

การวิจัยเรื่อง แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ศึกษาสภาพความเป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาของแรงงานต่างด้าว ศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC⁺)

ผลการศึกษาในส่วนของแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ศึกษามีสัดส่วนเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน อายุระหว่าง 21 – 30 ปี มาจากประเทศพม่า มีสัญชาติไทยใหญ่ เคยเรียนหนังสือมาก่อน สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานคนไทยและนายจ้างเข้าใจ นับถือศาสนาพุทธ สมรสและมีบุตรหรือบุคคลที่ต้องดูแล 1 – 2 คน อาชีพเดิมคือเกษตรกรกรรม มีรายได้อยู่ระหว่าง 1,000 – 2,000 บาท เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อต้องการหาเงินให้ได้มากๆ จะได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เข้ามาจากพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อาชีพเดิมทำงานในสวนส้มหรือทำงานก่อสร้างแห่งอื่นมาก่อน ส่วนใหญ่ทำงานเป็นช่างปูนและกรรมกรหญิง คิดว่างานที่ตนเองทำไม่หนักและไม่เสี่ยงอันตราย ป้องกันตนเองโดยการสวมหมวก สวมถุงมือ และมีผ้าปิดจมูก โดยที่นายจ้างไม่ได้เป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลา 1 – 2 ชั่วโมง พอใจกับวันหยุดที่ได้รับแต่ยังไม่พอใจกับค่าจ้างที่ได้รับ แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายและมีเงินเก็บออม ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างคือที่พัก รถรับ – ส่ง และพาไปต่อใบอนุญาต ไม่มีปัญหาถูกเพื่อนแรงงานไทยรังเกียจ ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ แต่มีปัญหาค่าธรรมเนียมในการต่อใบอนุญาตแพ่ง จึงต้องการให้นายจ้างช่วยเหลือในการออกค่าใช้จ่ายให้ ต้องการให้หน่วยงานของรัฐช่วยลดค่าธรรมเนียมในการต่อใบอนุญาตหรือขยายระยะเวลาในการต่อใบอนุญาตจาก 1 ปี เป็น 2 – 3 ปี

สำหรับผลการศึกษาในส่วนของผู้ประกอบการ พบว่า สาเหตุที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะมีความอดทนขยันทำงาน ยินดีที่จะทำงานหนัก และหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย โดยให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุดคือวันแรงงานและเทศกาลสงกรานต์ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานเหมือนกัน มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันเล็กน้อย ค่าทำงานล่วงเวลาจะเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าแรงต่อชั่วโมง สวัสดิการที่แรงงานได้รับ ได้แก่ ที่พัก เงินล่วงเวลา รถรับ-ส่ง วันหยุดเทศกาล โบนัส เห็นด้วยกับการที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะจะทำให้ควบคุมแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึงและการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ครั้งละ 1 ปี เป็นช่วงเวลาที่ ไม่เหมาะสม ควรจะขยายเวลาเป็น 2 – 3 ปีต่อครั้ง ผู้ประกอบการทราบกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 1) การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานต้องได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้อง 2) มีการจำกัดพื้นที่การทำงาน หากไปทำงานนอกพื้นที่ ต้องขออนุญาตก่อนทุกครั้ง และ 3) นายจ้างต้องนำแรงงานต่างด้าวไปต่อใบอนุญาต ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบมากที่สุดคือ ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อยเมื่อนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่าสำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ขยายระยะเวลาการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จาก 1 ปี เป็น 2 – 3 ปี ลดขั้นตอนการขอต่อใบอนุญาตเพื่อความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีมาตรการต่างๆ ที่เข้มงวดเพื่อลดปัญหาการย้ายงานหรือการเปลี่ยนนายจ้างบ่อยของแรงงานต่างด้าว

The objective of this research of foreign labour in construction sectors in Chiang Mai is to seek of the main factors that have influence on foreign labour to migrate into Chiang Mai. It is to study their living standard in economic and social dimensions as well as problems of foreign labours. Also, an understanding of all regulations that relates to labour law and decision of employers in preferring foreign labours for construction sectors in Chiang Mai would be later discussed. The study instrument for data collection was questionnaire and the collected data was analyzed by SPSS for Windows.

On the foreign employee side, it was found that the number of foreign labour gender, male and female, had an equal portion with the age range from 21 – 30 years old. All of them came from Myanmar with the Thai ethnic and had a reasonable education background, which were able to sufficiently communicate with Thai colleagues and their employers. Their religions were Buddhist and most were married with 1-2 children. Their previous jobs were farmers with the average income of 1,000-2,000 baht per month. Their reasons to work in Chiang Mai were to generate more income for a better living standard. Moreover, it was convenient and inexpensive to come to work in Thailand. They all travelled through Fang District, Chiang Mai.

Before working in construction sector in Chiang Mai, they had formerly worked in agriculture sector, orange farms, or other city construction sector. Most of them were masons and women labour and thought that their works were neither hard nor dangerous to do by wearing their own gloves and marks to protect themselves. They were also satisfied with the 8 hours a day with 1-2 hours overtime and the holidays but not with the wages even though it was enough for their living standard and a little saving. The employers normally provided accommodation, daily transportation to the work site, and brought them to local immigration office to renew their work permit. The foreign labours could easily get along with Thai colleagues and Thai authority but they tended to have problem with their work permit renewal fee so they would like to give this responsibility to their employers. Otherwise, they would like the Thai authority to reduce the fee or extend the renewal period from 1 year to 2-3 years.

For the research results on the employer side, it was stated that the main reason that Thai employers preferred the foreign labours was their hard working and appreciation to their work. Moreover, the foreign labours were easy to recruit with the 8 hours a day work with only a national labour holiday and Songkran holidays. Although both foreign labours and Thai labours work for similar jobs with little difference in wages, the foreign labour's overtime was cheaper at 1.5 baht per hour comparing to Thai labour's. Thai employers provided work benefits as accommodations, overtime wages, a transportation between accommodation and work site, holidays, and bonus. They also agreed with the government to set up the foreign labour registration regulations because it would provide a better control on foreign labours. However, a new 2-3 year work permit time line would be more suitable than a current one year. They were, as well, fully aware of foreign labour law such as regulations and laws on recruitment, a work area regulation, and an employer's duty to bring foreign labour to renew their work permit. Nevertheless, the most common problem for employers was a turnover of foreign labour because of a difference in wages. They suggested that they would like to have a longer work permit time period from current one year to 2-3 year, a shorter process of renewal work permit to give a more convenience, short cut, and a stricter regulation on foreign labour changing employers.