

บทที่ 6

สรุปและวิเคราะห์ผลการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานไทใหญ่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการวิจัยภาคสนามโดยการออกสัมภาษณ์ แรงงานไทใหญ่ เจ้าหน้าที่ และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงเกี่ยวกับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 158 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีการใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะไม่เป็นมาตรฐาน (Unstructured or Unstandardized) เพื่อสอบถามสภาพปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในประเด็นที่ทำการศึกษา และใช้คำถามปลายเปิด เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ซึ่งคำถามนั้นแยกผู้ตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท เพื่อทดสอบความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานไทใหญ่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่ไม่ได้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (2) เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหาของกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในประเด็นดังกล่าว สามารถสรุปข้อมูลและผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 สรุปผลศึกษา

6.1.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานไทใหญ่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาวิจัยด้านข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 150 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 แรงงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 แรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.67 และแรงงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ กรรมกร / คนงาน มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67

6.1.1.1 ข้อมูลด้านวิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า แรงงานไทใหญ่ ส่วนใหญ่เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยและเข้ามายังในเขตพื้นที่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ด้วยวิธีการเดินเท้าออกมาจากเมืองที่ตนเองอาศัยอยู่ หากเป็นในบางพื้นที่พวกเขาสามารถอาศัยรถรับจ้างผ่านไปยังเมืองต่าง ๆ ในประเทศพม่าได้โดยไม่ต้องหลบซ่อน เพื่อเดินทางเข้ามายังบริเวณชายแดนที่มีเขตติดต่อกับประเทศไทย อาทิ อำเภอเชียงดาว อำเภอฝาง อำเภอแม่อาย และ อำเภอไชยปราการ ของจังหวัดเชียงใหม่ หรือผ่านเข้ามาทางชายแดนจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นต้น

6.1.1.2 ปัญหาที่เกิดจากการลักลอบเข้าเมือง

จากการศึกษาวิจัย พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะ พม่า ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่างๆ และกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปีมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้นจากข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยมีผู้ต้องขังชาวพม่าจำนวนมาก ปัจจุบันคาดว่าผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ยังไม่มาจดทะเบียนประมาณ 1 – 1.5 ล้านคน ครึ่งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงและเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าประเทศ ส่วนหนึ่งเข้ามาโดยอาศัยขบวนการนายหน้าผิดกฎหมายเป็นผู้นำพาเข้ามาทำงานในประเทศไทย หรืออาศัยเครือข่ายทางสังคมที่เป็นญาติหรือเพื่อนที่เคยทำงานมาก่อนแล้วชักชวนเข้ามา นายหน้าผิดกฎหมายมีทั้งคนไทยและคนพม่า โดยนายหน้าคนพม่าจะไปรับแรงงานพม่ามาจากหมู่บ้าน และพามาหานายหน้าคนไทยที่ชายแดน เข้ามาขายแรงงานในไทย มีมาตั้งแต่ 20 ปีก่อน ถึงแม้รัฐจะเอาจริงเอาจังกับการแก้ปัญหาดังกล่าวแต่ก็ไม่สามารถทำได้ทั่วถึง รูปแบบการลักลอบเข้าประเทศมีหลายช่องทางขึ้นอยู่กับจังหวัดต้นทาง เช่น จาก อ.ฝางจะลักลอบเข้ามากับรถชนฝักครั้งละ 30 – 40 คน โดยใช้แข่งวางเหลื่อมซ้อนกันเป็นโพรงและวางโปะทับด้วยผัก สำหรับค่านายหน้าขึ้นอยู่กับความใกล้ไกลของพื้นที่ปลายทาง เช่น มาถึงจังหวัดเชียงใหม่ จ่ายค่านายหน้าระหว่าง 2,000 – 4,000 บาท นอกจากมีขบวนการนำเข้าแล้วยังมีขบวนการนำกลับแรงงานต่างด้าวไปชายแดนเพื่อเยี่ยมญาติด้วย

6.1.1.3 ปัจจัยที่เป็นเหตุผลักดัน (Push Factors)

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทใหญ่เหล่านี้ส่วนใหญ่ พากันอพยพหนีภัยความเดือดร้อนมาจากประเทศพม่า ประกอบด้วย

1. ปัญหาด้านการเมือง ในพื้นที่ชายแดนพม่า ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้อิทธิพลของชนกลุ่มน้อย ที่เป็นกบฏต่อรัฐบาลพม่า กำลังกบฏชนกลุ่มน้อยเหล่านี้ได้อาศัยกำลังของชนกลุ่มน้อยเป็น

ฐานในการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งใช้เป็นหูเป็นตาคอยหาข่าวความเคลื่อนไหวของทหารพม่า แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทหารพม่าสามารถเข้าควบคุมหมู่บ้านได้ ก็มักจะสร้างความเดือดร้อนให้ชาวบ้าน จึงส่งผลให้ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้อพยพหนีความเดือดร้อนเข้ามายังฝั่งประเทศไทย

2. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในพื้นที่ชายแดนที่อยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายกบฏชนกลุ่มน้อย ซึ่งพอถึงฤดูแล้งของทุกปี รัฐบาลพม่าจะส่งกองกำลังทหารเข้ากวาดล้างจุดต่างๆ ที่เป็นที่ยึดมั่นสำคัญของกองกำลังฝ่ายกบฏ ในการสู้รบชาวบ้านที่อยู่ในบริเวณนั้นต้องได้รับความเดือดร้อนไปด้วย โดยกรณีเช่นนี้ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่ง ที่เห็นปัจจัยผลักดันให้ เกิดแรงงานต่างด้าวอพยพเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยกรณีตัวอย่าง เช่น

3. ในช่วงที่ประเทศไทยอยู่ในสภาวะของการขาดแคลนแรงงานนั้น เป็นช่วงที่ประจวบเหมาะกับการเกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ทางการเมืองและปมปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นในพม่าไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่ทางการพม่าได้มีความพยายามในการดำเนินนโยบายทำให้เป็นพม่า (Burmanization) โดยใช้กำลังปราบปรามกลุ่มชาติพันธุ์หรือชนกลุ่มน้อยด้วยการบังคับใช้แรงงานทาสและเกณฑ์เป็นลูกหาบ การยึดที่ดินทำกินของชาวบ้าน การตัดอาหาร การบังคับให้อพยพโยกย้ายถิ่นฐาน การปล้น เผาหมู่บ้าน การข่มขืน รวมถึงการกดขี่ด้วยรูปแบบต่างๆ อีกทั้งการดำเนินนโยบายการปกครองแบบสังคมนิยมตามวิถีพม่าที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวในการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของพม่า ทำให้ประชาชนภายในประเทศอยู่ในสภาวะขาดแคลนสินค้าเพื่อการบริโภคและอุปโภค เกิดวิกฤติข้าวขาดแคลนแพง (พรพิมล, 2548: 14-40) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวถือเป็นจุดผลักดันที่สำคัญอันส่งผลทำให้กลุ่มคนไทยใหญ่ ตัดสินใจข้ามพรมแดนมายังประเทศไทยและพลิกชีวิตของตนเองจากการเป็นพลเมืองพม่าสู่การเป็นแรงงานในประเทศไทย เพื่อชีวิตที่ดีกว่า

6.1.1.4 ปัจจัยที่เห็นเหตุชักจูง (Pull Factors) สาเหตุที่เป็นปัจจัยในการชักจูงให้แรงงานไทยใหญ่ อพยพเข้ามาสู่ประเทศไทยมีได้หลายประการ คือ

1. ความโอบอ้อมอารีของคนไทย กิตติศัพท์ของความโอบอ้อมอารีของคนไทยต่อคนต่างชาติ มีมาตั้งแต่สมัยโบราณ เช่น การอพยพเข้ามาพึ่งพาพระบรมโพธิสมภารของคนมอญ คนจีน คนญวน ในสมัยกรุงธนบุรีและสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้เป็นหลักฐานอย่างดีที่แสดงถึงความโอบอ้อมอารี อันเป็นลักษณะประจำชาติไทย เพราะฉะนั้นการที่คนไทยเป็นคนโอบอ้อมอารี ใจดีมีเมตตาให้การต้อนรับคนต่างชาติโดยไม่รังเกียจเคียดแค้น ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ชักจูงให้ประชากรจากประเทศเพื่อนบ้าน อพยพเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ความโอบอ้อมอารีของคนไทยเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า คนไทยมีนิสัยเอื้ออารี ไม่แสดงท่าทีรังเกียจ หรือดูถูก แรงงานไทใหญ่มากนัก เมื่อเทียบกับชนชาติอื่นๆ

2. สภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทย เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีอาณาเขตติดต่อกัน โดยเฉพาะกับประเทศพม่า มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า และมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งที่ชักจูงใจให้ บรรดาแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่า เดินทางข้ามแดนมาหางานทำเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในประเทศไทย

3. ความต้องการทางด้านแรงงาน สภาพเศรษฐกิจของไทยที่เติบโตสูงมากโดยเฉพาะในภาคก่อสร้าง จึงเกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก ทำให้นายทุนไทยบางส่วน ถึงกับจ้างแรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับตน ไปรับเอาพรรคพวกเพื่อนฝูงในพม่า เข้ามาทำงานด้วย

4. การผ่อนปรนของรัฐบาล การผ่อนปรนของรัฐบาลในทุกยุคทุกสมัย เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาสู่ประเทศไทย แม้จะไม่ใช่ว่าปัจจัยดึงดูดโดยตรง แต่ก็ส่งผลกระทบโดยอ้อม เพราะถ้าหากแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ที่กำลังเตรียมอพยพเข้ามายังประเทศไทย ได้ทราบข่าวในทำนองว่า เจ้าหน้าที่ไทย มีการลงโทษอย่างรุนแรงต่อผู้ลักลอบเข้าเมือง ก็จะเป็นเหตุทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ลังเลหรืออาจจะเปลี่ยนใจไม่ลักลอบเดินทางหลบหนีเข้ามายังประเทศไทย

6.2 กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

6.2.1 ข้อมูลด้านการถือบัตรแสดงตนของแรงงานไทใหญ่

จากการศึกษาปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานไทใหญ่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่มีแบบรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ทร38/1) จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33

6.2.2 ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทใหญ่กลุ่มเป้าหมายหลัก ซึ่งมีแบบรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ทร38/1) จำนวน 65 คน ยังสามารถจำแนกออกเป็นผู้ที่ถือใบอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพู) โดยส่วนใหญ่มีบัตรอนุญาตทำงาน กลุ่มบัตรหมดอายุ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70

6.2.3 กลุ่มที่ไม่เคยเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มแรงงานไทใหญ่กลุ่มที่ไม่เคยเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ จาก

ทั้งหมด 107 คน ในจำนวนนี้แยกออกได้ 86 คนที่ถือบัตรชนิดอื่นโดยไม่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยมีจำนวน 22 คน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ จากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานไทใหญ่เหล่านี้เป็นกลุ่มที่ไม่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ด้วยสาเหตุหลายประการด้วยกัน ดังนี้

สาเหตุที่ไม่เคยเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เพราะเป็นกลุ่มแรงงานหลบหนีเข้าเมืองกลุ่มที่มาที่หลังการขึ้นทะเบียนแรงงาน เดินทางเข้ามาในประเทศไทยและเข้ามาทำงาน โดยมีคนนำพาเข้ามายังจังหวัดเชียงใหม่ โดยเสียค่าใช้จ่ายให้กับคนนำพาเข้ามา เพราะคาดหวังว่ารัฐบาลไทยจะเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้ขึ้นทะเบียนในรอบใหม่อีกครั้ง และสามารถเข้าสู่กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานได้ รวมถึงจะสามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติในโอกาสต่อไปได้ นอกจากนั้นยังพบว่า แรงงานอีกบางส่วนที่มีความขัดแย้งกับรัฐบาลพม่า และไม่มั่นใจในความปลอดภัยของตนเอง หากเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ด้วยเหตุที่กระบวนการพิสูจน์สัญชาตินั้นแรงงานต้องเดินทางกลับไปพิสูจน์สัญชาติยังประเทศต้นทาง และกรณีของค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก หากเทียบจากรายได้ของแรงงานซึ่งทำให้แรงงานส่วนหนึ่งไม่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และนอกเหนือจากนั้นยังพบว่า แรงงานไทใหญ่ส่วนหนึ่งไม่มีความสนใจและไม่มีความต้องการที่จะเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยแรงงานบางส่วนมีโอกาสเข้าถึงในการถือบัตรแสดงตนในชนิดอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นบัตรที่ได้มาอย่างไม่ถูกต้องเช่นกรณีการสวมสิทธิ์ที่เป็นปัญหามาจากกระบวนการแสวงหาผลประโยชน์จากตัวแรงงาน รวมถึงบางส่วนไม่ยอมเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เพราะได้ไปดำเนินการลงทะเบียนไว้กับทางอำเภอเพื่อทำบัตรผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียน (บัตร 10 ปี) ซึ่งแรงงานเข้าใจว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่า และมีโอกาสพิสูจน์สถานะเป็นคนไทย และอยู่ในประเทศไทยได้นานกว่า

6.2.4 กลุ่มที่เคยแต่ไม่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มแรงงานไทใหญ่ที่เคยแต่ไม่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ จากการสัมภาษณ์ พบว่ามีจำนวน 24 รายด้วยกัน ที่เคยเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังพิสูจน์สัญชาติไม่สิ้นสุดกระบวนการ และยังไม่ได้รับพาสปอร์ต รวมถึงทำการขออนุญาตทำงานเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย จากสาเหตุหลายประการดังนี้

กลุ่มแรงงานที่เคยแต่ไม่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติผ่านบริษัทตัวแทนรับดำเนินการบางบริษัท แต่การไปพิสูจน์สัญชาติ เพื่อให้ประเทศเจ้าของสัญชาติของแรงงานต่างด้าวรับรองสัญชาติและออกหนังสือเดินทาง(พาสปอร์ต)ดังกล่าว มีกระบวนการมีขั้นตอน

ของระเบียบการบริหารแรงงานต่างด้าว ที่ขั้นตอนสุดท้ายจะต้องได้รับอนุญาตให้เดินทางไปพิสูจน์สัญชาติ เป็นหนังสือจากกองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลคนต่างด้าวตามกฎหมายเท่านั้น จึงจะเป็นการไปพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้อง และไม่ต้องถูกเพิกถอนเนื่องจากการลักลอบไปทำการพิสูจน์สัญชาติโดยข้ามขั้นตอนของกฎหมายก่อน อย่างเช่นที่มีบางบริษัทที่รับดำเนินการกระทำอยู่ในขณะนี้ ซึ่งจะมีทำให้การพิสูจน์สัญชาติและการได้รับหนังสือเดินทางดังกล่าวไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แม้จะได้รับหนังสือเดินทางและประทับวีซ่าและออกใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องถูกเพิกถอนได้ รวมถึงบางส่วนยื่นเรื่องไปนานแล้ว แต่ก็ยังไม่ถูกเรียกตัวให้ไปพิสูจน์สัญชาติในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากนายหน้ารับดำเนินการและบริษัทที่รับดำเนินการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้อง รวมถึงอีกกรณีหนึ่งคือความไม่เข้าใจของตัวแรงงาน เมื่อแรงงานไปยื่นเรื่องพิสูจน์สัญชาติแล้ว ในประเด็นของการตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในการตรวจสุขภาพนั้นจำนวนแรงงานที่ไปตรวจสุขภาพมีจำนวนมาก บางครั้งเลยเวลานัดตามคิวที่ระบุไว้ รวมถึงเลยกำหนดการที่ทางกรมการจัดหางานประกาศว่าจะหมดเขตวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ไปแล้ว ทำให้แรงงานส่วนนี้ไม่ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติต่อ โดยเกรงจะผิดกฎหมาย ซึ่งในความเป็นจริงแรงงานสามารถดำเนินการพิสูจน์สัญชาติได้แต่ไปโดยแสดงใบเสร็จการชำระเงิน เพียงแต่แรงงานไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ถูกต้อง

6.2.5 กลุ่มที่เคยและผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทยใหญ่ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 13 คน ซึ่งกลุ่มที่ได้รับพาสปอร์ตและได้รับการอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายเป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น พบปัญหาอยู่ดังนี้

ปัญหาที่พบในกระบวนการพิสูจน์สัญชาตินั้น ประเด็นในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติที่ไม่เท่ากัน บางคนจ่ายในราคาที่ต่ำสุดเพียง 4,800 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ต้องดำเนินการผ่านนายหน้า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานที่มาการศึกษา จึงสามารถเข้าไปดำเนินการติดต่อกับบริษัทที่รับดำเนินการด้วยตนเอง ส่วนรายในกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาส่วนใหญ่จะติดต่อผ่านนายหน้า ซึ่งมักจะมียาใช้จ่ายที่สูงกว่า ถึง 6,000 – 10,000 บาท เนื่องเพราะการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ของนายหน้าที่เข้ามาดำเนินการแทนในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ทั้งนี้เพราะการปล่อยปะละเลยของนายจ้างที่มอบหมายให้ตัวแทน หรือบุคคลภายนอก หรือนายหน้ามาดำเนินการแทน แต่สิ่งที่เกิดขึ้นกับแรงงานก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าความเป็นจริง บางรายก็ถูกหลอกให้ทำใบอนุญาต หรือบางบริษัทก็หักจากค่าจ้างของแรงงานเป็นจำนวนมาก ของเงินค่าจ้างแต่ละเดือน ทำให้แรงงานเป็นหนี้สินกันมากมาย ปกติก็ถูกเอารัด

เอาเปรียบอยู่แล้วจากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานซึ่งมีค่าใช้จ่ายซับซ้อน อีกทั้งเมื่อหลังจากการพิสูจน์สัญชาติเรียบร้อยแล้ว แรงงานต้องทำงานใช้หนี้ หรือถูกหักเงินจากค่าจ้างจนกว่าจะครบกำหนด เพราะในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติที่มีช่องว่างให้กับพวคนายหน้าเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่รู้จบรู้อัน

6.3 ข้อมูลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างที่มีแรงงานไทใหญ่ อยู่ในสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

6.3.1 สาเหตุที่นายจ้างผู้ประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทใหญ่ รวมถึงวิธีการได้มาซึ่งแรงงาน

ประเด็นในความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวไว้ในธุรกิจหรือกิจการของตนนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่ามีความจำเป็นที่จะต้องจ้างงานแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เพราะเนื่องด้วยธุรกิจหรือกิจการที่ทำนั้น หาแรงงานภายในประเทศที่เป็นคนไทยทำยากเนื่องด้วยเป็นงานที่หนัก รวมถึงคนไทยก็ขี้งานและเรียกร้องค่าจ้างที่สูง ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่ไม่ขี้งาน และค่าจ้างแรงงานก็ไม่สูงมากนัก ส่วนประเด็นในเรื่องของการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในธุรกิจหรือกิจการนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่กล่าวว่า แรงงานส่วนใหญ่เข้ามาทำงานโดยการแนะนำต่อกันมาจากเพื่อนของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในธุรกิจหรือกิจการของผู้ให้ข้อมูลอยู่ก่อนแล้ว

6.3.2 ข้อมูลการสัมภาษณ์นายจ้างผู้ประกอบการต่อปัญหากระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

การดำเนินการให้แรงงานเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น มักจะพบกับปัญหาค่าใช้จ่ายที่มีราคาสูงมาก และไม่เอื้อหรือไม่สนับสนุนใจให้นายจ้างบางส่วนนำแรงงานให้เข้าระบบที่ถูกต้อง รวมถึงเมื่อนำแรงงานเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องโดยเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากแล้ว แรงงานกลับหนีหรือลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน ทำให้นายจ้างต้องผิดหวังและเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งยังกล่าวถึงเรื่องการจะนำแรงงานเหล่านี้ให้เข้าระบบอย่างถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ตาม อย่างไรก็ตามก็ต้องจ่ายค่าเบี้ยบำนาญทางต่อหัวต่อเดือนอยู่แล้ว จึงไม่มุ่งใจให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวไปเข้าระบบให้ถูกต้อง

6.4 ข้อมูลการสัมภาษณ์ตัวแทนกลุ่มบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนรับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ตัวแทนบริษัทรับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีของกลุ่มที่ตกค้างจากกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมายของบริษัทรับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยให้ข้อมูลปัญหาการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติดังนี้

มีแรงงานจำนวนมากที่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติไม่ทันตามกำหนด เนื่องจากปัญหาเช่น กรณีแรงงานต่างด้าวดังกล่าวเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างในช่วงเวลาเดือนกุมภาพันธ์ 2553 เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานก็ไม่รับดำเนินการให้ แจ้งว่าไม่รับเรื่อง เพราะในกระบวนการพิสูจน์สัญชาตินั้น ข้อกำหนดของทางราชการก็คือแรงงานต้องมีนายจ้าง และเมื่อเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานไม่รับเรื่องในการดำเนินการเปลี่ยนนายจ้างให้ แรงงานจึงไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติได้ เป็นต้น ทั้งที่เป็นสิทธิของนายจ้างและแรงงานต่างด้าวในการขอลดทะเบียนเปลี่ยนแปลงการทำงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน รวมถึงปัญหาความไม่เข้าใจหรือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของนายจ้างและแรงงาน ในเรื่องของอายุขั้วใบอนุญาตทำงาน ซึ่งบางรายคิดว่าอายุของบัตรมีกำหนด 1 ปี นับจากวันที่ยื่นเรื่อง โดยส่วนหนึ่งคิดว่าบัตรของตน(แรงงาน) ยังไม่หมดอายุในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 จึงไม่ได้ดำเนินการยื่นเรื่องขึ้นทะเบียนต่อใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานเหล่านั้นเมื่อพ้นกำหนดในการไปแล้วจึงไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติได้

6.5 ข้อมูลสัมภาษณ์ตัวแทนเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานรัฐในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ตัวแทนเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานรัฐในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยให้ข้อมูลปัญหาการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติดังนี้

1. นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ เพราะเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายยุ่งยาก เสียเวลา เสียค่าใช้จ่าย ถูกจ้างเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้พาสปอร์ต และวิชา สามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทย จะเปลี่ยนนายจ้างบ่อย หลบหนีเข้าไปทำงานในเมืองชั้นใน และมีการต่อรองเรียกร้องสิทธิมากขึ้น

2. แรงงานต่างด้าวไม่ยอมเข้าสู่ระบบเพราะว่า เห็นว่าเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่ไม่มีใบต่างก็สามารถอยู่ในประเทศไทยและทำงานได้ อีกทั้งยังสามารถเปลี่ยนงานและเปลี่ยนนายจ้างได้ตามชอบ โดยไม่ต้องเสียเงินค่าธรรมเนียมในการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ค่าประกันการส่งกลับ และไม่ต้อง

เสียค่าประกันตรวจโรคและบัตรประกันสุขภาพ หากเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล ทางโรงพยาบาลก็รับรักษาให้ บางคนไม่มีเงินก็ไม่ต้องเสียเงินค่ารักษาพยาบาล

3. ได้รับแจ้งจากนายจ้างว่า แรงงานต่างด้าวที่ไม่ยอมเข้าสู่กระบวนการ เพราะได้ไปดำเนินการลงทะเบียนไว้กับทางอำเภอเพื่อทำบัตรผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียน ซึ่งแรงงานเข้าใจว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่า และมีโอกาสพิสูจน์สถานะเป็นคนไทย และอยู่ประเทศไทยได้นานกว่า

4. แรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มาจากภูมิลำเนา ไม่ต้องการไปพิสูจน์สัญชาติ เนื่องจากไม่ยอมรับในรัฐบาลพม่า และไม่ต้องการเป็นคนสัญชาติพม่า ประกอบกับนโยบายของรัฐบาล เมื่อพิสูจน์สัญชาติแล้วให้อยู่ในราชอาณาจักร เพื่อทำงานได้เพียง 4 ปี หลังจากนั้นต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง เมื่อครบกำหนด 3 ปี ถึงจะกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้ ซึ่งในความเป็นจริงแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องการอยู่ในประเทศไทยเป็นการถาวร หรือมากกว่า 4 ปี

6.6 ข้อมูลการสัมภาษณ์ตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)

ปัญหาในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติยังไม่สามารถครอบคลุมถึงแรงงานทุกกลุ่ม เนื่องจากยังมีแรงงานบางกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติได้ เหตุเพราะมีข้อจำกัดบางประการ เช่น การจะเข้าพิสูจน์สัญชาติได้ ก็ต้องผ่านการจดทะเบียนมาก่อน และการจดทะเบียนแรงงานที่ผ่านมากระบวนการจดทะเบียนแรงงาน มีขั้นตอนการจดทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อนต้องวิ่งประสานงานไม่รู้กี่หน่วยงาน

ในการพิสูจน์สัญชาติ หากครบกำหนดในการพิสูจน์สัญชาติไปแล้วนั้น แรงงานที่ไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติจะถูกผลักดันกลับประเทศต้นทางซึ่งในกระบวนการผลักดันส่งกลับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออกไปแล้ว แต่ก็ยังมีกลุ่มแรงงานเดิมที่ถูกผลักดัน รวมทั้งกลุ่มแรงงานใหม่ยังข้ามชายแดนเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์

6.7 อภิปรายผลศึกษา

6.7.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานไทใหญ่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาวิจัยด้านข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 150 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 แรงงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 แรงงานส่วนใหญ่อายุมีสถานภาพโสด มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.67 และแรงงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ กรรมกร / คนงาน มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67

แรงงานเหล่านี้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยการเป็นแรงงานในระดับล่าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภางค์ จันทวนิช และ Gasy Risser (2539 : 91) พิจารณาว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมนั้น เป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการอพยพระหว่างประเทศ โดยวิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานมีอยู่ 2 ระดับ คือระดับบน ซึ่งเป็นตลาดแรงงานที่มีตำแหน่งดีๆ มั่นคง ค่าจ้างสูง สภาพการทำงานดี และตลาดระดับล่างที่ให้งานไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย สภาพการทำงานอันตราย นายจ้างในประเทศผู้รับแรงงานมักต้องการ แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างนี้ เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ดังนั้น การอพยพแรงงานไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจของผู้อพยพเอง แต่เกิดจากความต้องการของตลาดแรงงานในระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไป นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวของผู้อพยพเอง คือภูมิหลังทางการศึกษา ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการทำงาน และเชื้อชาติ ผลจากแนวโน้มนี้ทำให้เกิดแรงงานของชนกลุ่มน้อยที่เป็นเชื้อชาติเดียวกัน ที่ทำงานอยู่กับนายจ้างเดียวกันอยู่กันเป็นกลุ่ม

6.7.1.1 ข้อมูลด้านวิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า แรงงานไทใหญ่ ส่วนใหญ่เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยและเข้ามาอยู่ในเขตพื้นที่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ด้วยวิธีการเดินเท้าออกมาจากเมืองที่ตนเองอาศัยอยู่ หากเป็นในบางพื้นที่พวกเขาสามารถอาศัยรับจ้างผ่านไปยังเมืองต่าง ๆ ในประเทศพม่าได้โดยไม่ต้องหลบซ่อน เพื่อเดินทางเข้ามายังบริเวณชายแดนที่มีเขตติดต่อกับประเทศไทย อาทิ อำเภอเชียงดาว อำเภอฝาง อำเภอแม่สาย และ อำเภอไชยปราการ ของจังหวัดเชียงใหม่ หรือผ่านเข้ามาทางชายแดนจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขจิตกัย บุรุษพัฒน์, 2538 พบว่า ชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่ามีวิถีชีวิตที่ลำบากเสมือนเป็นพลเมืองอันดับสองของพม่า ซึ่งการใช้ชีวิตอยู่ในพมานั้นไม่ได้รับการปฏิบัติดูแลอย่างดีเท่าเทียมกับพลเมืองพม่า จึงต้องแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าด้วยการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากการที่ประเทศไทยและพม่ามีชายแดนติดต่อกันเป็นระยะทางยาว ทำให้ง่ายต่อการเข้ามาสู่ประเทศไทย

6.7.1.2 ปัญหาที่เกิดจากการลักลอบเข้าเมือง

จากการศึกษาวิจัย พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะ พม่า ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่างๆ และกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละ

ละปีมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้นจากข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยมีผู้ต้องขังชาวพม่าจำนวนมาก ปัจจุบันคาดว่าผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ยังไม่มาจดทะเบียนประมาณ 1 – 1.5 ล้านคน ครั้งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงและเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าประเทศ ส่วนหนึ่งเข้ามาโดยอาศัยขบวนการนายหน้าผิดกฎหมายเป็นผู้นำพาเข้ามาทำงานในประเทศไทย หรืออาศัยเครือข่ายทางสังคมที่เป็นญาติหรือเพื่อนที่เคยทำงานมาก่อนแล้วชักชวนเข้ามา นายหน้าผิดกฎหมายมีทั้งคนไทยและคนพม่า โดยนายหน้าคนพม่าจะไปรับแรงงานพม่ามาจากหมู่บ้าน และพามาหานายหน้าคนไทยที่ชายแดน เข้ามาขายแรงงานในไทย มีมาตั้งแต่ 20 ปีก่อน ถึงแม้รัฐจะเอาจริงเอาจังกับการแก้ปัญหาดังกล่าวแต่ก็ไม่สามารถทำได้ทั่วถึง รูปแบบการลักลอบเข้าประเทศมีหลายช่องทางขึ้นอยู่กับจังหวัดต้นทาง เช่น จาก อ.ฝางจะลักลอบเข้ามาที่บรณผกครั้งละ 30 – 40 คน โดยใช้ขงววงเหลื่อมซ้อนกันเป็นโพรงและวางโปะทับด้วยผัก สำหรับค่านายหน้าขึ้นอยู่กับความใกล้เคียงของพื้นที่ปลายทาง เช่น มาถึงจังหวัดเชียงใหม่ จ่ายค่านายหน้าระหว่าง 2,000 – 4,000 บาท นอกจากมีขบวนการนำเข้ามาแล้วยังมีขบวนการนำกลับแรงงานต่างด้าวไปชายแดนเพื่อเยี่ยมญาติด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชัยโชค จุลศิริวงศ์, 2547 สภาพทางการเมืองและสังคมของพม่าที่มีปัญหาอย่างยิ่ง นับตั้งแต่รัฐบาลทหารพม่าเข้าทำการปกครองประเทศในระบอบสังคมนิยมแบบพม่า ซึ่งรัฐเข้าครอบครองควบคุมทุกกิจกรรมทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้ความเป็นอยู่ของประชาชนแร้นแค้น ความแตกต่างระหว่างพลเมืองสัญชาติต่าง ๆ ทวีความรุนแรงขึ้น ผู้ที่มีโชเป็นฝ่ายเดียวกับรัฐบาลก็ประสบกับความลำบากในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการประกอบการทำงานเพื่อดำรงชีวิต สวัสดิการทางสังคมที่รัฐมิได้เอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง ส่งผลให้พลเมืองพม่าที่ประกอบด้วยหลายหลายเชื้อชาติต้อง คดิรนเพื่อความเป็นอยู่ของตนเอง การลักลอบหนีออกนอกประเทศก็เป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าจะเป็นทาง เลือกที่ดีสำหรับพวกเขาในการลักลอบเข้ามาทางชายแดนประเทศไทย อย่างน้อยๆก็เป็นแหล่งที่พวกเขาจะสามารถหางานทำเพื่อแลกกับค่าจ้างแรงงานอันน้อยนิด แต่ก็มีค่ามากมายสำหรับการดำรงชีวิตที่ดีกว่าในประเทศของพวกเขา

6.7.1.3 ปัจจัยที่เป็นเหตุผลผลักดัน (Push Factors)

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทใหญ่เหล่านี้ส่วนใหญ่ พากันอพยพหนีภัยความเดือดร้อนมาจากประเทศพม่า ประกอบด้วย

1. ปัญหาด้านการเมือง ในพื้นที่ชายแดนพม่า ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้อิทธิพลของชนกลุ่มน้อย ที่เป็นกบฏต่อรัฐบาลพม่า กำลังกบฏชนกลุ่มน้อยเหล่านี้ได้อาศัยกำลังของชนกลุ่มน้อยเป็นฐานในการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งใช้เป็นหูเป็นตาคอยหาข่าวความเคลื่อนไหวของทหารพม่า แต่อย่างไร

ก็ตามเมื่อทหารพม่าสามารถเข้าควบคุมหมู่บ้านได้ ก็มักจะสร้างความเดือดร้อนให้ชาวบ้าน จึงส่งผลให้ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้อพยพหนีความเดือดร้อนเข้ามายังฝั่งประเทศไทย

2. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในพื้นที่ชายแดนที่อยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายกบฏชนกลุ่มน้อย ซึ่งพอถึงฤดูแล้งของทุกปี รัฐบาลพม่าจะส่งกองกำลังทหารเข้ากวาดล้างจุดต่างๆ ที่เป็นที่มั่นสำคัญของกองกำลังฝ่ายกบฏ ในการสู้รบชาวบ้านที่อยู่ในบริเวณนั้นต้องได้รับความเดือดร้อนไปด้วย โดยกรณีเช่นนี้ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่ง ที่เห็นปัจจัยผลักดันให้เกิดแรงงานต่างด้าวอพยพเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยกรณีตัวอย่าง เช่น

3. ในช่วงที่ประเทศไทยอยู่ในสถานะของการขาดแคลนแรงงานนั้น เป็นช่วงที่ประจวบเหมาะกับการเกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ทางการเมืองและปมปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นในพม่าไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่ทางการพม่าได้มีความพยายามในการดำเนินนโยบายทำให้เป็นพม่า (Burmanization) โดยใช้กำลังปราบปรามกลุ่มชาติพันธุ์หรือชนกลุ่มน้อยด้วยการบังคับใช้แรงงานทาสและเกณฑ์เป็นลูกหาบ การยึดที่ดินทำกินของชาวบ้าน การตัดอาหาร การบังคับให้อพยพโยกย้ายถิ่นฐาน การปล้น เผาหมู่บ้าน การข่มขืน รวมถึงการกดขี่ด้วยรูปแบบต่างๆ อีกทั้งการดำเนินนโยบายการปกครองแบบสังคมนิยมตามวิถีพม่าที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวในการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของพม่า ทำให้ประชาชนภายในประเทศอยู่ในสถานะขาดแคลนสินค้าเพื่อการบริโภคและอุปโภค เกิดวิกฤติข้าวขาดมากแพง (พรพิมล, 2548: 14-40) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวถือเป็นจุดผลักดันที่สำคัญอันส่งผลทำให้กลุ่มคนไทยใหญ่ ตัดสินใจข้ามพรมแดนมายังประเทศไทยและพลิกชีวิตของตนเองจากการเป็นพลเมืองพม่าสู่การเป็นแรงงานในประเทศไทย เพื่อชีวิตที่ดีกว่า

6.7.1.4 ปัจจัยที่เห็นเหตุชักจูง (Pull Factors) สาเหตุที่เป็นปัจจัยในการชักจูงให้แรงงานไทยใหญ่ อพยพเข้ามาสู่ประเทศไทยมีได้หลายประการ คือ

1. ความโอบอ้อมอารีของคนไทย กิตติศัพท์ของความโอบอ้อมอารีของคนไทยต่อคนต่างชาติ มีมาตั้งแต่สมัยโบราณ เช่น การอพยพเข้ามาพึ่งพาพระบรมโพธิสมภารของคนมอญ คนจีน คนญวน ในสมัยกรุงธนบุรีและสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้เป็นหลักฐานอย่างดีที่แสดงถึงความโอบอ้อมอารี อันเป็นลักษณะประจำชาติไทย เพราะฉะนั้นการที่คนไทยเป็นคนโอบอ้อมอารี ใจดีมีเมตตาให้การต้อนรับคนต่างชาติโดยไม่รังเกียจเคียดแค้น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ชักจูงให้ประชากรจากประเทศเพื่อนบ้าน อพยพเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ความโอบอ้อมอารีของคนไทยเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า คนไทยมีนิสัยเอื้ออารี ไม่แสดงท่าทีรังเกียจ หรือดูถูก แรงงานไทใหญ่มากนัก เมื่อเทียบกับชนชาติอื่นๆ

2. สภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทย เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีอาณาเขตติดต่อกัน โดยเฉพาะกับประเทศพม่า มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า และมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งที่ชักจูงใจให้ บรรดาแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่า เดินทางข้ามแดนมาหางานทำเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในประเทศไทย

3. ความต้องการทางด้านแรงงาน สภาพเศรษฐกิจของไทยที่เติบโตสูงมากโดยเฉพาะในภาคก่อสร้าง จึงเกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก ทำให้นายทุนไทยบางส่วน ถึงกับจ้างแรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับตน ไปรับเอาพรรคพวกเพื่อนฝูงในพม่า เข้ามาทำงานด้วย

4. การผ่อนปรนของรัฐบาล การผ่อนปรนของรัฐบาลในทุกยุคทุกสมัย เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาสู่ประเทศไทย แม้จะไม่ใช่ว่าปัจจัยดึงดูดโดยตรง แต่ก็ส่งผลกระทบโดยอ้อม เพราะถ้าหากแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ที่กำลังเตรียมอพยพเข้ามายังประเทศไทย ได้ทราบข่าวในทำนองว่า เจ้าหน้าที่ไทย มีการลงโทษอย่างรุนแรงต่อผู้ลักลอบเข้าเมือง ก็จะเป็นเหตุทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ลังเลหรืออาจจะเปลี่ยนใจไม่ลักลอบเดินทางหลบหนีเข้ามายังประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจรูญ สุภาศรี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานภาพทางสังคม-เศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานในด้านการก่อสร้างของเอกชน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความพอใจในการทำงานด้านการก่อสร้างในเขต อ.เมือง จ.เชียงใหม่ และมีความพอใจในการทำงานด้านการก่อสร้างของเอกชนระดับมาก แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความพึงพอใจในการอยู่ในสังคมขณะที่มาทำงานด้านก่อสร้างเอกชน อาจจะกล่าวได้ว่า นายจ้างให้ความเมตตา กรุณา ต่อลูกจ้าง และไม่เอารัดเอาเปรียบต่อลูกจ้าง มีการช่วยเหลือลูกจ้างอย่างทั่วถึง และสามารถติดต่อกับเพื่อนร่วมชาติได้อย่างอิสระ ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ และทำงานได้อย่างมีความสุขตามสถานภาพของตนเอง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยพึงพอใจในค่าตอบแทนที่นายจ้างให้ และได้รับสวัสดิการด้านน้ำ อาหาร และเครื่องอุปโภคบริโภค อย่างทั่วถึง นายจ้างมีส่วนทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในด้านการก่อสร้างมาก เนื่องจากนายจ้างไม่เอารัดเอาเปรียบและให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ เป็นอย่างดี

6.7.2 กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

6.7.2.1 ข้อมูลด้านการถือบัตรแสดงตนของแรงงานไทใหญ่

จากการศึกษาปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานไทใหญ่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่มีแบบรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ทร38/1) จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33

6.7.2.2 ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทใหญ่กลุ่มเป้าหมายหลัก ซึ่งมีแบบรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ทร38/1) จำนวน 65 คน ยังสามารถจำแนกออกเป็นผู้ที่ถือใบอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพู) โดยส่วนใหญ่มีบัตรอนุญาตทำงาน กลุ่มบัตรหมดอายุ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70

6.7.2.3 กลุ่มที่ไม่เคยเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มแรงงานไทใหญ่กลุ่มที่ไม่เคยเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ จากทั้งหมด 107 คน ในจำนวนนี้แยกออกได้ 86 คนที่ถือบัตรชนิดอื่นโดยไม่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยมีจำนวน 22 คน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ จากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานไทใหญ่เหล่านี้เป็นกลุ่มที่ไม่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ด้วยสาเหตุหลายประการด้วยกัน ดังนี้

สาเหตุที่ไม่เคยเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เพราะเป็นกลุ่มแรงงานหลบหนีเข้าเมืองกลุ่มที่มาที่หลังการขึ้นทะเบียนแรงงาน เดินทางเข้ามาในประเทศไทยและเข้ามาทำงาน โดยมีคนนำพาเข้ามายังจังหวัดเชียงใหม่ โดยเสียค่าใช้จ่ายให้กับคนนำพาเข้ามา เพราะคาดหวังว่ารัฐบาลไทยจะเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้ขึ้นทะเบียนในรอบใหม่อีกครั้ง และสามารถเข้าสู่กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานได้ รวมถึงจะสามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติในโอกาสต่อไปได้ นอกจากนั้นยังพบว่า แรงงานอีกบางส่วนที่มีความขัดแย้งกับรัฐบาลพม่า และไม่มั่นใจในความปลอดภัยของตนเอง หากเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ด้วยเหตุที่กระบวนการพิสูจน์สัญชาตินั้นแรงงานต้องเดินทางกลับไปพิสูจน์สัญชาติยังประเทศต้นทาง และกรณีของค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก หากเทียบจากรายได้ของแรงงานซึ่งทำให้แรงงานส่วนหนึ่งไม่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และนอกเหนือจากนั้นยังพบว่า แรงงานไทใหญ่ส่วนหนึ่งไม่มีความสนใจและไม่มีความต้องการที่จะเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยแรงงานบางส่วนมีโอกาสเข้าถึงในการถือบัตรแสดงตนในชนิดอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นบัตรที่ได้มาอย่างไม่ถูกต้องเช่นกรณีการสวมสิทธิ์ที่เป็นปัญหามาจากกระบวนการ

แสวงหาผลประโยชน์จากตัวแรงงาน รวมถึงบางส่วนไม่ยอมเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เพราะได้ไปดำเนินการลงทะเบียนไว้กับทางอำเภอเพื่อทำบัตรผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียน (บัตร 10 ปี) ซึ่งแรงงานเข้าใจว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่า และมีโอกาสพิสูจน์สถานะเป็นคนไทย และอยู่ในประเทศไทยได้นานกว่า

ข้อมูลนี้สอดคล้องกับข้อมูลของพันธ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร² ได้จำแนกประเภทของคนไร้สัญชาติในประเทศไทยตามสิทธิอยู่อาศัย ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน โดยจำแนกออกเป็น 3 ประเภทคือ

- 1) คนไร้สัญชาติที่มีสิทธิเข้าเมืองและมีสิทธิอาศัยในลักษณะถาวร
- 2) คนไร้สัญชาติที่มีสิทธิเข้าเมืองและมีสิทธิอาศัยในลักษณะชั่วคราว
- 3) คนไร้สัญชาติที่มีอาศัยในลักษณะชั่วคราว แต่ไม่ได้รับอนุญาตให้เป็นเข้าเมืองตามกฎหมาย

แม้ประเทศไทยจะมีความพยายามในการแก้ปัญหาคนไร้สัญชาติมาอย่างยาวนาน หากแต่ปัญหาคอนไร้สัญชาตินั้นถือเป็นปัญหาในระดับระหว่างประเทศ เนื่องจากคนไร้สัญชาติบางส่วนอพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว พม่า ฯลฯ ดังนั้นนอกจากการแก้ปัญหาโดยการขึ้นทะเบียนแรงงาน การพิสูจน์สัญชาติ และการพัฒนาระบบทะเบียนราษฎรแล้ว การคำนึงถึงการร่วมมือระหว่างประเทศของกลุ่มคนไร้รัฐที่อพยพเข้ามาก็เป็นเรื่องสำคัญที่ควรมีการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาในระยะยาวต่อไป

6.7.2.4 กลุ่มที่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติแต่กระบวนการยังไม่เสร็จสิ้น

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มแรงงานไทใหญ่กลุ่มที่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติแต่กระบวนการยังไม่เสร็จสิ้น จากการสัมภาษณ์ พบว่ามีจำนวน 24 รายด้วยกัน ที่เคยเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังพิสูจน์สัญชาติไม่สิ้นสุดกระบวนการ และยังไม่ได้รับพาสปอร์ต รวมถึงทำการขออนุญาตทำงานเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย จากสาเหตุหลายประการดังนี้

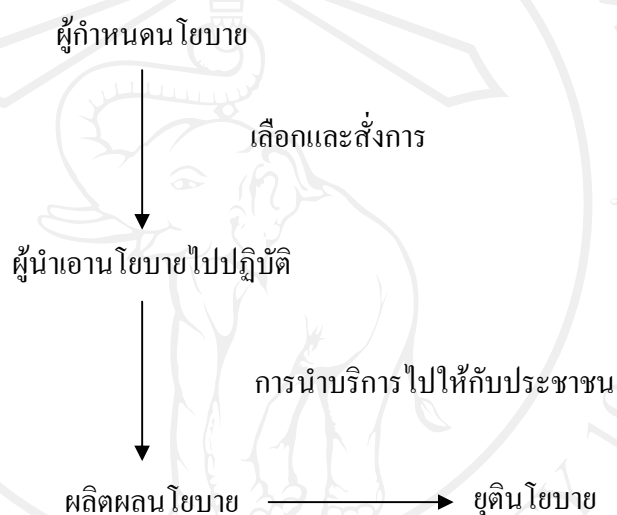
กลุ่มที่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติแต่กระบวนการยังไม่เสร็จสิ้นได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติผ่านบริษัทตัวแทนรับดำเนินการบางบริษัท แต่การไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อให้ประเทศเจ้าของสัญชาติของแรงงานต่างด้าวรับรองสัญชาติและออกหนังสือเดินทาง(พาสปอร์ต)ดังกล่าว มีกระบวนการมีขั้นตอนของระเบียบการบริหารแรงงานต่างด้าว ที่ขั้นตอนสุดท้ายจะต้องได้รับอนุญาต

² <http://www.archanwell.org/>

ให้เดินทางไปพิสูจน์สัญชาติ เป็นหนังสือจากกองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลคนต่างด้าวตามกฎหมายเท่านั้น จึงจะเป็นการไปพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องและไม่ต้องถูกเพิกถอนเนื่องจากมีการลักลอบไปทำการพิสูจน์สัญชาติโดยข้ามขั้นตอนของกฎหมายก่อน อย่างเช่นที่มีบางบริษัทที่รับดำเนินการกระทำอยู่ในขณะนี้ ซึ่งจะทำให้การพิสูจน์สัญชาติและการได้รับหนังสือเดินทางดังกล่าวไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แม้จะได้รับหนังสือเดินทางและประทับวีซ่าและออกใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องถูกเพิกถอนได้ รวมถึงบางส่วนยื่นเรื่องไปนานแล้ว แต่ก็ยังไม่ถูกเรียกตัวให้ไปพิสูจน์สัญชาติในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากนายหน้ารับดำเนินการและบริษัทที่รับดำเนินการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้อง รวมถึงอีกกรณีหนึ่งคือความไม่เข้าใจของตัวแรงงาน เมื่อแรงงานไปยื่นเรื่องพิสูจน์สัญชาติแล้ว ในประเด็นของการตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในการตรวจสุขภาพนั้นจำนวนแรงงานที่ไปตรวจสุขภาพมีจำนวนมาก บางครั้งเลยเวลานัดตามคิวที่ระบุไว้ รวมถึงเลยกำหนดการที่ทางกรมการจัดหางานประกาศว่าจะหมดเขตวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ไปแล้ว ทำให้แรงงานส่วนนี้ไม่ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติต่อ โดยเกรงจะผิดกฎหมาย ซึ่งในความเป็นจริงแรงงานสามารถดำเนินการพิสูจน์สัญชาติได้แต่ไปโดยแสดงใบเสร็จการชำระเงิน เพียงแต่แรงงานไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ถูกต้อง

ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการที่นโยบายของรัฐจะเกิดรูปธรรมได้ ต้องอาศัยกลไกของรัฐ เช่น กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐในการนำนโยบายไปปฏิบัติ กรณีนโยบายของรัฐบาลไทยก็เช่นเดียวกัน การแก้ไขแรงงานอพยพชาวพม่า จะประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นแนวคิดนี้จึงมีนักวิชาการทางการบริหารและรัฐศาสตร์ดั้งเดิม มองการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ ตามที่ R. Nakamura และ F. Smallwood (Nakamura and Smallwood, 1990) ได้สรุปเป็นภาพรวม ดังนี้



George Edward III (Edward, 1990) ได้ให้คำนิยามการนำเอานโยบายว่าเป็นขั้นตอนของนโยบาย ระหว่างการกำหนดกับผลต่อเนื่อง (Consequences) ของนโยบายที่จะมีผลกับประชาชนถ้านโยบายนั้น ๆ ไม่มีความเหมาะสม แนวทางที่เสนอมาเพื่อแก้ไขปัญหา ก็คงไม่สัมฤทธิ์ผล ไม่อาจแก้ไขปัญหาได้ อย่างเป็นไรก็ดี แม้แต่ นโยบายที่ถูกกำหนดมาเป็นอย่างดี แต่ถ้านำเอานโยบายนั้น ๆ ไปใช้ไม่มี ประสิทธิภาพพอ ก็ย่อมทำให้จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ไม่อาจบรรลุได้เช่นกัน

6.7.2.5 กลุ่มที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทใหญ่ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 13 คน ซึ่งกลุ่มที่ได้รับพาสปอร์ตและได้รับการอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายเป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น พบ ปัญหาอยู่ดังนี้

ปัญหาที่พบในกระบวนการพิสูจน์สัญชาตินั้น ประเด็นในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติที่ไม่เท่ากัน บางคนจ่ายในราคาต่ำสุดเพียง 4,800 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ต้องดำเนินการผ่านนายหน้า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานที่มาการศึกษา จึงสามารถเข้าไปดำเนินการติดต่อกับบริษัทที่รับดำเนินการด้วยตนเอง ส่วนรายงานกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาส่วนใหญ่จะติดต่อผ่านนายหน้า ซึ่งมักจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า ถึง 6,000 – 10,000 บาท เนื่องเพราะการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ของนายหน้าที่เข้ามาดำเนินการแทนในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ทั้งนี้เพราะการปล่อยปะละเลยของนายจ้างที่มอบหมายให้ตัวแทน หรือบุคคลภายนอก หรือ นายหน้ามาดำเนินการแทน แต่สิ่งที่เกิดขึ้นกับแรงงานก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าความเป็นจริง บางรายก็ถูกหลอกให้ทำใบอนุญาต หรือบางบริษัทก็หักจากค่าจ้างของแรงงานเป็นจำนวนมาก ของเงินค่าจ้างแต่ละเดือน ทำให้แรงงานเป็นหนี้สินกันมากมาย ปกติก็ถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่แล้วจากกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานซึ่งมีค่าใช้จ่ายซับซ้อน อีกทั้งเมื่อหลังจากการพิสูจน์สัญชาติเรียบร้อยแล้ว แรงงานต้องทำงานให้หนี้ หรือถูกหักเงินจากค่าจ้างจนกว่าจะครบกำหนด เพราะในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติที่มีช่องว่างให้กับพวกนายหน้าเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่รู้จบรู้สิ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคณะกรรมาธิการ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชาที่มีใบอนุญาตจำนวน 30 ราย จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ทำงานอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า แต่ไม่พบแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวและกัมพูชามาต่อใบอนุญาต แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการแต่ละแห่งเคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1-4 ครั้ง สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการที่งานที่ทำนั้นหมดโดยเฉพาะงานก่อสร้าง รองลงมางานนั้นเป็นงานที่ลำบากมาก เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงานค่าจ้างต่ำและนายจ้างคดโกงไม่ยอมจ่ายเงินเดือนจึงทำให้ต้องเปลี่ยนงาน อีกทั้งค่าจ้างและสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วย ในส่วนของค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้รับนั้นต่ำกว่าแรงงานไทย การแก้ไขปัญหามาจากการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว รัฐบาลจะต้องมีนโยบายและมาตรการในการให้สิทธิคุ้มครองสิทธิแรงงานและการป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงาน กำหนดบทลงโทษแก่นายจ้างที่กระทำการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างชัดเจน ตลอดจนบทลงโทษแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่หรือหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว ต้องดำเนินการอย่างเข้มงวดกับการกระทำของนายจ้างและเจ้าหน้าที่ที่มีขอบนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวประสบผลสำเร็จ รวมทั้งนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐจัดทำขึ้นต้องเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถตรวจสอบและดูแลแรงงานต่างด้าวได้อย่างทั่วถึง

6.7.3 ข้อมูลการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างที่มีแรงงานไทใหญ่ อยู่ในสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

6.7.3.1 สาเหตุที่นายจ้างผู้ประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทใหญ่ รวมถึงวิธีการได้มาซึ่งแรงงาน

ประเด็นในความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวไว้ในธุรกิจหรือกิจการของตนนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่ามีความจำเป็นที่จะต้องจ้างงานแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เพราะเนื่องด้วยธุรกิจหรือกิจการที่ทำนั้น หาแรงงานภายในประเทศที่เป็นคนไทยทำยากเนื่องด้วยเป็นงานที่หนัก รวมถึงคนไทยเกี่ยงงานและเรียกร้องค่าจ้างที่สูง ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่ไม่เกี่ยงงาน และค่าจ้างแรงงานก็ไม่สูงมากนัก ส่วนประเด็นในเรื่องของการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในธุรกิจหรือกิจการนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่กล่าวว่า แรงงานส่วนใหญ่เข้ามาทำงานโดยการแนะนำต่อกันมาจากเพื่อนของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในธุรกิจหรือกิจการของผู้ให้ข้อมูลอยู่ก่อนแล้ว

6.7.3.2 ข้อมูลการสัมภาษณ์นายจ้างผู้ประกอบการต่อปัญหากระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

การดำเนินการให้แรงงานเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น มักจะพบกับปัญหาค่าใช้จ่ายที่มีราคาสูงมาก และไม่เอื้อหรือไม่สนับสนุนใจให้นายจ้างบางส่วนนำแรงงานให้เข้าระบบที่ถูกต้อง รวมถึงเมื่อนำแรงงานเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องโดยเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากแล้ว แรงงานกลับหนีหรือลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน ทำให้นายจ้างต้องผิดหวังและเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งยังกล่าวถึงเรื่องการจะนำแรงงานเหล่านี้ให้เข้าระบบอย่างถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ตาม อย่างไรก็ตามจ่ายค่าเบี้ยบำนาญทางต่อหัวต่อเดือนอยู่แล้ว จึงไม่สนใจให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวไปเข้าระบบให้ถูกต้อง

6.7.4 ข้อมูลการสัมภาษณ์ตัวแทนกลุ่มบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนรับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ตัวแทนบริษัทรับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีของกลุ่มที่ตกค้างจากกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมายของบริษัทรับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยให้ข้อมูลปัญหาการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติดังนี้

มีแรงงานจำนวนมากที่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติไม่ทันตามกำหนด เนื่องด้วยปัญหาเช่นกรณีแรงงานต่างด้าวดังกล่าวเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างในช่วงเวลาเดือนกุมภาพันธ์ 2553 เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานก็ไม่รับดำเนินการให้ อ้างว่าไม่รับเรื่อง เพราะในกระบวนการพิสูจน์สัญชาตินั้น

ข้อกำหนดของทางราชการก็คือแรงงานต้องมีนายจ้าง และเมื่อเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานไม่รับเรื่องในการดำเนินการเปลี่ยนนายจ้างให้ แรงงานจึงไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติได้ เป็นต้น ทั้งที่เป็นสิทธิของนายจ้างและแรงงานต่างด้าวในการขอจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงการทำงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน รวมถึงปัญหาความไม่เข้าใจหรือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของนายจ้างและแรงงาน ในเรื่องของอายุขั้วใบอนุญาตทำงาน ซึ่งบางรายคิดว่าอายุของบัตรมีกำหนด 1 ปี นับจากวันที่ยื่นเรื่อง โดยส่วนหนึ่งคิดว่าบัตรของตน(แรงงาน) ยังไม่หมดอายุในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 จึงไม่ได้ดำเนินการยื่นเรื่องขึ้นทะเบียนต่อใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานเหล่านั้นเมื่อพ้นกำหนดในการไปแล้วจึงไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติได้

6.7.5 ข้อมูลสัมภาษณ์ตัวแทนเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานรัฐในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ตัวแทนเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานรัฐในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยให้ข้อมูลปัญหาการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติดังนี้

1. นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ เพราะเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายยุ่งยาก เสียเวลา เสียค่าใช้จ่าย ลูกจ้างเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้พาสปอร์ต และวีซ่า สามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทย จะเปลี่ยนนายจ้างบ่อย หลบหนีเข้าไปทำงานในเมืองชั้นใน และมีการต่อรองเรียกร้องสิทธิมากขึ้น
2. แรงงานต่างด้าวไม่ยอมเข้าสู่ระบบเพราะว่า เห็นว่าเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่ไม่มีใบต่างก็สามารถอยู่ในประเทศไทยและทำงานได้ อีกทั้งยังสามารถเปลี่ยนงานและเปลี่ยนนายจ้างได้ตามชอบ โดยไม่ต้องเสียเงินค่าธรรมเนียมในการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ค่าประกันการส่งกลับ และไม่ต้องเสียค่าประกันตรวจโรคและบัตรประกันสุขภาพ หากเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล ทางโรงพยาบาลก็รับรักษาให้ บางคนไม่มีเงินก็ไม่ต้องเสียเงินค่ารักษาพยาบาล
3. ได้รับแจ้งจากนายจ้างว่า แรงงานต่างด้าวที่ไม่ยอมเข้าสู่กระบวนการ เพราะได้ไปดำเนินการลงทะเบียนไว้กับทางอำเภอเพื่อทำบัตรผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียน ซึ่งแรงงานเข้าใจว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่า และมีโอกาสพิสูจน์สถานะเป็นคนไทย และอยู่ประเทศไทยได้นานกว่า
4. แรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มาจากภูมิลำเนา ไม่ต้องการไปพิสูจน์สัญชาติ เนื่องจากไม่ยอมรับในรัฐบาลพม่า และไม่ต้องการเป็นคนสัญชาติพม่า ประกอบกับนโยบายของรัฐบาล เมื่อพิสูจน์สัญชาติแล้วให้อยู่ในราชอาณาจักร เพื่อทำงานได้เพียง 4 ปี หลังจากนั้นต้อง

เดินทางกลับประเทศต้นทาง เมื่อครบกำหนด 3 ปี ถึงจะกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้ ซึ่งในความเป็นจริง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องการอยู่ในประเทศไทยเป็นการถาวร หรือมากกว่า 4 ปี

6.7.6 ข้อมูลการสัมภาษณ์ตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)

ปัญหาในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติยังไม่สามารถครอบคลุมถึงแรงงานทุกกลุ่ม เนื่องจากยังมีแรงงานบางกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติได้ เหตุเพราะมีข้อจำกัดบางประการ เช่น การจะเข้าพิสูจน์สัญชาติได้ ก็ต้องผ่านการจดทะเบียนมาก่อน และการจดทะเบียนแรงงานที่ผ่านมา กระบวนการจดทะเบียนแรงงาน มีขั้นตอนการจดทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อนต้องวิ่งประสานงานไม่รู้กี่หน่วยงาน

ในการพิสูจน์สัญชาติ หากครบกำหนดในการพิสูจน์สัญชาติไปแล้วนั้น แรงงานที่ไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติจะถูกผลักดันกลับประเทศต้นทางซึ่งในกระบวนการผลักดันส่งกลับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออกไปแล้ว แต่ก็ยังมีกลุ่มแรงงานเดิมที่ถูกผลักดัน รวมทั้งกลุ่มแรงงานใหม่ยังข้ามชายแดนเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวศ์ จันทวิช และ Gasy Risser (2539 : 91) พิจารณาว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมนั้น เป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการอพยพระหว่างประเทศ โดยวิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานมีอยู่ 2 ระดับ คือระดับบน ซึ่งเป็นตลาดแรงงานที่มีตำแหน่งดี มั่นคง ค่าจ้างสูง สภาพการทำงานดี และตลาดระดับล่างที่ให้งานไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย สภาพการทำงานอันตราย นายจ้างในประเทศผู้รับแรงงานมักต้องการ แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างนี้ เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ดังนั้น การอพยพแรงงานไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจของผู้อพยพเอง แต่เกิดจากความ ต้องการของตลาดแรงงานในระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไป นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวของผู้อพยพเอง คือภูมิหลังทางการศึกษา ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการทำงาน และเชื้อชาติ ผลจากแนวโน้มนี้ทำให้เกิดแรงงานของชนกลุ่มน้อยที่เป็นเชื้อชาติเดียวกัน ที่ทำงานอยู่กับ นายจ้างเดียวกันอยู่กันเป็นกลุ่ม

จากการศึกษาปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานไทใหญ่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่แสดงให้เห็นว่า กระบวนการดังกล่าวยังมีจุดอ่อนที่ทำให้การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการบริหารจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

6.7.7 ปัญหาและจุดอ่อนของกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

6.7.7.1 กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ มีปัญหาที่คล้ายคลึงกับกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงาน คือ การพิสูจน์สัญชาติไม่ได้ทำให้เกิดคุณค่าหรือคุณประโยชน์เชิงรายได้ เชิงคุณภาพชีวิตและสิทธิมนุษยชน ที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เสียไป ของแรงงานที่เป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะในมุมมองของ นายจ้างที่เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้กับตัวแรงงานต่างด้าว เช่น

- เมื่อขึ้นทะเบียนมีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แรงงานเปลี่ยนนายจ้างไม่ได้ เปลี่ยนย่านพื้นที่ทำงานไม่ได้ ถึงแม้จะได้รับการอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่บางครั้งก็ยังถูกจับ ถูกปรับ ถูกปรับไถในรูปแบบต่างๆ

- ยังมีแรงงานอีกจำนวนมากที่แอบลักลอบทำงาน โดยมีความสะดวกในการเปลี่ยนย้ายนายจ้าง โดยที่คนเหล่านี้เป็นตัวอย่างให้แรงงานรายอื่นๆ ลักลอบทำตาม ด้วยเหตุเพราะรัฐไม่มีมาตรการในการจัดการที่เคร่งครัด และมีการแอบรับผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่ รวมถึงจำนวนเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามาดูแลจัดการมีไม่เพียงพอ

6.7.7.2 กระบวนการพิสูจน์สัญชาติมีค่าใช้จ่ายที่สูง หากเทียบกับรายได้ของแรงงาน โดยเฉพาะการดำเนินการผ่านบริษัทที่รับดำเนินการ ซึ่งมีกระบวนการนายหยาบแฉ่งเข้ามาหาผลประโยชน์จากกระบวนการดังกล่าว ที่แรงงานจะต้องจ่ายให้กับค่านายหน้า อีกทั้งในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติยังต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางในกรณีที่ต้องเดินทางไปพิสูจน์สัญชาติยังประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นภาระที่แรงงานต้องแบกรับ รวมถึงความไม่มั่นใจในความคุ้มครองสิทธิที่จะได้รับของแรงงาน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่แรงงานไม่ไปพิสูจน์สัญชาติ

6.8 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.8.1 รัฐควรจัดการแก้ไขปัญหาให้กับกลุ่มแรงงานที่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติไม่ได้ โดยเปิดรับให้ขึ้นทะเบียนไว้ก่อน เมื่อมีการจ้างงานให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมและเสียภาษีเงินได้ เช่นกับกลุ่มที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ แต่อาจจะมีความแตกต่างกันในรูปแบบ โดยการให้สิทธิประโยชน์และการเรียกเก็บอัตราภาษีนั้น ต้องเป็นไปในลักษณะจูงใจให้แรงงานเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติให้ได้ ในส่วนของแรงงานที่ไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติใดๆ ได้เลยนั้น รัฐควรมีมาตรการบรรเทาปัญหาสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ มากกว่าการที่จะผลักดันหรือส่งกลับประเทศต้นทาง ซึ่งไม่อาจพิสูจน์ทราบจุดหมายปลายทางในการผลักดันส่งกลับ รวมถึงคำนึงถึงความปลอดภัยในหลักของสิทธิมนุษยชน

6.8.2 ภาครัฐควรควบคุมบริษัทเอกชนที่ช่วยดำเนินการในการพิสูจน์สัญชาติให้กับนายจ้าง และแรงงานข้ามชาติ เพื่อป้องกันไม่ให้บริษัทเหล่านี้ได้แสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติโดยเรียกเก็บค่าบริการสูงเกินสมควร และภาครัฐควรบังคับให้บริษัทเอกชนเหล่านี้ต้องจดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน และควรจัดตั้งเครื่องมือในการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติในแง่ของการแสวงหาประโยชน์ว่างมาตรการในการป้องกันการสวมทะเบียน หรือสวมสิทธิ์ อย่างเคร่งครัด

6.8.3 กำหนดโควตาการอนุญาตจ้างแรงงานตามความเหมาะสมเป็นจริง โดยเฉพาะในอาชีพที่ขาดแคลน โดยมีมาตรการที่เข้มข้นในการจัดสรรโควตาตามความเป็นจริง และให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนการเลิกจ้างและการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ตามจำนวนโควตาเท่านั้น โดยแรงงานต่างด้าวที่ตกงาน จะอนุญาตให้หางานใหม่ให้ได้ในระยะเวลาหนึ่ง (หากหาไม่ได้ก็ให้มีมาตรการผลักดัน) โดยต้องทำงานกับนายจ้างที่มีโควตาเท่านั้น

6.8.4 ภาครัฐที่จะดำเนินการผลักดันและอำนวยความสะดวกให้รัฐบาลพม่ามาดำเนินการกระบวนการพิสูจน์สัญชาติในประเทศไทย มากกว่าการที่แรงงานเหล่านี้จะต้องเดินทางไปพิสูจน์สัญชาติยังแนวชายแดน เพื่อช่วยลดการใช้นายหน้าซึ่งขูดรีดแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยไม่จำเป็น และป้องกันการเป็นเหยื่อของกระบวนการการค้ามนุษย์เช่นเดียวกับการที่พวกเขาเดินทางไปยังชายแดนกับนายหน้าที่ไม่ได้รับการควบคุม และเพื่อที่จะเป็นการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงทำให้กระบวนการรวดเร็วยิ่งขึ้น

6.8.5 เนื่องจากการพิสูจน์สัญชาติแรงงานพม่าเกือบ 2 ล้านคนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยให้แล้วเสร็จนั้น ย่อมต้องใช้เวลาดำเนินการ รัฐบาลไทยควรดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติแต่ยังไม่แล้วเสร็จ สามารถได้รับสิทธิต่างๆเท่าเทียมกับผู้ที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติแล้ว หรืออย่างน้อยที่สุดได้รับสิทธิพื้นฐานบางประการเท่าที่รัฐพอจะจัดให้ได้

ซึ่งการกำหนดนโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับข้อบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ได้ออกอนุสัญญาเกี่ยวกับคนงานย้ายถิ่นไว้ดังนี้ (เอกสารประกอบการเรียนวิชาการบริหารแรงงาน 158722, 2547 : 6-9) ถึงแม้ขณะนี้ประเทศไทยยังไม่รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่ถ้าประเทศไทยสามารถดำเนินนโยบายดังกล่าวได้ ประเทศไทยจะได้รับการยอมรับในด้านสิทธิมนุษยดีขึ้นกว่าเดิม

มาตรฐานของคนงานย้ายถิ่นของ ILO จุดมุ่งหมายหลักก็เพื่อ “ความมั่นคงทางสังคม” โดยการสร้างระบบระหว่างประเทศเพื่อให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดย ILO ทำหน้าที่ 4 ประการ คือ

(1) ประเทศที่จ้างแรงงาน จะต้องให้ความร่วมมือกับประเทศที่ส่งแรงงาน เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่นเพื่อแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของประเทศที่ว่าจ้างจะต้องสร้างมาตรการระดับชาติขึ้นมาเพื่อควบคุมแรงงานย้ายถิ่นนอกระบบ (Clandestine) โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นสำคัญ

(2) การตัดสินใจในการย้ายถิ่น ทำนองเดียวกับการที่จะอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ทำงาน จะต้องเป็นการตัดสินใจภายใต้กรอบของเหตุและผล กล่าวคือ จะต้องทราบสถานะตลาดแรงงาน สภาพการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศที่ไปทำงาน

(3) ผลกระทบของการคุ้มครองแรงงานที่ย้ายเข้ามาทำงานที่มีต่อคนงานในท้องถิ่น

(4) คุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นไปให้ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบก่อน และขั้นต่อไปพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะต้องยกระดับค่าจ้าง (ต้นทุน) ที่จ่ายให้คนงานย้ายถิ่นให้เท่ากับคนงานของประเทศนั้น ๆ

6.9 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

6.9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้หรือนำไปขยายผลการศึกษาในระดับชาติ

6.9.1.1 ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในท้องถิ่นที่มีความหลากหลายของบริบททางการศึกษาได้

6.9.1.2 การศึกษาปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานไทใหญ่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาถึงสภาพปัญหาและผลกระทบที่มีต่อแรงงาน ซึ่งในการศึกษาพบว่ายังมีกลุ่มแรงงานที่ยังไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติได้เป็นจำนวนมาก การให้ความสำคัญต่อกลุ่มดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการพิสูจน์สัญชาติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.9.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

6.9.2.1 ควรศึกษากลุ่มคนอื่นๆที่มีความหลากหลายมากขึ้น เกี่ยวกับกรณีปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เช่นกลุ่มคนไร้รัฐ ภาวะไร้รัฐไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ขาดโอกาสที่จะได้รับการพิสูจน์สัญชาติ

6.9.2.2 การใช้เทคนิควิธีการวิจัย การเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และมีการใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะไม่เป็นมาตรฐาน (Unstructured or Unstandardized) ตลอดจนการใช้เทคนิคการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) และทำการวิเคราะห์ผล

โดยใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) เพื่อทำการยืนยันข้อมูล แต่การที่จะสามารถหาข้อค้นพบได้อย่างลึกซึ้งนั้น ผู้ที่สนใจควรที่จะออกแบบวิธีวิจัยขึ้นไปให้มีความละเอียดมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถเปิดมุมมองทางการวิจัยได้กว้างขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved