายจ้างไทยส่วนหนึ่งมักเลือกที่จะจ้างแรงงานที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายแทนเพราะสะดวกและถูกกว่า ทำให้เกิดการแพร่กระจายของขบวนการเครือข่ายใต้ดินที่ลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติข้ามพรมแดน ยกตัวอย่างเช่น ค่าใช้จ่ายในการนำแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศลาวเข้ามาผ่านกลไก MOU ว่าด้วยความร่วมมือการจ้างงานอยู่ระหว่าง 15,500 บาท (US\$484) ถึง 25,000 บาท (US\$781) และสำหรับแรงงานเขมรการนำเข้าจะมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ US\$600 ถึง US\$700 นอกจากนี้ จะใช้เวลาประมาณ 3 ถึง 6 เดือน จึงจะสามารถจัดหาคนงานมาจนกระทั่งได้เข้าทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าลักลอบนำเข้าประเทศไทยผ่านเครือข่ายใต้ดินจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ US\$100 สำหรับคนงานจากลาวหรือกัมพูชา สำหรับแรงงานจากพม่าจะเสียค่าใช้จ่ายระหว่าง US\$240-US\$550 โดยขึ้นอยู่กับจังหวัดปลายทางในไทย จึงทำให้นโยบายของภาครัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เท่าที่ควร (ประชา วสุประสาท, 2553)

อย่างไรก็ตามมีการคาดการณ์ว่าในอนาคต โดยเฉพาะหลังการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 ซึ่งจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรีระหว่างประเทศสมาชิก โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับตลาดโลก (ศูนย์ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2554) มีการคาดการณ์กันว่าจะมีแรงงานที่มีฝีมือระดับหัวกะทิของไทยไหลออกไปทำงานยังต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์มากขึ้น การเดินทางเข้าออกระหว่างประเทศในเขตประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะสะดวกขึ้น ซึ่งจะเป็นช่องทางสำคัญให้มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานแทนที่ โดยภาครัฐเองต้องมีแผนรองรับกับแรงงานข้ามชาติให้มากขึ้น เช่นเดียวกับเอกชนจะอาจประสบกับปัญหาแรงงานข้ามชาติมีการเลือกงาน เนื่องจากความต้องการแรงงานที่มากขึ้น นายจ้างจะมีการเพิ่มสวัสดิการเพื่อจูงใจ ซึ่งส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเพิ่มความนิยมไปทำในบริษัทเหล่านั้นมากขึ้น

จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจทั้งในระดับภาค และระดับประเทศ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ทำให้มีการพัฒนาสาธารณูปโภคในด้านต่างๆเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและการลงทุน จึงทำให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท โดยในปี 2552 มีจำนวนโรงงานมากถึง 3,016 โรงงาน (กองวิชาการและแผนงาน เมืองพัทยา, 2554)

ตารางที่2 จำนวนสถานประกอบอุตสาหกรรม จำนวนคนงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ.2553

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม	%	จำนวนคนงาน
1. อุตสาหกรรมกระดาษ	83	2.752	1,853
2. อุตสาหกรรมอาหาร	233	7.725	24,990
3. อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	15	0.497	353
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	58	1.923	5,749
5. อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	22	0.729	4,793
6. อุตสาหกรรมเครื่องหนัง	40	1.326	6,947
7. อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	192	6.366	6,927
8. อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน	87	2.885	7,816
9. อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	42	1.393	2,355
10. อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์	30	0.995	1,044
11. อุตสาหกรรมเคมี	78	2.586	5,775
12. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและผลิตภัณฑ์	30	0.995	1,788
13. อุตสาหกรรมยาง	59	1.956	6,586
14. อุตสาหกรรมพลาสติก	212	7.029	13,623
15. อุตสาหกรรมอลูมิเนียม	223	7.394	7,050
16. อุตสาหกรรมโลหะ	39	1.293	2,643
17. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ	377	12.5	23,345
18. อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล	153	5.073	8,905
19. อุตสาหกรรมไฟฟ้า	101	3.349	22,313
20. อุตสาหกรรมขนส่ง	213	7.062	7,604
21. อุตสาหกรรมอื่นๆ	729	24.171	18,357
รวม	3,016	100	180,816

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน เมืองพัทยา, 2554

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากที่สุดในจังหวัดชลบุรี 3 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมอโลหะ ตามลำดับ แต่หากพิจารณาจากจำนวนคนงานที่ใช้ในการประกอบการอุตสาหกรรมพบว่าแม้อุตสาหกรรมอาหารจะมีจำนวนสถานประกอบการมากเป็นลำดับ 2 แต่กลับมีการจ้างแรงงานมากที่สุดถึง 24,990 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมอาหารนั้นมีการพึ่งพาแรงงานมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ

จากการเพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมทำให้จังหวัดชลบุรีมีปริมาณความต้องการทางด้านแรงงานเพิ่มตามไปด้วย และสิ่งที่ตามมาคือเกิดการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นเป็นลำดับ แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงจำนวนแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างลึกแล้ว พบว่าแรงงานที่หลังไหลเข้าสู่ภาคการผลิตข้างต้นไม่ได้เป็นแรงงานสัญชาติไทยทั้งหมด แต่กลับเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ฯลฯ ที่มารับจ้างทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดระยอง ณ เดือนธันวาคม 2553 พบว่าในภาคตะวันออกมีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่จำนวนทั้งสิ้น 133,014 คน โดยจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่สุดถึง 58,487 คน คิดเป็นร้อยละ 43.97 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในภูมิภาค

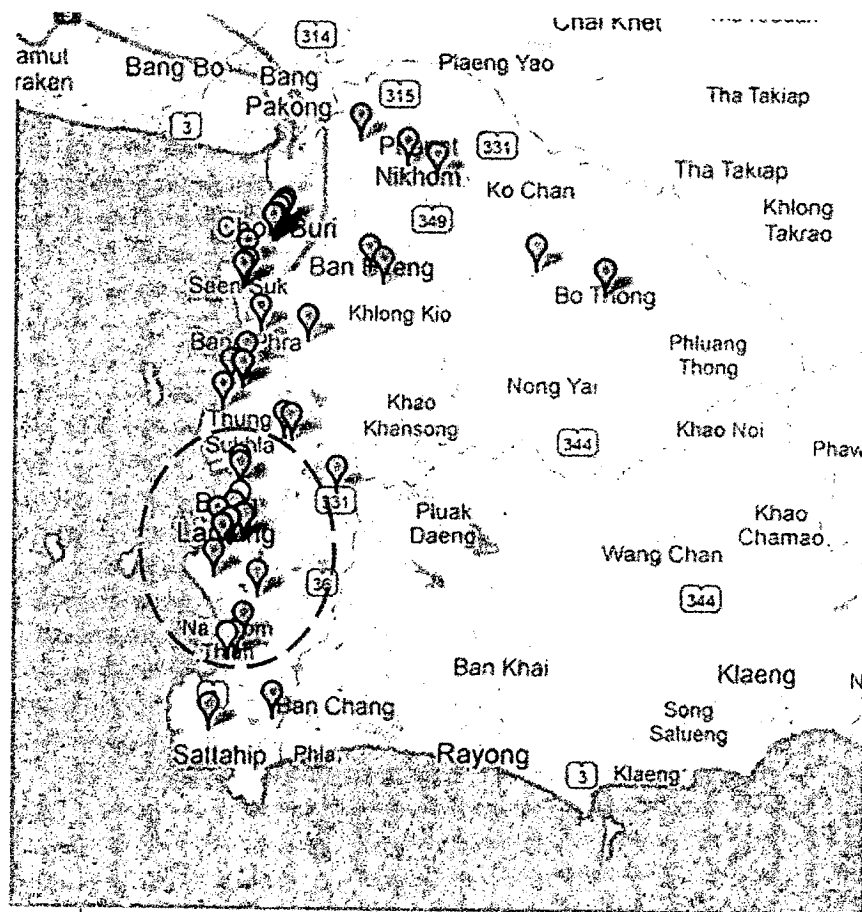
ตารางที่3 จำนวนแรงงานข้ามชาติในจังหวัดชลบุรี ณ ธันวาคม 2553

ประเภทคนต่างด้าว	จำนวน(คน)
☒ คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย	29,586
• ตลอดชีพ	442
• ทวีไป	3,541
• พิสูจน์สัญชาติ	19,059
• MOU นำเข้า	4,475
• ส่งเสริมการลงทุน	2,069
☒ คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย	28,901
• ชนกลุ่มน้อย/พื้นที่สูง	324
• ตามมติ ครม. (3 สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา)	28,577
รวม	58,487

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554

โรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งจัดเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมผลิตอาหารที่มีการพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ประกอบกับการที่โรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม ทำให้มีการจ้างและใช้งานแรงงานข้ามชาติจำนวนมากทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยที่แรงงานข้ามชาติที่ทำงานภายในโรงงานอาจได้รับหรือไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ภาพที่1 การกระจุกตัวของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งในเมืองพัทยา



ที่มา: <http://www2.diw.go.th/googlemaps/faccond.asp>, 2555

จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งมีการกระจุกตัวมากอยู่ที่บริเวณเมืองพัทยา และเมืองชลบุรีตามลำดับ เนื่องมาจากเป็นแหล่งชุมชนขนาดใหญ่ที่มีผู้คนอาศัยอยู่จำนวนมาก โดยเฉพาะบริเวณเมืองพัทยาซึ่งถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของประเทศ นอกจากนี้จะมีผู้คนอาศัยอยู่แล้วยังมีนักท่องเที่ยวจำนวนมากหลังไหลเข้ามาอย่างไม่ขาดสายตลอดทั้งปีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ จึงส่งผลให้ปริมาณการบริโภคน้ำแข็งสูงขึ้นตามไปด้วย เพื่อเป็นการรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เติบโตอย่างต่อเนื่องในเขตเมืองพัทยาทำให้มีการสร้างโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งจำนวนมากในบริเวณนี้เพื่อความสะดวกในการขนส่ง และรองรับความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อมีการย้ายถิ่นเกิดขึ้นสิ่งที่ตามมาคือการปรับตัว เพราะแรงงานข้ามชาติย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน การปรับตัวเป็นกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นเลือกปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยทางเลือกที่ผู้ย้ายถิ่นเลือกอาจมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มลดลงหรือหมดไป ซึ่งจะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมมากกว่าการถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยปฏิสัมพันธ์จะเกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล หากแรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวกับถิ่นปลายทางได้ ก็จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข และส่งผลดีต่อตัวธุรกิจเอง เนื่องจากธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานอยู่แล้ว ประกอบกับแรงงานไทยเองก็ไม่นิยมที่จะทำงานในลักษณะ 3Ds นี้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ โดยถ้าแรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวให้อยู่ในองค์กรได้ อัตราการเปลี่ยนงานก็จะลดลง เมื่อมีอัตราการเปลี่ยนงานลดลงก็สามารถที่จะฝึกฝนให้แรงงานกลายเป็นแรงงานที่มีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อความมั่นคงในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ถ้าแรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวได้ ปัญหาต่างๆที่จะตามมาก็จะน้อยลง เมื่อแรงงานข้ามชาติมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับท้องถิ่น ก็จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ในท้องถิ่น แต่ในทางกลับกันหากแรงงานข้ามชาติไม่สามารถปรับตัวได้ อาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมา ไม่ว่าจะเป็นการชุมนุมประท้วง การทะเลาะวิวาทเนื่องจากความไม่พอใจ หรือไม่เข้าใจกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การก่ออาชญากรรมได้ในที่สุด เมื่อแรงงานข้ามชาติไม่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับท้องถิ่นก็อาจก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่าง หรือตัดสินใจทำอะไรโดยไม่คำนึงถึงส่วนรวม เพราะเห็นว่าไม่ใช่เรื่องของตนเองได้ ดังที่ปรากฏเป็นข่าวให้เห็นตามหนังสือพิมพ์ ซึ่งไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตามแล้วแต่ ล้วนก่อให้เกิดผลเสียโดยเฉพาะในด้านความมั่นคง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวซึ่งถือเป็นรายได้หลักของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากระบวนการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่มาใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยใน 3 ด้าน คือด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมว่าเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อหาแนวทางที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถใช้ชีวิตอยู่ในประเทศปลายทางได้อย่างปกติสุข ได้รับสิทธิตามสมควร และ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆแก่ประเทศปลายทาง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด และกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เข้ามาในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษารูปแบบการปรับตัวในการดำรงชีวิตที่ตามมาจากการย้ายถิ่น ทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม

คำถามการวิจัย

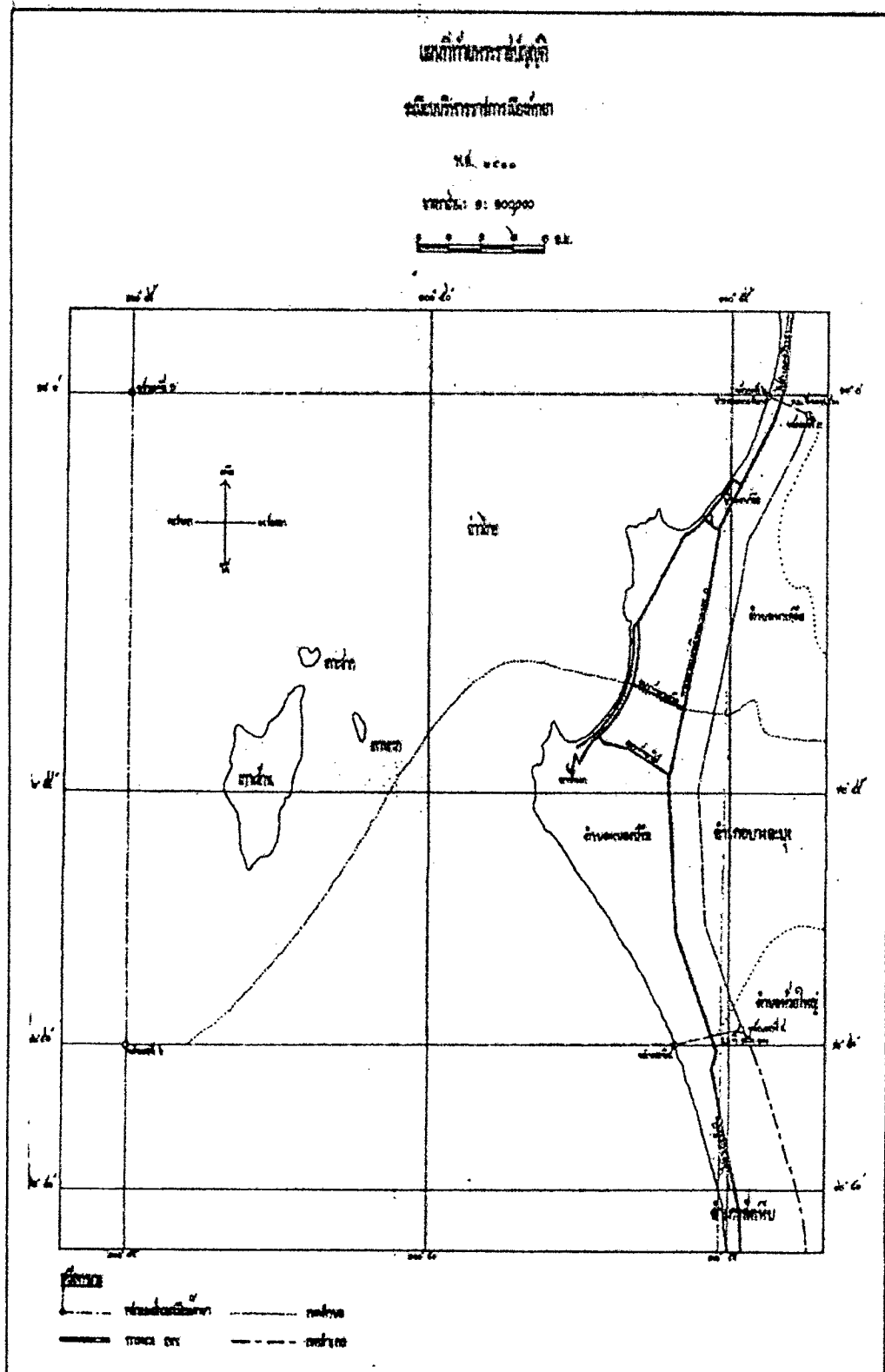
1. อะไรคือปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานกัมพูชาเลือกที่จะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย
2. กระบวนการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานกัมพูชามีรูปแบบอย่างไร
3. เมื่อมาถึงประเทศไทยแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชามีรูปแบบการปรับตัวในการดำเนินชีวิตทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างไรบ้าง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ศึกษา คือ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย 4 ตำบล คือ ตำบลนาเกลือ (หมู่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7) ตำบลหนองปรือ (หมู่ 5, 6, 9, 10, 11, 12 และ 13) ตำบลห้วยใหญ่ (หมู่ 4) ตำบลหนองปลาไหล (หมู่ 6, 7 และ 8)

ภาพที่2 แผนที่เมืองพัทยา



ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน เมืองพัทยา, 2554

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยได้แก่ แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ทำงานในเมืองไทยเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป โดยช่วงเวลาที่ทำการสัมภาษณ์นั้นได้ทำงานให้กับโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งซึ่งตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยหน่วยในการศึกษาครั้งนี้ให้หน่วยเป็นบุคคล

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานกัมพูชาในครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ.2555 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2556 โดยข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยตัวอย่างสะท้อนให้เห็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ.2545 จนถึงปัจจุบัน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษากระบวนการย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา และเน้นศึกษารูปแบบการปรับตัวในการใช้ชีวิตทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะการปรับตัวที่ดีจะช่วยลดความแตกต่างและความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สำหรับขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาในแต่ละมิติมีรายละเอียด ได้แก่

1. กระบวนการย้ายถิ่น

1.1 การตัดสินใจย้ายถิ่น ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ (ภาวะการว่างงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ) การเมือง (ความไม่สงบภายในประเทศ การถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบ การขาดเสถียรภาพทางการเมือง) สังคม (การถูกกีดกันทางเชื้อชาติ ศาสนา การแบ่งชั้นวรรณะ การปิดกั้นโอกาสทางสังคม) สิ่งแวดล้อม (ปัญหาภัยธรรมชาติ ความแห้งแล้ง มลภาวะ)

1.1.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศไทย ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ (การมีงานทำ รายได้ที่มีมากกว่า การขาดแคลนแรงงาน) การเมือง (เสถียรภาพทางการเมือง) สังคม (ความเสมอภาคทางสังคม การเปิดโอกาสที่มีมากกว่า) สิ่งแวดล้อม (ธรรมชาติอุดมสมบูรณ์)

1.2 ระหว่างการย้ายถิ่น โดยศึกษากระบวนการเดินทาง ว่าผู้ย้ายถิ่นมีการข้ามแดนอย่างไร มีเอกสารใดบ้างที่ใช้ในการข้ามแดน อุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญ รวมทั้งเครือข่ายใดบ้างที่คอยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง

2. รูปแบบการปรับตัวในการดำรงชีวิตเมื่อมาถึงประเทศปลายทางโดยศึกษาใน 3 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การหางานทำ การสร้างรายได้หลักและรายได้เสริม แบบแผนการใช้จ่าย และแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างรายได้และรายจ่าย
 - 2.2 ด้านสังคม ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนสัญชาติเดียวกันและคนต่างสัญชาติ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน การใช้ชีวิตในชุมชน
 - 2.3 ด้านวัฒนธรรม โดยศึกษาถึงวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง ได้แก่ การใช้ภาษา การแต่งกาย อาหาร ประเพณี และศาสนา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวตามความหมายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งหมายถึง แรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทย โดยอาจจะเข้ามาจากต่างประเทศหรือเกิดในประเทศไทยก็ได้

แรงงานกัมพูชา หมายถึง แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็ง เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิม

ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิลำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปในท้องถิ่นใหม่

รูปแบบการปรับตัว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัวของแรงงานกัมพูชาเมื่อเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

งานกรรมกร หมายถึง งานที่ต้องใช้แรงงานแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างหรือผลตอบแทน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา
2. ทราบถึงรูปแบบการปรับตัวในการดำเนินวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาใน 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม หลังจากเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่สนใจสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต