



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการที่ 1 เรื่อง พหุวัฒนธรรมอาเซียนในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์ : พลวัต การบริหารจัดการและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ กรณีศึกษาประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มรกต ไมยเออร์ และคณะ

โครงการย่อยนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดโครงการวิจัย

เรื่อง การเคลื่อนย้ายประชากรในอาเซียน : สังคมพหุวัฒนธรรม การปกป้องทางสังคม และระบบสุขภาพ (Human Mobility in ASEAN: Multicultural Society, Social Protection and Healthcare System)

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มรกต ไมยเออร์ และคณะ

พฤษภาคม 2562

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการที่ 1 เรื่อง พหุวัฒนธรรมอาเซียนในพื้นที่โลกออนไลน์และออนไลน์ : พลวัต การบริหารจัดการและ
สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ กรณีศึกษาประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย

คณะผู้วิจัย	สังกัด
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มรกต ไมยเออร์	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
2. อาจารย์วิมลสิริ	เหมทานนท์ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. นางสาวภัทราภรณ์	ภูบาล สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
4. นายสิทธิพร	เนตรนิมม สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดโครงการวิจัยการเคลื่อนย้ายประชากรในอาเซียน :

สังคมพหุวัฒนธรรม การปกป้องทางสังคม และระบบสุขภาพ

(Human Mobility in ASEAN: Multicultural Society, Social Protection and Healthcare System)

ภายใต้โครงการวิจัยเครือข่ายพันธมิตรมหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัย กลุ่มวิจัยที่ 2:

การเคลื่อนย้ายของประชากรอาเซียนหลังการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2015

(Mobility of ASEAN People After AEC 2015)

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยนี้ศึกษาสถานการณ์ พลวัตของความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารจัดการ และสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียนอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายประชากรที่เป็นแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือจากภายในภูมิภาคอาเซียน โดยศึกษากรณีประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย ที่เกี่ยวเนื่องกับ social space หรือพื้นที่ทางสังคมทอออนไลน์และออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า ทั้งสามประเทศเริ่มต้นจากการบริหารแรงงานไร้ฝีมือแบบระยะสั้นและไม่มีแผนระยะยาว แต่ต่อมาหันมาให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการนำเข้าแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยเฉพาะในภาคส่วนงานที่พลเมืองของทั้งสามประเทศไม่ต้องการทำ แม้ว่าประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซียมีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน แต่แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านกลับอยู่ในภาวะที่ไม่เป็นที่ต้องการหรือได้รับการดูแล ซึ่งเกิดทั้งจากนโยบาย การเมืองภายในประเทศและแนวคิดชาตินิยม นโยบายการบริหารแรงงานของทั้งสามประเทศมีแนวโน้มของการให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับประเทศต้นทางมากขึ้นในการแก้ปัญหาแรงงาน และมีการให้ความสำคัญกับการให้ความรู้แก่แรงงานและการเพิ่มสวัสดิการให้กับแรงงาน แม้ว่านโยบายแรงงานของประเทศไทย มาเลเซียและสิงคโปร์มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับแรงงานด้านสิทธิและสวัสดิการ แต่ปัญหาเรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมยังเป็นปัญหาใหญ่ โดยโครงการวิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะทางนโยบายหลายประการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

Abstract

This research project studies the dynamism of everyday multiculturalism and multicultural competency of citizens and transnational workers in Malaysia, Singapore and Thailand. The results show that all three countries started with short-term policy for managing unskilled labor and later shifted towards introducing long-term plans. Thailand, Singapore and Malaysia need foreign labour, but migrants from neighboring countries are in an unwanted or disrespectful state. This phenomenon has been caused by domestic politics, nationalism and the logic of capitalism. As foreign labour is vital for economic development and for the substitution of domestic labour shortage, the three countries began to focus more on working with the countries of origin in solving labor problems. Moreover, they become more concerned with the issues of workers' rights and well-being. However, migrants still encounter with the issues of well-being, violation of rights, law enforcement, and the lack of multicultural competency among citizens of the three countries. The problems of migrants' living together with citizens in the multicultural societies of Malaysia, Singapore and Thailand have perpetuated overtime and the issues of multicultural competency among citizens and migrants persisted. The research project analyses the current dynamism of everyday multiculturalism in the context ASEAN human mobility and also offers several policy suggestions for solving such problems.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
1.2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
1.2.1 กลุ่มงานเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและพหุวัฒนธรรมนิยม	9
1.2.2 กลุ่มงานเกี่ยวกับเรื่องพื้นที่	10
1.2.3 ผลงานวิชาการกลุ่มสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่จริง และพื้นที่ เสมือนของอาเซียน กรณีศึกษาพม่า-ไทย.....	12
1.2.4 ทบทวนวรรณกรรมในฐานข้อมูลงานวิจัยของกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว) และฐานข้อมูล งานวิจัยของสำนักงานวิจัยแห่งชาติ	17
1.3 วัตถุประสงค์ของโครงการ.....	22
1.4 คำถามการวิจัย	22
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	23
1.6. ระเบียบวิธีวิจัย.....	25
1.6.1 ขั้นตอนเตรียมการ	25
1.6.2. การเก็บข้อมูล.....	25
1.6.3 การวิเคราะห์และตีความข้อมูล.....	28
1.6.4 การนำเสนอผลการวิจัยและข้อสรุป อภิปรายผล	29
1.7. ขอบเขตของการวิจัย.....	30
บทที่ 2 ประเทศมาเลเซีย.....	31
2.1 สังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซีย: ที่มาทางภูมิลักษณะและความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางชาติพันธุ์ในพื้นที่ เป็นชาติ.....	31
2.1.1 สังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียและความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ	33

2.2 พลวัตและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศมาเลเซีย	46
2.2.1. นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ได้รับเอกราชจนถึง 1980	50
2.2.2. นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ 1981-1996	52
2.2.3. นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ 1997 (หลังวิกฤติเศรษฐกิจ) ถึง ปัจจุบัน	55
2.2.4. ปัญหาปัจจุบันของการบริหารแรงงานข้ามชาติในมาเลเซีย	60
2.3. การย้ายถิ่นข้ามชาติกับพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์ออนไลน์ของประเทศ มาเลเซีย	62
2.3.1. พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน	62
2.3.2. พลเมืองมาเลเซีย : สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ เมืองกัวลาลัมเปอร์และพื้นที่ออนไลน์	64
2.3.3. แรงงานข้ามชาติจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซียกับพื้นที่พหุวัฒนธรรมและ สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ออฟไลน์และออนไลน์	81
2.3.4. แรงงานข้ามชาติและการสร้างพื้นที่ข้ามชาติในโลกออฟไลน์ของเมืองกัวลาลัมเปอร์	90
แรงงานจากประเทศไทย	95
2.3.5. พื้นที่ข้ามชาติออนไลน์ของแรงงานในบริษัทสังคมพหุวัฒนธรรมและการย้ายถิ่นข้ามชาติ ..	102
2.4 บทสรุป	102
บทที่ 3	107
ประเทศสิงคโปร์	107
3.1 บทนำ	107
3.2 สังคมพหุลักษณะสิงคโปร์: ที่มาและความสัมพันธ์เชิงอำนาจชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ	108
3.2.1 ที่มาทางภูมิลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรมของสิงคโปร์	108
3.3. แรงงานข้ามชาติ และชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์	112
3.3.1 แรงงานข้ามชาติ	112
3.3.2 ความรุนแรงอันเกิดจากการเมืองของความหลากหลายในสังคมพหุลักษณะของสิงคโปร์ ชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์	113
3.4 การเติบโตของเศรษฐกิจสิงคโปร์ กับแรงงานข้ามชาติ	114
3.4.1 ทศวรรษ 1960 (ค.ศ. 1961-1969) ยุคแรก ขับเคลื่อนความเป็นอุตสาหกรรมครั้งแรกใน สิงคโปร์	115
3.4.2 ทศวรรษ 1970 (ค.ศ. 1971-1979) จุดเริ่มต้นของการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ	115

3.4.3 ทศวรรษ 1980 (ค.ศ. 1981-1989) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สอง.....	117
3.4.4 ทศวรรษ 1990 (ค.ศ. 1991 - 1999) Emerging Criticisms of Singapore's Growth Model.....	118
3.4.5 ทศวรรษ 2000 (ค.ศ. 2001 - 2009) ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	118
3.4.6 ทศวรรษ 2010 (ค.ศ. 2011 - 2019).....	119
3.5 พลวัตและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศสิงคโปร์	119
3.5.1 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศสิงคโปร์	119
3.5.2 กฎหมายสำคัญของการบริหารแรงงานข้ามชาติของประเทศสิงคโปร์.....	121
3.6 การย้ายถิ่นข้ามชาติกับพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์ของประเทศสิงคโปร์	123
3.6.1 แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์	126
3.6.2 แรงงานฟิลิปปินส์ในประเทศสิงคโปร์.....	134
3.6.3 แรงงานเมียนมาในประเทศสิงคโปร์.....	138
3.7. พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์ของประเทศสิงคโปร์ในบริบทของการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน	140
3.7.1 พลเมืองสิงคโปร์ และการอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติในพหุสังคมสิงคโปร์	140
บทที่ 4 ประเทศไทย	143
4.1. สังคมพหุลักษณะไทย: ที่มาและความสัมพันธ์เชิงอำนาจชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ	143
4.1.1 ที่มาทางภูมิลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรมของไทย	143
4.1.2 สังคมพหุลักษณะไทย กับความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ	144
4.2 การเติบโตของเศรษฐกิจไทย กับแรงงานข้ามชาติ	151
4.2.1 การเติบโตทางเศรษฐกิจ และสถานะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติในไทยพ.ศ. 2487- 2540 ..	151
4.3 พลวัตและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย.....	164
4.3.1 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยตั้งแต่ช่วงพ.ศ. 2530-2561	164
4.3.2 รัฐบาลปัจจุบันกับนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2558-2560	166
4.3.3 กฎหมายสำคัญของการบริหารแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย.....	167
4.4 การย้ายถิ่นข้ามชาติกับพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์ของประเทศไทย	176

4.4.1	แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า และจีน ในประเทศไทย	176
4.4.2	พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์ของประเทศไทยในบริบทของการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน	181
บทที่ 5	บทสรุปและข้อเสนอแนะทางนโยบาย.....	223
5.1	บทสรุปการบริหารจัดการและนโยบายแรงงานของมาเลเซีย สิงคโปร์และประเทศไทยในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ.....	223
5.1.1	การบริหารจัดการและนโยบายแรงงานของมาเลเซีย	223
5.1.2	การบริหารจัดการและนโยบายแรงงานของประเทศสิงคโปร์.....	224
5.1.3	การบริหารจัดการและนโยบายแรงงานของประเทศไทย	225
5.1.4	ลักษณะร่วมและความแตกต่างของนโยบายและการบริหารแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ และไทย	226
5.2	การย้ายถิ่นข้ามชาติในอาเซียนและพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย มาเลเซียและสิงคโปร์.....	227
5.2.1	พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมประเทศมาเลเซีย ในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ	227
5.2.2	พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมประเทศสิงคโปร์ ในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ	230
5.2.3	พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมประเทศไทยบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ	233
5.3	ข้อเสนอแนะทางนโยบาย.....	236
5.3.1	ข้อเสนอแนะทางนโยบายเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน, การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติในอาเซียน	236
5.3.2	ข้อเสนอแนะทางนโยบายเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติในอาเซียน	238
บรรณานุกรม	240

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดง “Foreign workers and distribution by occupation (2016)” อ้างอิงจาก Hwok-Aun and Leng, 2018: 5.....	44
ตารางที่ 2.2: “Foreign workers and distribution by Sector, Labour Force Survey and National Employment Returns (2016)”	45
ตารางที่ 2.2 ประเด็นที่ได้รับการนำเสนอเป็นข่าว	74
ตารางที่ 3.1 แสดงประเภทธุรกิจและกลุ่มประเทศ	122
ตารางที่ 3.2 แสดงถึงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนโดยแบ่งตามประเภทของใบอนุญาต.....	123
ตารางที่ 4.1 ช่วงเวลาทางการเมือง นโยบาย และกฎหมายแรงงานในช่วงปีพ.ศ. 2487-2500.....	154
ตารางที่ 4.2 แสดงช่วงเวลาทางการเมือง นโยบาย และกฎหมายแรงงานในช่วงปีพ.ศ. 2500 – 2530....	157
ตารางที่ 4.3 แสดงช่วงเวลาทางการเมือง นโยบาย และกฎหมายแรงงานในช่วงปีพ.ศ. 2530 – 2540....	161

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 ประเด็นการศึกษาทางการเคลื่อนย้ายแรงงานกับพหุวัฒนธรรม ในฐานข้อมูล สกว.....	18
ภาพที่ 1.2 ประเด็นการศึกษาทางการเคลื่อนย้ายแรงงานกับพหุวัฒนธรรมในมาเลเซีย ในฐานข้อมูล สกว.....	19
ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดที่ 1 ด้านอาเซียน, การเคลื่อนย้าย, สังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุ วัฒนธรรม.....	23
ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดที่ 2 พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในโลกออฟไลน์และออนไลน์	24
ภาพที่ 2.1. Number of foreign work permit holders and employed persons (thousands)	43
ภาพที่ 3.1 Plan of Singapore, by Lieut. P. Jackson, 1822 Fig. 16 Singapore Streetscape, by J. T. Thomson, 1846	110
ภาพที่ 4.1 ตราสัญลักษณ์ของชุมชน.....	215
ภาพที่ 4.2 ภาพประกาศ และแบบฟอร์มสำหรับแรงงานที่ต้องการกลับประเทศ.....	218
ภาพที่ 4.3 ภาพประกาศ และแบบฟอร์มสำหรับแรงงานที่ต้องการกลับประเทศ.....	219

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ศึกษาสถานการณ์ พลวัตความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรม และสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียนอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายประชากรที่เป็นแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือจากภายในกลุ่มประเทศอาเซียนเอง โดยศึกษากรณีประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซียที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ทางสังคมและชีวิตทางสังคม ที่สะท้อนในระดับนโยบายและการจัดการของประเทศสมาชิกอาเซียนคือไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย และปรากฏในระดับของประสบการณ์พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันของผู้ย้ายถิ่นและพลเมืองประเทศปลายทางทั้งในโลกออฟไลน์และออนไลน์ เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทยและอาเซียน เพื่อการพัฒนาและสร้างเสริมสังคมที่มีความเท่าเทียมยั่งยืนและยุติธรรมตามหลักการของ Sustainable Development Goal (SDG)

ในโครงการวิจัยนี้ คำว่า “พหุวัฒนธรรม” หมายถึง ความคิดทัศนคติ ความสัมพันธ์ใน social space และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยใช้มุมมองของ multiculturalism ตามแนวทางพหุวัฒนธรรมศึกษา (Multicultural Studies) ที่ให้ความสำคัญกับประเด็นการเมืองทางสังคม (social politics) หรืออีกนัยหนึ่งเรียกว่า การเมืองของการยอมรับและการทำให้เป็นคนนอก (politics of inclusion/exclusion) ที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มคนที่เป็นคนส่วนใหญ่และกลุ่มคนส่วนน้อย ที่อาจเกิดในรูปแบบการต่อรอง การยอมรับ การจำกัด การกีดกัน ในเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางสังคมเศรษฐกิจที่ปรากฏในพื้นที่ที่เป็น social space ซึ่งในแง่นี้ ASEAN Studies ได้ช่วยเปิดมุมมองว่า politics of inclusion/exclusion นั้นสามารถเกิดใน social space ทั้งในระดับชีวิตประจำวัน และในพื้นที่ทางนโยบายของชาติและประชาคมระดับภูมิภาค

แนวคิด multiculturalism และ Multicultural Studies ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการย้ายถิ่น มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลเกิด politics of inclusion/exclusion ในสังคมใดสังคมหนึ่ง ไปพร้อมๆ กับวิเคราะห์รูปแบบและพลวัตของ the politics of inclusion/exclusion โดยแนวคิดนี้เสนอว่า การเกิด social and economic opportunities และการทำให้เกิด inclusion ของ minority เช่น แรงงานข้ามชาตินั้น จะนำไปสู่ประโยชน์ของทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศปลายทางเอง โดยเน้นว่าประเทศปลายทางได้ประโยชน์จากศักยภาพของแรงงานอย่างเต็มที่มากกว่าที่จะกีดกัน หรือ Exclude แรงงาน ดังนั้นแนวคิด Multiculturalism และ Multicultural Studies จึงเป็นการศึกษาที่มุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับการสร้างข้อเสนอทางนโยบายแก่ประเทศไทยและอาเซียน

Multiculturalism และ Multicultural Studies เชื่อมโยงกับแนวคิด transculturality ในแง่ที่ต่างเสนอว่า วัฒนธรรมไม่ได้หยุดนิ่งแต่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา Transculturality มาจากการ

นำเสนอของนักวิชาการ คือ Wolfgang Welsch (1999) “Transculturality – the Puzzling Form of Cultures Today”. In Mike Featherstone and Scott Lash (Eds.). *Spaces of Culture: City, Nation, World*. London: Sage, pp. 194-213. ซึ่งต่อมาได้รับการขานรับโดยนักวิชาการอื่น ๆ

แต่ *Multiculturalism* และ *Multicultural Studies* มีความแตกต่างจาก *transculturality* ในเรื่องของการเน้นเรื่อง *politics of inclusion/exclusion* ในขณะที่ *transculturality* มองความเปลี่ยนแปลงของตัววัฒนธรรมและเน้นถึงลักษณะความหลากหลายของวัฒนธรรม นอกจากนี้ *Multiculturalism* และ *Multicultural Studies* กลับมองว่า การพูดถึงวัฒนธรรมและความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่แตกต่างไปจากอัตลักษณ์และวัฒนธรรมพลเมืองของประเทศปลายทางนั้น อาจมองได้ว่าเป็นการเหยียดหรือใช้ประเด็นทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างการกดทับและการกีดกันทางชาติพันธุ์ (*racism*) (Phillips, 2007) พหุวัฒนธรรมศึกษา และแนวคิดพหุวัฒนธรรมเป็นแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัยที่มีความสำคัญและมีศักยภาพในการทำการวิเคราะห์และเสนอแนะข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับ migration governance ของไทยในบริบทอาเซียน และการสร้าง ASEAN migration governance

ในโครงการวิจัยนี้ คำว่า “สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม” (*multicultural competency*) จึงเกี่ยวข้องกับคำว่า “พหุวัฒนธรรม” ตามแนวคิด *Multiculturalism* และ *Multicultural Studies* ส่วนใหญ่ที่ผ่านมาคำว่าสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในวงวิชาการมักใช้ในการศึกษาบุคลากรทางการแพทย์ และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมไม่ว่าจะเป็นทางชาติพันธุ์ เพศสภาพ วัย แต่ในโครงการวิจัยที่นำเสนอนี้ ใช้คำว่า “สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม” ที่เน้นความสามารถทาง “พหุวัฒนธรรม” ที่มีนัยเกี่ยวข้องกับ *politics of inclusion/exclusion* โดยในระดับของแรงงานข้ามชาติ คือ ทักษะคติและความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหา *politics of inclusion/exclusion* ที่เกิดขึ้นใน *social space* ส่วนพลเมืองประเทศปลายทาง คือ ทักษะคติและการมีส่วนร่วมใน *politics of inclusion/exclusion* นอกจากนี้ในโครงการวิจัยที่นำเสนอใช้คำว่า “สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม” กับการวิเคราะห์หน่วยและองค์กรทางการเมือง คือ รัฐชาติซึ่งก็คือ ประเทศปลายทาง และประชาคมอาเซียน เพื่อทำความเข้าใจและประเมินการทำงานด้าน “พหุวัฒนธรรมนิยม” (*Multiculturalism*) ของรัฐชาติที่เป็นกรณีศึกษาและประชาคมอาเซียนที่มีส่วนในการสร้างเงื่อนไข *politics of inclusion/exclusion* โดยการศึกษาสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมนี้ใช้ประสบการณ์ชีวิตปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานข้ามชาติเผชิญ เป็นเครื่องตรวจสอบนโยบายและการประชาสัมพันธ์ของรัฐชาติและประชาคมอาเซียน ไปพร้อมๆกับเป็นประเด็นที่สามารถสร้างข้อเสนอแนะให้กับประเทศและประชาคมอาเซียน ส่วนทักษะและการมีส่วนร่วม *politics of inclusion/exclusion* ของพลเมืองของประเทศปลายทางที่เป็นกรณีศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดว่าการทำงานของรัฐชาติและประชาคมอาเซียนมีปัญหาอย่างไรและต้องมีการปรับปรุงอย่างไร

การที่โครงการวิจัยที่นำเสนอนี้ เลือกประเทศไทย มาเลเซียและสิงคโปร์เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นประเทศปลายทางที่มีแรงงานจากอาเซียนเดินทางเข้ามาทำงานสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของบรรดาประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้ได้สถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นตัวแทนภาพรวมของพลวัตและปัญหาเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของประเทศที่มีรายได้ปานกลางและระดับสูงในอาเซียนที่เป็น

ประเทศ มีลักษณะเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมทั้งที่เป็นสังคมที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ นอกจากนี้เพื่อวิเคราะห์ว่าการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมแบบสิงคโปร์เพื่อวิเคราะห์ว่าการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมแบบและจัดการบริหารสังคม

พหุวัฒนธรรมของสิงคโปร์ในฐานะที่เป็น Global and creative city ในบริบทอาเซียน ว่าข้อดีและมีปัญหาอย่างไร การบริหารจัดการของมาเลเซียมีข้อดีข้อเสียอย่างไร และประเทศไทยควรปรับตัวอย่างไรในการดำเนินนโยบาย จัดการอย่างไร มีข้อดีและปัญหาอย่างไร และสามารถเป็นประโยชน์หรือต้นแบบในการจัดการสังคมสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมไทยและอาเซียนได้หรือไม่อย่างไร ด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับสถานการณ์และการจัดการในประเทศไทยและปัจจัยบริบทแวดล้อม พร้อมทั้งมีการเริ่มเทียบเคียงกับการจัดการและปัญหาสังคมสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในสหภาพยุโรปในระดับเบื้องต้น เพื่อให้รัฐบาลไทยและอาเซียน รวมทั้งหน่วยงานภาคประชาสังคมอื่น ๆ มีแนวทางในการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับสร้างเสริมสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของอาเซียนที่มาจากทฤษฎีการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของประเทศไทย และสิงคโปร์ ในลักษณะเปรียบเทียบ และมีทิศทางในการพัฒนาประชาคมอาเซียนจะได้เรียนรู้จากบทเรียนและปัญหา migration governance ของสหภาพยุโรปที่เน้นการทำงานและนโยบายของหน่วยงานสหภาพยุโรปที่เป็น supranational organization ที่ศึกษาผ่านการดำเนินงานของคณะกรรมการการยุโรปและ European Council เป็นต้น เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับสังคมอาเซียน หรืออีกนัยหนึ่ง เพื่อส่งเสริมการสร้าง ASEAN migration and multicultural governance

ในการวิเคราะห์ทั้งสี่ระดับนี้ให้ความสำคัญกับ การเปิดขอบเขตการวิเคราะห์รูปแบบต่างๆของประสบการณ์พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันทั้งของแรงงานข้ามชาติและพลเมืองเจ้าของประเทศทั้งในโลกออฟไลน์และออนไลน์ ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อดีและปัญหาของการทำงานประเทศสมาชิกคือประเทศไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย ระดับท้องถิ่นในประเทศสมาชิก

ในปัจจุบันความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน เพิ่มมากขึ้นและจะยิ่งมีมากขึ้นในอนาคต อันเกิดจากสองปรากฏการณ์สำคัญ คือ ระบบโลกาภิวัตน์ และระบบ regionalization ในรูปแบบการค้าเสรีและการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่มีอิทธิพลส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของทุนและประชากรอย่างเข้มข้น นักวิชาการหลายคนเสนอความเห็นว่าเป็นมิติปัจจุบันภูมิภาคอาเซียนมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันก็มีการแข่งขันในเชิงเศรษฐกิจไปพร้อมๆกัน ที่น่าสนใจคือ ผู้คนในภูมิภาคอาเซียนมีโอกาสเดินทางโยกย้ายถิ่นฐานไปในประเทศต่างๆ อันเป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า ภาวะย้ายถิ่นข้ามชาติ (Faist et al, 2013: 12) ซึ่งเน้นที่การข้ามพรมแดนของผู้อพยพและผู้ที่ไม่ได้อพยพ ไม่ว่าจะเป็ปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือองค์กรที่มีความสัมพันธ์ในพื้นที่ทางสังคมในลักษณะของการกลับไปกลับมาระหว่างรัฐชาติ สร้างสถานะข้ามชาติทางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม (Faist et al, 2013: 2)

จากนิยามและลักษณะการอพยพหรือย้ายถิ่นข้ามประเทศข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า อันที่จริงภาวะย้ายถิ่นข้ามชาตินั้นมีส่วนในการผลักดันให้สังคมอาเซียนเดินทางเข้าสู่ภาวะสังคมพหุวัฒนธรรมในรูปแบบใหม่

แม้ว่าสังคมอาเซียนจะเข้าสู่ภาวะความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมในรูปแบบใหม่ก็ตาม แต่แนวคิดพหุวัฒนธรรมในสังคมอาเซียนยังมีความแตกต่างกันไปทั้งในระดับแนวคิด นโยบาย และในระดับชีวิตประจำวัน ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามประวัติศาสตร์และพัฒนาการของประเทศเหล่านั้นทั้งทางการเมือง สังคม วัฒนธรรมและการสร้างความเป็นชาติสมัยใหม่

ในด้านนโยบายในระดับอาเซียน แผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) มีเป้าหมายการดำเนินงานว่า ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในปี ค.ศ.2025 จะเป็นประชาคมที่มีปฏิสัมพันธ์กับประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ รวมทั้งทุกคนมีส่วนร่วม โดยดำเนินงานผ่านกลไกที่เชื่อถือได้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในอาเซียน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นและการเข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ แรงงานข้ามชาติ หรือกลุ่มเปราะบาง และชายขอบ เพื่อสร้างประชาคมที่มีความยั่งยืน ผ่านกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคตของประชาชนอาเซียน (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2559: 240-242) แต่ปัญหาในการทำงานของประชาคมอาเซียนคือความเป็นจริงในภาคปฏิบัติยังตรงกันข้ามกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

ส่วนในระดับประเทศสมาชิกการบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมอันเกิดจากการย้ายถิ่นข้ามชาติยังมีปัญหาอีกมากและยังห่างไกลกับการบริหารแนวคิดพหุวัฒนธรรมธรรมนิยมที่เน้นการสร้างสังคมที่มีพื้นฐานอยู่บนเรื่องสิทธิและการสร้างความเท่าเทียม โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายประชากรทั้งในรูปแบบต่างๆ และที่สำคัญ ในระดับประชาคมอาเซียนยังขาดข้อมูลที่เป็นระบบในการบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม

ในผลงานการศึกษาของนักวิชาการด้านพหุวัฒนธรรมศึกษา ช่วยให้เราเห็นความสำคัญของพื้นที่ (space) ที่เชื่อมโยงกับประเด็นสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม เช่น Will Kymlicka เสนอว่า ภาวะการณ์ขาดสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมเกิดขึ้นจากพื้นที่ทัศนคติของสังคมที่มองว่าชนกลุ่มน้อยและแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นและปัญหาด้านความมั่นคงของพื้นที่รัฐชาติ นอกจากนี้ยังเกิดจากการที่สังคมโดยรวมรู้สึกไร้สมรรถภาพในการจัดการและควบคุมพื้นที่ชายแดน โดยเฉพาะการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงความแตกต่างของพื้นที่แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนในรัฐชาติ ที่ใช้ในการมองความหลากหลายทางชาติพันธุ์ทั้งที่เกิดจากชนกลุ่มน้อยและแรงงานข้ามชาติ (Kymlicka, 2012) ความสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่กับประเด็นสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมนี้สอดคล้องกับแนวคิด ทางด้านสังคมวิทยาพื้นที่ (sociology of space) ที่เสนอว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมเกิด พัฒนา และตายในพื้นที่ (Lefebvre, 1991; Löw, 2016)

เมื่อพิจารณาจากผลงานทาริค โมดูด (Tariq Modood) (2013) นักวิชาการคนสำคัญอีกคนหนึ่ง ในแวดวงพหุวัฒนธรรมศึกษา ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของพื้นที่ในในรูปแบบอื่นๆ เช่น โลกออนไลน์ ที่มีความสำคัญต่อสังคมพหุวัฒนธรรมในสองรูปแบบ คือ (1) เป็นพื้นที่ที่เสมือนของสังคมพหุวัฒนธรรม และ (2) เป็นพื้นที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม โมดูดเสนอว่า การส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมช่องทางหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้ชนกลุ่มน้อยของสังคม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ คนชายขอบ และแรงงานข้ามชาติในพื้นที่สื่อสมัยใหม่ โมดูด (2013) เสนอว่า การส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะทางพหุ

วัฒนธรรมช่องทางหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้ชนกลุ่มน้อยของสังคม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ คนชายขอบ และแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ในสื่อสมัยใหม่ ซึ่งจากประเด็นนี้ช่วยทำให้คณะผู้วิจัยเห็นว่า เมื่อพื้นที่ทางกายภาพและพื้นที่เสมือนนั้นเป็นพื้นที่ที่เกิดปรากฏการณ์ปฏิบัติการทางสังคมเกิดขึ้นทั้งในแง่ของปัญหาสังคม พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม ทางสาธารณะและพื้นที่ทางสังคม แต่พื้นที่สาธารณะและพื้นที่ทางสังคมก็สามารถเป็นพื้นที่ที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมที่ยั่งยืนได้เช่นกัน

นอกจากนี้ปฏิบัติการทางสังคม (social practices) และความสัมพันธ์ทางสังคม ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทางกายภาพและพื้นที่เสมือน หรืออีกนัยหนึ่งพื้นที่ในโลกออฟไลน์และออนไลน์ ซึ่งถือว่าเป็น social space ที่เกิดขึ้นประเทศที่เป็นกรณีศึกษา คือ ประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย สามารถนำมาใช้ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ การดำเนินงานบริหารจัดการด้านสังคมพหุวัฒนธรรมในระดับอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียน คือ ไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย และระดับท้องถิ่นของสองประเทศเหล่านี้ เพื่อให้เห็นว่า ตรวจสอบว่านโยบายที่ดำเนินอยู่นั้นมีข้อดีและข้อเสียและมีประสิทธิผลอย่างไรหรือไม่

โครงการวิจัยนี้ศึกษาสถานการณ์ พลวัต ปัญหาและการบริหารจัดการสังคมอาเซียนที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม อันเกิดจากการเคลื่อนย้ายของประชากร แรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ โดยศึกษาผ่านประสบการณ์พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติ และพลเมืองประเทศปลายทาง ที่เกิดขึ้นในพื้นที่กายภาพและพื้นที่เสมือนในโลกออนไลน์ ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์นโยบายและการบริหารสังคมพหุวัฒนธรรมของประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย และประชาคมอาเซียน ที่มีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างกัน และที่มีอิทธิพลต่อประสบการณ์พหุวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติและพลเมืองประเทศปลายทาง เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทยและอาเซียน ด้วยการเทียบเคียงในระดับเบื้องต้นกับการบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมของสหภาพยุโรป (1) การนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการจัดการบริหารสังคมพหุวัฒนธรรมและสร้างสมรรถนะพหุวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับสังคมในอาเซียน (2) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาเซียนศึกษาด้านพหุวัฒนธรรมในรูปแบบของรายงานการวิจัยและบทความวิจัย โดยทั้งหมดนี้เพื่อพัฒนาประชาสังคมไทยและอาเซียนที่มีความยุติธรรม เท่าเทียมและยั่งยืนตามแนวคิด Sustainable Development Goals

ในกรณี **ประเทศไทย** ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับการจัดว่ามีรายได้ปานกลาง แรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติต้องเผชิญกับภาวะไร้ตัวตน เช่น กรณีแรงงานจากเมียนมา จากการศึกษาของอานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง (2557: 23) อธิบายว่า ทั้งๆ ที่แรงงานจากเมียนมาได้เข้ามามีส่วนสำคัญอย่างมากในการช่วยให้เศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง และถือได้ว่าเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย แต่ดูเหมือนว่าพวกเขายังต้องดำรงชีวิตอยู่อย่างไร้ตัวตนและไร้สถานะของพลเมืองไทย แม้จะทำงานอยู่ในประเทศไทยมาอย่างยาวนานแล้ว นอกจากนี้ในระดับชีวิตประจำวัน งานวิจัยเรื่องแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย เช่น Kyoko Kusakabe, Ruth Pearson (2012) เรื่อง Thailand's Hidden Workforce: Burmese Migrant Women Factory Workers เสนอว่า ปฏิบัติการของคนไทยที่มีต่อการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะมีการยอมรับในที่ แต่โดยมากจะสะท้อนให้เห็นถึงบริบทที่วางตำแหน่งของไทยไว้

เหนือกว่า ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความเห็นด้วยว่าแรงงานข้ามชาติที่มาจากเมียนมาทำงานมีประสิทธิภาพ ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำได้ และมีความอดทน แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่ควรที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกับคนไทย ยิ่งไปกว่านั้นสังคมไทยบางส่วนยังมีทัศนคติ แรงงานเหล่านี้ควรได้รับสิทธิเสรีภาพที่จำกัด ไม่ควรมีสวัสดิการ สหภาพแรงงานหรือมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ

สถานการณ์เหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากระบบการศึกษาประวัติศาสตร์ของไทยที่เน้นย้ำและมีการผลิตซ้ำซึ่งอัตลักษณ์ความเป็นไทยบนพื้นฐานของประวัติศาสตร์ความเป็นไทยที่เป็นอิสระและโดดเด่น และยังถูกเสริมแรงด้วยสื่อบันเทิงต่างๆ โดยมีโครงเรื่องที่ว่าเมียนมาเป็นศัตรูตัวฉกาจของราชอาณาจักรไทย หรือแม้แต่ในเนื้อหาการรายงานข่าวของสื่อมวลชนเอง ก็ยังก้าวไม่พ้นมายาคติดังกล่าวนี้ โดยจะเห็นได้จากการเห็นข่าวอาชญากรรมจากแรงงานชาติ มิให้เห็นมากกว่าข่าวการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างข้ามชาติ อย่างเห็นได้ชัดเจน ปรากฏการณ์เหล่านี้นำมาสู่ปัญหาด้านความมั่นคงทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ

สถานการณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติของคนไทยต่อแรงงานข้ามชาติจากเมียนมามักเป็นเชิงลบ สะท้อนปัญหาการขาดสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม (multicultural competency) ซึ่งส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและความเคารพซึ่งกันและกันภายในสังคมพหุลักษณะของไทยเอง และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินงานของประชาคมอาเซียน ซึ่งในแง่นี้การศึกษาเปรียบเทียบสถานการณ์ พลวัต และการจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีการเคลื่อนย้ายประชากรสูง และมีการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้าแบบสิงคโปร์ น่าจะช่วยให้แนวคิดถึงความเป็นไปได้ในการจัดการสร้างเสริมสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในรูปแบบอื่น ๆ

ประเทศสิงคโปร์ ถือเป็นประเทศที่มีรายได้สูง ที่สามารถผลักดันให้ประเทศหลุดพ้นจากวังวนของความยากจนและกับดักรายได้ปานกลางแบบประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ ได้สำเร็จ และจากการที่สังคมสิงคโปร์เป็นสังคมของคนย้ายถิ่นมาเป็นเวลานาน การพัฒนาทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดดนี้ไม่สามารถแยกออกจากความก้าวหน้าในการบริหารจัดการด้านสังคม ซึ่งมีนัยว่าประเทศสิงคโปร์มีความสามารถในการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคมผ่านนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลได้ดีในระดับหนึ่ง ทั้งที่รัฐบาลสิงคโปร์เผชิญกับปัญหาของการสร้างการอยู่ร่วมกันของประชาชนต่างชาติพันธุ์และเชื้อชาติมาตั้งแต่การได้รับเอกราชและก่อตั้งประเทศ ในยุคปัจจุบันสิงคโปร์ทำการประชาสัมพันธ์ว่า สังคมสิงคโปร์เป็น “multiracial Singapore” ที่ได้รับการโฆษณาว่า เป็นสังคมที่ยอมรับความแตกต่างของคนต่างชาติพันธุ์และวัฒนธรรม ที่ประกอบไปด้วยชาวจีน มาเลย์ อินเดีย และชาวต่างประเทศอื่นๆ ที่พำนักอยู่ในสิงคโปร์

เมื่อพิจารณาจากการพัฒนาเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดดของประเทศสิงคโปร์ที่พัฒนาจากสังคมชนบทแบบหมู่บ้านที่เรียกว่า “กัมปง” มาเป็นสังคมเมืองที่ทันสมัยที่รองรับการย้ายถิ่นจากผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติทั้งจากในอาเซียนเองและจากภูมิภาคอื่นๆ และทั้งยังโฆษณาและขายความเป็นชาติพันธุ์และภาพลักษณ์ของสิงคโปร์ในฐานะที่เป็น “multiracial society” ในรูปแบบของ global city ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวและนักลงทุน ที่ช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาเมืองได้เป็นอย่างดี แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของวิธีการบริหารแบบสิงคโปร์ที่น่านำมาศึกษาเปรียบและวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแบบอาเซียน นอกจากศักยภาพของการดำเนินการ แล้วสิงคโปร์ยังปัญหาในการดำเนินการ จากการศึกษาของ Daniel Goh

(2013) เสนอว่า สิงคโปร์มีความขัดแย้งและปัญหาในนโยบาย ดังกล่าว โดยยกตัวอย่างว่า จากตัวอย่างของ เทศกาลชาติพันธุ์ในสิงคโปร์นั้นไม่ได้จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม แต่เป็นการโฆษณาและขายความเป็นชาติพันธุ์และภาพลักษณ์ของสิงคโปร์ในฐานะที่เป็น global city แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าไปทำงานในสิงคโปร์ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ แล้วแนวคิดและการบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมแบบสิงคโปร์ไม่เอื้อต่อแรงงานเหล่านี้ ซึ่งทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดคำถามเกี่ยวกับ ความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของสังคมสิงคโปร์ ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่า บทเรียนของสิงคโปร์สามารถช่วยนำมาอธิบายสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมได้อย่างไร เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกรณีของประเทศไทย และสามารถนำมาช่วยในการ สร้างข้อเสนอแนะทางนโยบายสำหรับประเทศไทยและอาเซียน เพื่อหาแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมกับ สังคมในอาเซียนได้หรือไม่อย่างไร

ประเทศมาเลเซีย ปัจจุบันเป็นประเทศที่มีรายได้สูง โดยรับเอกราชจากอังกฤษเมื่อปี พ.ศ.2500 ในช่วงที่ตกอยู่ภายใต้อาณานิคมอังกฤษ รัฐบาลอาณานิคมอังกฤษได้นำเข้าแรงงานชาวอินเดียซึ่งในขณะนั้น อยู่ภายใต้รัฐบาลอาณานิคมอังกฤษเช่นกัน นอกจากนี้ช่วงเวลาดังกล่าวได้มีการเข้ามาของชาวจีนทั้งในมิติ เชิงพาณิชย์และรัฐศาสตร์ กล่าวคือมาทั้งในรูปแบบการค้าขายและการเข้ามาหาผลประโยชน์จากทรัพยากร ในประเทศปลายทาง เพื่อส่งต่อไปยังเมืองแม่ จึงทำให้ทั้งอินเดียและจีนเป็นชนชั้นใหม่ทางสังคม นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มลูกผสมระหว่างชาวมลายูและชาวอาณานิคมอังกฤษอีกด้วย บริบททางประวัติศาสตร์ดังกล่าวทำให้ มาเลเซียมีความเป็นพหุวัฒนธรรมที่มีเชื้อชาติมลายู จีน และอินเดีย จึงทำให้รัฐบาลภายหลังได้รับเอกราช พยายามเชิดชูนโยบายภูมิบุตร (Bumiputra) เพื่อเป็นการยกระดับชาวมลายูให้มีความเป็นอยู่ที่ดีกว่าใน ฐานะบุตรแห่งแผ่นดิน ขณะเดียวกันนโยบายดังกล่าวได้ทำให้ชาวจีนส่วนหนึ่งพยายามปลดแอกจากประเทศ มาเลเซียและตั้งประเทศสิงคโปร์เมื่อปี พ.ศ.2508 จึงทำให้สมรรถนะการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจใน มาเลเซียและสิงคโปร์มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกันในแง่กลุ่มคนที่ผลักดันเศรษฐกิจ นอกจากนี้ชาวอินเดียได้ กลายเป็นชนชั้นกลางในแง่ระดับชนชั้นในสังคมมาเลเซีย อันเนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่ถูกเจ้าอาณานิคมอังกฤษ นำเข้ามาในฐานะแรงงาน ลักษณะสังคมดังกล่าวทำให้ประเทศมาเลเซียมีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่ เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มชาวมลายูตามนโยบายของรัฐบาล ถึงแม้ในมิติทางการเมืองจะมีความพยายามในการ ต่อรองเชิงอำนาจโดยการตั้งพรรคกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ อาทิ Malaysian Chinese Association Party (MCA) มีสมาชิกพรรคส่วนใหญ่เป็นคนเชื้อสายจีน, Malaysian Indian Congress Party (MIC) สมาชิก พรรคส่วนใหญ่เป็นชาวมลายูเชื้อสายอินเดีย, Democratic Action Party (DAP) สมาชิกพรรคส่วนใหญ่ เป็นชาวมลายูเชื้อสายจีนและอินเดีย และParti Islam Semalaysia (PAS) สมาชิกพรรคทั้งหมดเป็นชาว มุสลิม เป็นต้น นอกจากนี้ในส่วนพื้นที่ความเป็นพหุวัฒนธรรมในสังคมมาเลเซียสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ในเมืองหลวงอย่างกัวลาลัมเปอร์ และเมืองท่องเที่ยวอย่างปีนัง ซึ่งนอกจากความพหุวัฒนธรรมจากชน พื้นเมืองมาเลย์แล้ว มาเลเซียเป็นประเทศหนึ่งในอาเซียนที่เป็นประเทศปลายทางของแรงงานย้ายถิ่น ข้ามชาติที่เพิ่มความซับซ้อนให้กับสถานะความเป็นพหุวัฒนธรรมโดยมีแรงงานทั้งจากประเทศไทย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ เป็นต้น ที่ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทาง

พหุวัฒนธรรมของทั้งผู้ย้ายถิ่นและพลเมืองเจ้าของประเทศในหลายด้านด้วยกัน ประเทศมาเลเซีย จะเป็นกรณีศึกษาที่ที่เป็นตัวอย่างของสถานการณ์ ปัญหา และการจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของประเทศรายได้สูงที่เป็นสังคมมุสลิมและมีพื้นฐานความเป็นสังคมพหุลักษณะ ที่จะสามารถนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย และทำให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์ และปัญหาทางพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมอันเกิดจากการย้ายถิ่นข้ามชาติได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป กรณีศึกษาประเทศเหล่านี้จะเป็นตัวแทนของประเทศที่ให้เห็นของสภาวะสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียนอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายของประชากรในภูมิภาคอาเซียนอย่างรอบด้าน ในการวิเคราะห์ข้อมูลของโครงการนี้คณะผู้วิจัยนอกจากใช้แนวคิดทางด้านพื้นที่ (space และ sociology of space) พหุวัฒนธรรมศึกษา และการศึกษาด้าน network และ virtual society แล้ว ยังใช้แนวคิดด้านการบูรณาการภูมิภาคที่เน้นการเปรียบเทียบและปฏิสัมพันธ์อิทธิพลระหว่างกันของอาเซียนกับประเทศสมาชิกและพลเมืองอาเซียนทั้งในฐานะผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติและในฐานะพลเมืองประเทศปลายทาง ในการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์เชื่อมโยงของความสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่กับสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม โดยมีแนวคิดที่ว่าพื้นที่กายภาพและพื้นที่เสมือน หรือเรียกว่าพื้นที่ในโลกออฟไลน์และออนไลน์ทั้งสองแบบนี้มีความสำคัญต่อประเด็นทางสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในสองด้านด้วยกัน ดังต่อไปนี้

(1) นอกจากเป็นพื้นที่ที่สังคมพหุวัฒนธรรมพัฒนาและปรับเปลี่ยน และเป็นพื้นที่ที่มีการแสดงออกถึงระดับสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม คือ ทักษะและการแสดงออกของพลเมืองประเทศปลายทางที่แสดงออกต่อการอยู่ร่วมกันกับคนต่างชาติ และในเวลาเดียวกันก็เป็นพื้นที่ที่แรงงานย้ายถิ่นข้ามเผชิญและแสดงออกถึงประสบการณ์พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันที่อาจมีทั้งการเบียดขับ การกีดกันทางเชื้อชาติ และทั้งการได้รับการยอมรับในด้านบวกจากพลเมืองเจ้าของประเทศไปพร้อมๆ กัน ส่วนพื้นที่เสมือนหรือพื้นที่ออนไลน์นั้น แรงงานข้ามชาติและพลเมืองประเทศปลายทางค่อนข้างมีความเท่าเทียมกันในการใช้พื้นที่

(2) เนื่องจากพื้นที่กายภาพและพื้นที่เสมือน ถือได้ว่ามีศักยภาพในการเป็นช่องทางสำหรับส่งเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในประเทศไทยและประชาคมอาเซียนอีกด้วย เนื่องจากความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเกิดและพัฒนาในพื้นที่

โดยวิธีการศึกษาเปรียบเทียบกรณีไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย ภายใต้บริบทของอาเซียนด้วยวิธีการศึกษานี้ จะมีการเทียบเคียงผลการวิเคราะห์กับวิธีการและปัญหาในสหภาพยุโรปเบื้องต้น เพื่อให้การวิเคราะห์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในการนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการจัดการบริหารสังคมพหุวัฒนธรรมและสร้างสมรรถนะพหุวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับสังคมในอาเซียน ในท้ายสุดผลการศึกษาของโครงการวิจัยนี้ จะออกมาในรูปแบบสองสามรูปแบบเพื่อพัฒนาประชาสังคมไทยและอาเซียนที่มีความยุติธรรม เท่าเทียม และยั่งยืนตามแนวคิด Sustainable Development Goals ดังนี้คือ

(1) การนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการจัดการบริหารสังคมพหุวัฒนธรรมและสร้างสมรรถนะพหุวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับสังคมในอาเซียน

(2) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาเซียนศึกษาด้านพหุวัฒนธรรมในรูปแบบของรายงานการวิจัยและบทความวิจัย

1.2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยนี้สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มดังนี้ คือ

1.2.1 กลุ่มงานเกี่ยวกับแนวคิดสังคมพหุวัฒนธรรมและพหุวัฒนธรรมนิยม

คำว่า “สังคมพหุวัฒนธรรม” (multicultural society) เริ่มเป็นที่รู้จักในสังคมตะวันตกในช่วงทศวรรษ 2510 และ 2520 และเริ่มได้รับความสำคัญขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากมีการพัฒนาแนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยม (multiculturalism) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมในโลกตะวันตก เช่น แคนาดา จนคำว่าสังคมพหุวัฒนธรรมและแนวคิดเรื่องพหุวัฒนธรรมนิยม เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายตั้งแต่ในทศวรรษ 2530 Ted Cante (2016) เสนอว่า แม้สังคมโลกจะคุ้นชินกับแนวคิดเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรมและพหุวัฒนธรรมนิยมมานานแล้วก็ตาม ทว่าหลายประเทศในโลกแม้แต่ในโลกตะวันตกเองก็ตามไม่สามารถที่ผลักดันให้แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมเป็นนโยบายได้อย่างเต็มรูปแบบ เนื่องจากมีการมองว่า แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมเป็นอุปสรรคในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของชาติ หรือแนวคิดนี้ให้การคุ้มครองชนกลุ่มน้อย (minority) มากกว่าให้ประโยชน์กับคนส่วนใหญ่ (majority) สถานการณ์ดังกล่าวยิ่งเลวร้ายมากขึ้นนับตั้งแต่หลังเหตุการณ์ถล่มตึกเวิร์ดเทรดเซ็นเตอร์ใจกลางกรุงนิวยอร์กด้วยฝีมือของผู้ก่อการร้ายในปี พ.ศ. 2543 และตามมาด้วยลูกโซ่การก่อวินาศกรรมในโลกตะวันตกอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ด้วยฝีมือของผู้ก่อการร้ายที่เติบโตในสังคมตะวันตกเอง ผู้นำในโลกตะวันตกต่างพูดกันว่าสังคมพหุวัฒนธรรมและพหุวัฒนธรรมนิยมตายแล้ว (มรกต ไมยเออร์, 2559)

ถ้าเป็นเช่นนั้นการมองภาพสังคมอาเซียนด้วยการใช้แนวคิดเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรมและแนวคิดสังคมพหุวัฒนธรรมยังมีความสำคัญหรือไม่ ซึ่งในการตอบคำถามดังกล่าวนี้เป็นไปตามที่ Will Kymlicka (2012) ซึ่งออกมาปกป้องแนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยม เสนอว่า ประเทศที่บอกว่าสังคมพหุวัฒนธรรมและพหุวัฒนธรรมนิยมตายแล้วนั้นไม่เคยได้ดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าวอย่างแท้จริง แต่ใช้แนวคิดเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมแบบฉาบฉวย โดย Kymlicka ได้ชี้ให้เห็นว่า แนวคิดเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรมและพหุวัฒนธรรมนิยมนั้นมีพัฒนาการที่เติบโตมาควบคู่กับการพัฒนาและกระบวนการเรียกร้องทางสิทธิมนุษยชน โดยเนื้อแท้แล้วแนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดที่เป็นรูปแบบหนึ่งของแนวคิดเรื่องสังคมที่ยืนอยู่บนแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

เมื่อมองในจุดนี้ สังคมประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่ยังวนเวียนอยู่กับปัญหาเรื่องความอ่อนแอในเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน แม้แต่ในกลุ่มพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศเหล่านี้ก็ยังคงแบกรับและทนกับสภาพความอ่อนแอของสังคมในการนำแนวคิดสิทธิมนุษยชนมาใช้ในการสร้างสังคมที่ยั่งยืน ปัญหาดังกล่าวยิ่งซับซ้อนและเป็นปัญหารุนแรงกับผู้ย้ายถิ่นซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกมองว่าเป็น “คนอื่น”

สำหรับประเทศกลุ่มอาเซียนแล้ว แนวคิดเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรมและพหุวัฒนธรรมนิยมน่าจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างสังคมอาเซียนที่มีความยั่งยืนได้ และการสร้างสังคมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างพลเมืองที่ Kymlicka เสนอว่า เป็นพลเมืองแบบพหุวัฒนธรรม (Multicultural citizenship) ซึ่งจะสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยความเข้าใจและความอดทนต่อความแตกต่างจากทั้งฝ่ายกลุ่มคนส่วนใหญ่และกลุ่มคนส่วนน้อยทั้งในระดับปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันและระดับนโยบาย โดยการผลักดันในเกิดนโยบายพหุวัฒนธรรม ให้เป็นแกนของการบริหารงานภาครัฐจึงมีความสำคัญต่อรัฐชาติ และเป็นพันธกิจร่วมกันของสังคมโลก (Triadafilopoulos, 1997)

1.2.2 กลุ่มงานเกี่ยวกับเรื่องพื้นที่

พื้นที่สาธารณะ (public space หรือ public sphere) ประกอบด้วยคำว่า “พื้นที่” และ “สาธารณะ” โดยในส่วนของคำว่า “พื้นที่” นั้น มีความหมาย 2 นัยด้วยกัน ซึ่งในความหมายตามนัยแรกเป็นความหมายเชิงรูปธรรม ซึ่งหมายถึง อาณาบริเวณแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีการแบ่งขอบเขตไว้อย่างแน่นอน และอีกความหมายหนึ่งในแง่ของนามธรรม หมายถึง เวทีทางสังคมที่มีการช่วงชิงอำนาจ เช่น พื้นที่ทางวัฒนธรรมในสื่อสารมวลชน ในแง่นี้อาจรวมถึงนโยบายต่างๆ เข้าไปด้วย ส่วนคำว่า “สาธารณะ” หมายถึง ส่วนรวม (public) โดยอาจจะขยายออกไปถึงเรื่องผลประโยชน์ของส่วนรวม สำหรับคนหมู่มากที่สอดคล้องหรืออาจขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัว (กาญจนา แก้วเทพ, 2543, น.171-173)

Juergen Habermas นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน สำนักแฟรงเฟิร์ต กล่าวว่า พื้นที่สาธารณะเป็นพื้นที่ที่เชื่อมโยงสังคมกับรัฐ ฮาเบอร์มาสกกล่าวถึงลักษณะเด่นของพื้นที่สาธารณะคือการสนทนาแลกเปลี่ยนอภิปรายความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม โดยฮาเบอร์มาสระบุพัฒนาการของพื้นที่สาธารณะไว้เป็น 3 ช่วงด้วยกัน คือ ยุคสังคมศักดินา ยุคแห่งการต่อสู้ทางการเมืองของชนชั้นกลางในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 17 ถึง 18 และยุคสุดท้ายคือยุคแห่งชัยชนะของชนชั้นกลางในการครอบครองอำนาจรัฐ ช่วงยุคคริสต์ศตวรรษที่ 19-20 ความแตกต่างระหว่างพัฒนาการของพื้นที่สาธารณะในยุคแรกเห็นได้จากการสื่อสารที่เกิดขึ้นในพื้นที่สาธารณะ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (one-way communication) และมีการสื่อสารแบบจากบนลงล่าง (top-down) โดยในช่วงดังกล่าว ชนชั้นศักดินาไม่ว่าจะเป็นกษัตริย์ ขุนนาง หรือชนชั้นสูงอื่นๆ จะใช้พื้นที่สาธารณะเป็นพื้นที่ในการประกอบพิธีกรรมเพื่อแสดงออกถึงอำนาจและสร้างความชอบธรรมให้กับสถานภาพที่ตนเองมีอยู่

ลักษณะการใช้พื้นที่สาธารณะได้มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 17 อย่างเข้าสู่คริสต์ศตวรรษที่ 18 จากความเปลี่ยนแปลงหลายด้านที่เกิดขึ้นในยุโรป ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจการค้าทางไกลหรือความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดชนชั้นใหม่ที่เรียกว่าชนชั้นกลางขึ้น โดยชนชั้นกลางเหล่านี้ประกอบไปด้วยช่างฝีมือ พ่อค้า และปัญญาชน บุคคลเหล่านี้ต้องการมีสิทธิมีเสียงและแสดงความคิดเห็นของตนในฐานะพลเมืองผ่านการอภิปรายต่างๆ ในพื้นที่ต่างๆ ในยุคนั้นพบว่าการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในกลุ่มต่างๆ ซึ่งมีก่อนที่จะกลายมาเป็นสภากาแฟในเวลาต่อมา จากความเปลี่ยนแปลงที่เห็นนี้ แสดงให้เห็นว่าพื้นที่สาธารณะในมุมมองของฮาเบอร์มาที่มีต่อยุคนี้คือพื้นที่ที่เชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ส่วนบุคคลและพื้นที่ที่กำกับดูแลโดยรัฐ โดยเสียงที่เกิดขึ้นในพื้นที่สาธารณะดังกล่าวที่มีต่อประเด็น

สาธารณะหรือส่วนรวมนั้น สามารถส่งต่อไปถึงรัฐเพื่อให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของสังคม (Habermas, J. 1989, p.31)

สำหรับยุคสุดท้ายของฮาเบอร์มาสจะเห็นได้ว่าการแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองของชนชั้นกลางที่มีต่อการเมืองการปกครองได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเปลี่ยนจากการพยายามที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรง มาเป็นการเลือกตั้งตัวแทนเข้ามาบริหารประเทศแทน สิ่งที่เกิดขึ้นคือเกิดความห่างเหินระหว่างรัฐกับพลเมืองเนื่องจากไม่มีการสื่อสารโดยตรงเกิดขึ้นอีกต่อไป และด้วยอุตสาหกรรมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้พื้นที่สาธารณะซึ่งเป็นเคยเป็นพื้นที่แสดงความเคลื่อนไหวทางการเมืองของชนชั้นกลางกลับกลายมาเป็นพื้นที่สาธารณะเพื่อการบริโภคทางสังคมและเศรษฐกิจแทน ไม่ว่าจะเป็นการใช้พื้นที่ดังกล่าวเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ศูนย์การค้า หรือโรงละคร (Fraser, 1990) ซึ่งในที่นี้จะเห็นได้ว่าเป็นพลเมืองของผู้ที่มาใช้พื้นที่นี้ลดน้อยลง กลับกลายมาเป็นผู้ที่มาใช้พื้นที่แบบปัจเจกเพื่อการบริโภคแทนที่

ถึงแม้ว่างานของฮาเบอร์มาสในเรื่องของพื้นที่สาธารณะของฮาเบอร์มาสจะได้รับการวิพากษ์ว่าเป็นงานที่มุ่งศึกษาเฉพาะสังคมที่เน้นเพศชายเป็นหลักและละเลยความหลากหลายทางชาติพันธุ์ อีกทั้งสังคมในยุคก่อนก็แตกต่างจากสังคมในปัจจุบันซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย แต่ก็นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการศึกษาพื้นที่สาธารณะที่ต่อมา Lefebvre ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับพื้นที่ทางสังคมในปี ค.ศ.1991

ในการศึกษาของ Lefebvre นั้น พื้นที่ทางสังคม (social space) มีบทบาทในการกำหนดและมีปฏิสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ทางสังคม และเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมในตัวของมันเอง นอกจากนี้ พื้นที่ทางสังคมยังเป็นที่ที่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและการผลิตซ้ำในสังคม ซึ่งพื้นที่ทางสังคมนี้สามารถมีกิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นมามีมาจากคนในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็พื้นที่ในเชิงการพบปะ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลและขยายเครือข่ายของตนเองให้กว้างขวางออกไป

ทั้งนี้หากพิจารณาถึงกระบวนการสร้างพื้นที่ทางสังคม 3 กระบวนการ ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการสร้างขอบเขตของสถานที่ กระบวนการสร้างความหมายของพื้นที่และปฏิบัติการของพื้นที่นั้น กระบวนการสร้างพื้นที่เหล่านี้อาจมีส่วนที่ส่งเสริมหรือขัดแย้งกันก็ได้ ยกตัวอย่างเช่น การใช้พื้นที่วัดของแรงงานข้ามชาติในเขตสมุทรสาคร ซึ่งปรากฏการณ์การมาทำบุญที่วัดในเวลาว่างที่มีจากการทำงาน เป็นการแสดงให้เห็นถึงการใช้พื้นที่เพื่อแสดงออกถึงความเป็นตัวตนและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ผู้ย้ายถิ่นเลือกที่จะไปพบปะกันที่วัดหรือในพื้นที่ที่ตนเองคุ้นเคยและมีความสามารถในการเข้าถึงพื้นที่นั้นเพื่อแสดงออกหรือสืบทอดลักษณะทางวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการไปทำบุญตามความเชื่อทางศาสนาที่วัด การไปจับจ่ายซื้อของกินของใช้จากถิ่นเดิมที่ตนเองคุ้นเคย ในส่วนของการใช้พื้นที่ทางศาสนา เช่นวัดนั้น Bourdieu ได้อธิบายว่าพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่สังคมที่ถูกผลิต ถูกสร้าง ถูกจินตนาการ และถูกให้ความหมายทางสังคมโดยเครือข่ายของผู้มีความเชื่อร่วมกัน โดยผ่านการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเครือข่ายที่มีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อผู้ที่อยู่ในสังคมดังกล่าว โดยเครือข่ายที่ว่านี้อาจเป็นเครือข่ายในพื้นที่เชิงกายภาพ หรือเป็นเครือข่ายออนไลน์ก็เป็นได้ มีหลายกรณี que แสดงให้เห็นถึงการทำกิจกรรมของผู้ย้ายถิ่นในพื้นที่สาธารณะในประเทศปลายทางผ่านการนัดหมายโดยการใช้สื่อออนไลน์ ซึ่งในส่วนของเครือข่ายในชุมชนออนไลน์นี้จะอธิบายให้เห็นในหัวข้อต่อไป

อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าผู้ย้ายถิ่นทุกคนจะมีโอกาสออกไปแสดงความเป็นตัวตนในพื้นที่สาธารณะได้อย่างเสรี ยกตัวอย่างเช่น แรงงานย้ายถิ่นแบบไร้ฝีมือเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาประกอบอาชีพในภาคเอกชน จะมีข้อจำกัดในการปรากฏตัวในพื้นที่สาธารณะมากกว่า เพราะมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และพื้นที่สาธารณะหรือพื้นที่สังคมในของแต่ละกลุ่มก็อาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งความสามารถในการเข้าถึงพื้นที่ดังกล่าวมีความซับซ้อนและทับซ้อนกันหลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นประเด็นปัจเจกเรื่องข้อจำกัดเรื่องใบอนุญาตของแรงงานย้ายถิ่นเอง หรือด้วยข้อจำกัดทางด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง หรือแม้แต่การเลือกเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละพื้นที่ก็อาจมีที่มาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอันสะท้อนให้เห็นอัตลักษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะทางพหุวัฒนธรรมและสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของผู้ย้ายถิ่นดังกล่าวหลายประการ

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของผู้ย้ายถิ่นในอาเซียน ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของนักวิชาการในปัจจุบันที่มองว่าการศึกษาพื้นที่สาธารณะในปัจจุบันนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องขยายขอบเขตให้สอดคล้องกับความจำเป็นและปรากฏการณ์จริงทางสังคม สิ่งที่เกิดขึ้นในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ภายใต้กรอบความร่วมมือ ASEAN นำมาสู่ความซับซ้อนของมิติสาธารณะในปัจจุบัน ในพื้นที่หนึ่งๆ นั้น โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีผู้ย้ายถิ่นอาศัยอยู่นั้น มีความซับซ้อนของคนที่สังคมอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก ความเชื่อ อัตลักษณ์ พื้นที่สาธารณะหนึ่งๆ อาจมีการซ้อนทับของพื้นที่ย่อยของผู้คนในหลายวัฒนธรรมซ้อนอยู่ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของสังคมพหุวัฒนธรรมที่น่าสนใจศึกษา

1.2.3 ผลงานวิชาการกลุ่มสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่จริง และพื้นที่เสมือนของอาเซียน กรณีศึกษาพม่า-ไทย

การเคลื่อนย้ายของผู้คนในพื้นที่ต่างๆ ของโลกมีมาตลอดประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ ทั้งด้วยผลของการดำรงชีพ และผลของสงคราม การเคลื่อนย้ายของผู้คนได้นำมาซึ่งกระบวนการปะทะสังสรรค์ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติแบบเดิมให้เข้ากับแนวคิด ความเชื่อใหม่ๆ บนพื้นที่ทั้งทางกายภาพ เช่น ประเทศ เขต แคว้น ฯลฯ และพื้นที่ของชุมชนทางวัฒนธรรม ที่มีความสนใจ ความคิดความเชื่อที่เหมือนกัน เป็นการเปิดพื้นที่ที่ไม่เคยเรียนรู้ ให้ได้เรียนรู้ ที่ไม่เคยทำให้ต้องได้ทำ ทั้งด้วยการสมัครใจ และจำยอมด้วยกระแสการพัฒนาในโลกยุคโลกาภิวัตน์ประเทศไทยได้กลายเป็นเป้าหมายหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศพม่าเข้ามาเป็นจำนวนมาก แรงงานเหล่านี้ได้กระจายตัวไปทั่วประเทศพร้อมกับการสร้างเครือข่ายเพื่อการสื่อสาร และสำแดงตัวตนทางวัฒนธรรมบนพื้นที่ทางกายภาพและวัฒนธรรมประเภทต่างๆ ที่มีอยู่แล้วในสังคมไทย เช่น วัด โรงเรียน โรงพยาบาล สถานที่ท่องเที่ยว ฯลฯ รวมถึงพื้นที่สื่อ และพื้นที่เสมือนจริง เช่น อินเทอร์เน็ตด้วยซึ่งจะได้ทบทวนวรรณกรรมใน 3 ประเด็นต่อไปนี้

1.2.3.1 ประเด็นพื้นที่ทางทัศนคติ

บทความของพรพิมล ตรีโชติ (2555) เรื่อง *“ไทยในการรับรู้และความเข้าใจของพม่า”* ได้ให้ภาพพื้นที่ทางความคิดและทัศนคติของชาวพม่าในประเทศไทย 4 กลุ่มที่มีสถานภาพทางสังคมและส่วนได้ส่วนเสียทางเศรษฐกิจรวมอยู่ในสังคมไทย ทำให้พวกเขามองเห็นพื้นที่แห่งโอกาสในประเทศไทยด้วยมิติที่ต่างกัน

กล่าวคือ 1) กลุ่มแรงงานพม่าในไทย จะมองเห็นไทยเป็นแหล่งเศรษฐกิจและการหางานทำ มีความรู้สึกเป็นบวกแม้จะประสบกับเหตุการณ์ทั้งดีและร้าย หากแต่ภาพที่ถูกส่งกลับไปยังญาติพี่น้องในพม่าเป็นภาพของการประสบความสำเร็จ แต่อย่างไรก็ดี ภาพลักษณ์ด้านลบเรื่องแหล่งที่มีอันตรายต่อชีวิต ทรัพย์สิน และการกีดกัน จากตำรวจ นายจ้าง และวัยรุ่นก็ยังมียู่สำหรับแรงงาน 2) กลุ่มชุมชนชาวพม่าที่อาศัยอยู่ตามแนวชายแดนไทย-พม่า จะมองเห็นไทยเป็นเพื่อนบ้านใกล้ชิดและหุ้นส่วนสำคัญทางเศรษฐกิจ ผ่านการค้าขายชายแดนที่มีมาตั้งแต่ ค.ศ.1962 ที่พม่าปิดประเทศ ทำให้ตราสินค้าไทยเป็นที่รู้จักของพม่าอย่างแพร่หลาย ประกอบกับวิถีชีวิตใกล้เคียงกับไทย มีการข้ามไปมาเป็นญาติพี่น้องกันจึงมองเห็นไทยเป็นพื้นที่แห่งมิตรภาพ รวมถึงการลงทุนซึ่งสัมพันธ์กับกลุ่มนักธุรกิจด้วย 3) กลุ่มนักธุรกิจพม่า นอกจากมองเห็นไทยเป็นพื้นที่แห่งการลงทุนทางเศรษฐกิจร่วมกันแล้ว ในด้านการบริการสาธารณสุขไทยก็เป็นพื้นที่สำคัญในสายตานักธุรกิจชาวพม่าด้วย เพราะมีเงินเข้ามารักษาตามโรงพยาบาลเอกชนในไทยได้ แม้ค่าใช้จ่ายจะสูง แต่พวกเขา ก็พอใจกับการบริการและมาตรฐานในการรักษาพยาบาล ทำให้เกิดการไว้วางใจและบอกต่อ นอกจากนั้นพวกเขายังนิยมส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในไทยอีกด้วยซึ่งสัมพันธ์กับ 4) กลุ่มนักศึกษาพม่าในประเทศไทย พวกเขาเห็นประเทศไทยเป็นแหล่งบริการการศึกษา ไปพร้อมกับการเป็นแหล่งวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว “นอกจากเรื่องเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเรื่องของวัฒนธรรมที่ดึงดูด การท่องเที่ยว ตลอดจนเรื่องอาหารการกินเป็นสิ่งที่พวกเขานึกถึงเมื่อพูดถึงประเทศไทย สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากการเสด็จในไทย ที่ถูกโฆษณาโดยรัฐ และเอกชนในขณะที่สื่อพม่าถูกปิดกั้น ทำให้พม่าเห็นแต่ภาพคุณภาพความหิวหยาและวิถีชีวิตที่ดีของไทย

ดังนั้นงานชิ้นนี้จึงมีจุดมุ่งหมายต่อการทำให้ไทยมองเห็นทัศนคติของพื้นที่ และ/หรือการใช้พื้นที่ต่างๆ ในไทยของชาวพม่าได้อย่างชัดเจน

1.2.3.2 ประเด็นพื้นที่ทางศาสนากับการย้ายถิ่น

พื้นที่ทางศาสนากับการย้ายถิ่น ถือเป็นประเด็นสำคัญที่นอกจากจะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการสร้างเครือข่าย และปฏิบัติการทางสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานชาวพม่าบนพื้นที่ทางกายภาพที่มีอยู่ในสังคม โดยเฉพาะ “วัด” ซึ่งเป็นสถานที่ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของแรงงานแล้ว การจัดการและส่งเสริมเรื่องอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับสังคมไทยก็เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาควบคู่กันไปโดย อัตโนมติ การศึกษาของขวัญชีวัน บัวแดง และคณะ (2556) เรื่อง **“พื้นที่ทางศาสนาและการปรับตัวสร้างอัตลักษณ์ของผู้ย้ายถิ่นในพื้นที่ชายแดนไทยเมียนมา”** พบว่าแรงงานพม่าที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยมีวิถีลดภาวะความกดดันจากอำนาจต่างๆ ที่รายล้อมรอบตัวเขาด้วยการสร้างและใช้พื้นที่ทางศาสนาเป็นการเสริมพลัง (empowerment) ในหลายรูปแบบปฏิบัติการเหล่านี้ให้ผลประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตทั้งในลักษณะเฉพาะหน้า และในระยะยาว เป็นพื้นที่ของการปรับและสร้างอัตลักษณ์รวมถึงตำแหน่งแห่งที่ใหม่ในการสร้างความยอมรับในการเข้ากลุ่ม และยกสถานะของตนให้เป็นที่ประจักษ์เห็นต่อบรรดาเพื่อนแรงงานร่วมกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกับตน และคนไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกร่วมกลุ่มพื้นที่ทางศาสนาเดียวกัน ทำให้แรงงานเหล่านี้มีความรู้สึกมีความสุข มีความมั่นใจในการดำรงชีวิตนอกเขตแดนของตน ทั้งยังสามารถลดความแตกต่างทางชาติพันธุ์ลงได้อีกด้วย

งานของณัฐชวัล โภคาพานิชวงศ์ (2557) เรื่อง **“ตะมัสสะจาอะพวย ปฏิบัติการสร้างความเป็นเพื่อนบ้านและชุมชนข้ามถิ่น ของผู้อพยพข้ามพรมแดนชาวพม่าในจังหวัดระนอง”** ได้กล่าวถึงการรวมกลุ่มเครือข่ายทางสังคมของผู้อพยพข้ามแดนชาวพม่าโดยใช้พุทธศาสนาเป็นแกนในการรวมกลุ่มภายใต้ชื่อ **“ตะมัสสะจา”** ซึ่งให้ความช่วยเหลือในการทำกิจกรรมทางสังคมให้แก่วัดและชุมชน จากการรวมตัวกันบนพื้นที่ของวัด ดังนั้นพื้นที่ทางศาสนาจึงมีความหมายมากกว่าพื้นที่ทางกายภาพ แต่เป็นพื้นที่ของการรวมกลุ่มและเพื่อปรับตัว ไปพร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรักษาสืบทอดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนกับเจ้าของพื้นที่ซึ่งเป็นคนไทยภายใต้กิจกรรมที่ผลัดเปลี่ยนและผสมผสานกันใน 5 ลักษณะ เช่น 1) การฉลองวันสำคัญตามประกาศของราชการ เช่น วันพ่อ วันแม่แห่งชาติ ฯลฯ 2) กิจกรรมตามเทศกาล เช่น ลอยกระทง สงกรานต์ ฯลฯ 3) กิจกรรมทางศาสนา เช่น ออกพรรษา กฐิน ฯลฯ 4) กิจกรรมขององค์กรพัฒนาเอกชนที่จัดให้แรงงาน เช่น การเข้าค่ายอบรมเยาวชน การให้ความรู้กฎหมายต่างๆ ฯลฯ และ 5) กิจกรรมตามประเพณีของผู้ย้ายถิ่น เช่น แต่งงาน งานศพ ฯลฯ

บทความของเสาวภา พรสิริพงษ์ กัยยงยุทธ บุราลธิ์ (2559) เรื่อง **“วัด พื้นที่การแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา”** ที่ปูพื้นฐานด้วยแนวคิดเรื่องพื้นที่ทางสังคมจากงานของ Lefebvre (1991) ที่กล่าวว่าพื้นที่ทางสังคมเป็นอาณาบริเวณที่รวมเอาการผลิตทางสังคม (social production) และการสืบทอดทางสังคม (social reproduction) เข้าไว้ด้วยกัน ทั้งหมดมีกระบวนการสร้างอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) กระบวนการสร้างขอบเขตของพื้นที่ เพื่อให้รู้ว่าพื้นที่นั้นเป็นสถานที่อะไร กำหนดการใช้ประโยชน์อะไร เช่น โรงเรียน คูกุ โรงพยาบาล รวมถึงการกำหนดขึ้นจากการวางผังเมือง และแผนที่ด้วย 2) กระบวนการสร้างความหมายด้วยสัญลักษณ์ กระบวนการนี้มีความหมายมากกว่าการสร้างสถานที่ ดังนั้นพื้นที่ดังกล่าวจึงเป็นพื้นที่ที่เต็มไปด้วยความหมาย และสัญลักษณ์ มีการกำหนดรูปแบบการใช้พื้นที่ เช่น ใช้ทำอะไร เวลาไหน ใคร ฯลฯ 3) ปฏิบัติการเชิงพื้นที่ คือวิธีการสร้างหรือปฏิบัติการสร้าง และสืบทอดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของความหมายและสัญลักษณ์ของพื้นที่ จากนั้นเสาวภาและยงยุทธ (2559, 112) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องพื้นที่ทางศาสนาของ Kilde (2008) ว่าพื้นที่ทางศาสนาเป็นพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ที่สัมพันธ์กับอำนาจ 3 ด้านคือ อำนาจเหนือธรรมชาติ อำนาจทางสังคม และอำนาจของตัวบุคคล นอกจากนี้จะเป็นพื้นที่ทางกายภาพที่ผู้คนใช้ประกอบพิธีกรรมแล้ว พื้นที่ทางศาสนายังเป็นที่ให้ความหมายต่อปฏิบัติการของพิธีกรรม และความเป็นพลวัตของพื้นที่เองด้วย

ซึ่งเสาวภาและยงยุทธได้สรุปในบทความของเขาว่า **“วัด”** ในมิติทางการภาพของแรงงาน หมายถึงพื้นที่ที่เปิดให้คนทั่วไปได้ปฏิบัติศาสนกิจของตน โดยอาจจะไม่มีหรือไม่มีรูปแบบของศาสนวัตถุหรือศาสนบุคคลที่อยู่ในกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกับตน ซึ่งในที่นี้หมายถึง **“มอญ”** ก็ได้ แต่ในมิติทางสังคมและวัฒนธรรม **“วัด”** พื้นที่ที่พวกเขามีอิสระในการแสดงออกซึ่งความศรัทธา เป็นพื้นที่ในการเสริมพลังเพื่อความมั่นคงทางจิตใจ เป็นพื้นที่ของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่างๆ สุดท้ายเสาวภาและยงยุทธได้ให้ข้อเสนอว่า แรงงานชาวพม่าเป็นฟันเฟืองหนึ่งที่สำคัญต่อเศรษฐกิจไทย การสร้างพื้นที่ให้กับแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ หากรัฐและเอกชนไทยได้เข้าไปพัฒนาก็จะทำให้เกิดความสงบสุขต่อการอยู่ร่วมกันของแรงงานและชาวไทย

สอดคล้องกับบทความของเรณู เหมือนจันทร์เซย (2559) เรื่อง **“วัดในพุทธศาสนากับการเป็นพื้นที่ทางการศึกษาแก่ลูกหลานแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร”** ได้กล่าวถึงพัฒนาการการใช้พื้นที่วัดของแรงงานจากประเทศพม่าที่เดินทางเข้ามาในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งในช่วงแรกใช้เป็นเพียงแหล่งทำบุญและประกอบศาสนกิจตามประเพณี ก่อนจะขยายตัวมาเป็นแหล่งให้บริการทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ซึ่งแม้ในระยะแรกคนในท้องถิ่นบางกลุ่มจะไม่เห็นด้วย แต่เมื่อนานวันเข้าทั้งวัดและคนท้องถิ่นก็เริ่มเปิดรับแรงงานพม่าให้เข้ามาช่วยกิจกรรมต่างๆ ภายในวัดมากขึ้น ประกอบกับคนท้องถิ่นเข้าวัดน้อยลง ชาวพม่าจึงได้มีโอกาสเข้ามาใช้พื้นที่วัดเป็นจุดขยายความร่วมมือ และเครือข่ายความช่วยเหลือทั้งภายในกลุ่ม และภายนอกโดยองค์กรพัฒนาเอกชน และรัฐบาลจนทำให้วัดกลายเป็นแหล่งบริการการศึกษาแก่ลูกหลานของแรงงานชาวพม่าได้ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การใช้วัดเป็นพื้นที่ศึกษาเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตตามแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณี 2) การใช้วัดเป็นพื้นที่อบรมเลี้ยงดูลูกหลานแรงงานที่อยู่ในวัยเด็กเล็ก 3) การใช้วัดเป็นพื้นที่ศึกษาเรียนรู้ของลูกหลานแรงงานที่อยู่ในวัยเด็ก 4) การโรงเรียนของรัฐและท้องถิ่นทุกระดับการศึกษาที่ตั้งอยู่ในวัด เป็นสถานที่ให้การศึกษากับลูกหลานแรงงานร่วมกับนักเรียนไทย

1.2.3.4 ประเด็นการสร้างพื้นที่ทางสังคมผ่านสื่อและพื้นที่เสมือนจริง

ประเด็นเรื่องพื้นที่ทางสังคมของแรงงานสัญชาติพม่า โดยใช้สื่อและพื้นที่เสมือนจริง ได้แก่ รายการวิทยุกระจายเสียงและอินเทอร์เน็ต มีการศึกษาอยู่ในงานวิจัยของเอกศักดิ์ เนตรวิเชียร (2549) เรื่อง **“การศึกษากระบวนการสร้างพื้นที่ทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ (ไทใหญ่, ปกาเกอญอ, ม้ง) กรณีศึกษาทางสถานีวิทยุชุมชน เอฟเอ็ม 99 เมกะเฮิร์ต จังหวัดเชียงใหม่”** พบว่ากลุ่มไทใหญ่มีกลวิธีชักชวนให้กลุ่มของตนมาร่วมกิจกรรมเพื่อสำแดงตัวตนทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในงานประเพณีต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมไปกับการส่งต่อข่าวสาร สารบันเทิง ความเข้าใจในประเพณี วัฒนธรรม รวมถึงกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของกลุ่มผ่านการกระจายเสียง

ซึ่งการศึกษาชิ้นนี้มีความน่าสนใจมากสำหรับการสนับสนุนของภาครัฐที่จะเข้าไปสื่อสารกับแรงงานกลุ่มนี้ และควรขยายโอกาสในการสื่อสารไปสู่กลุ่มชาติพันธุ์อื่นของพม่าด้วย

บทความของกษมาพร แสงสุระธรรม (2558) เรื่อง **“การจัดแสดงวัฒนธรรมบนหนังสือพิมพ์ออนไลน์ กรณีศึกษาเมียนมา กัมพูชา เวียดนาม”** ได้ให้ภาพของ “ข่าว” ในฐานะการสร้างภาพแทนความจริงผ่านสื่อหนังสือพิมพ์ออนไลน์ของรัฐบาล สำหรับพม่านั้นตั้งแต่เปิดประเทศก็พยายามสร้างภาพของการก้าวเข้าสู่โลกแห่งประชาธิปไตยด้วยการให้อิสระกับสื่อมวลชนมากขึ้น เช่น การอนุญาตให้เอกชนจัดพิมพ์หนังสือพิมพ์รายวันได้เป็นครั้งแรกในรอบ 50 ปี หลังจากที่ก่อนหน้านี้ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นประเทศที่เข้มงวดในเรื่องสื่อมวลชนมากที่สุดในโลก นอกจากนั้นยังเสนอว่านโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจเข้าสู่ทุนนิยมโลก และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งทั้งหมดได้แสดงถึงความพยายามของรัฐบาลพม่าที่จะเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลก ซึ่งน่าจะส่งผลต่อทัศนคติของชาวพม่าในยุคใหม่ด้วยเช่นกัน

1.2.4. กลุ่มงานเกี่ยวกับสื่อสารในโลกออนไลน์

การเติบโตของสื่อสังคมออนไลน์ (online media) ในปัจจุบันมีการพัฒนารูปแบบการสื่อสารและเครื่องมือที่ตอบสนองพฤติกรรมการใช้งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับสาร การผลิตสาร และกระจายสาร อย่างเป็นเครือข่าย (Couldry & Dreher, 2007) ทุกวันนี้คนในสังคมทุกชาติภาษาและทุกระดับใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการหาข้อมูลข่าวสาร ตรวจสอบข้อมูล สื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น และแสดงออกเชิงอารมณ์ในประเด็นหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งยังมีการรวมกลุ่มในคนที่ชอบ สนใจ และคิดเหมือนกัน มีการปฏิสัมพันธ์ ทำให้การสื่อสารเปลี่ยนรูปไปจากศตวรรษที่แล้วอย่างสิ้นเชิง (Habermas, 1987), (Chuwat, 2002)

นอกจากการพัฒนาเชิงโครงสร้างเทคโนโลยีที่ได้รับการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดแล้ว สื่อสังคมออนไลน์ได้แสดงบทบาท โดยมีตัวเชื่อมที่สำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะการเชื่อมในการสื่อสารข้ามแพลตฟอร์ม เชื่อมต่อเนื้อหาจากแต่ละแพลตฟอร์ม เชื่อมคนหลากหลายในสังคมกับสื่อมวลชน และผู้ทรงอิทธิพล (influencer) ซึ่งเป็นกลุ่มคนสำคัญหรือผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายเพื่อสังคม (policy maker) เชื่อมสังคมโลกเข้าหากัน ข้ามพรมแดนทางความคิด วัฒนธรรมอย่างสามารภมีอิทธิพลต่อกันได้ และที่สำคัญที่สุดคือ การเกิดการสื่อสารแบบ เครือข่าย ที่รวดเร็วและขยายตัวได้ข้ามข้อจำกัดเรื่องพื้นที่และเวลา (Castells, 2000 & 2013)

ปรากฏการณ์สำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นผลมาจากการสื่อสารออนไลน์ คือ การที่ผู้ใช้สื่อดังกล่าว มีบทบาททั้งเป็นผู้สร้างและผู้รับสารไปในเวลาเดียวกัน (prosumer) ซึ่งปรากฏการณ์ที่ว่านี้ คือ การใช้พื้นที่สื่อออนไลน์ในการสร้างเนื้อหา การผลิตและการเผยแพร่สื่อหรือสารสื่อสาร ในขณะที่เดียวกันก็เป็นผู้รับสารจากคนอื่นและจากสื่อ รวมทั้งสามารถมีปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ กับเนื้อหาบนสื่อออนไลน์ได้ (สกุลศรี, 2559)

ความสำคัญของการสื่อสารในโลกออนไลน์ได้มีความสำคัญต่อพัฒนาการของเทคโนโลยีในหลายแง่มุมด้วยกัน จากรายงาน Go Globe ในปี ค.ศ.2015 ผู้ใช้สื่อออนไลน์ของประเทศไทยใช้เวลาออนไลน์ต่อวันเป็นอันดับสองในชาติอาเซียน โดยเป็นรองประเทศฟิลิปปินส์ และทางรัฐบาลก็ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญอันนี้ซึ่งเห็นได้จากแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล 2015 ทั้งในแง่ของ Multichannel Citizen Engagement, Internet of Things และ Open Any data ซึ่งโดยรวมแล้วจะหมายความว่าความถึงการรับบริการจากภาครัฐในเรื่องต่างๆ โดยรัฐจำเป็นต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม และตัวบริการจะต้องได้รับการปรับปรุงให้เข้ากับความต้องการของผู้รับบริการ โดยอาศัยข้อมูลจากทุกภาคส่วนที่ได้รับการเปิดเผยมากให้เข้าถึงมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเทคโนโลยี การท่องเที่ยว การพัฒนา อุตสาหกรรม หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบดิจิทัล

โครงการวิจัยนี้ นอกเหนือจากมุ่งศึกษาปฏิสัมพันธ์ของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ทางกายภาพแล้วยังมุ่งศึกษาปฏิสัมพันธ์ของแรงงานข้ามชาติในโลกเสมือนด้วย ทั้งในฐานะที่เป็นผู้รับสารและเป็นผู้สร้างเนื้อหาต่างๆ ในประเด็นที่เกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ในส่วนของการเป็นผู้รับสาร คือ การรับรู้และตระหนักถึงประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นใน

ประเทศปลายทางที่แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ผ่านสื่อออนไลน์ในภาษาแม่ ส่วนในด้านการสร้างเนื้อหา คือ การเลือกที่จะส่งต่อประเด็นนั้นๆ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นการแชร์ต่อ หรือตั้งประเด็น ขึ้นมาโพสต์ใหม่ในภาษาแม่ของตัวเอง

กล่าวโดยสรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาประเด็นพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยและประชาคมอาเซียน ที่ยังต้องการให้มีการศึกษาวิจัยมากขึ้น โครงการวิจัยนี้จึงศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบการย้ายถิ่นข้ามชาติที่มีต่อพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียน ด้วยการใช้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีด้านพหุวัฒนธรรมศึกษา การบูรณาการภูมิภาคศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่ทั้งโลกภาพและโลกออนไลน์มาใช้ในการออกแบบการวิจัยด้วยการเปรียบเทียบตัวอย่างประเทศสมาชิกที่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ศาสนา และการพัฒนาสังคมการเมืองที่ต่างกัน พร้อมกับวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงและอิทธิพลระหว่างกันของประเทศสมาชิก ประชาคมอาเซียนและพลเมืองอาเซียนในการทำความเข้าใจสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในภูมิภาคอาเซียน ไปพร้อมๆ กับเทียบเคียงผลการวิเคราะห์กับวิธีการและปัญหาในสหภาพยุโรปเบื้องต้น เพื่อให้การวิเคราะห์มีความสมบูรณ์ และสามารถ นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการจัดการบริหารสังคมพหุวัฒนธรรมและสร้างสมรรถนะพหุวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับสังคมในอาเซียน และมีผลกระทบในเชิงการกำหนดนโยบายมากที่สุด ต่อประเทศไทย ประชาคมอาเซียน องค์การประชาสังคม และต่อพลเมืองอาเซียน ในการสร้างสังคมไทยและประชาคมอาเซียนที่มีความเคารพต่อความแตกต่างอย่างเท่าเทียม ยั่งยืนและมีความยุติธรรม

1.2.4 ทบทวนวรรณกรรมในฐานข้อมูลงานวิจัยของกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และฐานข้อมูลงานวิจัยของสำนักงานวิจัยแห่งชาติ

1.2.4.1 งานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในฐานข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

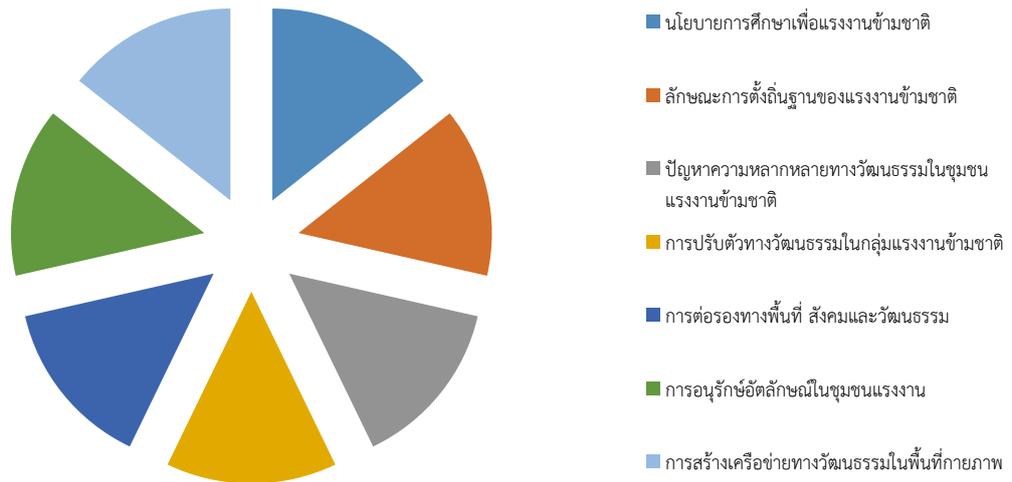
สิงคโปร์และไทย

จากการทบทวนรายงานและเอกสารงานวิจัยซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยและสิงคโปร์ มีรายละเอียดที่สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มต่าง ได้ดังนี้คือ

1. การเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานในมิติเศรษฐศาสตร์ ศึกษาในประเด็นของนโยบาย ระบบปัจจัย ปัญหา และผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติพบ 8 งานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 27.59
2. งานวิจัยการย้ายถิ่นของแรงงานในมิติรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ศึกษาในประเด็นนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ กระบวนการย้ายถิ่น ปัญหาและอาชญากรรมที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติพบ 10 งานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 34.48
3. งานวิจัยการย้ายถิ่นของแรงงานในมิติพหุวัฒนธรรม ศึกษาในประเด็นปรับตัว การต่อรองทางพื้นที่ สังคมและวัฒนธรรม การจัดการนโยบายทางการศึกษาเพื่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติและการสร้างเครือข่ายและการปฏิสัมพันธ์ของแรงงานไทยในระดับชุมชนภายในประเทศสมาชิกอาเซียน พบ 11 งานวิจัย

คิดเป็นร้อยละ 37.93 ในส่วนของประเด็นการศึกษาทางการเคลื่อนย้ายแรงงานและพหุวัฒนธรรมที่ปรากฏ
 ในฐานข้อมูล สกว. สามารถสรุปและจำแนกประเด็นในการศึกษาได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

ประเด็นการศึกษาทางการเคลื่อนย้ายแรงงานกับพหุวัฒนธรรม ในฐานข้อมูล สกว.



ภาพที่ 1.1 ประเด็นการศึกษาทางการเคลื่อนย้ายแรงงานกับพหุวัฒนธรรม ในฐานข้อมูล สกว.
 ประเด็นและวิธีการศึกษาในงานวิจัยที่ สกว.ให้การสนับสนุนมา ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาในประเด็น
 ดังนี้ คือ

- ยังขาดข้อมูลการศึกษาประสบการณ์ทางวัฒนธรรมในส่วนของพลเมืองเจ้าของประเทศ จึงยังไม่สามารถสะท้อนถึงทัศนคติและการแสดงออกถึงสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม
- ขาดการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะและการบริหารจัดการความเป็นพหุวัฒนธรรมอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติทั้งจากประเทศไทยและประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน
- ขาดการศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางวัฒนธรรมในโลกออนไลน์และออฟไลน์
- ไม่ปรากฏการศึกษาทางด้านสถานการณ์ พลวัต ปัญหาและการบริหารจัดการในลักษณะการเชื่อมโยงการศึกษาในพื้นที่ทั้งกายภาพและพื้นที่เสมือนจริง (โลกออนไลน์) ในระดับประเทศสมาชิกและระดับภูมิภาคอาเซียน ที่มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ใน 4 ระดับด้วยกัน คือ

- 1) ระดับนโยบายการทำงานของประเทศอาเซียน
- 2) ระดับประเทศสมาชิกโดยมีตัวอย่างการศึกษา
- 3) ระดับท้องถิ่นที่แรงงานข้ามชาติดำเนินชีวิตอยู่
- 4) ระดับปัจเจกบุคคลผ่านประสบการณ์ชีวิตย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติกับเครือข่ายทางสังคม
- 5) ขาดงานศึกษาวิจัยที่เปรียบเทียบในประเด็นสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม

ทั้งในบริบทที่เกิดขึ้นจริงและในโลกเสมือนจริง

6) ขาดการเทียบเคียงประสบการณ์และการดำเนินงานด้านพหุวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียน และประเทศสมาชิกกับการดำเนินงานของสหภาพยุโรป เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะทางนโยบายที่รอบด้านและ ลุ่มลึกจากการศึกษาบทเรียนและความผิดพลาดของสหภาพยุโรป

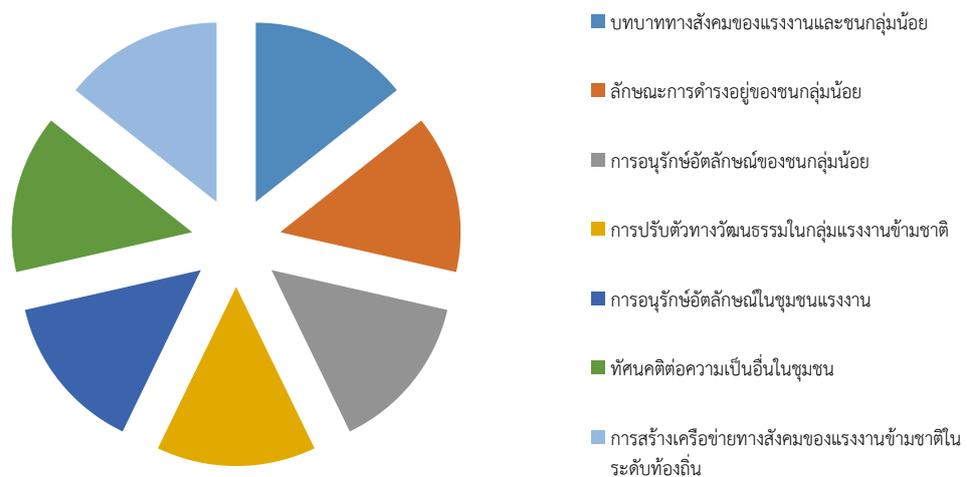
มาเลเซีย

จากการทบทวนรายงานและเอกสารงานวิจัยซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ วิจัย (สกว.) ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงานและพหุวัฒนธรรมในมาเลเซีย พบ 5 งานวิจัย ซึ่งเป็นงาน ที่ศึกษาในประเด็นลักษณะพหุวัฒนธรรมและการดำรงอัตลักษณ์ของคนแรงงานและชนกลุ่มน้อยเชื้อสาย ไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซีย ได้แก่ งานวิจัยเรื่องบทบาททางสังคมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ของคนไทยในรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย (วันพิชิต ศรีสุข, 2551), คนไทยในรัฐเกดะห์ (ไทรบุรี) : ศึกษา การดำรงอยู่ในมิติประวัติศาสตร์มาเลเซีย (พ.ศ.2328-2550) (พรชัย นาคสีทองและอนินทร์ พุฒิโชติ, 2551), ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่อง

เชื้อชาติกับนโยบายทางการเมืองของพรรคอัมโนในภาวะพหุสังคมของมาเลเซีย (อภิเชษฐ กาญจนดิฐ และสายันต์ สิทธิโชค, 2551), การอนุรักษ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเทศมาเลเซีย กรณีศึกษาประเพณีและวัฒนธรรมของคนมาเลเซียเชื้อสายไทยในเขตตุมปัต รัฐกลันตัน (อัปดรรอฮ์มาน จะปะกียา, 2552), ศึกษาทัศนคติของชาวมาเลเซียเชื้อสายไทยที่นับถือศาสนาพุทธในรัฐกลันตัน ประเทศ มาเลเซียที่มีต่อภาษามลายู (เกาซัน เจ๊ะแวง และคณะ, 2552) และงานวิจัยเรื่อง ศึกษาวิจัยเพื่อรวบรวม ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคนไทยและการก่อตัวเป็นชุมชนไทยในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย เวียดนาม ใต้หวัน และญี่ปุ่น และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ (พิทยา เรือนแก้ว, 2558

ส่วนประเด็นการศึกษาทางการเคลื่อนย้ายแรงงานและพหุวัฒนธรรมในประเทศมาเลเซียที่ปรากฏ ในฐานข้อมูลสกว. สามารถสรุปและจำแนกประเด็นในการศึกษาได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

ประเด็นการศึกษาทางการเคลื่อนย้ายแรงงานกับพหุวัฒนธรรม ในมาเลเซียในฐานข้อมูล สกว.



ภาพที่ 1.2 ประเด็นการศึกษาทางการเคลื่อนย้ายแรงงานกับพหุวัฒนธรรมในมาเลเซีย ในฐานข้อมูล สกว.

กล่าวโดยสรุป แผนภาพข้างต้นทั้งสองแผนภาพแสดงให้เห็นว่างานวิจัยเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและพหุวัฒนธรรมในประชาคมเอเชียในฐานะข้อมูล สกว. เน้นการศึกษาในมิติของพหุวัฒนธรรมที่มุ่งสนใจต่อกลุ่มคนไทยในประเทศมาเลเซียมากที่สุด โดยมากเน้นการศึกษาประสบการณ์ทางวัฒนธรรมในเฉพาะมุมมองของกลุ่มคนไทย

ซึ่งประเด็นทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นส่วนสำคัญของโครงการวิจัยที่นำเสนอขอรับทุน ในการนำร่องบุกเบิกการศึกษาเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่โลกออนไลน์และออฟไลน์ ด้วยการเปรียบเทียบภายในประชาคมอาเซียนที่เป็นการศึกษาแบบอาเซียนศึกษาและเทียบเคียงกับสหภาพยุโรป

1.2.4.2 งานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยในฐานะข้อมูลของสำนักงานวิจัยแห่งชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงานซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ช่วงที่ผ่านมาเป็นงานวิจัยที่จำแนกได้ตามบริบทนโยบายของรัฐที่เกิดขึ้นขณะนั้น โดยงานที่วิจัยที่เกิดขึ้นก่อนการจัดตั้งประชาคมอาเซียนเป็นงานวิจัยที่ให้ความสำคัญในมิติของแรงงานข้ามพรมแดน โดยใช้มุมมองทางด้านภูมิรัฐศาสตร์มาศึกษา งานกลุ่มนี้จึงออกมาในลักษณะการวิจัยที่แยกประเทศและอาศัยนโยบายของแต่ละรัฐที่เข้ามาจัดการแรงงานข้ามชาติดังกล่าว ในขณะที่งานวิจัยที่เกิดขึ้นช่วงการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปลายทศวรรษ 2540 นั้น เป็นงานวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อการตอบสนองนโยบายของประชาคมอาเซียน ทำให้งานเหล่านั้นกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับการจัดการในรัฐที่อยู่ภายใต้กฎบัตรอาเซียน ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยที่หยิบยกเอาเสาหลักของประชาคมอาเซียน อันได้แก่ ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community หรือ APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) งานวิจัยเหล่านี้มีปริมาณมากขึ้นภายใต้การสนับสนุนการทำวิจัยที่นำร่องและศึกษาการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อหล่อหลอมประเทศสมาชิกให้มีความแข็งแกร่งและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในทุกๆ ด้านกับภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่ศึกษาทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองซึ่งเป็นวิถีทางการศึกษาที่อาศัยนโยบายของภาครัฐมาจับ ในขณะที่งานวิจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนมักเป็นการศึกษาถึงการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติในประเทศปลายทาง และเป็นการศึกษาที่แยกประเทศหรือมีการเปรียบเทียบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเพียงแค่ 2 ประเทศเท่านั้น

งานวิจัยในช่วงที่ผ่านมาซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยที่กำลังนำเสนอขอรับทุนสนับสนุนนี้ มีงานวิจัยชิ้นนี้คือ การศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศพหุสังคม : ศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยกับสิงคโปร์ (สาวิตรี ตลับแป้น, 2545) และการศึกษาแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ : ภูมิหลัง การเตรียมตัวในการไปทำงาน และสภาพการทำงาน (อรัญญา วทานิชกุล, 2546)

งานของสาวิตรีได้มุ่งเน้นการศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือในการควบคุมบทบาทของชาวจีนและลัทธิชาตินิยมอื่นๆ อันผ่านกระบวนการหล่อหลอมทางการศึกษาของโรงเรียนจีน ดังนั้นทำให้รัฐบาลไทยและสิงคโปร์จึงมีนโยบายในการควบคุมดังกล่าว งานชิ้นนี้มีคุณูปการในการแสดงถึงความพยายามในการออก

มาตรการและนโยบายของรัฐเพื่อควบคุมความหลากหลายของกลุ่มคน แต่ยังไม่รอบด้านในการแสดงให้เห็นนโยบายและการจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมในด้านอื่นๆ โดยเฉพาะในแรงงานข้ามชาติยุคปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับประเด็นพื้นที่ในโลกออนไลน์และโลกออฟไลน์ นอกจากนี้ผลงานของสาวิตรีไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างสังคมที่มีสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมอันเกิดจากปัจเจกบุคคลในสังคมที่มีความหลากหลาย ในขณะที่งานวิจัยของอรัญญา มีคุณูปการในแง่ของการศึกษาการเตรียมตัวไปทำงานของแรงงานไทยในสิงคโปร์ โดยงานของอรัญญาศึกษาในมิติการจ้างงานและการตัดสินใจของแรงงานไทยในการไปทำงานที่สิงคโปร์ ทั้งนี้ งานของอรัญญา ยังให้ข้อเสนอแนะต่อการจัดการของรัฐไทยในแง่การออกมาตรการเพื่อควบคุมและอำนวยความสะดวกแก่การไปทำงานของคนไทยอีกด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่างานศึกษาของอรัญญาได้ละเอียดต่อการปะทะสังสรรค์กันทางวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายในสิงคโปร์ รวมถึงการปรับตัวของแรงงานไทยต่อการดำรงชีวิตในประเทศปลายทาง

งานวิจัยในประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาประเทศมาเลเซียในฐานะข้อมูล วช. พบว่า งานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในมิติเศรษฐกิจและนโยบายของภาครัฐในการรักษาความมั่นคง เช่น รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เครือข่ายผู้ประกอบการย้ายถิ่น : กรณีศึกษาร้านอาหารต้มยำในประเทศมาเลเซีย (สุทธิพร บุญมาก, 2555) และกลยุทธ์การสื่อสารอัตลักษณ์ของชาติ ในโครงการรณรงค์ทางการท่องเที่ยวของประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย (ศิริพร วุฒิกุล, 2549) และการย้ายถิ่นของแรงงานสตรีในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปมาเลเซีย (นิสากร กล้าณรงค์, 2548) เป็นต้น งานศึกษาเหล่านี้มุ่งเป้าการศึกษาไปที่การขยายตัวของแรงงานข้ามชาติไทยในมาเลเซียที่ดำเนินตามนโยบายเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน ขณะเดียวกันงานศึกษามิติทางด้านรัฐศาสตร์มีลักษณะของการศึกษาปัญหาของแรงงานข้ามชาติและความมั่นคงระหว่างรัฐ เช่น แนวทางการจัดระเบียบนำเข้าและการจัดระบบควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของไทย : ศึกษาจากกรณีของประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย (อำนาจ นิลวิไล, 2548) และปัญหาความมั่นคงใหม่ในอินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์ (สุภาคีพรรณ ตั้งตรงไพโรจน์, 2548) เป็นต้น งานวิจัยเหล่านี้มุ่งศึกษานโยบายและแนวทางการแก้ปัญหาในเชิงโครงสร้างของรัฐ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ศึกษาประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ กรณีประเทศมาเลเซียที่ผ่านมา โดยส่วนใหญ่มักศึกษาความสัมพันธ์ของแรงงานไทยในมาเลเซียที่สัมพันธ์ในทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการประกอบการธุรกิจและการท่องเที่ยว ขณะที่งานวิจัยบางชิ้นได้ศึกษาในมิติวัฒนธรรมแต่เป็นการศึกษาในฐานะเมืองชายแดนระหว่างไทยและมาเลเซีย ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างรัฐไทยและมาเลเซีย เช่น ชุมชนชาวไทยในรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย (วสันต์ ชีวะสาธน์, 2540) เป็นต้น งานวิจัยของวสันต์ชี้ให้เห็นถึงชีวิตความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียม และประเพณีไทยและการเปลี่ยนแปลงของประเทศมาเลเซียที่ส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของคนไทยในพื้นที่ดังกล่าว งานวิจัยชิ้นนี้ขาดมุมมองของการศึกษาในเชิงพหุวัฒนธรรมที่มีการปะทะสังสรรค์กันระหว่างวัฒนธรรมระหว่างไทยและมาเลเซีย

กล่าวโดยสรุป เห็นได้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาทั้งหมดนี้ยังขาดการวิจัยที่ศึกษาในมิติของพหุวัฒนธรรมที่เป็นกรวิเคราะห์แบบอาเซียนศึกษา ทำให้งานวิจัยดังกล่าวติดกรอบวิธีคิดแบบรัฐชาติที่ดำเนินงานด้วยนโยบายของรัฐเสียมากกว่า ซึ่งทำให้ขาดมุมมองและวิธีการศึกษาในลักษณะของการมองสังคมการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในอาเซียนแบบองค์รวม และยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์ พลวัต ของ

สังคมพหุวัฒนธรรมในอาเซียนที่เกิดจากการเปรียบเทียบประเทศไทย และประเทศสิงคโปร์ ที่ศึกษาผ่านประสบการณ์พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติกับเครือข่ายทางสังคมทั้งในโลกออนไลน์และโลกออฟไลน์ พร้อมกับๆ ผ่านการวิเคราะห์นโยบายและการจัดการด้านสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนคือไทยและสิงคโปร์และของประชาคมอาเซียน ในลักษณะที่มีความมีความเชื่อมโยงและมีอิทธิพลระหว่างกัน

โครงการวิจัยเรื่อง “การย้ายถิ่นข้ามชาติกับสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียน” ที่นำเสนอขอรับทุนนี้ จึงเป็นโครงการวิจัยใหม่ทั้งในด้านประเด็นที่ศึกษา กรอบแนวคิดในการศึกษา และวิธีการศึกษาในแบบอาเซียนศึกษา

1.3 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.3.1 ศึกษาสถานการณ์ พลวัตของสถานการณ์และการบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายประชากรในอาเซียนที่เป็นแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือโดยศึกษากรณีประเทศไทย และสิงคโปร์ ผ่านประสบการณ์พหุวัฒนธรรม ที่เกี่ยวเนื่องกับพื้นที่สองรูปแบบคือ (1) พื้นที่กายภาพสาธารณะ เช่น วัด ตลาด สแควร์ และสื่อภาพยนตร์และ (2) พื้นที่เสมือน เช่น โลกออนไลน์ ที่สะท้อนและปรากฏในระดับของประสบการณ์พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันของผู้ย้ายถิ่นและพลเมืองประเทศปลายทาง และ (3) ที่สะท้อนในระดับนโยบายและการจัดการของประเทศสมาชิกอาเซียนคือไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย และระดับประชาคมอาเซียน

1.3.2 ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายและการดำเนินงานสังคมพหุวัฒนธรรมของประเทศสิงคโปร์ มาเลเซียและประเทศไทยภายใต้บริบทด้านนโยบายและการดำเนินงานของประชาคมอาเซียน และการประสานสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการดำเนินการและบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียนของประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกคือ ประเทศไทย สิงคโปร์

1.3.3 เพื่อสร้างผลผลิตการวิจัยในลักษณะ (ก) องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาของสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียนอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายประชากรข้ามชาติ (ข) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการสังคมพหุวัฒนธรรมและสร้างเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมทั้งในระดับอาเซียน ประเทศสมาชิก และระดับชีวิตประจำวัน เพื่อการพัฒนาสังคมไทยและอาเซียนที่มีความยั่งยืน เท่าเทียมและยุติธรรมตามแนวทาง Sustainable Development Goals

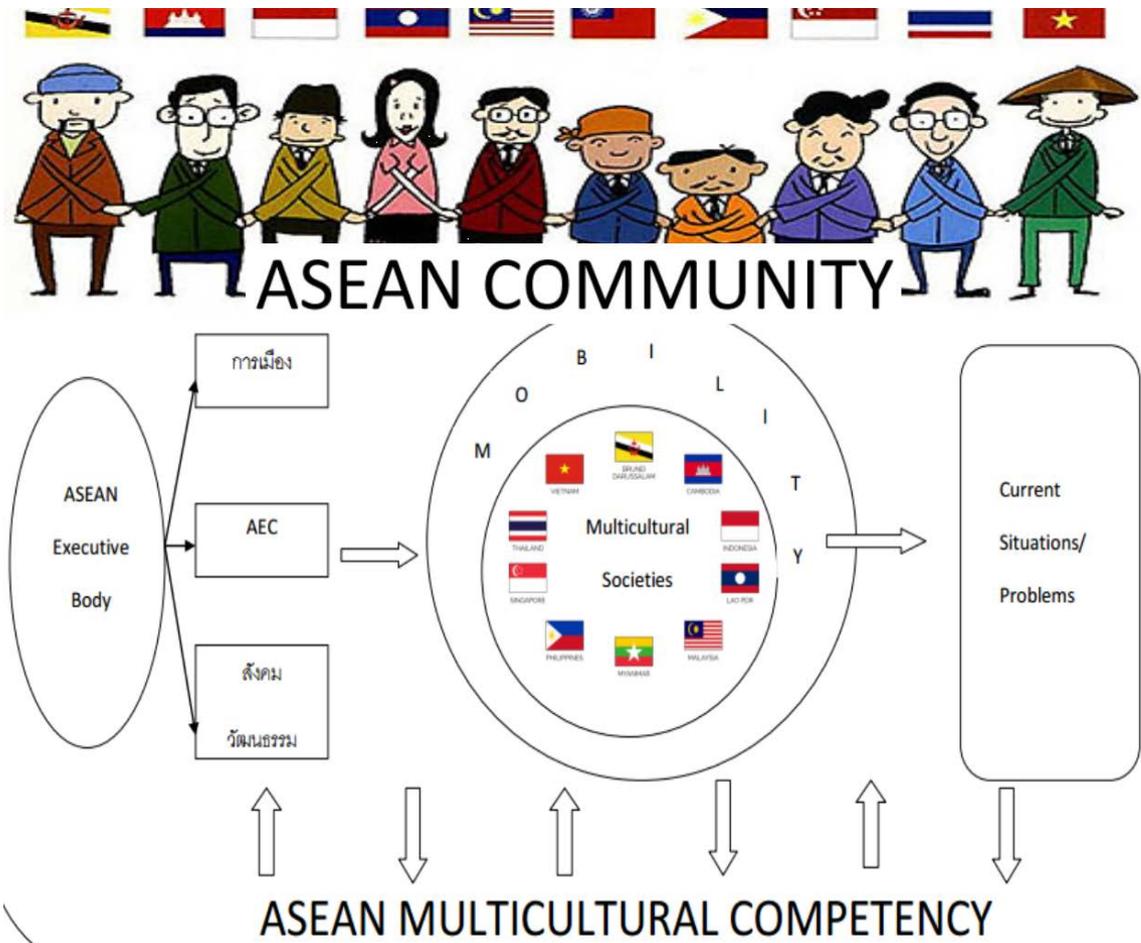
1.4 คำถามการวิจัย

1. อะไรคือสถานการณ์, พลวัต, การบริหารแรงงานข้ามชาติในประชาคมอาเซียนกรณีประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซีย

2. อะไรคือสถานการณ์, พลวัต, และปัญหาของสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมอันเกิดจากการย้ายถิ่นของประชากรในประชาคมอาเซียนจากตัวอย่างประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซีย ที่เกี่ยวเนื่องกับพื้นที่ออฟไลน์และออนไลน์

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

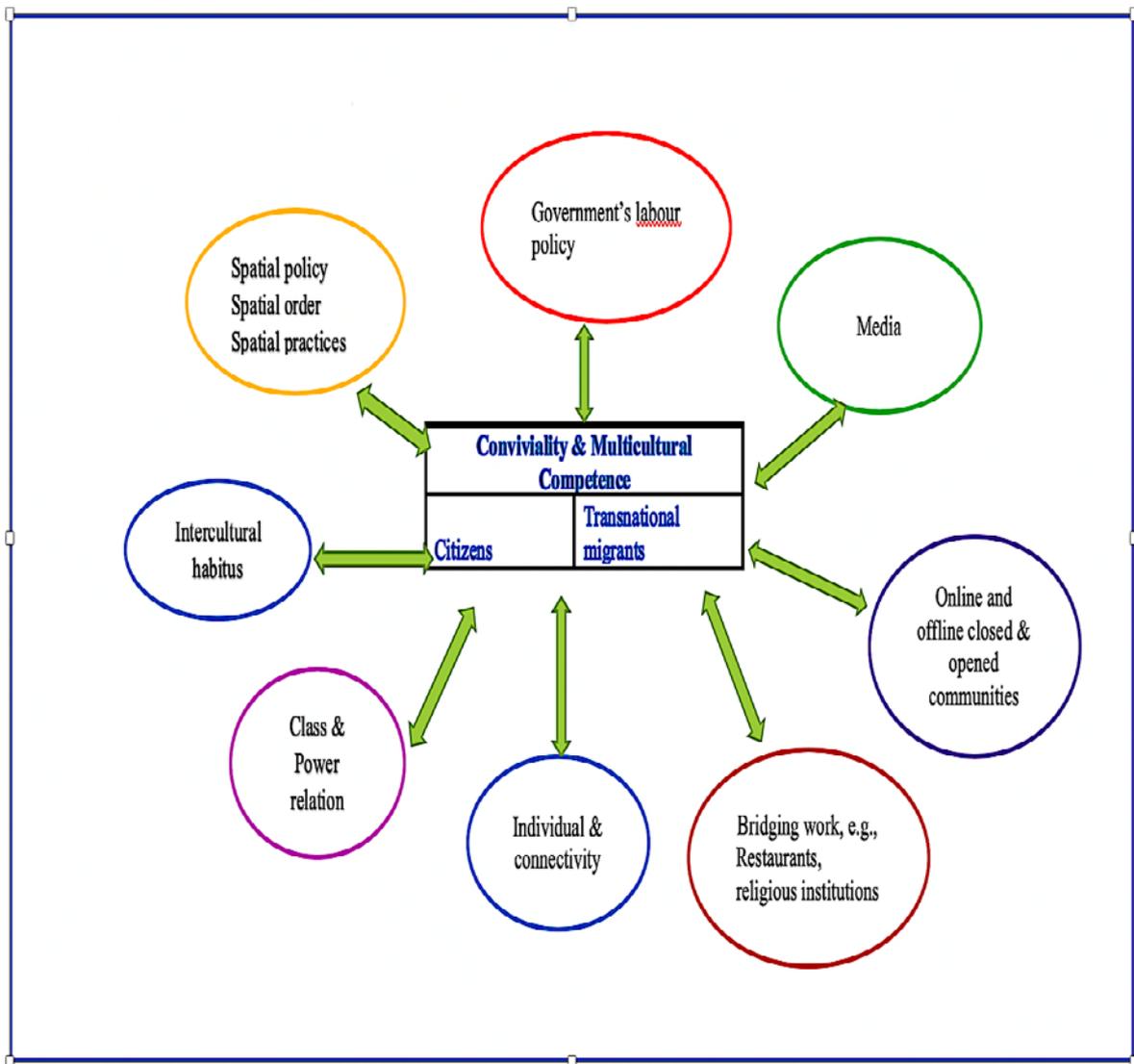
กรอบแนวคิดที่ 1 ด้านอาเซียน, การเคลื่อนย้าย, สังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดที่ 1 ด้านอาเซียน, การเคลื่อนย้าย, สังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดที่ 2 พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในโลกออฟไลน์และออนไลน์

เมื่อนำแนวคิดเรื่องพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันซึ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างพลเมืองเจ้าของประเทศและแรงงานภายใต้บริบทของสังคมการเมือง ผูกเข้ากับ Sociology of Social Media ที่ให้ความสำคัญกับชุมชนและเครือข่ายออนไลน์ ได้กรอบแนวคิดวิเคราะห์พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันที่ประยุกต์จากผลงานของ Wise & (2007); Kerner and Parker (2012); Hardy (2017) และ Neal et al (2018) และแนวคิดริเริ่มของคณะผู้วิจัยเองเกี่ยวกับโลกออนไลน์ ที่มีลักษณะดังนี้ คือ



ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดที่ 2 พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในโลกออฟไลน์และออนไลน์

1.6. ระเบียบวิธีวิจัย

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัย 1 ปี โดย โดยกรณีศึกษาคือ ประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย การดำเนินการวิจัยในโครงการนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัยแบบองค์รวมเชิงบูรณาการ โดยการผสานแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ อาทิ พหุวัฒนธรรมศึกษา การศึกษาภาวะข้ามชาติ (Transnationalism) การย้ายถิ่นข้ามชาติ การบูรณาการภูมิภาค โลกาภิวัตน์ และsocial media studies ในการออกแบบและตั้งคำถามการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ คือ

1.6.1 ขั้นเตรียมการ

คณะผู้วิจัยจะทำการขออนุมัติการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนสายสังคมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหิดลก่อนการลงมือทำวิจัย ทำการวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ทั้งด้านเนื้อหาและกรอบแนวคิดทฤษฎี เพื่อปรับกรอบแนวคิดในการทำวิจัย รวมทั้งเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ สำหรับภาคสนามเบื้องต้นในประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซียเริ่มต้นคัดเลือกพื้นที่ทั้งในโลกกายภาพและโลกออนไลน์

1.6.2. การเก็บข้อมูล

ในโครงการวิจัยนี้มี 2 ขั้นตอน คือ

การเก็บข้อมูลเอกสาร ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเอกสาร 2 ประเภทคือ ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายประชากรและประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านนโยบายและการดำเนินงานด้านการย้ายถิ่นทั้งระดับประเทศสมาชิกคือ ไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย และระดับอาเซียนที่ผลิตในประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย และระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูลสากลและสิ่งพิมพ์ ทั้งจากห้องสมุดในประเทศไทย ในสิงคโปร์และมาเลเซีย โดยการเก็บข้อมูลเอกสารเพื่อการวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในช่วงไตรมาสแรกของการวิจัย ส่วนการเก็บข้อมูลเอกสารที่เป็นข้อมูลพื้นฐานและบริบทในการวิเคราะห์อื่นๆ จะมีการเก็บตลอดโครงการวิจัย เพื่อสร้าง Multilevel contextualization ที่ให้ความสำคัญกับ social space และบริบทด้านอื่นๆ เช่น นโยบายเมือง นโยบายทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองอื่นๆ

การเก็บข้อมูลเอกสารนี้เพื่อมุ่งเก็บข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ในประเด็น ดังนี้

1) สถานการณ์และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายประชากรและแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและสิงคโปร์ และมาเลเซีย

2) บริบททางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการบริหารการย้ายถิ่นข้ามชาติในประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ในบริบทของการพัฒนาเมือง และเศรษฐกิจภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน

3) ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของประชาคมอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายประชากร แรงงานข้ามชาติ และสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม

4) ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างกันของนโยบายของประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซีย ฝ่ายหนึ่ง กับประชาคมอาเซียนอีกฝ่ายหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับเคลื่อนย้ายประชากร แรงงานข้ามชาติ และสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม

5) ข้อมูลด้านการจัดการส่งเสริมและบริหารสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของสหภาพยุโรปด้าน migration governance อันเกิดจากการทำงานของหน่วยงานที่เป็น supranational organization เช่น คณะกรรมาธิการยุโรป และ European Council เป็นต้น

เก็บข้อมูลภาคสนามทั้งในโลกกายภาพและโลกเสมือน

การเก็บข้อมูลภาคสนามจะทำในโลกกายภาพของประเทศไทย ประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย และเก็บข้อมูลในโลกเสมือน คือ โลกออนไลน์ของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติและพลเมืองประเทศปลายทางคือ ไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย การเก็บข้อมูลจากพื้นที่กายภาพสาธารณะ เป็นข้อมูลสถานการณ์และสมรรถนะทางสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในระดับชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่สาธารณะ เช่น ตลาด วัด/โบสถ์ สวนสาธารณะของประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย เพื่อให้เห็น social space ของพหุวัฒนธรรมนิยมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม ที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) แรงงานข้ามชาติจากประเทศ เช่น ไทย ฟิลิปปินส์ พม่า เป็นต้น และ (2) พลเมืองประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศปลายทาง ซึ่งเกี่ยวข้องข้องกับแรงงานข้ามชาติในด้านต่างๆ ส่วนข้อมูลจากพื้นที่เสมือนโลกออนไลน์ข้อมูลแพลตฟอร์มในโลกออนไลน์ของแรงงานและพลเมืองในประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์และไทย

ในการเก็บข้อมูลกายภาพ มีการทำแบบสอบถาม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก คณะผู้วิจัยทำแบบสอบถามในกลุ่มของแรงงานย้ายถิ่นไร้ฝีมือและแรงงานมีฝีมือประมาณ 150 คน ที่ทำงานในประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซีย โดยแบ่งออกตามเพศและกลุ่มประเทศ เพื่อให้เห็นรูปแบบ โดยแบบสอบถามนี้จะมีการทำเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาแม่ของแรงงานย้ายถิ่น คำถามในแบบสอบถาม สำหรับแรงงานย้ายถิ่นแบบสอบถามจะเน้นการถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการใช้ชีวิตประเทศปลายทาง ปัญหาอุปสรรคในการใช้ชีวิต ทัศนคติทางชาติพันธุ์ ปัญหาเรื่องการปรับตัวและปัญหาอันเกิดจากระบบกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย เพื่อให้เห็นถึง “พหุวัฒนธรรมนิยม” และ “สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม” ตามแนวคิดของ Multicultural studies และ Multiculturalism ที่เน้นการวิเคราะห์ปัจจัยและพลวัตของ politics of inclusion/exclusion ที่เกิดขึ้นใน social space ส่วนแบบสอบถามสำหรับพลเมืองประเทศสิงคโปร์และไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่น คำถามจะเป็นในเรื่องที่สอบถามเรื่องทัศนคติและประสบการณ์ต่างๆ ที่สามารถทำให้ผู้วิจัยวิเคราะห์สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองเหล่านี้ได้

โดยการทำแบบสอบถามนี้จะช่วยให้คณะผู้วิจัยสามารถได้กลุ่มตัวอย่างขนาดที่พอเหมาะในการวิเคราะห์และผลกระทบต่อสภาวะสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในสิงคโปร์ มาเลเซีย และประเทศไทยในฐานะที่เป็นตัวแทนภาพรวมส่วนหนึ่งของความเป็นไปในประชาคมอาเซียน

นอกจากนี้ยังช่วยให้คณะผู้วิจัยสามารถคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้างได้อีกด้วย

กลุ่มที่สอง ทำแบบสอบถามพลเมืองประเทศปลายทางคือ ในประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย ประเทศละ 50 คน โดยในการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับเพศ ช่วงวัย และอาชีพ โดยการสอบถามนี้จะได้ทัศนคติและวิถีคิดต่อแรงงานข้ามชาติจากประเทศในอาเซียนของพลเมืองไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย

นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างนี้ คณะผู้วิจัยจะหากกลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง (snowball sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการอ้างอิงด้วยบุคคล และจากการทำแบบสอบถาม จะทำให้คณะผู้วิจัยได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อมาประกอบการวิเคราะห์ที่ได้ชัดเจนขึ้น โดยกลุ่มที่ทำการสัมภาษณ์ คือ แรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติประมาณ 50 คนต่อหนึ่งประเทศปลายทาง (ที่มีความหลากหลายทั้งจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ เมียนมา อินโดนีเซีย เป็นต้น และรวมทั้งมีทั้งเพศชายและหญิง และพลเมืองของประเทศปลายทางที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่นประมาณ 50 คนต่อหนึ่งประเทศปลายทาง

โดยคณะผู้วิจัยจะดำเนินงานด้วยการศึกษาผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า เตรียมคำถาม และเตรียมวิธีการวิเคราะห์ที่จะทำให้สามารถสังเกตการณ์อย่างเป็นระบบ โดยขั้นตอนจะเริ่มจากการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อนัดพบในสถานที่สาธารณะ องค์กรประกอบที่จะชักถามมีการแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยตามแบบแผนการทำวิจัยที่เน้นจริยธรรมการวิจัยในคน จะมีการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน

การสัมภาษณ์แรงงานย้ายถิ่นและพลเมืองประเทศปลายทางที่เกี่ยวข้องกับผู้ย้ายถิ่นในระดับชีวิตประจำวันจะใช้การสัมภาษณ์ทั้งในรูปแบบกึ่งโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจะเป็นคำถามปลายเปิด แล้วต่อด้วยการสัมภาษณ์แบบโครงสร้างเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเรื่องราวที่ตนเองคิดว่าสำคัญและรู้สึกผ่อนคลายเพื่อให้ได้เรื่องเล่าชีวิตการย้ายถิ่นปัญหาของการใช้ชีวิตในประเทศที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน ความผิดหวัง สมหวัง หรือความล้มเหลว ทัศนคติต่อการจ้างงาน เพื่อให้เห็นถึง “พหุวัฒนธรรม” และ “สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม” ตามแนวคิดของ Multicultural studies และ Multiculturalism ที่เน้นการวิเคราะห์ปัจจัยและพลวัตของ politics of inclusion/exclusion ที่เกิดขึ้นใน social space นอกจากนี้ยังมีการถามเกี่ยวกับความรู้และความคาดหวังต่อประชาคมอาเซียน เป็นต้น

การสัมภาษณ์ผู้ทำงานในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติของประเทศสมาชิกจะเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้างเช่นกัน โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจะช่วยให้ได้ข้อมูลทั้งในระดับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการดำเนินการตามนโยบาย ส่วนการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเพื่อให้ได้ทัศนคติส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแรงงานย้ายถิ่น การย้ายถิ่น และสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของผู้ให้ข้อมูล

วิธีการวิจัยอีกประการหนึ่งคือการลงเก็บข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ในการใช้ชีวิตในพื้นที่สาธารณะของแรงงานย้ายถิ่น และปฏิสัมพันธ์ระหว่างพลเมืองประเทศปลายทางคือไทย สิงคโปร์และมาเลเซีย กับแรงงานย้ายถิ่น เช่น ในวัด/โบสถ์ พื้นที่ทางการค้า สื่อภาพยนตร์ที่ผลิตในประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย รวมไปถึงพื้นที่เสมือนในโลกออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก บล็อก เพจ และชุมชนออนไลน์อื่นๆ ที่

เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลในชีวิตประจำวันที่อาจแตกต่างกันไปจากการบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลแบบสอบถามและการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การลงเก็บข้อมูลการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในโลกกายภาพ คณะผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งแบบสังเกตปฏิสัมพันธ์แบบกลุ่มคนโดยเจาะจง และกลุ่มที่เจาะจง คือ กลุ่มตัวอย่างรายคนที่อาจเป็นผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในกลุ่มที่ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลก่อน ถ้าผู้ให้ข้อมูลรายใดไม่สะดวกให้คณะผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยก็จะไม่ตามเก็บข้อมูลดังกล่าว ซึ่งการเก็บข้อมูลแบบมีส่วนร่วมนี้จะทำขึ้นหลังจากที่คณะผู้วิจัยได้ขออนุญาตและได้รับความไว้วางใจจากผู้ให้ข้อมูลในระดับหนึ่งแล้ว โดยการเก็บข้อมูลแบบนี้สถานที่ที่คณะผู้วิจัยจะทำการสังเกตแบบมีส่วนร่วมจะเป็นสถานที่สาธารณะที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมต่าง เช่น ปัญหาจริยธรรมทางเพศ เป็นต้น

ส่วนการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในโลกเสมือนนั้น คณะผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามความเคลื่อนไหวของการแสดงความคิดเห็นในโลกออนไลน์โดยมีรายละเอียดแตกต่างกันไปในแต่ละแพลตฟอร์ม ยกตัวอย่างเช่น มีการเลือกเก็บข้อมูลอย่างอิสระจากแพลตฟอร์มสื่อออนไลน์เสรี เช่น Pantip ในประเทศไทยและจากสื่อออนไลน์เสรีในประเทศสิงคโปร์ และมาเลเซีย สำหรับแพลตฟอร์ม เช่น เฟซบุ๊กที่เป็นส่วนตัวที่ตั้งเป็นค่าสาธารณะหรือ เฟซบุ๊กเพจ รวมทั้งบล็อกต่างๆ ในส่วนที่เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับประเทศปลายทาง ในขั้นแรกผู้วิจัยจะดำเนินการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแล้วตามเก็บข้อมูลในโลกออนไลน์โดยมีการขออนุญาตเบื้องต้นก่อน จากนั้นจึงมีการตามเก็บข้อมูลในโลกออนไลน์ ในส่วนที่เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับแรงงานข้ามถิ่นซึ่งผู้ให้ข้อมูลอาจมีการสื่อสารออนไลน์ด้วยภาษาแม่ ทางคณะผู้วิจัยจะอาศัยผู้ช่วยวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาแม่ของแรงงานข้ามถิ่นช่วยติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในเบื้องต้นก่อน เมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว จะดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งในส่วนที่เป็นการตั้งสเตตัสของแรงงานข้ามถิ่นเอง และการแชร์ข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่อยู่ในความสนใจของแรงงานข้ามถิ่นผู้ให้ข้อมูลจากแพลตฟอร์มอื่น เช่น ยูทูบหรือเพจต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดตามความเคลื่อนไหวจากการโต้ตอบระหว่างกันของสมาชิกในส่วนที่เป็นคอมเมนต์ที่มีต่อเรื่องดังกล่าว โดยจะมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาแม่ของแรงงานข้ามถิ่นช่วยเก็บข้อมูลแปลภาษาและช่วยในการประมวลผล

อนึ่งในการเก็บข้อมูลภาคสนามนี้ อาจมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมหลังจากการวิเคราะห์ตีความในกรณีที่ต้องการข้อมูลบางส่วนที่ชัดเจนเพิ่มเติม หรือใช้ตรวจสอบข้อมูลบางส่วน

1.6.3 การวิเคราะห์และตีความข้อมูล

การวิเคราะห์ตีความข้อมูลในโครงการวิจัยนี้ได้การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดจากการใช้กรอบทฤษฎีแนวคิดสหวิทยาการ เช่น พหุวัฒนธรรมศึกษา อาเซียนศึกษา ภาวะข้ามชาติ การบูรณาการภูมิภาคและสังคมวิทยาพื้นที่ Social Media Studies เป็นต้น ในการเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้ทั้งจากการเก็บข้อมูลเอกสารและข้อมูลภาคสนามทั้งโลกกายภาพและโลกเสมือนในโลกออนไลน์ โดยวิธีการวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้ ทำโดยการใช้วิธีการนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์ภายใต้กรอบของบริบทชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอิทธิพลจากการดำเนินงานด้านต่างๆ ของประเทศสมาชิกคือ ไทย และการย้ายถิ่น และภายใต้บริบทการดำเนินงานของประชาคมอาเซียน ทั้งนี้การวิเคราะห์

ข้อมูลดังกล่าวจะเชื่อมโยงข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากภาคสนามและสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทในสังคมไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย และประชาคมอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการดำเนินงานด้านแรงงานข้ามถิ่นย้ายประเทศและพหุวัฒนธรรม เพื่อให้เห็นอิทธิพลระหว่างกันที่มีต่อพลวัตและปัญหาเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียน หากพบข้อมูลที่ขัดแย้ง ไม่สอดคล้องสัมพันธ์กันจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลภาคสนาม ภาพนิ่งหรือประเด็นทางสังคมในตอนนั้น คณะผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลภาคสนามเพิ่มเติม เพื่อทบทวนและตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์ จนถึงขั้นตอนการนำเสนอผลการวิจัย ข้อเสนอและการอภิปรายผล

นอกจากนี้การที่โครงการนี้ยังมุ่งศึกษาปัญหาเชิงนโยบายและการดำเนินงานของประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนทางด้านเศรษฐกิจและสังคมการเมืองว่า มีการสร้างเสริมสังคมพหุวัฒนธรรมและส่งเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียนในเชิงการรองรับการดำเนินงานของ AEC เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อประเทศไทย อาเซียน และพลเมืองอาเซียนในการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยใช้ข้อมูลจากข้อดีและปัญหาของการดำเนินงานสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมจากประเทศไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย และนโยบายระดับอาเซียน มาเทียบเคียงกับการดำเนินงานของสหภาพยุโรปในระดับเบื้องต้นในปีหนึ่งและเพิ่มเติมในปีที่สอง เพื่อให้ได้ข้อเสนอที่เหมาะสมกับสังคมอาเซียน ในช่วงระยะของการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนั้น คณะผู้วิจัยจะทำการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ตลอดโครงการ เพื่อระดมสมองและวิพากษ์ปัญหาสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียน

1.6.4 การนำเสนอผลการวิจัยและข้อเสนอ อภิปรายผล

เป้าหมายหลักประการสำคัญของของโครงการวิจัยนี้ ต้องการนำเสนอผลการวิจัยและข้อเสนอเกี่ยวกับสถานการณ์ ปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของประชาคมอาเซียนทางด้านเศรษฐกิจและสังคมการเมือง พร้อมๆ ไปกับการส่งเสริมการเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียน

ดังนั้นการนำเสนอผลงานวิจัย ข้อเสนอ และอภิปรายผล และการสร้างเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียนต่อสาธารณชนไทยและอาเซียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด โดยคณะผู้วิจัยจะนำเสนอการวิจัยในรูปแบบของรายงานการวิจัย การตีพิมพ์ผลการวิจัยในรูปแบบบทความทางวิชาการหรืออื่นๆ การเตรียมเอกสารข้อเสนอทางนโยบาย การจัดทำงานเสวนาสาธารณะในรูปแบบของ workshop และเผยแพร่ผลการวิจัยทางสื่อประเพณีและสื่อออนไลน์ เพื่อสร้างเสริมความเข้าใจในประชาคมอาเซียนที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสมรรถนะทางสังคมพหุวัฒนธรรมทั้งในระดับประชาคมอาเซียน และประเทศสมาชิก

นิยามศัพท์เฉพาะ

สังคมพหุวัฒนธรรม คือ สังคมที่มีความหลากหลายของผู้คนที่มีความแตกต่างทางอัตลักษณ์ เช่น ทางด้านชาติพันธุ์ เชื้อชาติ สัญชาติ วัฒนธรรม ความเชื่อ เพศสภาพ ซึ่งเพิ่มความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นจากการการย้ายถิ่นของประชากรโลกสมัยใหม่ที่ดูเหมือนไร้พรมแดน

สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม (multicultural competency) คือ ชุดความคิด ความเชื่อ มโนทัศน์ วิถีชีวิต พฤติกรรมการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารในชีวิตประจำวัน สถาบันทางสังคมและวัฒนธรรม

กฎหมาย นโยบายและการดำเนินงานของรัฐและองค์กรเหนือรัฐที่เอื้อให้ผู้คนในสังคมที่มีลักษณะข้ามพรมแดนวัฒนธรรมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นปกติ มีศักดิ์ศรีและมีความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสทางสังคม เศรษฐกิจและทรัพยากร

1.7. ขอบเขตของการวิจัย

โครงการวิจัยนี้มีกรณีศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในอาเซียนอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายประชากรที่เป็นแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ โดยมีกรณีศึกษา คือประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย โดยวิเคราะห์พื้นที่ทางกายภาพและพื้นที่เสมือนที่เป็นสถานที่ของการปฏิบัติการสังคมพหุวัฒนธรรมและการแสดงออกของสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม พื้นที่ทางกายภาพในที่นี้ เช่น วัด/โบสถ์ ตลาด สแควร์ และสื่อภาพยนตร์ ส่วนพื้นที่เสมือนคือ สื่อออนไลน์ที่เป็นแพลตฟอร์มที่สำราญงานย้ายถิ่นข้ามชาติและพลเมืองประเทศปลายทางใช้เป็นการสร้างและรับสารไปในเวลาเดียวกัน โครงการวิจัยนี้มีการเก็บข้อมูลทั้งจากเอกสารสิ่งพิมพ์ เอกสารประเภทอื่น และมีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในประเทศที่เป็นกรณีศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่จะทำการศึกษา คือ (1) แรงงานย้ายถิ่นไร้ฝีมือและมีฝีมือ (2) พลเมืองของประเทศปลายทางที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่นในระดับต่างๆ

บทที่ 2

ประเทศมาเลเซีย

2.1 สังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซีย: ที่มาทางภูมิศาสตร์และความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ

มาเลเซียถือกำเนิดเป็นรัฐชาติอิสระในปีค.ศ. 1957 หลังจากที่ถูกเป็นอาณานิคมของอังกฤษมาเป็นเวลานาน รัฐชาติมาเลเซียที่ถือกำเนิดขึ้นมาใหม่มีพัฒนาการอันเกิดจากอิทธิพลของสังคมที่เกิดขึ้นภายใต้ระบบอาณานิคมอังกฤษ หรือในเวลานั้นเรียกว่าบริติชมาลายา (British Malaya) นั่นคือ สภาพสังคมที่มีความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ซับซ้อนเพราะระบบการจัดการแรงงานของระบบอาณานิคม บริติชมาลายา (British Malaya) มีลักษณะพหุวัฒนธรรมมาแต่โบราณ โดยกลุ่มคนส่วนใหญ่เป็นชาวมลายู ความเป็นพหุวัฒนธรรมทางสังคมเริ่มมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในช่วงที่อาณานิคมของประเทศอังกฤษ ก่อนทศวรรษ 1920 อาณานิคมอังกฤษนำเข้าแรงงานจากภายนอกเข้ามาป้อนระบบการผลิตแบบส่งออกตลาดโลกของบริติชมาลายา โดยแรงงานที่นำเข้า เช่น จากจีน อินเดีย เป็นต้น เพื่อมาทำงานในภาคการเกษตรเหมืองแร่ และอื่น (Kaur, 2008: p. 4) ต่อมาใน “ช่วงคริสต์ทศวรรษ 1920 และ 1930 เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกที่เรียกว่า The Great Depression อังกฤษเริ่มปิดรับแรงงานจากภายนอก และออกกฎหมายที่ควบคุมการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ [...] ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 การย้ายถิ่นของแรงงานจากภายนอกหยุดลง [...]” (Kaur, 2008: p. 4)

การนำเข้าแรงงานจากภายนอกของจักรวรรดิอังกฤษไม่ได้ส่งผลต่อสังคมของบริติชมาลายาในระยะสั้น แต่เพิ่มกลุ่มคนที่มีมาจากภายนอกให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมบริติชมาลายาในระยะยาว กล่าวคือ แรงงานเหล่านี้ปักหลักปักฐานอยู่ในสังคมบริติชมาลายาเป็นระยะเวลานานอันนำไปสู่การตั้งถิ่นฐานถาวร อังกฤษบริหารบริติชมาลายาที่มีความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมสูงและบริหารแรงงานข้ามชาติด้วยวิธีการแบ่งแยกและปกครองที่มีพื้นฐานอยู่บนเรื่องความแตกต่างของกลุ่มชาติพันธุ์

Barbara W. Andaya และ Leonard Y. Andaya (2017) เสนอว่า เจ้าอาณานิคมอังกฤษใช้ระบบโครงสร้างแบบราชามาเลย์เป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครอง มีการให้ความสำคัญกับชาวมาเลย์ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายการแบ่งแยกเพื่อปกครอง นอกจากนี้เจ้าอาณานิคมอังกฤษยังได้ให้คำจำกัดความคำว่าชาวมาเลย์ที่อยู่บนรากฐานศาสนาอิสลามและรูปลักษณ์ของร่างกาย ในการพัฒนาทางเศรษฐกิจแรงงานชาวจีนได้ผันตัวเองเป็นผู้ประกอบการและตามการรับรู้ทั่วไปมักมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าชาวมาเลย์ ซึ่งความเป็นไปทางเศรษฐกิจและการบริหารทางการเมืองในระบบอาณานิคมอังกฤษนี้ ก่อให้เกิดการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความไม่เท่าเทียมกันและเกิดความขัดแย้งในกลุ่มชาวจีนและมาเลย์ โดยยังไม่ต้องกล่าวถึงชาวอินเดียที่เข้ามาเป็นแรงงานสำคัญในการทำอุตสาหกรรมยางพาราซึ่งกลายเป็นพลเมืองชั้นสามในระบบอาณานิคม (อ้างในมรกต ไมยเออร์, 2018: 29) นอกจากนี้การปกครองของ

อังกฤษยังก่อให้เกิดการตีตรา (stereotyping) กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ตามหน้าที่ทางเศรษฐกิจ เช่น ชาวมลายู ถูกตีตราเป็นชาวนา ชาวจีนเป็นนักธุรกิจ และชาวอินเดียเป็นแรงงาน” (Chee-Beng, 2000: p. 448) นอกจากนี้สิ่งสำคัญประการหนึ่งจากนโยบายของอังกฤษในการบริหารแรงงานข้ามชาติ คือ อังกฤษมองว่าแรงงานข้ามชาติจากภายนอกนี้มีลักษณะเป็น “[...] คนจรที่ต้องถูกส่งกลับ ถ้าแรงงานของคนเหล่านี้ไม่เป็นที่ต้องการอีกต่อไป [...]” (Kaur, 2008: p. 4) ความคิดแบบเดียวกันนี้ยังคงใช้อยู่ในการบริหารแรงงานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มาจนถึงปัจจุบันไม่แต่เฉพาะในมาเลเซีย แต่รวมถึงสิงคโปร์และประเทศไทยอีกด้วย

บริติชมลายาได้กลายมาเป็นประเทศมาเลเซียหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง สาเหตุมาจากอำนาจของอาณานิคมตะวันตกในแถบอุษาคเนย์เริ่มอ่อนกำลังพร้อมกับการเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ในเอเชีย หรือที่เรียกว่าสงครามมหาเอเชียบูรพา หลังจากสงครามสิ้นสุดลงหลายประเทศในอุษาคเนย์ได้รับเอกราชซึ่งรวมถึงบริติชมลายาที่กลายเป็นประเทศมาเลเซีย มีปัจจัยหลายประการที่นำไปสู่สถานการณ์ดังกล่าว ประการแรก การที่ญี่ปุ่นเข้าครอบครองดินแดนบริติชมลายาซึ่งรวมถึงประเทศสิงคโปร์ในปัจจุบัน รวมทั้งดินแดนอื่น ๆ ที่เคยอยู่ใต้อาณานิคมของมหาอำนาจตะวันตกเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการอ่อนกำลังของมหาอำนาจตะวันตกในเอเชีย ซึ่งนำไปสู่ประเด็นที่สอง คือ ก่อให้เกิดกระแสชาตินิยมของชาวพื้นเมืองในดินแดนในแถบนี้ (Owen, 2005: pp. 317-322) ประเด็นที่สาม กระแสเรื่องสิทธิมนุษยชนและการปลดปล่อยอาณานิคมกลายเป็นวาระสำคัญของการเมืองระหว่างประเทศ ที่มีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางการเมืองระหว่างประเทศและรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐในรูปแบบที่แตกต่างไปจากช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ประการที่สี่ มหาอำนาจตะวันตกไม่สามารถรักษาการดำเนินงานในอาณานิคมได้อีกทั้งที่มีความพยายามหรือฟื้นฟูระบอบอาณานิคมขึ้นมาใหม่ เพราะปัญหาทางเศรษฐกิจและการเมืองภายในอันเกิดจากสงครามในยุโรปเอง และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายในภูมิภาคอุษาคเนย์ และในระดับนานาชาติไม่เอื้ออำนวยให้มหาอำนาจตะวันตกหวนกลับมาสถาปนาระบอบอาณานิคมได้เหมือนช่วงก่อนสงคราม (Owen, 2005: pp. 317-321)

ช่วงปลายและหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กระแสสำนึกชาตินิยมในกลุ่มชาวมลายู จีน และอินเดียที่ก่อให้เกิดการเรียกร้องเอกราช ถือเป็นอัตลักษณ์ร่วมของความเป็นชาติที่ก่อให้เกิดเอกภาพ (unity) ในสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีพื้นฐานมาจากระบอบอาณานิคมแบบบริติชมลายาเป็นครั้งแรก ในเวลานี้ชาวมลายู ชาวจีน และชาวอินเดียต่างมีการตั้งกลุ่มและสมาคมของตนเองเพื่อปกป้องสถานะและสิทธิของสมาชิกกลุ่ม โดยชาวอินเดียในมาเลเซียได้รวมตัวกันก่อตั้ง Malayan Indian Congress (MIC) ในปีค.ศ 1946 และชาวจีนได้รวมตัวกันในนาม Malayan Chinese Association (MCA) ในปีค.ศ 1949 โดยชาวมลายูมีการรวมตัวกัน United Malaya National Organization (UMNO) ต่อมา MIC และ MCA ต่างมารวมตัวกันเป็นส่วนหนึ่งของพรรค UMNO

2.1.1 สังคมพหุลักษณะมาเลเซียและความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ

2.1.1.1 ชาตินิยม, การเมืองชาติพันธุ์และความสัมพันธ์เชิงอำนาจในพื้นที่ความเป็นชาติ

ชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์ถือเป็นลักษณะเด่นของประเทศมาเลเซีย ที่มีพัฒนาการมาตั้งแต่สมัยที่เป็นบริติชมลายา โดยชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์นี้ผูกพันกับการเกิดและพัฒนาการของรัฐชาติ รัฐชาติถือเป็นเงื่อนไขและเป็นพื้นที่ของการเมืองชาติพันธุ์ เพราะความสัมพันธ์ทางสังคมเกิดและตายในพื้นที่ โดยสังคมสมัยใหม่นั้นรัฐชาติถือเป็นพื้นที่ของความสัมพันธ์ทางสังคมที่สำคัญ Chee-Beng (2000) ย้ำให้เห็นถึงวงจรความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นเรื่องชาติพันธุ์กับรัฐชาติว่า “[...] ประสบการณ์ท้องถิ่นเกี่ยวกับเรื่องชาติพันธุ์ ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ และส่วนที่เกี่ยวกับรัฐ ต่างเกิดขึ้นภายในพื้นที่เกี่ยวกับรัฐชาติ ความสำคัญของชาติพันธุ์ในโลกสมัยใหม่ เกี่ยวข้องกับความสำคัญของรัฐที่มีต่อปัจเจกบุคคลและต่อความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (ชาติพันธุ์)”(P. 442-3)

สองประเด็นที่มีอิทธิพลเชื่อมโยงกับชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์ในมาเลเซีย คือ (1) พัฒนาการของอัตลักษณ์กลุ่มมลายู (2) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ในมาเลเซีย

ในประเด็นที่ 1 เรื่องพัฒนาการของอัตลักษณ์กลุ่มมลายู ในช่วงกลางคริสต์ศตวรรษที่ 19 ชาวมลายูเริ่มตระหนักในอัตลักษณ์เฉพาะของตนเองจากเผชิญหน้ากับคนผิวขาวจากโลกตะวันตก ที่ส่งผลให้ชาวมลายูตระหนักถึงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่ม และนอกจากนี้ยังเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับแรงงานชาวจีนและชาวอินเดียที่อพยพเข้ามา (Milner, 1982; 11; Chee-Beng, 2000: 446; Cohen 1969; 4) กระแสสำนึกชาตินิยมในกลุ่มชาวมลายูจึงก่อเกิดขึ้นภายใต้บริบทของอาณานิคม และการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มปัญญาชนมุสลิม Chee-Beng (2000) เสนอว่า “แนวคิดชาตินิยมของกลุ่มชนชั้นนำมลายูนั่น ได้รับการสนับสนุนจากชาวมลายูโดยทั่วไปได้ง่าย โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องที่ว่าชาวมลายูส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีรัฐบาลที่นำโดยชาวมลายูเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาวมลายู และเพื่อสร้างความมั่นใจว่าชาวมลายูจะไม่ด้อยกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ ในทางเศรษฐกิจ” นอกจากนี้ “ความเป็นอิสลามและชาตินิยมมลายูได้หลอมรวมให้เกิดเอกภาพของความเป็นมลายู โดยเฉพาะในบริบทที่เกี่ยวข้องกับชาวจีน (Chee-Beng: 2000, p. 448)

ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างชาวมลายูซึ่งถือว่าตนเป็นชาวพื้นเมืองดั้งเดิม กับแรงงานที่นำเข้ามาโดยอังกฤษที่สำคัญคือ ชาวจีน เกี่ยวพันกับประเด็นเรื่องอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ ชาวมลายูมักมีความรู้สึกที่ต้องรักษาสีทธิและปกป้องผลประโยชน์ของตนให้เหนือกว่าชาวจีนที่มักมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า Chee-Beng (2000) เสนอว่า

“ภายในรัฐชาติใดรัฐหนึ่งนั้น ความจำเป็นที่ต้องต่อสู้เพื่อทรัพยากรภายใต้บริบทขั้วกลุ่มชาติพันธุ์ (ethnic lines) ที่แตกต่างส่งผลให้เกิดความเข้มข้นของกระแสสำนึกของอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ พร้อม ๆ กับเกิดการปลุกปั่นการใช้อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์เพื่อเป้าหมายทางการเมืองและเศรษฐกิจ ถ้า

การออกนโยบายรัฐบาลผูกโยงกับชั่วคราวความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ส่งผลให้อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์มีนัยเกี่ยวข้องกับการช่องทางเข้าถึงสิทธิพิเศษและโอกาสด้านต่าง ๆ” (p. 443)

นอกจากนี้ Chee-Beng (2000) ยังกล่าวว่า “สภาวะการณ์ดังกล่าวยังเพิ่มความเข้มข้นมากขึ้น อันเนื่องมาจากพัฒนาการของระบบทุนนิยมแบบเสรี ที่ส่งผลทางเศรษฐกิจต่อกลุ่มที่มีความอ่อนแอทางเศรษฐกิจ ที่ยิ่งทำให้กลุ่มดังกล่าวนี้ผูกโยงและเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใหญ่มากขึ้น และโยงสถานะความเป็นรองเพื่อสร้างการเคลื่อนไหวเรียกร้องส่วนแบ่งที่ยุติธรรมในทางเศรษฐกิจ” (p. 442) สิ่งที่ Chee-Beng (2000) นำเสนอช่วยให้เกิดความเข้าใจกับความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ในช่วงที่มาเลเซียกลายเป็นรัฐชาติอิสระ หรือในงานวิจัยชิ้นนี้เรียกว่า ความสัมพันธ์เชิงอำนาจของการเมืองชาติพันธุ์ในสังคมพหุลักษณะของมาเลเซีย

แม้ว่าประเทศมาเลเซียถือเป็นตัวอย่างของชาติที่มีการบริหารจัดการด้านสังคมพหุลักษณะได้ดีประเทศหนึ่ง แต่ก็ยังมีปัญหาอันเกิดจากลักษณะพหุลักษณะและการบริหารจัดการสังคมพหุลักษณะอยู่น้อย โดยปัญหาส่วนใหญ่มาจากปัญหาความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และการปฏิสัมพันธ์สื่อสารระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ และความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ กล่าวได้ว่าภายใต้การบริหารรัฐชาติมาเลเซียสมัยใหม่ที่เน้นความมีเอกภาพของกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มต่าง ๆ นั้น ความสัมพันธ์เชิงอำนาจของการเมืองชาติพันธุ์ในสังคมพหุลักษณะของมาเลเซีย ได้ก่อให้เกิดไม่เท่าเทียมทางกฎหมายและสิทธิทางสังคมและเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ใหญ่คือ กลุ่มมลายู กับกลุ่มชาติรอง เช่น จีน และอินเดีย

ความไม่เท่าเทียมกันทางกฎหมายและสิทธิทางสังคมเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น มีที่มาจากในช่วงที่มาเลเซียได้เอกราชด้วยความที่ชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูมีจำนวนมากกว่าชาวมาเลเซียเชื้อสายอื่น ๆ กลุ่มผู้นำใหม่ของประเทศมาเลเซียมีเชื้อสายมาเลย์ได้ให้ความสำคัญและกำหนดสิทธิพิเศษแก่คนมาเลเซียเชื้อสายมาเลย์มากกว่าคนเชื้อชาติอื่น ๆ ซึ่งในปัจจุบันสิทธิพิเศษหลายประการยังคงดำรงอยู่ (Koh, 2015a) ในปีค.ศ.1957 ที่มีการก่อตั้ง Federation of Malaya รัฐธรรมนูญได้ให้คำจำกัดไว้ ต่อมาในปีค.ศ. 1963 รัฐธรรมนูญได้ประกาศให้เป็นรัฐธรรมนูญฉบับนี้เป็นรัฐธรรมนูญของประเทศมาเลเซียในวันมาเลเซีย (Malaysia Day) ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้ต่อมาได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมในปีค.ศ. 2007 (Constitution of Malaysia, 2007) คำจำกัดความของคำว่า “ชาวมลายู” ที่ให้ไว้ในรัฐธรรมนูญนี้มีดังนี้

“[Malay] means a person who professes the religion of Islam, habitually speaks the Malay language, conforms to Malay custom and -

- (a) was before Merdeka Day born in the Federation or in Singapore or born of parents one of whom was born in the Federation or in Singapore, or is on that day domiciled in the Federation or in Singapore [...]” . (Constitution of Malaysia, 2007)

(b) คำจำกัดความนี้มีความสำคัญ เนื่องจากข้อความในมาตรา 153 ของ รัฐธรรมนูญมาเลเซียให้สิทธิพิเศษแก่ชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายู โดย ประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้คือ

ผู้นำรัฐต้องรักษาสิทธิพิเศษของชาวมลายูและชาวพื้นเมืองรัฐซาบาร์และซาราวัก

“ [...] (1) It shall be the responsibility of the Yang di-Pertuan Agong to safeguard the special position of the Malays and natives of any of the States of Sabah and Sarawak and the legitimate interests of other communities in accordance with the provisions of this Article”.

สิทธิพิเศษของชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูที่ผู้นำของรัฐต้องให้การปกป้อง เช่น สิทธิในตำแหน่ง ราชการ ทุนการศึกษา ดังข้อความในมาตรา 153 วรรค 2 ว่า

“ (2) Notwithstanding anything in this Constitution, but subject to the provisions of Article 40 and of this Article, the Yang di-Pertuan Agong shall exercise his functions under this Constitution and federal law in such manner as may be necessary to safeguard the special provision of the Malays and natives of any of the States of Sabah and Sarawak and to ensure the reservation for Malays and natives of any of the States of Sabah and Sarawak of such proportion as he may deem reasonable of positions in the public service (other than the public service of a State) and of scholarships, exhibitions and other similar educational or training privileges or special facilities given or accorded by the Federal Government and, when any permit or license for the operation of any trade or business is required by federal law, then, subject to the provisions of that law and this Article, of such permits and licenses”. (Constitution of Malaysia, 2007)

นักวิชาการหลายคนเสนอว่า การเมืองเรื่องชาติพันธุ์ (ethnicity) และเผ่าพันธุ์ (race) มีบทบาทสำคัญกับการเมืองภาพรวมของมาเลเซียนับตั้งแต่ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เรื่อยมาจนถึงช่วงได้รับเอกราชจนถึงปัจจุบัน (Haque, 2003; Nah, 2003; Balasubramaniam, 2007; Koh, 2015a) ช่วง The Federation of Malaya และการก่อตั้งประเทศมาเลเซียในช่วงปีค.ศ. 1946 นั้น The United Malays National Organization (UMNO) ได้รับการก่อตั้งขึ้นมา และเป็นหัวหอกในการสนับสนุนและปกป้องผลประโยชน์ของชาวมาเลย์ มีการตั้งคณะทำงานเพื่อร่างความหมายและคำจำกัดความของคำว่า พลเมือง

ของสหพันธรัฐ (citizenship of the Federation) นั้น Sin Yee Koh (2015a) เสนอว่ามีการเน้น 3 ประเด็น คือ “ความจงรักภักดีในฐานะที่เป็นเงื่อนไขของการได้สิทธิความเป็นพลเมือง, มลายาในฐานะที่เป็น “บ้านที่แท้จริง” (real home) และความระมัดระวังในการแบ่งแยกระหว่าง “ความเป็นพลเมือง” กับ “เชื้อชาติ” [...]” (p. 543) โดย Sin Yee Koh (2015a) ยังวิเคราะห์ต่อไปว่า “ความขัดแย้งดังกล่าวน่าจะเกิดขึ้นจากความไม่เต็มใจของชาวมาเลย์ในการแบ่งปันสิทธิความเป็นพลเมืองที่เท่าเทียมกับกลุ่มคนที่ไม่ใช่มาเลย์ ซึ่งถูกมองว่าเป็นผู้ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่อาศัยโดยไม่ใช่เป็นคนพื้นเมือง (non-indigenous immigrants)” (p. 543)

ต่อมาตั้งแต่สมัยทศวรรษ 1970 จนถึงปัจจุบัน แนวคิดเรื่อง “ภูมิบุตร” (Bumiputera) มีอิทธิพลต่อการสร้างความไม่เท่าเทียมกันของพลเมืองมาเลเซีย (Malaysian citizen) เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการเข้าถึงการศึกษาและสิทธิประโยชน์ทางสังคมอื่น ๆ คำว่า “ภูมิบุตร” เป็นคำภาษามาเลย์หมายถึงคนพื้นเมือง แม้ว่ารัฐธรรมนูญมาเลเซียไม่ได้บัญญัติคำนี้ไว้โดยตรง แต่คำนี้ได้รับการใช้และสอดคล้องกับนโยบายการแบ่งแยกสิทธิความเป็นพลเมืองกับเชื้อชาติ ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความไม่เท่าเทียมทางสิทธิต่าง ๆ บนพื้นฐานของการแบ่งแยกประเภทของพลเมืองที่สามารถอธิบายได้ด้วย รูปทรงสังคมแบบปิรามิด Koh (2015a) และ Mokhtar, Reen และ Jarmir Singh (2013) เสนอว่า ในปี 1970 กลุ่มภูมิบุตรมีจำนวนมากถึง 53.7% ของพลเมืองทั้งหมดที่ลงทะเบียนในสถาบันการศึกษาระดับสูง และเพิ่มขึ้นถึง 65.3% ในปี 1988 นอกจากนี้รัฐบาลยังสร้างแรงกดดันให้ภาคเอกชนจ้างกลุ่มภูมิบุตร ส่งผลให้ในปี 1990 กลุ่มแรงงานคอปกขาวและกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เป็นภูมิบุตรเพิ่มถึง 50% ของแรงงานในภาคเอกชน (p. 15)

ในบรรดากลุ่มภูมิบุตรนี้กลุ่มชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ได้สิทธิประโยชน์ทางสังคมมากกว่ากลุ่มชาวจีน และอินเดียที่เป็นพลเมือง การให้สิทธิทางสังคมแก่ชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูมากกว่าคนเชื้อชาติอื่น ๆ สิทธิพิเศษของชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูที่ได้รับการรองรับทางกฎหมายนั้น มีส่วนให้ปัญหาหลายประการด้วยกันโดยเฉพาะแก่กลุ่มชาวจีนทั้งด้านโอกาสทางการศึกษาและโอกาสทางเศรษฐกิจ ในช่วงปลายทศวรรษ 1980 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ เกิดขึ้นพร้อมกับการลดการกีดกันชาวมาเลเซียเชื้อสายอื่น ๆ ในการเข้าถึงการศึกษาขั้นสูงในประเทศ แต่ยังมีระบบโควต้า และส่งผลให้ชาวมาเลเซียเชื้อสายจีนจำนวนมากที่ย้ายถิ่นไปทำงานนอกประเทศเริ่มกลับมาพำนักในประเทศ (Embong, 2001: p. 61) แม้ความเป็นไปดังกล่าวเปิดโอกาสให้ชาวมาเลเซียเชื้อสายอื่น ๆ ได้เข้าสู่ระบบการศึกษาขั้นสูง แต่กับดักของการบริหารจัดการสังคมพหุลักษณะก็ยิ่งสร้างปัญหาให้กับชาวมาเลเซียเชื้อสายจีนในอีกรูปแบบหนึ่ง ตามคำให้สัมภาษณ์ของนักวิชาการชาวมาเลเซียเชื้อสายจีนรุ่นใหม่ประจำมหาวิทยาลัยแห่งชาติมลายูชี้ให้เห็นถึงปัญหาด้านภาษาและการศึกษา เธอเล่าว่า บ้านเกิดอยู่แถบยะโฮร์บาฮูติดกับประเทศสิงคโปร์ที่ปัจจุบันสามารถเดินทางถึงกันได้ด้วยสะพานเชื่อมระหว่างสองประเทศ เพื่อนนักเรียนร่วมชั้นของเธอและพี่น้อง ๆ เพื่อนซึ่งเป็นชาวมาเลเซียเชื้อสายจีน ประสบปัญหาที่ระบบโควตาแก่ชาวมาเลย์-มาเลย์และการให้ความสำคัญกับภาษามาเลย์ในระบบการศึกษาระดับสูง เนื่องจากโรงเรียนสำหรับชาว

มาเลย์ในยะฮอร์บารูหรือที่อื่น ๆ นั้นสามารถใช้ภาษาจีนในการทำการเรียนการสอนได้ ทำให้นักเรียนซึ่งรวมทั้งตัวเธอ พี่สาว เพื่อนของเธอ และเด็กที่เรียนหนังสือรุ่นเดียวกันประสบปัญหาไม่สามารถเข้าศึกษาต่อในการศึกษาระดับสูงได้ เพราะปัญหาด้านภาษามาเลย์และระบบโควต้าที่ให้แก่วามาเลย์เชื้อสายมลายูมากกว่า หลายคนเดินทางไปหางานทำที่ประเทศสิงคโปร์เพราะได้รับค่าตอบแทนมากกว่าทำงานในมาเลย์ และยังสามารถเดินทางกลับบ้านได้ทุกวันด้วยการเดินทางไปทำงานแบบเข้าไปเย็นกลับ เพราะค่าครองชีพในฝั่งยะฮอร์บารูถูกกว่าฝั่งสิงคโปร์มาก ข้อมูลที่ได้จากปากคำของนักวิชาการชาวมาเลย์เชื้อสายจีน สอดคล้องกับผลงานทางการจำนวนมากที่สะท้อนให้เห็นปัญหาของชาวมาเลย์เชื้อสายจีนที่จำนวนมากย้ายออกนอกประเทศ เพื่อแสวงหาโอกาสและความเท่าเทียมในประเทศอื่น ๆ

จากการสัมภาษณ์ชาวมาเลย์เชื้อสายอินเดียในบริเวณใจกลางเมืองกัวลาลัมเปอร์จำนวนสิบห้า คน เกือบเก้าสิบเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความเห็นว่า สถานะของชาวมาเลย์เชื้อสายอินเดียในมาเลย์นั้นเป็นรองชาวมาเลย์เชื้อสายมลายูและจีน และก่อให้เกิดผลกระทบแก่ตัวพวกเขาในเรื่องการรับโอกาสทางสังคม

2.1.1.2 ความกลัวและความรุนแรงที่ซ่อนอยู่ในพื้นที่ความเป็นชาติของสังคมพหุลักษณะมาเลย์

ในสังคมมาเลย์สมัยใหม่นับตั้งแต่ได้รับเอกราชถือเป็นตัวอย่างของกำเนิดรัฐพหุลักษณะสมัยใหม่ที่มีความเป็นเอกภาพภายใต้ความหลากหลายของพลเมืองหลากหลายชาติพันธุ์ มีบางช่วงเวลาที่การประสานประโยชน์และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ เกิดปัญหา ความขัดแย้งและความรุนแรงของสังคมพหุลักษณะอันเกิดจากความแตกต่างทางชาติพันธุ์เกิดขึ้นเพราะความหวาดกลัวเรื่องความสมดุลทางอำนาจ และการช่วงชิงอำนาจนำในระบบการบริหารงานของประเทศที่จะมีผลต่อนโยบายและการดำเนินการเกี่ยวกับการเมืองด้านชาติพันธุ์และการกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ Singh (2001) เสนอคำศัพท์ที่เรียกว่า เป็น “Consociationalism” (p. 48) ในการเรียกการจัดการสังคมพหุลักษณะมาเลย์ที่เกิดขึ้นในช่วงอาณานิคมและช่วงคาบเกี่ยวกับการเกิดรัฐชาติมาเลย์ โดยหมายถึง “การจัดการหรือระบบของการปกครองหรือรัฐบาลที่ตั้งอยู่บน “inter-communal elite accomodation” (p. 48) รูปแบบดังกล่าวทำให้การเมืองในมาเลย์ถูกทำให้ตั้งอยู่บนชั่วของกลุ่มทางชาติพันธุ์ (Singh, 2001: 49) ที่มีอำนาจนำของชาวมาเลย์เชื้อสายมลายูในการกำหนดทิศทางของการเมืองของความหลากหลายทางชาติพันธุ์นั้น ดังเห็นได้จากบัญญัติสิทธิพิเศษของชาวมลายูในรัฐธรรมนูญมาเลย์ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

หลังจากที่มาเลย์เป็นเอกราชใหม่ๆ “การกระจายความมั่งคั่งค่อนข้างไม่สมดุล กลุ่มชาวจีนถือได้ว่ากุมบังเหียนทางเศรษฐกิจและมีสิ่งสมความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจได้มากกว่ากลุ่มชาวมลายูและชาวจีน ความยากจนปรากฏในกลุ่มของชาวมลายูและชาวอินเดียที่มีอยู่ในเขตชนบทและตามแหล่งจ้างงานของนายจ้างขนาดใหญ่ รายได้ครัวเรือนในเขตเมืองในช่วง ปี 1970 ชาวมลายูมีรายได้ต่ำถึงขนาด 276 ริงกิต

ส่วนชาวอินเดียมีรายได้ประมาณ 478 ริงกิต ส่วนชาวจีนประมาณ 632 ริงกิต (Koh, 2015a) Mokhtar, Reen และ Jarmir Singh, 2013: 12)

ปัญหาทางเศรษฐกิจส่งผลให้เกิดความอ่อนไหวในทางการเมืองระดับประเทศโดยเฉพาะการเลือกตั้งทั่วไป ที่ถือว่าเป็นพื้นที่ของการปฏิบัติการทางการเมืองของ “inter-communal elite accomodation” ตัวอย่างเหตุการณ์ที่สำคัญ คือ การจลาจลทำร้ายชาวจีนในปีค.ศ. 1969 ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูทำร้ายชาวมาเลเซียเชื้อสายจีน อันเนื่องมาจากผลการเลือกตั้งในปีนั้นที่พรรคการเมืองผสมที่มีอำนาจในเวลานั้นไม่สามารถครองเสียงที่นั่งข้างมาในสภาได้ถึงสองในสาม ก่อให้เกิดความหวาดกลัวในกลุ่มชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูว่า ชาวมาเลเซียเชื้อสายจีนจะเข้ามามีอำนาจในการกำหนดทิศทางการเศรษฐกิจของประเทศมากกว่าเดิม “จึงเกิดการใช้ความรุนแรงในการจัดการและควบคุมการเมืองที่ตั้งอยู่บนขั้วกลุ่มทางชาติพันธุ์” (Singh, 2001: 50) การจลาจลที่เกิดขึ้นถือได้ว่าเป็นปัญหาความรุนแรงระดับชาติ ชาวจีนหลายร้อยคนถูกสังหาร ที่หลังจากนั้นส่งผลให้รัฐปรับการบริหารสังคมพหุวัฒนธรรมและนโยบายทางเศรษฐกิจของมาเลเซียที่มีผลต่อการพัฒนาการเศรษฐกิจและการจ้างแรงงานต่างชาติ

นัยและผลกระทบของการจลาจลในปีค.ศ. 1969 ที่มีต่อสังคมมาเลเซีย มีดังนี้คือ เหตุการณ์นี้ นอกจากชี้ให้เห็นถึง ความสำคัญของการพัฒนาการเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ แต่ในบรรยากาศดังกล่าว “ผู้นำที่เป็นนักการเมืองสายมลายูที่ได้รับการศึกษาจากตะวันตกสามารถรักษาการสนับสนุนจากคนทั่วไปในการสร้างรัฐชาติที่ตั้งอยู่บนวัฒนธรรม ภาษาและศาสนาของชาวมลายู” (Singh, 2001: 50) ในทางเศรษฐกิจมีรัฐบาลประกาศใช้ “แผนพัฒนาเศรษฐกิจใหม่” (New Economic Policy (NEP) มาใช้ในปี 1970 การดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ อันเนื่องมาจากการกระจายรายได้และความมั่งคั่งที่ชาวมลายูเข้ามามีส่วนแบ่งในภาคธุรกิจมากขึ้น แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อส่วนแบ่งในภาคธุรกิจของชาวจีนลดลง นอกจากนี้การพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ภายใต้ระบบการเมือง “Consociationalism” ที่มีชาวมลายูเป็นผู้นำ ส่งผลให้เกิดการยอมรับรัฐบาลที่มีชาวมลายูเป็นผู้นำ และสังคมมาเลเซียที่มีฐานเป็นแบบปิรามิดที่มีชาวมลายูอยู่ด้านบนสุด (Singh, 2001: 51-52) รวมทั้งสภาพสังคมและการเมืองดังกล่าวที่มีศาสนาอิสลามเป็นศาสนาทางการ แต่ไม่ได้กีดกันหรือลดการการนับถือและการปฏิบัติทางศาสนาอื่นของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง (Singh, 2001: 53) และการใช้ชีวิตประจำวันตามวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ได้รับการยอมรับอย่างมากดังเห็นเห็นได้ตามชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ Singh (2001) เสนอว่า ความเป็นไปดังกล่าวในสังคมมาเลเซียอาจยังเกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางสัดส่วนของประชากร “ในปี 1995 จำนวนของมุมิบุตรเพิ่มมากถึง 61.7 % ของประชากรทั้งหมดในขณะที่จำนวนชาวจีนและอินเดียลดลงเหลือ 27.3 % และ 7.73 % ตามลำดับ” (p.54) นอกจากนี้ “การเติบโตและการเพิ่มจำนวนของชนชั้นกลางเชื้อสายมลายูในช่วงทศวรรษ 1980 [...] ยังมีส่วนสำคัญในสร้างเงื่อนไขการสร้างความร่วมมือทางอาชีพและอื่นระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ที่ก้าวข้ามประเด็นทางชาติพันธุ์ [...] (Singh 2001: 59)

ในรูปแบบ multi-ethnic cooperation ความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกของความขัดแย้งทางชาติพันธุ์และความรุนแรงในช่วงทศวรรษ 1970 จนถึง 1990 มีอิทธิพลสะท้อนให้เห็นในแนวคิด Bangsa Malaysia หรือ Malaysian Race ของนายกรัฐมนตรีมหาธีร์ โมฮัมหมัด แต่จากการให้สัมภาษณ์ของดร. มหาธีร์ โมฮัมหมัดหลังจากที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีมาเลเซียอีกครั้งในเดือนพฤษภาคม 2561 มหาธีร์ ยังคงเห็นว่า การสร้างเอกภาพของมาเลเซีย ภายใต้แนวคิด Bangsa Malaysia หรือ Malaysian Race ยังไม่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของประชาชนและการดำเนินงานทางสังคม โดยยกตัวอย่างว่า ในมาเลเซียการจัดการศึกษาแย่งแบ่งเป็นโรงเรียนตามกลุ่มภาษาชาติพันธุ์เช่น มลายู จีน และอื่นๆ ควรจะมีการรวมโรงเรียนต่าง ๆ เหล่านี้ให้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้เกิดการหลอมรวมเป็นเอกภาพของสังคมมาเลเซียมากขึ้น (The Malaysia Insight, 28 August 2018)

แม้ว่าผลงานทางวิชาการของนักวิชาการ เช่น Singh ที่เขียนในปี 2001 จะชี้ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกของความขัดแย้งทางชาติพันธุ์และความรุนแรงในช่วงทศวรรษ 1970 จนถึง 1990 โดยชี้ว่า ประเด็นดังกล่าวขึ้นกับปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงการเมืองทั้งในโลกและภายในมาเลเซียเอง Singh เองเสนอในทางที่มีความหวังเชิงบวกว่า ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกมีผลต่อการเมืองภายในของมาเลเซีย เช่น ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ 1997 คำวิจารณ์ของ IMF ว่า การบริหารประเทศภายใต้แนวคิดภูมิบุตรก่อให้เกิดความไม่โปร่งใสในการเล่นพรรคเล่นพวก ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดึงดูดทุนนานาชาติเข้ามาเลเซีย น่าจะมีส่วนทำให้การเมืองที่แบ่งกลุ่มภูมิบุตร และพลเมืองชั้นสองที่เป็นเชื้อสายอื่น ๆ ค่อยหมดไป (2001, p. 57-58) แต่ปัจจุบันเรื่องแนวคิดดังกล่าวยังมีบทบาทสำคัญในสังคมมาเลเซีย ซึ่งมีผลสำคัญต่อแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ และผู้เคลื่อนย้ายถิ่นจากประเทศที่สามที่ต้องการตั้งหลักแหล่งในมาเลเซีย

นอกจากนี้ประเด็นด้านชาติพันธุ์ยังมีความสำคัญในการเมืองของมาเลเซีย จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลในมาเลเซียช่วงต้นปี 2561 และการค้นคว้าข้อความคิดของผู้อ่านตามหน้าหนังสือพิมพ์มาเลเซีย ทำให้พบว่า แม้ชาวมาเลเซียโดยทั่วไปสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยมีการแสดงออกอัตลักษณ์ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่ปฏิบัติกันอย่างเปิดเผยในชุมชนต่าง ๆ และมีการยอมรับการทำงานของรัฐบาลภายใต้สังคมภูมิบุตรที่ชาวมลายูมีสิทธิพิเศษเพราะการพัฒนาทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่สั่งสมมา แต่ในใจและเบื้องลึกกลุ่มชาติพันธุ์จีนและอินเดียในกัวลาลัมเปอร์ยังคงกล่าวถึงความไม่เท่าเทียมดังกล่าว เช่น ชาวจีนทำงานในบริษัทและขับรถแท็กซี่ พุดถึงสถานการณ์ในสังคมทั่วไป รัฐบาลเน้นการนำเข้าแรงงานต่างชาติที่มาจากเช่นบังคลาเทศ เพื่อเพิ่มจำนวนคนที่เป็นมุสลิมในประเทศ และนอกจากนี้ยังมีความคิดในกลุ่มหมู่พลเมืองชาวโลกโซเซียลที่วิจารณ์รัฐธรรมนูญ และแนวคิดภูมิบุตรที่ยังคงแสดงให้เห็นปัญหาของสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียอันเกิดจากระบบกฎหมายและการแบ่งแยกประเภทพลเมืองบนฐานของชาติพันธุ์และแนวคิดลูกของแผ่นดิน เช่น ในหน้าเว็บไซต์ของหนังสือพิมพ์ Malaysia Kini

“Wira:

Article 153 (of the Federal Constitution) should be amended to read: "It shall be the responsibility of the Yang di-Pertuan

Agong to safeguard the legitimate interests of all communities in accordance with the provisions of this article."

Anonymous 1470491491148271: This argument has gaps in it. Clause 1 of Article 153 talks about the "special position" of Malays and natives in Sabah and Sarawak. The same words, "special position" does not apply to "other communities".

The clause merely mentions "the legitimate interest" of other communities, it does not expressly state that the other communities, too, have a "special position".

It would not make sense if all communities have special positions. Then no one would be special.

Therefore, this clause does seem to point to racial discrimination as it differentiates between the special position of Malays and natives on the one hand, and the legitimate interest of the rest of the communities on the other.

Vijay47: Coming to that accursed Article 153, its original intentions to help the bumiputera, noble as they may have been, have dissipated and are now enhanced with the position that any effort to help non-bumiputeras is an affront to the spirit and letter of Article 153 and the beast called the social contract under which the non-Malays apparently surrendered any claim to just and equal treatment.

Thus, we have those who valiantly argue for the recognition of Unified Examination Certificate (UEC), an achievement valued everywhere else but (here), but is seen as an attack on the national language and the core of a 500-year-old Malay civilisation.

As long as we have Umno and PAS that continue to quote chapter and verse on race and religion even as they adroitly make off with the nation's wealth, the Federal Constitution may as well be replaced with the Magna Carta.

Pakcik Am: Favouring ethnic Malays for jobs and scholarships is race discrimination, even if justification is sought on the grounds that it is affirmative action that has gone on non-stop for 60 years.

Race discrimination is immoral, contrary to Islam and also dishonest if implemented by the favoured race for themselves.

OMG: For the Malays and East Malaysian natives, it is their special position. For the other "communities", it is their legitimate interests. Are these apples and oranges? [...]

In this third millennium, it is vile and an obscenity that a bumiputera billionaire can receive special economic assistance via his special position, while a non-bumiputera Chinese rubbish collector cannot, whatever his "legitimate interests" provide him. [...]

I hope Malaysia becomes a signatory, and to expose to the world Malaysia's absurd, race-based affirmative action for the majority, including billionaires and millionaires, such as a 10 percent discount to buy a luxury penthouse costing RM5 million which a poor, needy bumiputera simply must have.

Anonymous 1470491491148271: Malaysia has been plagued by the special position in a gamut of government policies and positions for too long, for example, approved permits for cars, construction contracts, infrastructure-related contracts, education vis-a-vis scholarships to study abroad (and loans which many don't seem to repay), preferential university entrance for certain groups, bumiputera equity requirements in public limited companies, designated bumiputera lots on housing projects.

And the list goes on. This has been the elephant in the room for a long time”.

(Malaysia Kini, 26 October 2018)

นับตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา สถานการณ์สังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิมเนื่องมาจากการเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้เกิดความต้องการอย่างสูงในการนำเข้าแรงงานจากภายนอกเข้ามาทดแทนแรงงานในประเทศด้วยการทำงานในภาคการผลิตทั้งด้านอุตสาหกรรมในภาคการเกษตรและในภาคบริการ ซึ่งความเป็นไปดังกล่าวได้ส่งผลให้สังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซีย ซึ่งแบ่งกลุ่มคนตามชาติพันธุ์ออกเป็น กลุ่มที่ 1 ชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายู กลุ่มที่ 2 เชื้อสายจีน กลุ่มที่ 3 เชื้อสายอินเดีย และกลุ่มที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มสุดท้ายที่เรียกว่า อื่น ๆ หรือ other ซึ่งหมายถึงคนพื้นเมืองหลาย

กลุ่ม ต้องเพิ่มประเภทของกลุ่มคนที่เรียกตามภาษาของสื่อและรัฐบาลในมาเลเซียว่า แรงงานต่างชาติ (foreign labour) ซึ่งมีจำนวนมากเข้าไปด้วย แม้ว่าโดยทั่วไปมาเลเซียดำเนินนโยบายให้แรงงานต่างชาติเหล่านี้กลับประเทศเมื่อสัญญาสิ้นสุดลง หรืออีกนัยหนึ่งไม่ได้สนับสนุนการตั้งถิ่นฐานระยะยาวของแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งมีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเพื่อลดจำนวนแรงงานข้ามชาติ แต่สถานการณ์จริงกลับไม่ได้เป็นเช่นนั้น แน่แน่นอนว่ามีแรงงานจำนวนมากที่กลับภูมิลำเนา ทั้งหมดสัญญาหรือด้วยเหตุผลอื่น ๆ หรือแม้ถูกส่งกลับเพราะผิดกฎหมาย แต่ด้วยความต้องการแรงงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซียเอง ทำให้เป้าหมายดังกล่าวเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้แม้ว่าปัจจุบันการเติบโตเศรษฐกิจของมาเลเซียมีการชะลอตัวระยะหนึ่งซึ่งผลให้อัตราการแลกเปลี่ยนเงินริงกิตมาเลเซียเป็นสกุลเงินอื่น ๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้เงินน้อยลง ซึ่งสำหรับแรงงานข้ามชาติหมายความว่า รายได้จากการทำงานในมาเลเซียและเงินส่งกลับบ้าน (remittance) ได้น้อยลงหากเปรียบเทียบกับในช่วงที่มาเลเซียมีเศรษฐกิจดี แต่ถึงกระนั้นตามเศรษฐกิจของมาเลเซียก็ยังถือว่าดีประเทศเพื่อนบ้าน เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย ทำให้แรงงานจำนวนมากยังคงนิยมเข้าไปทำงานอยู่ในมาเลเซียเป็นระยะเวลานานทั้งในรูปแบบของแรงงานถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งการอยู่อาศัยในมาเลเซียของแรงงานชั่วคราวแบบระยะยาวนี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมในชีวิตประจำวันและความสัมพันธ์ทางสังคมในสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียอย่างมาก

2.1.1.3. แรงงานข้ามชาติและการเมืองเรื่องตัวเลขของจำนวนแรงงานข้ามชาติในมาเลเซีย

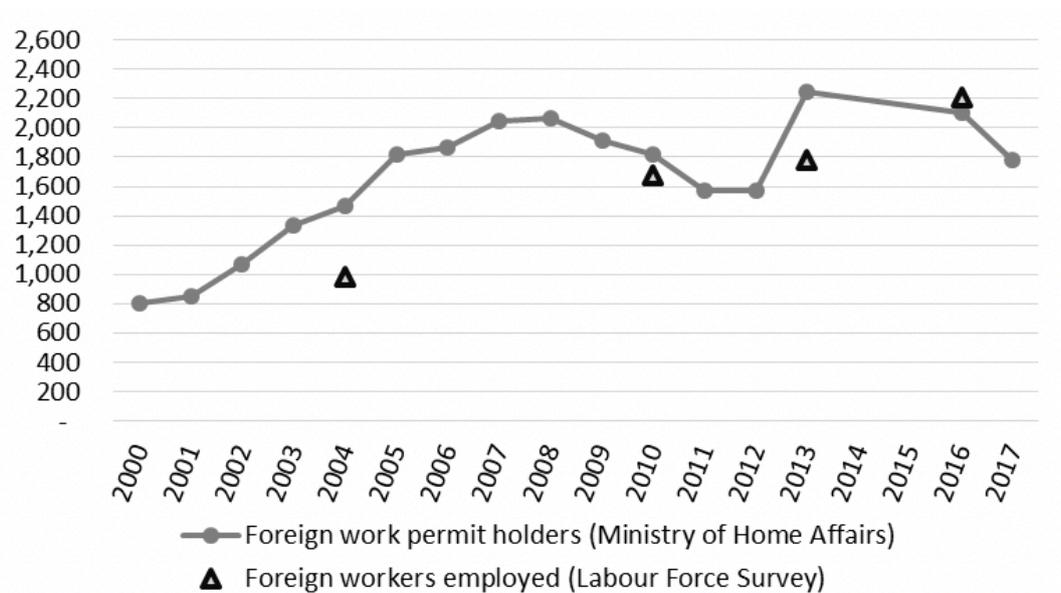
การใช้แรงงานข้ามชาติของประเทศมาเลเซียปรากฏขึ้นอย่างก้าวกระโดดตั้งแต่ทศวรรษ 1980 และต่อมาภายใต้นโยบายเศรษฐกิจใหม่ (The New Economic Policy, NEP) ที่เริ่มขึ้นในปีค.ศ. 1991 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดดของประเทศและการขยายตัวของชนชั้นกลางใหม่ ที่ส่งผลให้เกิดการเข้ามาของแรงงานต่างชาติจำนวนมากในประเทศ โดยเฉพาะจากประเทศใกล้เคียง อาทิ อินโดนีเซีย

การขยายตัวของแรงงานข้ามชาติในประเทศนี้เองได้ทำให้ในทศวรรษ 1980 มาเลเซียได้ออกกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ตั้งแต่การเข้ามาทำงาน กระบวนการทำงาน และการส่งกลับ ทั้งนี้ นโยบายแรงงานข้ามชาติของมาเลเซียตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 จนถึงปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่าวางอยู่บนพื้นฐานของ “การควบคุม” และ “การจัดการ” เป็นสำคัญ ภายใต้ประเด็นความของมั่นคงและการแบ่งแย่งทางเชื้อชาติ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมการเมืองมาเลเซีย อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้าน “การคุ้มครอง” แรงงานข้ามชาติก็เป็นสิ่งที่เริ่มปรากฏในนโยบายและกฎหมายของมาเลเซียตั้งแต่ทศวรรษที่ 2000 เป็นต้นมา จากการผลักดันของประเทศต้นทางและองค์กรด้านแรงงานระหว่างประเทศ ทว่าการคุ้มครองดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น

นอกจากนี้ ในปัจจุบันประเด็นแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียถือได้ว่าเป็นประเด็นอ่อนไหวทางการเมือง อันเนื่องมาจากจำนวนของแรงงานข้ามชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายที่เพิ่มสูงขึ้นในเมืองใหญ่ของประเทศ โดยเฉพาะกัวลาลัมเปอร์และยะโฮร์ บารูห์ และการไม่สามารถผสานกลมกลืนกับสังคมมาเลเซียของแรงงานข้ามชาติ เป็นพื้นฐานให้ชาวมาเลเซียจำนวนหนึ่งเกิดความรู้สึกเกรงกลัวแรงงานข้ามชาติ ทั้งในด้านของการแย่งตำแหน่งงาน การกลายเป็นคนส่วนใหญ่ของบางย่าน และความแปลกแยก

ทางวัฒนธรรม ส่งผลให้พรรคการเมืองจำนวนหนึ่งได้หยิบยกประเด็น “การจำกัด” และ “การควบคุม” แรงงานข้ามชาติมาเป็นนโยบายในการหาเสียง แต่กระนั้น ผู้ประกอบการและชาวมาเลเซียอีกจำนวนหนึ่งก็ยังคงมีความเห็นถึงความจำเป็นของแรงงานข้ามชาติในฐานะแรงงานราคาถูกที่มีส่วนสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในมาเลเซียมาจาก 15 ประเทศ โดยตามข้อมูลในปี 2014 แรงงานข้ามชาติจากอินโดนีเซียเข้ามาทำงานในมาเลเซียเป็นอันดับหนึ่ง ที่สองรองลงมาคือ เนปาล (Devasavan and Meng, 2014: 1) แรงงานจากประเทศอื่น ๆ คือ ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศ เวียดนาม เนปาล อินเดีย ศรีลังกา ประเทศไทย เมียนมา ลาว อุซเบกิสถาน แรงงานเหล่านี้มีทั้งแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ ข้อมูลล่าสุด ตามรายงานของ Lee Hwok-Aun and Khor Yu Leng (2018) ตรวจสอบตัวเลขของแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียจากข้อมูลตัวเลขของ Ministry of Home Affairs และข้อมูลจาก Department of Statistics, Labour Force Survey Report ของมาเลเซีย รายงานตัวเลขของแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานถูกกฎหมายระหว่างปี 2000-2017 ดังภาพด้านล่าง



ภาพที่ 2.1. Number of foreign work permit holders and employed persons (thousands)

Sources: Work permit holders: 2000-2013 (MEF 2014), 2016 (*The Star*)⁵; Foreign workers employed (Department of Statistics, *Labour Force Survey Report*) Notes: Work permit figures for 2014 and 2015 are not available

(อ้างอิงใน Hwok-Aun and Leng, 2018: 4)

ในจำนวนแรงงานที่ถูกกฎหมายเหล่านี้ มีทั้งแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ แต่สัดส่วนจำนวนมากของแรงงานเหล่านี้อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานภาคการผลิตและภาคบริการ (Devasavan and Meng, 2014: 4)

ประเด็นเรื่องจำนวนแรงงานข้ามชาติที่แท้จริงในมาเลเซียเกี่ยวข้องกับทั้งเรื่องการเมืองและการทำรายงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานรัฐบาล Lee Hwok-Aun and Khor Yu Leng (2018) เสนอว่า จำนวนตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียที่มีความสับสน จากผลการศึกษาของนักวิชาการทั้งสองคนนั้นแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานหรือความต้องการของรัฐบาลมาเลเซียที่ไม่ต้องการเปิดเผยตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานข้ามชาติในประเทศทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเนื่องจากประเด็นและจำนวนตัวเลขด้านแรงงานค่อนข้างเป็นประเด็นอ่อนไหวในทางการเมือง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง Lee Hwok-Aun and Khor Yu Leng (2018) เสนอว่า ในบริบทที่รัฐบาลต้องการลดการพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติ การสำรวจตัวเลขที่แท้จริงมีความสำคัญ โดย Hwok-Aun and Leng (2018) ประเมินตัวเลขที่ทำการสำรวจตัวเลขจากแหล่งต่าง ๆ แล้วเสนอว่า แรงงานข้ามชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในมาเลเซียอาจมีถึง 5.5 ล้านคน (p. 1)

Lee Hwok-Aun and Khor Yu Leng (2018) ได้แยกตัวเลขของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในมาเลเซียตามอาชีพที่ทำ ไว้ในตารางด้านล่าง โดยชี้ให้เห็น ถึงจำนวนแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียตามการแบ่งประเภทของการทำงานตามตัวเลขของหน่วยงาน Labour Force Survey (LFS) และของ The National Employment Return (NER) ที่มีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดง “Foreign workers and distribution by occupation (2016)” อ้างอิงจาก Hwok-Aun and Leng, 2018: 5

	Foreigners per total employed		Share of occupation in total employment	
	LFS	NER	LFS	NER
Managers	3.3%	4.0%	5.3%	11.4%
Professionals	2.5%	4.0%	14.3%	10.4%
Technicians	2.0%	2.0%	11.9%	7.2%
Clerical workers	1.9%	1.0%	9.5%	18.4%
Service workers	12.9%	7.0%	23.1%	23.0%
Agricultural workers	9.1%	67.0%	6.6%	0.5%
Craft workers	18.4%	22.0%	10.7%	5.3%
Production workers	22.0%	35.0%	10.9%	10.1%
Elementary workers	51.1%	42.0%	7.5%	13.6%
All occupations	15.6%	17.0%	100%	100%

ตัวเลขของแรงงานข้ามชาติตามภาคส่วนการทำงานจากทั้ง LFS และ NER จากตารางด้านบนมีความแตกต่างกัน ในการทำความเข้าใจจำนวนแรงงานตามภาคส่วน ตัวเลขที่มาจาก Labour Force Survey (LFS) ที่น่าจะให้ข้อมูลที่ในส่วนแรงงานไร้ฝีมือ ที่เรียกว่า Elementary worker และ production workers รวมทั้ง Agricultural worker ซึ่งหมายถึงแรงงานในภาคการก่อสร้าง โรงงาน และการทำงานภาคการเกษตร ที่ถูกกฎหมายที่ค่อนข้างตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดไม่ว่า แรงงานกลุ่มไร้ฝีมือนี้มีเกินกว่า 80% ในภาคการจ้างงานของมาเลเซีย

ในระยะหลังเอาเข้าจริงแล้วภาคส่วนงานบริการในมาเลเซียถือว่าเป็นแหล่งดึงดูดแรงงานข้ามชาติมากที่สุดภาคส่วนหนึ่ง ตามรายงานของ Lee Hwok-Aun and Khor Yu Leng (2018) ที่ได้จากสถิติของ Labour Force Survey (LFS) และของ The National Employment Return (NER) ที่ได้ให้ภาพตัวเลขของแรงงานบริการที่สูงตามตารางด้านล่าง

ตารางที่ 2.2: “Foreign workers and distribution by Sector, Labour Force Survey and National Employment Returns (2016)” อ้างใน (อ้างใน Hwok-Aun and Leng, 2018: 5)

	Share of sector in total employment		Foreigners per total employed	
	<i>LFS</i>	NER	LFS	<i>NER</i>
Agriculture	11.4%	5.9%	37.3%	66.3%
Manufacturing	18.0%	21.1%	20.2%	32.5%
Construction	8.8%	6.3%	22.4%	18.1%
Mining	0.7%	0.3%	4.9%	8.5%
Services	61.1%	66.5%	9.3%	7.8%
All sectors	100%	100%	15.6%	17.0%

แรงงานในภาคบริการนี้นอกจากหมายถึงแรงงานที่ทำงานในร้านอาหาร ร้านกาแฟ ร้านขายของร้านนวดยังรวมถึงแรงงานดูแล เช่น แรงงานในบ้าน (domestic worker) แรงงานดูแลผู้สูงอายุ (aged-care worker)

แรงงานที่ทำงานก่อสร้างมักมาจากประเทศอินโดนีเซีย บังคลาเทศ และเนปาล โดยมีแรงงานไทยและแรงงานจากประเทศพม่าและอื่น ๆ ส่วนแรงงานดูแลที่เป็นแรงงานในบ้าน (domestic worker) แรงงานดูแลผู้สูงอายุ (aged-care worker) มักมาจากประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ อินเดีย ไทย และเมียนมา ในรายงานการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยเน้นการศึกษาแรงงานข้ามชาติจากประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และประเทศไทย โดยจะมีการอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงานกลุ่มนี้ในหัวข้อ “การย้ายถิ่นข้ามชาติกับพฤติกรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์ของประเทศมาเลเซีย”

2.2 พลวัตและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

การบริหารจัดการจัดการแรงงานของประเทศไทยดำเนินการภายใต้นโยบายการพัฒนาประเทศของประเทศไทย การกำหนดนโยบายพัฒนาประเทศอยู่ภายใต้กรอบที่เรียกว่า National Policy Framework ซึ่งนับตั้งแต่ได้รับเอกราชจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 5 ระยะ ตามแผนภูมิด้านล่างคือ

ตารางที่ 2.3 แสดงถึง National Policy Framework ของมาเลเซีย

Year of the Framework	Prime Minister (year-in office)	National Policy Framework	Key Idea
1956-1970	Tunku Abdul Rahman (31 Aug.1957-22Sept. 1970)	Post-Independence Period	
1971-1990	Abdul Razak Hussein (22 Sept1970-14 Jan.1976) Hussen Onn (1976-1981) Mahathir Mohamad (16 July 1981-31Oct. 2003)	National Development Policy	Growth with equity
1991-2000	Mahathir Mohamad	New Economic Policy	Balanced development
2001-2010	Mahathir Mohamad Abdullah Ahmed Badawi (31 Oct. 2003-3 April 2009)	National Vision Policy	A resilient and competitive nation
2011-2020	Najib Razak (3 April 2009-10 May 2018) Mahathir Mohamad (18 May 2018 to Date)	National Transformation Policy	New Economic Model

Vision 2020 (1991-2020)

ภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติทั้ง 5 ระยะนี้ ประเทศมาเลเซียใช้กลไกการวางแผน 5 ปีที่เรียกว่า Malaysia Plan เพื่อการดำเนินงานตามของกรอบนโยบายแห่งชาติ ซึ่งตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบันมี Malaysia Plan อยู่ 11 แผนด้วยกัน

ตารางที่ 2.4 แสดงถึง National Policy Framework ของมาเลเซีย

Name and Period of National Policy Framework	No. and Year of Malaysia Plan (MP)	Prime Minister (Year-In Office)
Post-Independence Period (1956-1970)	1 st MP (1956-60)	Tunku Abdul Rahman (31 Aug.1957-22Sept. 1970)
National Development Policy (1971-1990)	2 nd MP (1961-65)	Abdul Razak Hussein (22 Sept1970-14 Jan.1976)
	3 rd MP (1976-80)	Hussen Onn (1976-1981)
	4 th MP (1981-85)	Mahathir Mohamad (16 July 1981-31Oct. 2003)
	5 th MP (1986-90)	
New Economic Policy (1991-2000)	6 th MP (1991-95)	Mahathir Mohamad (16 July 1981-31Oct. 2003)
	7 th MP (1996-2000)	
National Vision Policy (2001-2010)	8 th MP (2001-5)	Mahathir Mohamad (16 July 1981-31Oct. 2003)
	9 th MP (2006-10)	Abdullah Ahmed Badawi (31 Oct. 2003-3 April 2009)

National Transformation Policy
(2011-2020)

0 (1991-2020)

10th MP (2011-15)

11th MP (2016-20)

Najib Razak (3 April 2009-10 May 2018)

Mahathir Mohamad (18 May 2018 to Date)

ภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติ 5 ระยะและภายใต้แผนมาเลเซียฉบับต่าง ๆ รวม 11 ฉบับ การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของมาเลเซียพัฒนาไปตามกฎหมายด้านแรงงานและกฎหมายด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานข้ามชาติซึ่งโดยทั่วไปแล้วเอกสารราชการของมาเลเซียให้คำว่า Foreign labour หรือแรงงานต่างชาติ ซึ่งในส่วนรายงานนี้ใช้สองคำนี้ปะปนกัน โดยในการวิเคราะห์ของผู้เขียนใช้คำว่า แรงงานต่างชาติ หากเมื่อกล่าวถึงเอกสารทางราชการหรือหนังสือพิมพ์ของประเทศมาเลเซียใช้คำว่า แรงงานต่างชาติ

ในหัวข้อนี้จะแบ่งการอธิบายนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศมาเลเซียออกเป็นสี่ช่วงเวลาด้วยกันคือ

- นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ได้รับเอกราชจนถึง 1980
- นโยบายแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ 1981-1990
- นโยบายแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ 1991-1996
- นโยบายแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ 1997 ถึงปัจจุบัน

2.2.1. นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ได้รับเอกราชจนถึง 1980

ช่วงเวลาดังกล่าวนี้เป็นช่วงของการได้รับเอกราชใหม่ ที่ตามมาด้วยช่วงของการตั้งกรอบนโยบายแห่งชาติรอบแรก คือ National Development Policy ที่เริ่มต้นในปี.ศ.1970 (1970-1990) จุดแบ่งของช่วงเวลานี้สิ้นสุดที่สมัยของรัฐบาล Hussien-Onn (1976-1981) ในช่วงระยะเวลานี้มาเลเซียมีแผนพัฒนาแบบห้าปีฉบับที่ 1-3 และถือได้ว่าเป็นช่วงที่ประเทศมาเลเซียไม่มีกฎหมาย นโยบาย และระบบในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติแต่อย่างใด แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในประเทศอย่างไม่เป็นระบบหรือไม่ถูกกฎหมาย และมีจำนวนไม่มากนัก เนื่องจากแรงงานภายในประเทศยังสามารถตอบสนองการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นได้ กฎหมายส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในช่วงนี้ จะเป็นกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและการจ้างงานแบบปกติเป็นสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น The Employment Act (1955) (ACT 265), The Immigration Act 1959

The Employment Act 1955 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานหลักที่ดูแลสวัสดิภาพสิทธิการทำงานของแรงงานในประเทศมาเลเซียที่ไม่ได้แบ่งแยกการจ้างงานของแรงงานมาเลเซียกับแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากในเวลานั้นแรงงานภายในประเทศยังสามารถเติมเต็มความต้องการของระบบการผลิตทางเศรษฐกิจได้ โดยคำจำกัดความของแรงงานต่างชาติ คือ ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นพลเมืองมาเลเซีย เนื่องจากในเวลานั้นแรงงานภายในประเทศยังสามารถเติมเต็มความต้องการของระบบการผลิตทางเศรษฐกิจได้ กระทรวงทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลกฎหมายฉบับนี้ กฎหมายฉบับนี้มีการบัญญัติเรื่องค่าจ้างแรงงาน ข้อห้ามในการลดค่าจ้าง มีการปกป้องหญิงตั้งครรภ์โดยไม่ให้ทำงานช่วงกลางคืน โดยจุดเน้นของกฎหมายฉบับนี้เป็นการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลาป่วย และลาภัก และค่าจ้างล่วงเวลา

โดยคำจำกัดความของแรงงานต่างชาติที่กฎหมายฉบับนี้ระบุไว้ คือ ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นพลเมืองมาเลเซีย (Mohamed, Baig, Mallow, Jan: 119) การบริหารแรงงานข้ามชาติในกฎหมายฉบับนี้ ได้ผลักระให้ นายจ้างเป็นภาระในการรายงานการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อ Director General ของกระทรวงภายใน 14 วันนับแต่วันเริ่มจ้างงาน (Mohamed, Baig, Mallow, Jan: 119) ที่น่าสนใจคือ กฎหมายฉบับนี้ดูเหมือนมีการแบ่งประเภทแรงงานไร้ฝีมือและมีฝีมือหลายๆ ด้วยการให้เกณฑ์ค่าจ้างเป็นเกณฑ์ กล่าวคือ ถ้าแรงงานมีเงินเดือนมากกว่า 2000ริงกิต นายจ้างไม่ต้องทำการรายงานยกเว้นแต่เป็นแรงงานใช้งาน ทั้งนี้ ภายใต้ The Employment Act 1955 รัฐบาลมาเลเซียได้มีการประกาศกฎหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน ในเวลาต่อมาดังต่อไปนี้

ในปี 1959 รัฐบาลออกกฎหมาย **The Immigration Act 1959** หรือกฎหมายคนเข้าเมืองที่ เป็นกฎหมายหลักที่ระบุกฎเกณฑ์ของการรับและเข้าพำนักในประเทศมาเลเซียของแรงงานข้ามชาติ ในเดือนสิงหาคม 2002 ได้มีการแก้ไขกฎหมายฉบับนี้เพื่อควบคุมและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ที่เข้าพำนักงาน อันได้แก่ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และอาสาสมัครประชาชน (RELA) สามารถจับกุมและส่งดำเนินคดี รวมถึงส่งกลับประเทศต้นทาง ในทางเดียวกันยังมีโทษสำหรับนายจ้างที่ไม่ได้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นค่าปรับประมาณ 10,000 ริงกิต และโทษจำคุกไม่เกินห้าปีอย่างไรก็ดี การบังคับใช้กฎหมายด้านคนเข้าเมืองของมาเลเซียได้รับการวิจารณ์ว่ามีความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมในบทลงโทษและการปฏิบัติบังคับใช้กฎหมายระหว่างกับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ และแทบไม่ส่งผลต่อการลดจำนวนของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในประเทศ

ในปีเดียวกันนี้รัฐบาลมาเลเซียออกกฎหมาย **Trade Union Act 1959** ผู้ดูแลคือ Human Resource Ministry โดยกฎหมายฉบับนี้ให้สิทธิแรงงานในการก่อตั้งสหภาพ การปฏิบัติเรื่องการตั้งสหภาพแรงงาน และที่น่าสนใจคือ แรงงานข้ามชาติสามารถรวมกิจกรรมของสหภาพแรงงานที่ตนเองลงทะเบียนไว้ได้ (Mohamed, Baig, Mallow, Jan: 134)

ในช่วงปี 1967 รัฐบาลมาเลเซียออกกฎหมาย **Industrial Relations Act 1967** ที่เริ่มแสดงให้เห็นว่าเริ่มมีความคิดในการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเป้าหมายหลักของกฎหมายฉบับนี้คือ “การสร้างระบบระเบียบของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง แรงงาน และสหภาพแรงงาน รวมทั้งการปกป้องและตั้งข้อยุติกรณีมีความขัดแย้งด้านแรงงาน และเริ่มมีการให้สิทธิแก่แรงงานในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยนายจ้างไม่มีสิทธิในการไล่ออก หรือบังคับไม่ให้ร่วมสหภาพแรงงาน (Mohamed, Baig, Mallow, Jan: 127)

ในช่วงแรกตัวกฎหมายที่สร้างการคุ้มครองทางสังคมให้กับแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น คือ Employees' Social Security Act 1969 ตามกฎหมายฉบับนี้ธุรกิจ การค้า โรงงานที่มีการจ้างงานต้องลงทะเบียนกับ Social Security Organization ของรัฐบาล และแรงงานที่ได้รับการจ้างงานโดยธุรกิจเหล่านี้ต้องได้รับการประกันทางสังคมภายใต้บทครอบคลุม โดยตัวกฎหมายให้การคุ้มครองครอบครัวของแรงงานกรณีแรงงานได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ชีวิต แรงงานที่ได้รับการบาดเจ็บจะได้รับการชดเชย (Mohamed, Baig,

Mallow, Jan: 123) โดยการบริหารการเงินของโครงการทางสังคมนี้เงินมาจากทั้งฝ่ายนายจ้างและแรงงาน (Mohamed, Baig, Mallow, Jan: 124)

2.2.2 นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ 1981-1996

นโยบายแรงงานในช่วงเวลานี้เริ่มต้นที่ทศวรรษที่ 1980 ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่ปรากฏนโยบายและกฎหมายด้านแรงงานข้ามชาติของมาเลเซียอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม แต่ต่อมาในปี 1991 รัฐบาลนายมหาธีร์ โมฮัมหมัดการประกาศใช้นโยบายเศรษฐกิจใหม่ในทศวรรษ ที่นำไปสู่การพัฒนาและขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยปีที่สิ้นสุดของการทำความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงกฎหมายและการบริหารแรงงานในมาเลเซียสิ้นสุดก่อนวิกฤติเศรษฐกิจในปี 1997

ระหว่างปี 1981-1996 สังคมมาเลเซียมีความเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ผู้ได้รับการศึกษาในระดับสูงมีสัดส่วนที่สูงขึ้น ชาวมาเลเซียได้รับการสนับสนุนให้ย้ายถิ่นที่อยู่มาทำงานในเมือง ในเวลาเดียวกันสถานะทางเศรษฐกิจของชาวมาเลเซียที่เพิ่มสูงขึ้น อันส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานข้ามชาติในการเข้ามาทำงานหมุนเสริมเศรษฐกิจของประเทศ และในประเภทงาน 3 D (Difficult [งานหนัก], Dirty [งานสกปรก] และ Dangerous [งานอันตราย])

ในต้นทศวรรษ 1980 รัฐบาลมาเลเซีย ได้มีการประกาศใช้ The Private Employment Agency Act 1981 เป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนได้เข้ามาดำเนินการเป็นหน่วยงานจัดหางานหรือจัดหาแรงงานข้ามชาติภายใต้การได้รับใบอนุญาตจากกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงแรกของการใช้กฎหมายมีกลุ่มเป้าหมายหลักคือแรงงานภายในประเทศซึ่งต่อมาได้ขยายรวมถึงแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ สภาพการทำงานและจ้างงานของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันของมาเลเซียพบว่า ภาคเอกชนหรือ Private Agency มีบทบาทอย่างสูงในการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ และเป็นนายหน้าที่ป้อนแรงงานเข้าสู่ผู้จ้างงาน รวมถึงในบางหน่วยมีหน้าที่เป็นนายจ้างโดยตรงของแรงงานข้ามชาติ ที่ผู้จ้างงานจะทำสัญญาจ้างกับ Private Agency อีกต่อหนึ่ง

นอกจากนี้ ในปี 1982 รัฐบาลมาเลเซียยังได้มีการก่อตั้ง Committee for the Recruitment of Foreign Worker (Jawatankusa Pengambilan Asing หรือชื่อย่อ JPPA) ที่มีเป้าหมายสำคัญในการเป็นเครื่องมือตอบสนองการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในภาคการเกษตรและภาคการผลิตอื่นๆ ของประเทศ โดยอนุญาตให้มีการวางกรอบการจ้างแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย และการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติภายในประเทศให้มีความเหมาะสมและทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจการเมืองของประเทศ และที่สำคัญ คือ แก้ปัญหาในการลดจำนวนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย

ในช่วงทศวรรษ 1980 นี้ รัฐบาลมาเลเซียยังได้มีการทำข้อตกลงในการจัดหาแรงงานกับหลายประเทศ เช่น ประเทศอินโดนีเซีย ไทย และฟิลิปปินส์ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการควบคุมแรงงานให้มีความเหมาะสมและแบ่งแยกแรงงานข้ามชาติตามภาคการผลิต โดยเฉพาะการนำเข้าแรงงานเพื่อมาทำงานในภาคเกษตรและภาคการบริการ (Agus, 2000: 4)

ในปี 1984 รัฐบาลมาเลเซียได้มีการทำข้อตกลง the Medan Agreement กับรัฐบาลอินโดนีเซีย โดยมีเป้าหมายสำคัญในการกำหนดกรอบการจัดหาแรงงานเพื่อตอบสนองภาคเกษตรกรรมและภาคบริการ รวมถึงการแก้ไขปัญหาแรงงานผิดกฎหมายอินโดนีเซีย ในทางเดียวกับ ในปี 1985 รัฐบาลมาเลเซียได้ทำข้อตกลงความร่วมมือกับรัฐบาลฟิลิปปินส์เพื่อเปิดให้มีการจัดหาแรงงานฟิลิปปินส์เข้ามาตอบสนองภาคการทำงานในครัวเรือนของมาเลเซียอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

แม้รัฐบาลมาเลเซีย จะมีความพยายามในการควบคุมและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ผ่านกลไกต่าง ๆ ของรัฐ ตั้งแต่การจัดหาจนถึงการบริหารจัดการด้านแรงงานในประเทศ หากแต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายหรืออยู่นอกระบบการควบคุมของรัฐได้ “เนื่องจากในเวลาเดียวกันอุตสาหกรรมก่อสร้างและโรงงานยังคงมีการรับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเข้ามาทำงานเนื่องจากปัจจัยของค่าแรงงานที่ถูก” (Agus, 2000: 4)

ในปี 1988 รัฐบาลมาเลเซีย มีความพยายามในการจัดระเบียบและเปิดลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบการควบคุมของภาครัฐ โดยกำหนดให้นายจ้างโดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมที่มีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายต้องนำแรงงานมาลงทะเบียนภายในหกเดือน ทว่าการลงทะเบียนดังกล่าวกลับไม่ประสบผลสำเร็จอันเนื่องมาจากหลายปัจจัย อาทิ การเพิกเฉยของนายจ้างและแรงงาน การขาดแรงจูงใจจากการลงทะเบียน และประสิทธิภาพในการตรวจจับแรงงานข้ามชาติ

“ระหว่าง 4 มกราคม ถึง 3 กรกฎาคม 1989 รัฐบาลมาเลเซีย ได้ขยายให้มีการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานต่างชาติจากอินโดนีเซียที่ทำงานในภาคการเกษตร แต่ต้องขยายเวลาการลงทะเบียนออกไปถึงสองครั้งเนื่องจากจำนวนแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายยังมาลงทะเบียนจำนวนน้อย โดยมีการขยายเวลาครั้งแรกถึงวันที่ 11 พฤษภาคม 1990 และครั้งที่สองขยายจนถึงวันที่ 11 พฤษภาคม 1991 ภายใต้การกำหนดมาตรการกวดขันและตรวจจับแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย” (Agus, 2000: 5)

นอกจากนี้ในช่วงเวลา 1991-1992 การดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายด้วยการให้มีการลงทะเบียนแรงงาน ได้รับการขยายมาดำเนินการในเขตเมือง (Agus, 2000: 5)

การแก้ไขและบริหารแรงงานต่างชาติดังกล่าวตั้งแต่ 1991 นอกจากอยู่ภายใต้แผนมาเลเซียแล้ว ยังได้รับอิทธิพลจากการประกาศ VISION 2020 (หรือ Wsawan 2020) ของรัฐบาลดร. มหาธีร์ โมฮัมหมัด เป็นเป้าหมายหลักในระยะยาวในการพัฒนาให้ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว การบริหารแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลมาเลเซียนับตั้งแต่ปี 1991 จึงถือเป็นกลไกบริหารแรงงานเพื่อตอบสนองต่อกลไกการพัฒนาประเทศกลไกอื่นๆ เพื่อผลักดันให้ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

ผลกระทบหลักของประกาศ Vision 2020 มีหลายประการด้วยกัน *ประการแรก*คือ การเกิดมาตรการกักขัง ควบคุมและส่งกลับแรงงานผิดกฎหมายที่ทำงานในบางภาคส่วน ที่เกิดขึ้นหลังการเปิดลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติสิ้นสุดลงทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง แม้จะสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ที่วางไว้ หากแต่ยังปรากฏแรงงานข้ามชาติที่ยังมิได้ขึ้นทะเบียนและอยู่ในสถานะผิดกฎหมาย อันนำไปสู่การใช้มาตรการ Ops Nyah I (Get Rid operation I) เป้าหมายหลักเพื่อหยุดการเพิ่มแรงงานผิดกฎหมาย

(Devadason and Chan (2014: 5) Agus (2000) เสนอว่าหลังจาก Ops Nyah I ยังมี “แรงงานผิดกฎหมายที่ไม่ได้ลงทะเบียนกับ Department of Immigration ถึง 200,000 คน” (p. 5) จึงนำไปสู่อำนาจนำไปสู่การใช้นโยบายการระงับที่สอง OPs Nyah I (Get Rid Operation II) ในช่วงต้นปี 1993 ที่มีเป้าหมายในการกำจัดแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้หมดไปจากมาเลเซีย (Devadason and Chan (2014: 5) ระหว่างปี 1993-2000 ภายใต้มาตรการนี้มีแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายถูกคุมขังประมาณ 300,000 (Kassim 2000 อ้างใน Agus 2000: 6) มาตรการนี้ดำเนินการด้วยการตรวจสอบ กวดขัน และจับกุมแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายทั้งในสถานประกอบการและที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติ และส่งกลับแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายกลับสู่ประเทศต้นทางหรือเข้าสู่กระบวนการนิรโทษกรรม

ประกาศที่สอง นอกจากการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติต่างชาติในปี 1991 แล้ว นโยบายสำคัญในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติที่ออกในปีเดียวกัน คือ Comprehensive Policy on the Recruitment of Foreign Workers โดยมีสาระสำคัญในการกำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขการจ้างแรงงานข้ามชาติให้มีความเหมาะสม รวมถึงการใช้แนวทางเช่นเดียวกับสิงคโปร์ในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมรายปีกับแรงงานข้ามชาติหรือนายจ้าง ภายใต้ระบบใบอนุญาตทำงานที่มีความผูกโยงกับนายจ้าง สถานที่ทำงาน และประเภทการทำงานที่มีความเฉพาะของแต่ละกลุ่ม (Kaur, 2014)

ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม 1992 รัฐบาลมาเลเซียอนุญาตให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างชาติจากประเทศอินโดนีเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ บังกลาเทศ ปากีสถาน สำหรับการทำงานในโรงงานและในภาคการบริการ แต่ระหว่างเดือนเมษายน 1993 ถึงมกราคม 1994 รัฐบาลประกาศห้ามการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ แต่ในช่วงเวลาเดียวกันนี้มีการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ ในภาคโรงงานการผลิต และต่อมายกเลิกการห้ามนำเข้าแรงงานทั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือในทุกภาคการผลิต ((Devadason and Chan, 2014: 5)

ประกาศที่ 3 ในช่วงปี 1995 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการบริหารแรงงานของมาเลเซีย สองประการด้วยกันคือ (1) การตั้ง Special Task Force on Foreign Labour ในเดือนตุลาคม ให้เป็นหน่วยงานเอเยนต์เดียวในการจ้างแรงงานต่างชาติ และมีการเพิ่มค่า Levy สูงขึ้น 100% กล่าวคือ สำหรับแรงงานในภาคการก่อสร้าง Levy 1200 RM และโรงงานต้องจ่ายค่า Levy 720 RM แต่แรงงานในภาคการเกษตรและแรงงานดูแล (domestic worker) ยังจ่ายเท่าเดิม ในช่วงปี 1995 ถึงก่อนวิกฤติเศรษฐกิจ นโยบายของมาเลเซียมีการแข่งขันการจ้างงานและการเปิดให้มีการจ้างงานในทุกภาคการผลิตยกเว้นภาคโรงงานและการบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และเพียงหลังจากเวลาเกือบสองปี Special Task Force on Foreign Labour ได้มีการยกเลิกหน่วยงานนี้ในเดือนมีนาคม 1997 โดยหน่วยงานที่เข้ามาทำงานแทนคือ Foreign Workers Division ที่ขึ้นตรงต่อ Immigration Department

วิกฤติเศรษฐกิจในปี 1997 ได้ส่งผลให้เกิดการหยุดชะงักของการเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศมาเลเซีย เช่นเดียวกับหลายประเทศของภูมิภาค อัตราการว่างงานที่สูงขึ้นพร้อมกับอุปสงค์ของตลาดแรงงานที่ลดต่ำลง ได้ทำให้มาเลเซียใช้นโยบายจำกัดจำนวนของแรงงานข้ามชาติในประเทศอยู่ช่วง

ระยะเวลาหนึ่ง เพื่อลดอัตราการว่างงานภายในประเทศและให้เกิดการจ้างงานจากแรงงานเจ้าของประเทศผ่านวิธีการ อาทิ รัฐบาลไม่อนุญาตให้ใบอนุญาตทำงานกับแรงงานต่างชาติแก่ผู้ที่จะขอใบอนุญาตใหม่ และไม่มีการต่อใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างชาติเดิม เมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ.1997 การยกเลิกการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในบางภาคการผลิตทั้งภาคอุตสาหกรรมที่ไม่มีผลิตผลและบางภาคบริการซึ่งแรงงานเหล่านี้ต้องถูกส่งกลับประเทศในช่วงเดือนเมษายน 1998 รวมถึงการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจัดประเภทแรงงานข้ามชาติกับภาคการผลิต และโยกย้ายแรงงานข้ามชาติจากภาคบริการไปยังภาคเกษตรกรรม รวมถึงในภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการและจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติ (สิทธิพร บุญมาก, 2551-2552)

2.2.3 นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ 1997 (หลังวิกฤติเศรษฐกิจ) ถึง ปัจจุบัน

หลังการฟื้นตัวของเศรษฐกิจมาเลเซียในช่วงทศวรรษ 2000 รัฐบาลยังคงบริหารแรงงานข้ามชาติภายใต้ vision 2020 และแผนมาเลเซียที่มีการกล่าวถึงแรงงานต่างชาติและการบริหารแรงงานต่างชาติในช่วงต้นทศวรรษ 2000 รัฐบาลมาเลเซียการยกเลิกนโยบายจำกัดและลดจำนวนของแรงงานข้ามชาติในประเทศ และเปิดให้มีการรับแรงงานข้ามชาติเพิ่มเติมจากประเทศเมียนมาร์และเนปาล ในปี 2001 เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคการก่อสร้าง อุตสาหกรรม และเกษตรกรรม แต่อย่างไรก็ดีปัญหาเรื่องแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายยังคงมีอยู่ Kaur (2014) เสนอว่า “สาเหตุเกิดจากผู้นำเข้าแรงงานผิดกฎหมายเจ้าหน้าที่รัฐที่คอร์รัปชัน [และที่สำคัญคือ] ค่าใช้จ่ายของการย้ายถิ่นมาทำงานในมาเลเซียที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากการควบคุมชายแดนที่เข้มงวดขึ้น ซึ่งมีผลไปถึงค่าธรรมเนียมการกลับมาทำงาน (re-entry) ของเอเย่นและโบรกเกอร์ ค่าเดินทาง และค่าเล่าที่เกี่ยวกับการจ้างงาน” (353)

ต่อมาเมื่อแผนมาเลเซียสิ้นสุดลง Malaysia Plan ฉบับที่ 9 (2006-2010) เป็นต้นมา เริ่มมีการกล่าวถึงแรงงานต่างชาติโดยตรง ภายใต้ Ninth Malaysia Plan (ค.ศ. 2006-2010) นายกรัฐมนตรีมาเลเซียดาโต๊ะเสรีอับดุลลา บิน ฮาจิ อามัดบาตาวีแถลงต่อรัฐสภาในการออกแผนการฉบับนี้ในวันที่ 13 มีนาคม 2006 กล่าวว่า นโยบายแผนเศรษฐกิจใหม่นี้เกิดมาจากเหตุการณ์จลาจลในวันที่ 13 พฤษภาคม 1969

“The twin objectives of the New Economic Policy to eradicate poverty and restructure society was borne out of the experience of the May 13 incident. This bitter episode in the nation's history was the result of the discontent between "the haves" and "have nots" as well as the strained relations between different ethnic groups caused by inequitable distribution of the country's economic cake. The NEP was formulated to address these socioeconomic disparities through

expanding the economic cake and not denying any group of its rights and share in the wealth of the country”.

(The Economic Planning Unit Prime Minister’s Department Putrajaya, 2006: 28)

นายกรัฐมนตรีพูดถึงประเด็นการสร้างงานให้กับประชาชนในชาติว่า ปัญหาอย่างหนึ่งที่รัฐบาลเผชิญคือ ชาวมาเลเซียไม่เต็มใจที่จะทำงานที่เรียกว่า Low-level position ส่งผลให้รัฐบาลต้องพึ่งพาแรงงานต่างประเทศ ในการนี้นายกรัฐมนตรีได้กล่าวถึงแรงงานว่า This has

resulted in many new social problems for the nation. The Government is currently structuring programmes that are designed to fortify spiritual and physical resilience and inculcate noble values to change the mindset and attitudes of Malaysian youth.

Every year, it is estimated that 220,000 people will join the labour force. 44,000 of them will possess tertiary qualifications. It will be a challenge to provide employment opportunities to this group. Indeed, a critical challenge that will need to be addressed is the attitude of local workers who are unwilling to accept low-level employment positions. This forces the nation to rely on foreign labour.

(The Economic Planning Unit Prime Minister’s Department Putrajaya, 2006: 20)

ในการนี้นายกรัฐมนตรีได้กล่าวถึงแรงงานว่า

Currently, there is a total of 1.8 million registered foreign workers. This has resulted in many new social problems for the nation. The Government is currently structuring programmes that are designed to fortify spiritual and physical resilience and inculcate noble values to change the mindset and attitudes of Malaysian youth.

(The Economic Planning Unit Prime Minister’s Department Putrajaya, 2006: 20-21)

ภายใต้ Malaysia Plan ฉบับที่เก้า รัฐบาลมาเลเซียได้ออกกฎหมายที่สำคัญในการบริหารแรงงานข้ามชาติคือ Anti-Trafficking in Person Act 2007 เพื่อแก้ปัญหาการลักลอบค้ามนุษย์ และกฎหมายเกี่ยวกับการลักลอบนำเข้าแรงงานต่างชาติ Anti Trafficking in Persons and Anti Smuggling of

Migrant Act 2007 และต่อมาในปี 2010 ได้ออกแผนการ National Action Plan against Trafficking in Persons 2010- 2015 ซึ่งการทำงานดังกล่าวนี้รัฐบาลได้มีการตั้งศูนย์พักพิงให้กับแรงงานต่างชาติที่ถูกนำเข้ามาแบบผิดกฎหมายโดยมีการตั้ง 3 ศูนย์ สำหรับเหยื่อที่เป็นผู้หญิงและเด็ก ดูแลโดย Ministry of Women, Family and Community Development และอีกหนึ่งศูนย์สำหรับเหยื่อเพศชายดูแลโดย Ministry of Home Affairs นอกจากนี้ยังมีโครงการสำหรับปกป้องและเยียวยาเหยื่อ (Victim Protection & Rehabilitation Programs) พร้อมทั้งมีกระบวนการส่งกลับ (Repatriation Process)

นับตั้งแต่ปี 2011-2015 มาเลเซียดำเนินการพัฒนาประเทศตามแผน The Tenth Malaysia Plan (2011-2015) (The Economic Planning Unit Prime Minister's Department Putrajaya, 2011) นั้นตัวแผนมีการกล่าวถึงแรงงานต่างด้าวโดยตรงโดยเอกสารของมาเลเซียใช้คำว่า foreign labour การกล่าวถึงแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับการวางแผนตลาดแรงงานและการปรับเปลี่ยนประเทศมาเลเซียให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูง (high-income country) ที่มีการวางแผนมาตั้งแต่แผนมาเลเซียฉบับที่แล้ว โดยในแผนนี้เป้าหมายหลักสามประการคือ “[1] ทำให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น (More flexible labour market) [2] “เพิ่มทักษะและความสามารถของแรงงานมาเลเซียที่มีอยู่แล้ว” [3] เพิ่มความสามารถของมาเลเซียในการดึงดูดและรักษาแรงงานที่เป็น top talent The Economic Planning Unit Prime Minister's Department Putrajaya, 2011: 229) ในแผนฉบับที่สิบเริ่มพูดถึงจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้นเป็นสองเท่า และการลดจำนวนของแรงงานไร้ฝีมือที่มาจากภายนอกยกเว้นภาคส่วนที่มีความจำเป็นต้องใช้ เช่น ในภาคการก่อสร้างและการเกษตร

The influx of low-skilled foreign labour has more than doubled since 2000 to 1.9 million [...]. The abundance of cheap low-skilled labour has delayed investments in mechanisation and innovation, particularly in the agriculture and manufacturing sectors, and thus lowered productivity growth and hampered Malaysia's aspiration to move the economy up the value chain. Sectors with the highest reliance on unskilled foreign workers have lower productivity [...].

The dependence on unskilled foreign labour will be gradually reduced. However, sectors where labour shortages persists, such as construction and plantation, will be allowed to employ foreign labour based on needs. [...]

(The Economic Planning Unit Prime Minister's Department Putrajaya, 2011: 231 เน้นโดยผู้เขียน)

ในส่วนของแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย ในช่วงทศวรรษ 2000 รัฐบาลมาเลเซียยังได้มีนโยบายที่เน้นการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติที่มากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต ตลอดยังได้มีการทำ

ข้อบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกับประเทศต้นทางจำนวนหนึ่งด้วย แผนมาเลเซียฉบับที่สิบ คือ การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบการทำงาน และระบบการดูแลแรงงานต่างด้าว เช่น ด้านที่อยู่อาศัยและระบบพื้นฐานอื่นๆ “[...] Measures will be put in place to ensure employers improve the working conditions and welfare of these workers, including providing better housing and basic amenities.” (The Economic Planning Unit Prime Minister’s Department Putrajaya, 2011: 231 เน้นโดยผู้เขียน) เข้าใจว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกับประเทศต้นทางจำนวนหนึ่งด้วย ได้

กฎหมายแรงงานและการจ้างงานดังกล่าวนี้ ในหลักการได้กำหนดขอบเขตครอบคลุมแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในประเด็นของค่าจ้างขั้นต่ำ การลาหยุดพัก และการไม่เลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมถึงการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและการคุ้มครองด้านสิทธิและสวัสดิการ กระนั้นก็ดี ในทางปฏิบัติแล้วตามรายงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และภาคประชาสังคม (ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2017? : 5) พบว่ากฎหมายดังกล่าวแทบไม่ค่อยมีผลบังคับใช้เชิงปฏิบัติกับแรงงานข้ามชาติ และกลไกในการบังคับใช้กฎหมายยังมีลักษณะที่ไม่เอื้อต่อการเข้าถึงของแรงงานข้ามชาติ

นอกจากนี้แผนมาเลเซียฉบับที่ 10 ซึ่งมุ่งให้มีการบริหารและลดจำนวนการนำเข้าของ unskilled worker จากภายนอกประเทศ ได้สร้างระบบlevy system ใหม่

A new multi-tiered levy system will be implemented for employers of unskilled workers to encourage the move towards a highly-skilled workforce. This will incentivise companies to upgrade their workforce or hire skilled foreign labour. In doing

so, foreign labour demand can be managed, as the cost of skilled foreign labour would closely reflect local labour market wages.

(The Economic Planning Unit Prime Minister’s Department Putrajaya, 2011: 231) ที่ “the levies will be borne by employers and not by employees” (The Economic Planning Unit Prime Minister’s Department Putrajaya, 2011: 231) แผนมาเลเซียฉบับที่สิบ วิเคราะห์ว่า ภาคการผลิตที่อาศัย unskilled labour มากที่สุดนั้นมีผลการผลิตต่ำ ดังนั้น วิธีแก้ไขคือ การลดจำนวนแรงงานต่างด้าวลง ด้วยการผลักให้ภาคส่วนการผลิตผลักให้แรงงานที่เป็น unskilled labour ให้เป็น higher skilled

The agriculture and manufacturing sectors, and thus lowered productivity growth and hampered

Encouraging Greater Participation Malaysia’s aspiration to move the economy

in the workforce up the value chain. Sectors with the highest reliance on unskilled foreign workers have lower productivity [...]

The trend towards double-income households has increased demand for more flexible working.

(The Economic Planning Unit Prime Minister’s Department Putrajaya, 2011: 231)

โดยการดำเนินการดังกล่าวเพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวมีค่าเท่ากับการจ้างแรงงานของชาวมาเลเซียภายในประเทศ “ In doing so, foreign labour demand can be managed, as the cost of skilled foreign labour would closely reflect local labour market wages”. (The Economic Planning Unit Prime Minister’s Department Putrajaya, 2011: 231)

นับตั้งแต่ปี 2016 เป็นต้นมา มาเลเซียได้ดำเนินการด้านแรงงานข้ามชาติภายใต้ The Eleventh Year Plan ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ National Transformation Policy (2011-2020) และอยู่ภายใต้ Vision 2020 The Eleventh Malaysia Plan (2016–2020) ที่มีการระบุถึงนโยบายการอพยพและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติภายใต้การดูแลของกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (Ministry of Human Resource) อันมีสาระสำคัญ ได้แก่

(1) นโยบายด้านคนเข้าเมืองและการจ้างงานที่ครอบคลุมสำหรับแรงงานข้ามชาติและคนต่างชาติ จะได้รับการกำหนดโดยคำนึงถึงความต้องการของอุตสาหกรรมและสวัสดิการของแรงงาน กระทรวงทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทนำใน การกำหนดนโยบายสำหรับการจัดการแรงงานต่างด้าว

(2) การจำกัดการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะต่ำ (low-skilled migrant workers) ให้เหลือเพียงร้อยละ 15 ของแรงงานทั้งหมดภายในปี 2020

(3) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์จะรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการควบคุมการจัดการแรงงานข้ามชาติ แทนบทบาทของบริษัทคนกลางหรือผู้รับเหมาช่วง (outsourcing companies) และหน่วยงานอื่นๆ

(4) การปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติภายในประเทศให้มีสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี

(5) การบังคับใช้กฎหมายเพื่อจัดการกับปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย และรัฐบาลยังคงระบบการจัดเก็บภาษี (levy system) แรงงานข้ามชาติต่อไป

ในเดือนสิงหาคมปี 2017 มาเลเซียได้มีการแก้ไขกฎหมาย The Private Employment Agency Act 1981 เพื่อออกเป็นกฎหมายฉบับใหม่ที่เรียกว่า Private Employment Agencies (Amendment) Act 2017 “ โดยกฎหมายฉบับนี้เพิ่มขีดความสามารถของรัฐบาลในการควบคุมกิจกรรมการจ้างงานของเอเยนต์จ้างงาน [...] นอกจากนี้กฎหมายยังมีการแบ่งประเภทใบอนุญาตให้ทำงานออกเป็นประเภท

ดังนั้นคือ (1) License A สำหรับการจ้างงานของผู้ทำงานที่เป็นอยู่ในมาเลเซีย (2) Licence B สำหรับผู้ทำงานที่อยู่ในมาเลเซียทั้งที่ต้องการทำงานในมาเลเซียและนอกมาเลเซีย ซึ่งรวมไปถึงการจ้างแรงงานดูแลในมาเลเซียด้วย และ (3) License C สำหรับการจ้างชาวมาเลเซียหรือแรงงานต่างชาติสำหรับงานทั้งภายในและภายนอกมาเลเซีย” (Chew, 2017)

นอกจากนี้ ในปัจจุบันรัฐบาลมาเลเซียยังได้มีการให้ความคุ้มครองสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติให้เทียบเท่าหรือครอบคลุมสิทธิหลายประการเมื่อเทียบกับแรงงานในประเทศ อาทิ การประกันค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงการปรับปรุงแบบการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงานข้ามชาติให้เป็นภาระกับแรงงานน้อยที่สุด รัฐบาลมาเลเซียได้ประกาศกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนมกราคม 2013 ที่มีผลบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีพนักงาน/แรงงานมากกว่า 5 คนขึ้นไป และขยายครอบคลุมทุกสถานประกอบการในเดือนมิถุนายนปีเดียวกัน ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานขั้นต่ำได้แบ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 2 ระดับ แยกตามภูมิภาค คือ ภาคพื้นคาบสมุทร และภาคพื้นเกาะบอร์เนียว ทั้งนี้กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำมีผลครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซียด้วยเช่นกัน การประกาศกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติดังกล่าวนี้ ได้รับการต่อต้านจากสถานประกอบการโดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางที่ต้องแบกรับต้นทุนสูงขึ้นในช่วงแรกค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตาม ในปี 2014 รัฐบาลได้ประกาศให้แรงงานข้ามชาติต้องแบกรับภาระทางด้านภาษีด้วยตนเองแทนผู้ประกอบการหรือ Private Agency

2.2.4 ปัญหาปัจจุบันของการบริหารแรงงานข้ามชาติในมาเลเซีย

2.2.4.1 ค่าธรรมเนียมแรงงานข้ามชาติ (The Levy)

รัฐบาลมาเลเซียได้กำหนดให้มีการเก็บภาษีแรงงานข้ามชาติรายปี ตั้งแต่ปี 1992 ในช่วงแรก นายจ้างตามกฎหมายจะเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายภาษีดังกล่าว จนถึงปี 2014 ที่ภาระการจ่ายภาษีตกอยู่กับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการปรับฐานเงินเดือนขึ้นประมาณร้อยละ 30-50 ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ อย่างไรก็ตาม การจัดเก็บภาษีดังกล่าวนี้ถือว่าอยู่นอกโครงสร้างของระบบภาษีแบบก้าวหน้าของมาเลเซีย (Malaysia's progressive tax system) นอกจากนี้ แม้รัฐบาลมาเลเซียจะวางเป้าหมายของการเก็บภาษีการใช้ค่าแรงขั้นต่ำ และการเปลี่ยนผู้รับภาระทางภาษีเพื่อจำกัดปริมาณแรงงานข้ามชาติในประเทศ ผ่านการเพิ่มต้นทุนของนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ หากแต่ดูจะไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะแรงงานข้ามชาติยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและภาคเศรษฐกิจยังไม่สามารถลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีนัยสำคัญ

การเก็บค่าธรรมเนียมแรงงานมีผลต่อทั้งภาคการผลิตที่หลายครั้งประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานเพราะไม่สามารถรองรับต้นทุนค่าธรรมเนียมแรงงานทำให้เกิดการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย และตัวแรงงานเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวทำให้มีเลือกเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

หลังจากการกลับเข้ามาใช้อำนาจทางการเมืองของดร. มหาธีร์ โมฮัมหมัดในเดือนพฤษภาคม 2018 เกิดความสับสนในการบริหารค่าธรรมเนียมแรงงาน โดยในเดือนกันยายนของปีเดียวกัน รัฐบาลประกาศว่าแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศมาเลเซียเกินกว่า 10 ปีต้องจ่ายเงินค่าธรรมเนียมแรงงานเป็นจำนวน 80% ของค่าใช้จ่าย โดยนายจ้างต้องจ่าย 20% ที่เหลือ โดยอีกหนึ่งวันต่อมา รัฐบาลประกาศว่านายจ้างต้อง

จ่ายเงิน 10,000 RM เป็นค่าธรรมเนียมแรงงานแทนแรงงานมีฝีมือ แต่ต่อมามีการร้องเรียนจากนายจ้างว่า แรงงานต่างชาติไม่สามารถจ่าย 80% ของค่าธรรมเนียมแรงงานได้ แรงกระทบจากข้อเรียกร้องของ นายจ้างส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในเดือนกุมภาพันธ์ 2019 รัฐมนตรีกระทรวงการคลัง คือ Lim Guan Eng แถลงข่าวว่า รัฐบาลได้ตัดสินใจลดค่าภาษีแรงงานซึ่งมีผลบังคับใช้ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2019 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2020 ค่าภาษีแรงงานที่รัฐบาลจะจัดเก็บน้อยลงคือ ในภาคส่วนโรงงาน การบริการ การก่อสร้าง และภาคการเกษตร โดยภาคอุตสาหกรรม การบริการ และการก่อสร้างจะมีลดค่าธรรมเนียม แรงงานจาก 10,000 RM เหลือ 6,000 RM ส่วนภาคการเกษตร (agriculture และ plantation ลดลงจาก 3,500 RM เหลือ 2,000 RM (Cavalho et al, 2019) ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาจากเสียงเรียกร้องของ นายจ้าง นอกจากนี้ยังมีการลดค่าธรรมเนียมแรงงานสำหรับแรงงานที่ทำงานในภาคการเกษตรและ plantation มาเกิน 10 ปี ให้ลดลงจาก 10,000 RM เหลือ 3,500 R ทำให้ก่อนหน้านี้แรงงานต่างชาติ สามารถทำงานในมาเลเซียได้ไม่เกิน 10 ปี ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากภาวะการขาดแคลนแรงงาน ในภาคการผลิตดังกล่าวที่ผนวกเข้ากับภาวะตกต่ำของราคาผลผลิตพืชผลทางการเกษตร (Cavalho et al, 2019) นักวิชาการมาเลเซียได้แสดงความเห็นทางหนังสือพิมพ์ยี่นตีกับการลดค่าธรรมเนียมแรงงาน ดังกล่าว โดยเสนอว่าเป็นมาตรการที่ได้ประโยชน์ทั้งกับนายจ้างและแรงงาน รวมทั้งกับรัฐบาลมาเลเซีย (Ibrahim, 2019)

2.2.4.2 การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

แม้รัฐบาลมาเลเซียจะมีการกำหนดนโยบายและประกาศใช้กฎหมายด้านแรงงานที่มีแนวโน้มในการ คุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติตามหลักสากลมากขึ้นตามลำดับ นอกเหนือจากนโยบายใน การควบคุมและจัดการเช่นในอดีตแต่เพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตามในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียยัง ต้องประสบปัญหาจากช่องว่างและความไม่ครอบคลุมของกฎหมายดังกล่าว อันอาจจำแนกได้ดังต่อไปนี้ ประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย เป็นประเด็นสำคัญที่ปรากฏในหลายกรณีของการจ้างงานและการ ทำงานของแรงงานข้ามชาติ แม้กฎหมายหลายฉบับจะมีการระบุสิทธิและสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติพึง ได้รับ รวมถึงความผิดหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม หากแต่ประสิทธิภาพของการนำกฎหมายไปปฏิบัติที่อยู่ใน เกณฑ์ที่ต่ำและไม่สม่ำเสมอทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งได้รับการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมตาม กฎหมายจากการทำงาน

ความไม่ครอบคลุมของกฎหมายแรงงาน กฎหมายแรงงานส่วนใหญ่จะครอบคลุมแรงงานใน ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และภาคการเกษตร หากแต่ไม่ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบ้าน (domestic worker) หรือเป็นผู้ดูแล (day care) ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านสิทธิและสวัสดิการของ แรงงาน รวมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานที่ควรได้รับ อาทิ วันหยุด ค่าจ้างล่วงเวลา และหลักประกัน ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานทั้งหมด ยังไม่ครอบคลุมแรงงานข้ามชาตินอกระบบ หรือแรงงานข้าม ชาติที่เข้ามาอย่างไม่ถูกต้องด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะมาตรการเยียวยาจากการทำงานและการไม่ได้รับความ

เป็นธรรมจากการทำงาน กฎหมายมีเพียงแต่ระบุถึงมาตรการส่งกลับประเทศต้นทางเท่านั้น แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึง Social Security Act แรงงานข้ามชาติในฐานะผู้เสียภาษีให้กับรัฐบาลมาเลเซียและผู้มีเงินได้ยังไม่สามารถเข้าถึงระบบหลักประกันสังคมหรือ (Social Security Act) ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติประสบปัญหาในการยกระดับคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงระบบการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมเมื่อเกิดการเจ็บป่วย

จากการสัมภาษณ์แรงงานดูแลจากประเทศฟิลิปปินส์ของทีมีวิจัย นายจ้างจำนวนหนึ่งมักทำประกันสุขภาพเบื้องต้นให้แรงงานดูแล แรงงานส่วนใหญ่บอกว่า การประกันสุขภาพดังกล่าวครอบคลุมภาวะการเจ็บป่วยที่ไม่ร้ายแรงเท่านั้น และปัญหาอีกประการหนึ่งที่เผชิญจากการเข้ารับการศึกษาในโรงพยาบาลในมาเลเซีย คือ แรงงานซึ่งไม่ใช่มุสลิมถูกปฏิเสธไม่ให้เกิดการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลรัฐ โดยส่วนใหญ่แรงงานดูแลข้ามชาติถ้าเจ็บป่วยจึงมักเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลเอกชนในกรณีที่เจ็บป่วยไม่รุนแรงนัก

2.3. การย้ายถิ่นข้ามชาติกับพฤติกรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์ออนไลน์ของประเทศมาเลเซีย

ในการศึกษาพฤติกรรมในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติและพลเมืองเจ้าของประเทศในมาเลเซียนี้ได้มีการเก็บข้อมูลพลเมืองเจ้าของประเทศกลุ่มชาติพันธุ์มลายู จีน และอินเดียกลุ่มละ 15 คนมีการกระจายกลุ่มตามอายุและเพศที่พำนักหรือทำงานในเขตกัวลาลัมเปอร์ และมีการเก็บเพิ่มเติมข้อมูลจากแรงงานชาวไทยบริเวณปุตราจายาซึ่งเป็นเมืองราชการของมาเลเซียโดยเฉพาะในบริเวณในพื้นที่แหล่งที่พักข้าราชการของศูนย์ราชการมาเลเซีย โดยการเก็บข้อมูลสองช่วงเวลาในมาเลเซียครั้งแรกประมาณหนึ่งอาทิตย์และครั้งที่สองอาทิตย์ ในช่วงเวลาการเก็บข้อมูลนี้มีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ส่วนแรงงานข้ามชาติมีการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติจากประเทศไทย 15 คน ฟิลิปปินส์ 15 คน อินโดนีเซียรวมกัน 15 คน โดยแรงงานดังกล่าว 10 เปอร์เซนต์เป็นแรงงานคอปกขาว ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานในภาคบริการ เช่น แรงงานดูแล แรงงานร้านค้า และแรงงานทำงานในภาคก่อสร้าง

2.3.1. พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน

พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน หมายถึงการศึกษาเกี่ยวกับสังคมพฤติกรรมและพฤติกรรมนิยมในสังคมใดสังคมหนึ่งที่ไม่ใช่แบบ top down หรือจากมุมมองของนโยบายพฤติกรรมโดยรัฐเท่านั้น แต่เป็นการศึกษาประสบการณ์การอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายในชีวิตประจำวัน (lived experience) (Hardy, 2017:18) โดยความสำคัญของการศึกษาพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน อยู่ที่

“Diversity that exists in real, lived environments, not simply in abstract multicultural policy and consequently implies layers of ethnically different individuals inhabiting suburbs and urban environments, corporeally interacting with one another as

neighbours. Shoppers, workers; rubbing up against one another in a myriad of quotidian situations. (Wise, 2004:4)

กลุ่มที่ศึกษาเฉพาะประสบการณ์จริงที่เป็น micro public ในฐานะที่เป็นประเด็นหรือปรากฏการณ์เดี่ยวที่แยกออกจากบริบทของ lived experience ด้านอื่นและระดับอื่นๆ มีอยู่จำนวนมาก แต่ในระยะหลังนักวิชาการในสายของพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันและ conviviality เสนอว่า การทำความเข้าใจเรื่องพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ พหุวัฒนธรรมในนโยบายและการดำเนินนโยบายของรัฐบาลในฐานะที่เป็นปัจเจกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน

Kerner and Parker (2012) เสนอว่า แนวคิดเรื่อง conviviality ซึ่งเน้นการศึกษาการอยู่ร่วมกันด้วยกันของกลุ่มคนต่างชาติพันธุ์ มักได้รับการผูกโยงกับการศึกษาเรื่องพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน Kerner and Parker (2012) เสนอว่า แนวคิดเรื่อง conviviality หรือการอยู่ร่วมกันนั้นเป็นการมองการอยู่ร่วมกันของคนต่างชาติพันธุ์ที่มีพื้นฐานอยู่บนการศึกษาชั่วคราวข้ามในประเด็นความขัดแย้งระหว่างชาติพันธุ์ [...] สิ่งสำคัญในการศึกษาน่าจะเป็นประเด็นเรื่อง การอยู่ร่วมกันของคนหรือความต่างทางพหุวัฒนธรรมมีปัจจัยอะไรทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันดังกล่าวได้ และมีความต่างอย่างไรกับการอยู่ร่วมกันที่เกิดจาก integration ที่เป็นทางการโดยรัฐ (p. 209)

ส่วน Hardy (2017) เสนอว่า “ปฏิสัมพันธ์ พบปะหรือการติดต่อกันระหว่างคนต่างชาติพันธุ์ หลากหลายแบบที่เห็นกันโดยทั่วไปธรรมดา มีความสำคัญในฐานะที่เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงกระบวนการ ความเป็นจริง และความซับซ้อนของปฏิบัติการทางพหุวัฒนธรรม” (p. 18) โดยสิ่งที่สำคัญคือ การวิเคราะห์ถึงว่า “เรานำเสนอหรือแสดงตัวของเราอย่างไร เรามองคนอื่นอย่างไร และเรา ‘negotiate difference’ อย่างไร (p. 18) รวมถึงว่า คู่ว่านโยบายพหุวัฒนธรรม หรือ macro-level structures and processes มีอิทธิพลอย่างไรกับการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว (p. 19) โดยคำว่า “macro-level structures and processes และ discourses ผ่านเข้าไปในมิติของ practice ในชีวิตประจำวัน, การแลกเปลี่ยน, การสร้างความหมาย และอื่นๆอย่างไร” (Wise and Velayutham 2009: 3 อ้างใน Hardy, 2017: 19) โดยสถานที่ของการพบปะและติดต่อนั้นส่งผลและมีอิทธิพลต่อพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันดังกล่าว สถานที่ที่สำคัญที่ทำให้สามารถเข้าถึงหรือทำความเข้าใจพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันนั้นได้ คือ ‘micro-space’ (p.19) หรือ ‘micro-public’ (p. 18) เช่น “มุมในร้านหรือซูเปอร์มาร์เก็ต ผับ ไนต์คลับ ร้านอาหารหรือร้าน take-away หรือในขนส่งสาธารณะ” (p. 18)

การศึกษาเรื่องการอยู่ร่วมกันหรือ conviviality ได้รับการวิจารณ์ว่า บางครั้งมักเน้นความปรองดองและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมมากเกินไป (Neal et al (2018) แต่ไม่ได้หมายความว่าการศึกษาเรื่อง conviviality ไม่ได้มีคุณค่าในทางวิชาการ แต่การศึกษาเรื่องดังกล่าวนี้จะมีประโยชน์มากขึ้นหากให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่อง subjugation หลากรูปแบบและ

เรื่อง power relation (p. 2) ที่มีอิทธิพลหรือเป็นตัวแปรสำคัญอันหนึ่งในกระบวนการสร้างวิถีการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมเมือง (urban multicultural)

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่เสนอว่า การศึกษาพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน หรือ conviviality น่าจะศึกษาจากสถานที่ที่ไม่ใช่สาธารณะ แต่เป็นสถานที่เฉพาะ เช่น สมาคม หรือกลุ่มกีฬาที่เป็นสถานที่ทางพหุวัฒนธรรม ตัวอย่างผลงานการศึกษา เช่น งานของ Neal et al (2018) เรื่อง “Community and Conviviality? Informal Social Life in Multicultural Places” เป้าหมายของงานชิ้นนี้คือ ศึกษาว่า “ชีวิตทางสังคมที่ไม่เป็นทางการของคนต่างชาติพันธุ์นั้นมีลักษณะอย่างไรในบริบทความหลากหลายต่าง ๆ” (p. 2) Neal et al (2018) เสนอให้มีการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดเรื่อง conviviality กับเรื่อง Community ให้มากขึ้น (p. 3) เพื่อดู “กระบวนการ (processes) ปฏิบัติการ (practices) และสิ่ง (things) ที่เชื่อมหรือผูกโยงคนเข้าด้วยกัน” โดยตัวอย่าง community ในที่นี้คือ ชุมชนหรือสมาคมที่ตั้งขึ้นเพื่อการร่วมตัวกันในเวลาว่าง เพื่อศึกษาสิ่งที่เรียกว่า “urban multicultural” Neal et al (2018) คำถามที่ใช้ในการศึกษาคือ “...how membership of, and relationships within a variety of social leisure groups in three different English urban geographies involved exchanges across ethnic differences as well as affinities to (rapidly changing) localities. (p. 3) เพื่อศึกษาว่ากลุ่มกิจกรรมยามว่างนี้มีหน้าที่ในฐานะเป็น participatory sites ที่ก่อให้เกิด สร้าง place ที่ (un) easy หรือไม่ และสร้าง emotive social connection และ embodied collaborative practice ในกระบวนการของ conviviality ที่ความแตกต่าง (ทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม) ได้รวมกันเป็น shared sameness อย่างไร” (Neal et al, 2018: 3)

2.3.2. พลเมืองมาเลเซีย : สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เมืองกัวลาลัมเปอร์และพื้นที่ออนไลน์

2.3.2.1. ทักษะและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซีย

การอยู่ร่วมกัน และสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองในสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาในประเทศเพื่อการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในบางภาคส่วน ทักษะคติของชาวมาเลเซียต่อแรงงานข้ามชาติและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมนั้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องปัจเจกบุคคล แต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ชาติพันธุ์ สถานะทางสังคมและอื่นๆ มีส่วนเป็นปัจจัยในการกำหนดทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม ในหัวข้อนี้ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มาจากสองแหล่งใหญ่ด้วยกัน คือ แหล่งที่ 1 ข้อมูลจากผลงานทางวิชาการที่ทำการศึกษาทัศนคติของพลเมืองประเทศปลายทางที่มีอยู่ และแหล่งที่ 2 มาจากการสัมภาษณ์ชาวมาเลเซีย 3 กลุ่มชาติพันธุ์หลักของชาวมาเลเซีย คือ กลุ่มมลายู จีน และอินเดีย กลุ่มละ 15 คนรวมเป็น 45 คนโดยมีการแบ่งช่วงอายุและเพศ โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีแบบ snow ball ในพื้นที่หลากหลายของกัวลาลัมเปอร์ในพื้นที่สาธารณะทั้งย่านที่เป็นของชาวมาเลเซียเชื้อสาย อินเดีย จีน และมลายู เช่น ร้านค้า โรงเรียน สถานที่

ทางศาสนา ห้างสรรพสินค้า ร้านกาแฟ แหล่งช้อปปิ้ง เขตที่อยู่อาศัยอยู่เขตกลางเมืองกัวลาลัมเปอร์และแถบมหาวิทยาลัยในกัวลาลัมเปอร์

ผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในชีวิตประจำวันในมาเลเซีย คือ พลเมืองส่วนใหญ่ที่ให้การสัมภาษณ์ยอมรับและเข้าใจว่า ประเทศมีความต้องการแรงงานภายนอกเพื่อทำงานบริการและงานที่เรียกว่า 3 D เนื่องจากเป็นงานที่ชาวมาเลเซียส่วนใหญ่ไม่นิยมทำ แต่มีมากกว่าห้าสิบล้านคนของพลเมืองเจ้าของประเทศที่ให้สัมภาษณ์แสดงความรู้สึกที่ว่า รัฐบาลต้องควบคุมจำนวนแรงงานที่ผิดกฎหมายให้ได้ ความรู้สึกดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายแรงงานของรัฐบาลมาเลเซียที่ต้องการลดปัญหาและจำนวนของแรงงานผิดกฎหมายในมาเลเซีย และข่าวคราวการกวาดล้างหลายแหล่งแรงงานผิดกฎหมายที่เกิดขึ้นเนื่อง ๆ ในช่วงก่อนการเลือกตั้งและหลังเลือกตั้งทั่วไปในเดือนพฤษภาคม 2018 ที่น่าสนใจคือ จำนวนพลเมืองที่ให้สัมภาษณ์มากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ รู้สึกว่ามีงานจำนวนมากที่คนมาเลเซียอาจสามารถทำได้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับพลเมืองเจ้าของประเทศเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา แต่มักเป็นไปในรูปแบบของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแรงงาน เช่น ตามร้านมากัน มากัน ร้านกาแฟ ตามแหล่งก่อสร้างหรือตามบ้าน หรือการรับบริการจากแรงงานของพลเมือง การให้บริการบ่อย ๆ อาจนำไปสู่การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการแต่ไม่มากนัก ในหมู่แรงงานข้ามชาติเอง กลุ่มแรงงานคอปกขาวทำงานในสำนักงานมักมีวิถีชีวิตที่แยกออกจากแรงงานบริการกลุ่มอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง การติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มแทบไม่ปรากฏ ยกเว้นตามร้านอาหารที่เป็นแหล่งพบปะของผู้คน

กลุ่มชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายู นั้นทั้งชายและหญิงทั้งหมดเห็นว่า แรงงานข้ามชาติมีความสำคัญกับเศรษฐกิจของมาเลเซีย โดยเฉพาะการทำงานในกลุ่มที่เรียกว่า 3 D เช่น ก่อสร้าง โรงงาน การบริการและการงานดูแล เนื่องจากเห็นว่างานดังกล่าวเป็นงานจำเป็นสำหรับสังคมมาเลเซีย ด้วยเหตุที่ชาวมาเลเซียส่วนใหญ่โดยเฉพาะผู้อยู่อาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ๆ เช่นกัวลาลัมเปอร์นั้นมีการศึกษาดีและทำงานประเภทอื่น ๆ กัน สำหรับชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูที่อายุประมาณ 30-50 ปีทั้งชายและหญิง ส่วนใหญ่ที่สัมภาษณ์มีประสบการณ์ในการจ้างแรงงานข้ามชาติในการทำงานโดยเฉพาะการจ้างเป็นแม่บ้าน โดยนิยมจ้างแรงงานจากอินโดนีเซียเนื่องจากมีวัฒนธรรมอาหารที่คล้ายคลึงกันไม่ต้องใช้เวลาสอนแม่บ้าน นอกจากนี้การเป็นมุสลิมเหมือนกันสามารถทำอาหารการกินที่คล้ายคลึงกันและมีความสามารถในการเข้าใจกิจวัตรและการดำเนินชีวิตตามแนวทางอิสลาม ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้เห็นว่าแรงงานควรได้รับการดูแลและมีสิทธิขั้นพื้นฐานแต่ไม่ควรได้รับสิทธิเท่ากับชาวมาเลเซีย ความกังวลใจของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้คือ ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายที่รัฐบาลไม่สามารถควบคุมได้ แต่อีกเรื่องหนึ่งคือ ประเด็นเรื่องจำนวนแรงงานข้ามชาติรัฐบาลควรให้ความควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ หลายคนเป็นกังวลว่า จำนวนแรงงานที่มีอยู่นั้นและมากขึ้นนั้นรัฐบาลไม่สามารถควบคุมได้ ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้ระมัดระวังในการให้ความคิดเห็น ทักษะที่แท้จริงและสมรรถนะทางพฤติกรรมของพลเมืองมาเลเซียปรากฏชัดในโลกออนไลน์ โดยเฉพาะการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์ และชาวออนไลน์

กลุ่มพลเมืองชาวมมาเลเซียเชื้อสายจีน ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้มีอายุประมาณ 20-50 ปีประกอบอาชีพหลากหลาย เช่น นักวิชาการ พนักงานบริษัท แม่บ้าน คนขับGrab นักศึกษามหาวิทยาลัย ไม่แสดงความไม่พึงพอใจหรือมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง แต่ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้แสดงความไม่พอใจอย่างเปิดเผย คือ การเล่าว่าการนำแรงงานเข้ามาของรัฐบาลเป็นไปอย่างไม่โปร่งใส และมีเป้าหมายในการสร้างพลเมืองที่นับถือศาสนาอิสลามให้กับสังคมมาเลเซีย จึงมีการนำเข้าแรงงานที่นับถือศาสนาอิสลามเข้ามา มากกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ ทั้งจากในอาเซียนเอง และจากทวีปเอเชียได้ ความเชื่อดังกล่าวค่อนข้างมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงานบริการ เมื่อสัมภาษณ์ลึกลงไป ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้เล่าว่า นโยบายรัฐบาลไม่เป็นธรรมแก่ชาวมมาเลเซียเชื้อสายจีน พวกเขาสามารถได้สิทธิพิเศษได้อย่าง ซึ่งคำบอกเล่าดังกล่าวหมายถึงนโยบายปุมิบุตราและการให้สิทธิพิเศษแก่ชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายูที่อยู่ในรัฐธรรมนูญของมาเลเซีย (ตามที่ได้อธิบายไว้ตอนต้นบทนี้)

ในกลุ่มพลเมืองชาวมมาเลเซียเชื้อสายจีนนี้ มีจำนวนมากรับการศึกษาในฮ่องกงหรือไต้หวัน มีการให้เหตุผลว่า สะดวกและไม่มีปัญหาในการเข้าศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย เพราะใช้ภาษาจีนหรือไม่ก็ภาษาอังกฤษ และไม่ถูกกีดกันจากระบบการศึกษามาเลเซีย เมื่อถูกถามถึงทัศนคติที่แท้จริงเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ คำตอบที่ได้มักเป็นในเชิงเข้าใจว่า ประเทศต้องการแรงงานจากภายนอกเข้ามาทำงาน 3D ที่ชาวมมาเลเซียไม่ต้องการทำ แต่คนขับ grab ซึ่งส่วนใหญ่มีงานประจำ แสดงความกังวลว่า ถ้าในอนาคตรัฐบาลอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติขับแท็กซี่ได้ จะทำให้พวกเขาลำบาก ได้มีการยกตัวอย่างคนขับซึ่งไม่ใช่ชาวมมาเลเซีย แต่เป็นคู่สมรสของชาวมมาเลเซีย ผู้ให้ข้อมูลบอกว่า พอรับได้ แต่ถ้าเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ พวกเขาคงลำบากกับการมีคู่แข่ง

สิ่งที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งในการสัมภาษณ์ชาวมมาเลเซียเชื้อสายจีน คือ ผู้ให้ข้อมูลมักย้ำว่าตนเองสามารถบอกได้เลยว่าใครคือแรงงานข้ามชาติ แม้ว่าคนคนนั้นอาจดูเหมือนชาวมมาเลเซียเชื้อสายจีนเชื้อสายมลายู หรือเชื้อสายอินเดีย

ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้มีความคล้ายคลึงกับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายู ในแง่ที่มีการศึกษาดี และไม่ต้องการแสดงความรู้สึกจริงๆว่าคิดอย่างไรกับแรงงานข้ามชาติ แต่ที่แตกต่างจากกลุ่มชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายู คือ ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้รู้สึกมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานดูแลชาวฟิลิปปินส์ และมักจ้างแรงงานจากประเทศนี้ทำงานในบ้าน มีการให้คำอธิบายว่า เป็นเพราะแรงงานกลุ่มนี้พูดภาษาอังกฤษได้ และไม่มีข้อจำกัดทางศาสนาแบบเดียวกับชาวอินโดนีเซียซึ่งนับถือศาสนาอิสลาม นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลเชื้อสายจีนยังเชื่อว่า แรงงานฟิลิปปินส์มีการศึกษาและมีความทันสมัย แต่เรื่องการก่อสร้าง แรงงานไทยมีฝีมือมาก เมื่อได้รับการถามว่า เวลาออกไปตามพื้นที่ในเมืองแล้วเห็นแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มใหญ่ๆ รู้สึกอย่างไร ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่บอกว่า ตนเองไม่รู้สักอย่างไร เคยมาทำงาน แต่คงไม่ได้เดินบริเวณแหล่งที่แรงงานบังคลาเทศหรืออื่นๆอยู่เป็นกลุ่มใหญ่ในเวลากลางคืนดึกๆ และเชื่อว่า ปัญหาอาชญากรรมที่มาจากแรงงานมีบ้าง แต่กลุ่มนี้ชี้ให้เห็นว่า เวลาแรงงานทำผิดกฎหมายมักเป็นข่าว แต่ถ้าแรงงานถูกทำร้ายข่าวมัก

หายไปอย่างรวดเร็วหรือไม่เป็นข่าวเลย ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานได้รับในมาเลเซีย

พลเมืองมาเลเซียเชื้อสายอินเดีย ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้มีพื้นฐานอาชีพและเพศความคล้ายคลึงกับกลุ่มชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายูและจีน แต่มีเพิ่มอาชีพแม่บ้านและเจ้าของธุรกิจร้านอาหารเพิ่มเข้ามา ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้ที่เป็นคนรุ่นใหม่เช่นนักศึกษาอายุ 20 ต้นๆ ทั้งหญิงและชาย เห็นว่า แรงงานควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกับตน แต่ก็เห็นว่าในบางเรื่องรัฐบาลควรให้สิทธิชาวมมาเลเซียมากกว่า คนกลุ่มนี้ไม่กังวลว่าแรงงานไร้ฝีมือจะมีจำนวนมากเท่าไร เพราะเห็นว่าเป็นแรงงานที่มาทำงาน 3 D ที่ตนเองและชาวมมาเลเซียอื่นๆไม่ต้องการทำ แต่เมื่อถูกถามถึงตำแหน่งงานมีฝีมือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหยุดคิดชั่วครู่แล้วให้ความเห็นว่าแล้วแต่ความสามารถ พร้อมทั้งยกตัวอย่างว่า ถ้าตนเองต้องการไปทำงานต่างประเทศด้วยการทำงานในกลุ่มแรงงานมีฝีมือ ก็ต้องการได้รับโอกาสตามความสามารถเช่นกัน โดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้มักมีประสบการณ์การศึกษาหรือการแลกเปลี่ยนในต่างประเทศ

ผู้ให้ข้อมูลอายุประมาณ 30 กว่าปีขึ้นไป เห็นว่าชาวอินเดียประสบปัญหาเกี่ยวกับระบบกฎหมายของประเทศแต่คิดว่าตนเองมีปัญหาไม่เท่ากับชาวจีน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีร้านค้าบอกว่า แรงงานข้ามชาติมีความจำเป็น อย่างเช่นธุรกิจของตนเองที่เกี่ยวกับอาหารหรือแม่แต่ตำแหน่งดูแลงานในบ้าน นิยมจ้างแรงงานจากอินเดียโดยเฉพาะกลุ่มที่พูดภาษาเดียวกับตน เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีความรู้ทางวัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่คล้ายกับตน ทำให้ไม่ต้องกังวลและไม่ต้องสอนงานใหม่ เพราะถึงแม้สอนงานแก่แรงงานชาติอื่นๆ

ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นแม่บ้านและนักธุรกิจและเป็นผู้หญิงอายุราวๆ 30 ปลายๆ มักให้ข้อมูลว่า เรื่องจำนวนแรงงานน่ากลัว เพราะจะมาแย่งงานคนเชื้อสายอินเดียหมด และที่สำคัญแรงงานหญิงข้ามชาติที่ทำงานในบ้านมักก่อปัญหา เช่น ไม่ซื่อสัตย์ ชอบแอบดูของเจ้าของบ้านโดยไม่ได้รับอนุญาต ว่ามีจำนวนไม่น้อยที่พยายามหาสามีเป็นชาวมมาเลเซียและทำให้ครอบครัวเจ้านายแตกแยก โดยผู้ให้ข้อมูลระบุว่าในประเด็นหลังนี้เกิดจากแรงงานหญิงฟิลิปปินส์ส่วนมาก ส่วนปัญหาไม่ซื่อสัตย์และแอบดูของมีในทุกกลุ่มแรงงาน

โดยทั่วไปแล้วการสัมภาษณ์เชิงลึกและการทำแบบสอบถามพลเมืองมาเลเซีย 3 เชื้อสายไม่มีใครได้ให้ทัศนคติสุดโต่งในทางลบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ แต่ปากคำของแรงงาน และข้อมูลออนไลน์และจากหนังสือพิมพ์ออนไลน์เป็นไปในทางตรงข้าม

ในหัวข้อต่อไป จะเป็นการวิเคราะห์การใช้พื้นที่ และทัศนคติเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซีย ที่สะท้อนจากการใช้พื้นที่เมืองกัวลาลัมเปอร์ โดยข้อมูลมาจากเอกสารงานวิจัย หนังสือพิมพ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมของผู้วิจัย

2.3.2.2 ทัศนคติเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซียที่สะท้อนผ่านการเมืองเชิงพื้นที่และพหุวัฒนธรรมของเมืองกัวลาลัมเปอร์

นับตั้งแต่ช่วงคริสต์ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา จนถึงภายใต้ Vision 2020 ที่เริ่มต้นปีค.ศ. 1991 รัฐบาลมาเลเซียต้องการสร้างกรุงกัวลาลัมเปอร์ “ให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจโลกให้ได้” (Sirat,

1997: 54) ในช่วงเวลาดังกล่าวเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อภูมิทัศน์เมืองของกรุงกัวลาลัมเปอร์อย่างมาก Morshidi Sirat (1997) เสนอว่า การเปลี่ยนแปลงของกัวลาลัมเปอร์ในช่วงก้าวกระโดดนี้ เกิดจากแนวคิดของผู้นำมาเลเซียที่ต้องการให้ “กัวลาลัมเปอร์เป็นกุญแจเปิดทางไปสู่ความสำเร็จทางเศรษฐกิจในอนาคตของมาเลเซีย” (Sirat, 1997: 43) ด้วยการอาศัยกระแสโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา”ผ่านการใช้ยุทธวิธีให้เกิดโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่เป็นปัจจัยขับเคลื่อน” (infrastructure-led strategy) (p. 49) โดยภายในตัวเมืองกัวลาลัมเปอร์มีการพัฒนาใจกลางเมืองด้วยการใช้แผนที่เรียกว่า Kuala Lumpur Central Planning Area ที่กำหนดขึ้นในปีค.ศ. 1982 (Sirat, 1997: 41) การพัฒนาโดยทั่วไปมีการให้ “แรงจูงใจต่าง ๆ แก่นักลงทุนซึ่งส่งผลให้กัวลัมเปอร์มีค่าครองชีพที่ต่ำกว่าสิงคโปร์” (Sirat, 1997: 44) เพื่อให้กัวลาลัมเปอร์มีขีดความสามารถแข่งขันกับเมืองใหญ่ใหญ่ใกล้เคียงนั้นคือ สิงคโปร์และกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ยังมุ่งให้เกิดการพัฒนาสิ่งก่อสร้างและสถาบันทางการเงินและค้าขนาดใหญ่ที่เป็นอาคารสูงที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดธนาคารพาณิชย์ หน่วยงานองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญๆ การสร้างพื้นที่ขนาดใหญ่สำหรับออฟฟิศทางการค้าและการเงิน นอกจากนี้ยังเกิดการสร้างศูนย์การค้าขนาดใหญ่ที่ทำให้มาเลเซียเป็นศูนย์กลางของการบริโภค (Sirat, 1997: 45-47) และการสร้างตึกสูงเสียดฟ้าที่มีลักษณะเฉพาะเป็นสัญลักษณ์ของเมืองกัวลัมเปอร์ในฐานะที่เป็น global city เทียบเคียงกับเมืองระดับโลกในยุโรปและเอเชียตะวันออก นั่นคือ การก่อสร้าง Petronas Towers ซึ่งเป็นอาคารสูงระฟ้าคู่แฝด ซึ่งในเวลาต่อมาเป็นจุดท่องเที่ยวและสัญลักษณ์ของเมืองกัวลาลัมเปอร์ที่จำกันได้ทั่วโลก ผู้อยู่อาศัยในมาเลเซียและนักท่องเที่ยวต่างพากันไปเยี่ยมชมและถ่ายรูปคู่กับอาคารคู่แฝดนี้

ผลของการพัฒนาดังกล่าว ส่งผลให้กัวลาลัมเปอร์ในปัจจุบันเป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุน และการบริโภค ซึ่งเศรษฐกิจในเมืองและจำนวนผู้อยู่อาศัยส่งผลให้เกิดการจ้างงานในภาคบริการ เช่น ร้านอาหาร ร้านค้า และแรงงานตามบ้านมากที่สุดเมืองหนึ่งในมาเลเซีย รถไฟฟ้าเชื่อมจุดสำคัญใหญ่ ๆ ในเมืองและทำให้การเดินทางข้ามเขตต่าง ๆ ค่อนข้างเป็นไปได้โดยสะดวกโดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ไม่ใช่ช่วงการจราจรเร่งด่วนโดยเฉพาะในเขต Kuala Lumpur Central Planning Area แต่บริการรถไฟฟ้ายังไม่สามารถครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของเมืองที่อยู่นอกเขตดังกล่าวได้ รถโดยสารสาธารณะและรถแท็กซี่จึงเป็นยานพาหนะที่ช่วยให้การเดินทางที่อยู่ในแนวหรือไกลจากรถไฟฟ้ามีความเป็นไปได้ บริการแท็กซี่ออนไลน์ เช่น Grab ซึ่งสามารถเรียกได้ตลอด 24 ชั่วโมงมีราคาถูกมากเมื่อเทียบกับบริการแท็กซี่มีใบอนุญาตแท็กซี่และติดป้ายว่าแท็กซี่ คนขับรถแท็กซี่เป็นชาวมาเลเซียต่างเชื้อชาติมีทั้งแม่บ้าน และพนักงานออฟฟิศที่ใช้รถยนต์ส่วนตัวหารายได้เพิ่มเติม ค่าเงินสกุลริงกิตของมาเลเซียในช่วงต้นปีค.ศ. 2018 ต่ำลงมาก และลดลงต่อเนื่องมาถึงต้นปีค.ศ. 2019 ที่อัตราแลกเปลี่ยนเงินริงกิตน้อยกว่าไทยบาท

ในเมืองเขตตัวเมืองกัวลาลัมเปอร์เหมือนกับเมืองหลวงอื่น ๆ ของประเทศในอาเซียน ที่มีทั้งเขตคนมีฐานะและเขตคนจนกระจายแทรกกันอยู่ให้เห็น ชีวิตทางสังคมและวงจรการพบปะไหลเวียนของผู้คนในเขตใจกลางเมืองถูกกำหนดด้วยแหล่งบริโภค เช่น ห้างสรรพสินค้าใหญ่ ที่ทางเข้าเชื่อมต่อกับสถานีรถไฟฟ้า และตามเส้นทางคมนาคมที่สะดวก เช่น รถไฟฟ้า แต่สิ่งที่ต่างออกไปร้านอาหารที่เห็นในกัวลาลัมเปอร์ที่

เห็นมักปะปนกันระหว่างอาหารมาเลย์ อินเดีย และจีน ซึ่งเป็นอาหารตามกลุ่มชาติพันธุ์หลักของประเทศ มาเลเซีย ซึ่งนอกจากจะพบได้ตามบริเวณชุมชนของกลุ่มชาติพันธุ์ ยังสามารถพบได้ตามห้างสรรพสินค้า และร้านค้าในบริเวณสถานีรถไฟ เช่น ศูนย์กลางการคมนาคมชื่อว่า KL Sentral ที่เรียงรายปะปนไปกับร้านค้าที่เป็นแฟรนไชส์ระดับภูมิภาคและระดับโลก

นอกจากความเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของเมืองแล้ว ชีวิตทางสังคมของผู้คน ความเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางอำนาจปฏิบัติการทางสังคม ในเมืองกัวลาลัมเปอร์ก็เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายการพัฒนาเมืองด้วยเช่นกัน สำหรับพลเมืองชาวมาเลเซียแล้ว เกิดการหลังไหลของของการย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เมืองใหญ่ๆ และเมืองหลวงคือ กัวลาลัมเปอร์มากขึ้น นอกจากนี้ที่สำคัญคือ การทำให้เมืองกัวลาลัมเปอร์เป็น global city ควบคู่ไปกับการสร้างอุดมการณ์ที่เชื่อกันว่าเป็น “อิสลามแท้” ให้เกิดขึ้นด้วย Willford (2002) เสนอว่า ภายใต้นโยบายแห่งชาติ Vision 2020 ของนายกรัฐมนตรีมหาธีร์ โมฮัมหมัดตั้งแต่ค.ศ. 1991 นั้น “แผนหลักของประเทศมาเลเซียคือการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเต็มตัว และกัวลาลัมเปอร์ควรมีอัตลักษณ์ที่เป็นมลายูอิสลาม แต่ทั้งหมดนี้กลับต้องใช้ [...] ทุนของชาวจีนในประเทศ แรงงานต่างชาติ รวมไปถึงแรงงานชาวจีนและชนใช้แรงงานชาวมาเลเซียเชื้อสายอินเดียจำนวนมหาศาล” (p. 100) โดย Willford สรุปว่า เมืองกัวลาลัมเปอร์ปัจจุบันนั้นทำหน้าที่เป็น “the primary ideology text for the modern nation” (p. 100)

ทัศนคติระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในพื้นที่เมืองกัวลาลัมเปอร์และทั่วไปในมาเลเซีย เช่น กลุ่มอิสลามหัวรุนแรงมักวิจารณ์ผู้นำมลายูมุสลิมว่าปนเปื้อนด้วยอิทธิพลตะวันตก ผลกระทบคือ ภายในยุคของ ดร. มหาธีร์ โมฮัมหมัดที่เป็นนายกรัฐมนตรีในช่วง 1991-2003 ได้มีการสร้าง Islamization Program ที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง กล่าวคือ “เพื่อแก้ปัญหาความยากจนของชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายู [...] นอกจากสิ่งอื่นๆแล้ว ยังมีการทำให้ภาษามลายูเป็นภาษาประจำชาติ และเพื่อแก้ปัญหาความเชื่อที่ว่า ชาวมลายูเป็นคนอ่อน ขี้เกียจ และล้าหลังทางวัฒนธรรม [...] มีการใช้นโยบายสร้างความยุติธรรมทางเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ตรงกับการตีความในคัมภีร์อัลกุรอาน” (Willford, 2002: 100) ภายใต้ความเป็นไปดังกล่าวที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการให้สิทธิพิเศษทางเศรษฐกิจและสังคมแก่กลุ่มปุมิบุตราโดยเฉพาะกลุ่มมาเลเซียมลายู ชาวมาเลเซียเชื้อสายอื่น ๆ เช่น อินเดีย และจีนประสบปัญหากับการเป็นส่วนหนึ่งของรัฐมาเลเซียที่ให้ความสำคัญกับเอกภาพและสังคมพหุลักษณะแบบไม่เท่าเทียม

ตัวเมืองกัวลาลัมเปอร์ ทัศนคติเชิงลบและความกลัวเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในเมืองที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชาติพันธุ์มีให้เห็นอยู่ตลอดเวลา เช่น “กรณีอินเดียยทมิฬ มักถูกมองว่ามีแนวโน้มชอบกินเหล้า ทำร้ายคู่สมรส และมีความโหดร้าย ส่วนผู้หญิงก็มักถูกมองว่าเป็นเหยื่อที่ไม่ลุกขึ้นมาเรียกร้องอะไร มักตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงในครอบครัว [...] นอกจากนี้สังคมทั่วไปยังเกิดความกลัวในการเข้าไปในพื้นที่ของแรงงานชาวอินเดียเชื้อสายทมิฬ (Willford, 2002: 101).

สำหรับชาวมาเลเซียเชื้อสายจีน ผลงานการศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง Kuala Lumpur Central Planning Area ในส่วนที่เกี่ยวกับชนาฮาวน ซึ่งให้เห็นความตึงเครียดระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ใน

สังคมเมืองกัวลัมเปอร์ที่เป็นตัวแทนของการเมืองของสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียที่สะท้อนผ่านทางการวางผังเมืองและสิ่งปลูกสร้าง (urban planning and built environment) ที่ถือว่าเป็นมรดกวัฒนธรรมในเมือง ตัวอย่างเช่น บทความของ Yat-Ming Loo (2012) เสนอว่า “ไชน่าทาวน์ถือเป็นหนึ่งในสามของการแบ่งโซนชุมชนชาติพันธุ์ในกัวลัมเปอร์มาตั้งแต่สมัยอาณานิคมอังกฤษ โดยอีกสองโซนคือ โซนอาคารโคโลเนียลที่เลียบบแม่น้ำ และโซนถิ่นฐานของชาวมลายูที่อยู่ทางตอนเหนือ” (p. 851) ในบริเวณไชน่าทาวน์มีการตั้งชื่อถนน และการประดับตกแต่งที่สะท้อนความเป็นอัตลักษณ์ของชาวมลายูเชื้อสายจีนในตัวเมืองมาเลเซีย ความพยายามสร้างกัวลัมเปอร์ให้เป็น global city ภายใต้อุดมการณ์ความเป็นมลายูและอภิมหาเมืองของกลุ่มมุขมนตรีเชื้อสายมลายู Yat-Ming Loo (2012) เสนอว่ารัฐบาลมีความพยายามลบอัตลักษณ์ของกลุ่มคนจีนออกจากตัวเมืองกัวลัมเปอร์ “ครั้งแรกในช่วงทศวรรษ 1980 รัฐบาลมีความพยายามในการเปลี่ยนชื่อถนนไม่ให้เป็นชื่อภาษาจีน” (p. 854) ต่อมาอีกเพียงหนึ่งปีหลังจากที่รัฐบาลตร.มหาธีร์ โมฮัมหมัดประกาศ vision 2020 ในปี 1991 มีการประกาศความต้องการเปลี่ยนแปลงบริเวณไชน่าทาวน์หรือถนน Petaling ให้เป็น “pedestrianized shopping mall” (p. 855) มีการประท้วงเกิดขึ้นเป็นระยะ การที่รัฐบาลต้องการทำให้ “ไชน่าทาวน์มีความสวยงามขึ้น ด้วยการทำให้การสร้างตึกและการค้าแบบใหม่ควบคู่ไปกับการละเว้นอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมทางสถาปัตยกรรมและอื่นๆที่เกี่ยวกับความเป็นจีนในเขตไชน่าทาวน์ นับตั้งแต่ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมาไชน่าทาวน์เริ่มกลายเป็นพื้นที่ของการค้าขาย และพื้นที่สำหรับนักท่องเที่ยว ส่วนชาวจีนที่เคยอาศัยอยู่ในพื้นที่ได้ย้ายออกไปจากชุมชน” (Yat-Ming Loo, 2012: 860) ปัจจุบันชาวมลายูทั่วไปรวมทั้งที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ทั้งเป็นงานประจำและงานล่วงเวลาที่คณะผู้วิจัยได้พูดคุยด้วย ต่างพากันพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า ไชน่าทาวน์ไม่มีอะไรให้ดูและไม่มีคนจีนที่นั่น พวกเขาหมายถึงชาวมลายูเชื้อสายจีน “มีพวกคนจีนจากแผ่นดินใหญ่” เข้ามาเยอะนะ” หลายคนพูดอย่างนั้น

นอกจากปรากฏการณ์การวางแผนและการจัดการภูมิทัศน์ของเมืองกัวลัมเปอร์ที่ผูกพันกับการสร้างรัฐมาเลเซียและการเมืองของชาติพันธุ์ในมาเลเซียแล้ว ภูมิทัศน์เมืองกัวลัมเปอร์ยังถูกใช้เป็นพื้นที่แสดงความหลากหลายของชาติพันธุ์เพื่อการสร้างกัวลัมเปอร์เป็นเมืองท่องเที่ยว และเป็นสัญลักษณ์ตัวแทนของสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียต่อคนภายนอก ไชน่าทาวน์เป็นส่วนหนึ่งของตัวแทนดังกล่าวที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบเฉพาะ ชุมชนชาติพันธุ์กลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่งคือ ลิตเติลอินเดียนที่ตั้งอยู่ใจกลางเมืองกินพื้นที่ฝั่งตรงข้าม KL Sentral อย่างกว้างขวาง ยังมีชุมชนอินเดียบริเวณระหว่างกลางระหว่างมัสยิดจาเม็คที่เป็นมัสยิดกลางสำคัญของกัวลัมเปอร์กับโบสถ์เซ็นจอร์น

2.3.2.3. การเมืองพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซียในพื้นที่ออนไลน์

Earlier today, Pertubuhan Rapat Malaysia (Rapat) and the Malay Consultative Council (MPM) said during separate press conferences that Putrajaya's foreign worker policy could lead to the spread of new diseases here and create security problems.

Rapat president A. Rajaretinam also claimed that it was a norm for foreign workers to rape local women, and that a lot of new diseases have been found in Malaysia since the influx of foreign workers here.

Putrajaya has been publicly roasted over its planned intake of 1.5 million Bangladeshis to fill a void in industries seen as dirty, dangerous and difficult, namely in the plantation, manufacturing, construction, and cleaning service sectors.

(17 February 2016, Malaymail retrieved from <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2016/02/17/migrant-workers-here-to-work-not-spread-diseases-or-commit-crimes-lawyers-g/1062517>)

พื้นที่ออนไลน์ของสื่อมาเลเซียเป็นพื้นที่ทางสังคมพื้นที่หนึ่งที่สะท้อนการเมืองของพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันของประเทศมาเลเซียได้ดีโดยเฉพาะทัศนคติต่าง ๆ ของชาวมาเลเซียต่อแรงงานข้ามชาติ สื่อหนังสือพิมพ์ในมาเลเซียมีความใกล้ชิดกับพรรคการเมืองใหญ่ๆในประเทศ ทัศนคติสะท้อนทั้งจากรายงานข่าว และการบทความแสดงความคิดเห็นต่อข่าวคราวและการหยิบเลือกข่าวมานำเสนอของหนังสือพิมพ์ในประเทศมาเลเซีย เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแนวคิดเรื่องพหุวัฒนธรรม ทัศนคติของพลเมืองมาเลเซียต่อแรงงานข้ามชาติ และการอยู่ร่วมกันของชาวมาเลเซียกับแรงงานข้ามชาติ

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยอาศัยการวิเคราะห์เหตุการณ์คัดเลือกข่าวเด่นและการพาดหัวข่าวเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในหนังสือพิมพ์ New Straits Times และ The Star Online ของมาเลเซียระหว่างปี 2016 ถึงต้นปี 2019 ที่ผู้วิจัยค้นคว้าจากเอกสารชั้นต้น โดยนำมาเปรียบเทียบกับเอกสารชั้นรองที่ได้มาจากการศึกษาของ Lucy Healey (2000) เกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์แรงงานข้ามชาติในหนังสือพิมพ์ New Straits Times ของมาเลเซียที่เกิดขึ้นในช่วงครึ่งหลังของคริสต์ทศวรรษ 1990 และเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากปลายคริสต์ทศวรรษ 2010 กับข้อมูลทุติยภูมิของภาพลักษณ์แรงงานข้ามชาติในหน้าหนังสือพิมพ์ The Star Online ที่เกิดขึ้นในช่วงปี 2012 และ 2013 ที่ได้จากการศึกษาของ Sheren Khalid Abdul Razzaq (2012)

Healey (2000) เสนอว่า ในช่วงครึ่งหลังทศวรรษ 1990 พื้นที่สื่อ คือ New Straits Times ได้ให้ภาพที่กำกวมขัดแย้งกันของแรงงานข้ามชาติหรือตามข่าวหนังสือพิมพ์มักใช้คำว่า “แรงงานต่างด้าว” (foreign Labour) “They [foreign labour] are seen as providing a necessary service to the country because of labour shortages but are also considered a nuisance, even a danger and a threat to national security and the nation’s health, given the social problems said to be associated with them.” (p. 232) ตามรายงานข่าวและทัศนคติที่นำเสนอในหน้าหนังสือพิมพ์ New Straits Times ในช่วงเวลานี้ให้ภาพว่า แรงงานผิดกฎหมายเป็นที่มาของความเจ็บป่วยทางสังคม “Social ills” (Healey, 2000: 232) เช่น “อาชญากรรม [...] การค้าประเวณี ขอทาน การทิ้งขว้างเด็กแรกเกิด ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ขัดต่อคำสอนทางอิสลาม (Healey, 2000: 233)

นอกจากนี้โดยทั่วไปแล้วหนังสือพิมพ์ New Straits Times สร้างภาพความเป็น “alien” หรือต่างด้าวของแรงงานข้ามชาติในมิติที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ ความคิดเรื่องทางเพศ เชื้อชาติ สถานะทางชาติพันธุ์-ศาสนา และทางเศรษฐกิจ (p. 234) เช่น ในปี 1996 รัฐบาลมาเลเซียประกาศจะยกเลิกใบอนุญาตให้ทำงานแก่แรงงานชายที่แต่งงานกับผู้หญิงชาวมาเลเซีย Healey (2000) วิเคราะห์ว่า เป็นนโยบายที่มุ่งโจมตีแรงงานข้ามชาติจากบังคลาเทศซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่มีมากที่สุดในมาเลเซีย ด้วยแนวคิดที่ว่า การแต่งงานดังกล่าวเกิดเพราะผลประโยชน์และความฉวยโอกาสที่แรงงานอาศัยการแต่งงานเพื่อเป็นใบเบิกทางในการอยู่ในมาเลเซียและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย หรือตามที่รัฐบาลใช้คำว่า “marriage of convenience” (p.234) ซึ่งต่างไปจากการแต่งงานระหว่างแรงงานข้ามชาติที่มีฝีมือหรือมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกับผู้หญิงมาเลเซียที่รัฐบาลให้การยอมรับ เนื่องจากจะไม่ทำให้เกิด “social degeneration and communicable diseases” (p. 235)

นอกจากเพศชาย ชนชั้นและฐานะทางเศรษฐกิจที่หนังสือพิมพ์นำมาใช้กับแรงงานชายแล้ว Healey (2000) เสนอว่า ในหน้าหนังสือพิมพ์ New Straits Times ยังมีการนำเสนอมิติดังกล่าวกับแรงงานหญิง ในประเด็นสำคัญอีกสามประเด็น ประการแรก แรงงานข้ามชาติหญิงโดยเฉพาะแรงงานดูแลในบ้านที่ทำงานบ้านและเลี้ยงบุตรของนายจ้างถูกมองว่า ก่อให้เกิดการนำ “foreign value” มาสู่เด็กและสังคมมาเลเซีย ประการที่สอง คือ การเสนอความกลัวของสังคมมาเลเซียว่าแรงงานข้ามชาติหญิงเหล่านี้สามารถเป็นคนร้ายทำร้ายบุตรของนายจ้างได้ และประการที่สาม มองว่าแรงงานข้ามชาติหญิงเหล่านี้กระหายที่จะมีความสัมพันธ์กับนายจ้างชายและยังทำให้เกิดโรคติดต่อผ่านมาจากผู้ชาย (p. 240-242)

ประเด็นสุดท้ายที่นำเสนอในผลงานของ Healey (2000) คือ หนังสือพิมพ์ New Straits Times ได้สร้างความเป็น “Alien” หรือความเป็นอื่นให้กับแรงงานข้ามชาติ ด้วยการเลือกนำเสนอข่าวที่เน้นการสร้างภาพที่ลดทอนความเป็นมนุษย์ (dehumanization) และสร้างความเป็นมนุษย์ที่ไม่บรรลุนิติภาวะให้กับแรงงานข้ามชาติ (infantalization) เช่น การเลือกนำเสนอข่าวที่เน้นว่าแรงงานต้องเข้าอบรมความรู้

ในบางเรื่องที่ชาวมาเลเซียซึ่งมีการศึกษาและฐานะรู้ดีอยู่แล้วและไม่มีความจำเป็นต้องเข้าอบรม หรือการนำเสนอข่าวการเป็นเหยื่อถูกละเมิดของแรงงานข้ามชาติ (p. 242-245)

ผลการศึกษาการนำเสนอข่าวเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในหนังสือพิมพ์ The Star Online ในช่วง ค.ศ. 2012 ถึง 2013 ของ Sheren Khalid Abdul Razzaq (2012) แสดงความคล้ายคลึงกับผลการศึกษาที่พบโดย Healey (2000) ในแง่ที่แรงงานข้ามชาติได้รับการนำเสนอว่าเป็น “ปัญหา” ต่อสังคมมาเลเซีย แต่เป็นปัญหาที่ต่างออกไป กล่าวคือ หนังสือพิมพ์ The Star Online ให้ภาพของแรงงานข้ามชาติว่าเป็นปัญหาใน 4 ประเด็นใหญ่ๆด้วยกัน คือ (1) แรงงานข้ามชาติเป็นคู่แข่งของแรงงานท้องถิ่นในการทำงานทำ (p. 122) (2) แรงงานข้ามชาติเป็นอันตรายต่อ “social security” โดยเฉพาะความเป็นไปได้ที่จะก่อการจลาจล โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานชายจากเนปาล (p. 123) (3) แรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในภาวะที่ประเทศมาเลเซียต้องการเป็นประเทศที่การเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและลดจำนวนแรงงานไร้ฝีมือลง ดังนั้นแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากในประเทศจึงก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อทิศทางดังกล่าว (p. 125-126) และประการที่ (4) The Star Online มีการให้ภาพเชิงลบของความเป็นมาเลเซียเพื่อเปรียบเทียบกับภาพเชิงบวกของแรงงาน เช่น การนำเสนอข่าวนายจ้างชาวมาเลเซียพูดถึงปัญหาของแรงงานชาวมาเลเซียที่ทำให้ต้องจ้างแรงงานข้ามชาติที่ขยันกว่า และเชื่อถือในการทำงานได้มากกว่า (Razzaq, 2012: 126-127) นอกจากนี้ยังมีการให้ภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติจากมุมมองของแรงงานเอง (Razzaq, 2012: 127-128) ซึ่งแตกต่างไปจากที่ Healey (2000) เสนอว่า ภาพของแรงงานข้ามชาติที่นำเสนอใน New Straits Time ช่วงครึ่งหลังคริสต์ทศวรรษ 1990 นั้นถูกลดทอนความเป็นมนุษย์ให้เป็นเพียงเหยื่อของความรุนแรงและอื่น ๆ ในสังคมมาเลเซีย

จากการค้นคว้าหนังสือพิมพ์ New Straits Time ในช่วงค.ศ. 2016 ถึง 2019 ด้วยการใช้คำสำคัญว่า foreign worker และ Malaysia พบว่า ประเด็นข่าวที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการคัดเลือกมานำเสนอมีดังนี้คือ

ตารางที่ 2.2 ประเด็นที่ได้รับการนำเสนอเป็นข่าว

<p>ประเด็นที่ได้รับการนำเสนอเป็นข่าว</p> <p>1. การบริหารแรงงานด้วยการควบคุมจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศ</p> <p>1.1 การควบคุมจำนวนแรงงานด้วยการเปิดและปิดรับแรงงานข้ามชาติของบางส่วนการผลิตในบางช่วงเวลา</p> <p>1.2 นักการเมืองเน้นย้ำจำนวนแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะการเน้นว่ารัฐบาลสามารถลดจำนวนแรงงานข้ามชาติ เช่น ในช่วงสองปีที่ผ่านมา เพื่อให้เห็นแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนประสิทธิภาพของรัฐบาล</p> <p>1.3 จำนวนของแรงงานข้ามที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำ MOU ของรัฐบาลมาเลเซียกับประเทศต้นทาง เช่น ประเทศบังคลาเทศ และกัมพูชา</p> <p>1.4 แรงงานข้ามชาติจากบังคลาเทศจำนวนที่มากขึ้นก่อให้เกิดประเด็นทางสังคม</p> <p>1.5 เหตุผลในการนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่น ๆ เช่น การขาดแรงงาน 3 D ในบางส่วน เช่น และทำไมแรงงานจากอินโดนีเซียน้อย</p> <p>1.6 การปฏิเสธของรัฐบาลในการดำเนินงานนำเข้าแรงงานจากบังคลาเทศในช่วงก่อนการเลือกตั้งปี 2018</p>
<p>2. ควบคุมการเพิ่มจำนวนแรงงานข้ามชาติด้วยการปรับอัตราภาษีและวิธีเก็บภาษีแรงงาน (levy) ที่ไม่เหมือนกันในแต่ละภาคส่วน</p>
<p>3. การแก้ปัญหาเรื่องแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ซึ่งมีหลายประเด็นด้วยกัน ดังนี้คือ</p> <p>3.1 การปิดการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย</p> <p>3.2 .การใช้ระบบ E-card เพื่อช่วยเปลี่ยนแรงงานผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย (ระบบ E-card เริ่มใช้ 15 กุมภาพันธ์ 2017)</p> <p>3.3 I-kad หรือ E-Card ระบบควบคุมจำนวนและประเภทแรงงาน และการใช้ที่ผิดๆของนายจ้างเพื่อลดการจ่ายค่า levy</p> <p>3.4 การกวาดล้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายด้วยการบุกค้นจับกุมแรงงานตามย่านแหล่งที่พักและโรงงาน</p> <p>3.5 การกวาดล้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายด้วยการกักกันและส่งแรงงานกลับประเทศ</p> <p>3.6 การกวาดล้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายด้วยการจับกุมและลงโทษนายจ้างและบริษัทที่ทำการจ้าง</p>
<p>4 การใช้ประเด็นเรื่องการตรวจสอบสุขภาพแรงงาน เพื่อการบริหารแรงงาน</p> <p>4.1 การเพิ่มการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการลดแรงจูงใจของนายจ้างไม่ให้จ้างแรงงานข้ามชาติ</p> <p>4.2 การสร้างระบบลงทะเบียนสำหรับให้แรงงานข้ามชาติลงทะเบียนการตรวจสอบสุขภาพ</p> <p>4.3 สร้างระบบควบคุมแรงงานข้ามชาติด้วยการใช้ Biometric Scan System ระบบสุขภาพ</p>

<p>5. การปฏิรูปการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ</p> <p>5.1 พลเมืองมาเลเซียไม่ได้เลือกงาน แต่ไม่เลือกงานที่มีรายได้ต่ำ รัฐบาลใหม่ของมหาธีร์เข้ามาบริหารงาน 29 พฤษภาคม 2018)</p> <p>5.2. การเพิ่มสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ</p> <p>5.2.1 การสร้างที่พักให้แรงงานข้ามชาติ</p> <p>5.2.2 การอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติรวมถึงแรงงานดูแลมีสิทธิเข้าถึง Social Security Organization (Socso)</p>
<p>6. ข่าวการบาดเจ็บและการเสียชีวิตของแรงงานชาติ</p>
<p>7 ความไร้ศีลธรรมของแรงงานข้ามชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การโยนทารกแรกเกิดจากหน้าต่างเพื่อทิ้งให้ตาย - การละเมิด Khalwat (close proximity)
<p>8. อาชญากรรม</p> <p>-การขโมยรถจักรยานยนต์เพื่อนำไปขายให้กับแรงงานข้ามชาติ (ข่าว 23 มีนาคม 2017)</p>
<p>9. ความโหยหาความเป็นเมืองของมาเลเซียแบบเก่าที่ไม่มีแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เขตเมือง</p>
<p>10. มุมมองจากแรงงาน เรื่องการหาที่อยู่เอง ที่ไม่ได้จัดให้โดยนายจ้างที่ไซต์งาน</p>

เมื่อวิเคราะห์จากเนื้อหาข่าวตามทีแสดงในตารางด้านบน เนื้อหาการรายงานข่าวของหนังสือพิมพ์ New Strait Times ช่วงปี ค.ศ. 2016-ต้นปี 2019 มีความคล้ายคลึง ผลการศึกษาของ Razzaq (2000) ในประเด็นที่มีการนำเสนอเรื่องการแข่งขันการทำงานกันระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชาวมาเลเซีย นอกจากนี้ประเด็นเรื่องความมั่นคงทางสังคมยังเป็นประเด็นใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดต่างไป กล่าวคือ ข่าวจากหนังสือพิมพ์ New Strait Times เป็นเรื่องของปัญหาโรคระบาดที่มีรัฐบาลให้ภาพว่าเกิดจากแรงงานข้ามชาติ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติเผยแพร่โรคระบาดในสังคมมาเลเซีย ทั้งนี้ตามข้อเท็จจริงแล้ว รัฐบาลมาเลเซียต้องการใช้ระบบการตรวจสอบสุขภาพเพื่อการควบคุมและลดจำนวนแรงงานข้ามชาติด้วยการสร้างระบบการตรวจสอบสุขภาพในซับซ้อนและกำหนดให้แรงงานต้องเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพบ่อยครั้งซึ่งเป็นควบคุมจำนวนแรงงานด้วยการสร้างความยุ่งยาก และเพิ่มค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพ ตัวอย่างข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ New Strait Times

“Deputy Prime Minister Datuk Seri Dr. Ahmad Zahid Hamidi said the move was aimed at reducing the risk of transmission of infectious diseases spread in the country.”(Anwar, 2017).

นอกจากนี้การเน้นย้ำประเด็นความมั่นคงทางสังคมยังสะท้อนในการนำเสนอข่าว ความไร้ศีลธรรมของแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะที่ทำผิดวิถีอิสลามโดยเฉพาะในหมู่แรงงานอินโดนีเซียชายหญิงที่เป็นมุสลิมที่แอบมาหาความสุขส่วนตัวในโรงแรมด้วยกัน

An increasing number of foreign workers are being caught committing khalwat (close proximity) in budget hotels here, Johor State Islamic Religious Department (JAINJ) assistant director Mohd Hafiz Abdul Rahman said on Wednesday.

He said the foreigners, who work in the state's industrial areas, treat budget hotels as "vice dens."

"In contrast with the Islamic prohibition on gambling, drinking alcohol and fornication, the khalwat offence is the highest among (Muslim) foreigners (here)," he said.

Hafiz revealed that in a two-hour operation to combat vice activities at Permas Jaya and Seri Alam budget hotels on Tuesday, 12 men and 10 women, aged between 18 and 40, were nabbed for khalwat.

He said eight of the foreigners were from Indonesia, Bangladesh and Pakistan.

Bernama (2017)

ข่าวใหญ่ข่าวหนึ่งที่สะท้อนให้การให้ภาพความไร้ศีลธรรมของแรงงานข้ามชาติในช่วงปี 2016 ถึงต้นปี 2019 คือ ข่าววันที่ 25 มิถุนายน 2018 เรื่อง “ New-Born Baby Thrown out of Building lands on Restaurant Back alley” เป็นข่าวการโยนทิ้งเด็กทารกแรกเกิดอันเกิดจากการตั้งครรภ์โดยไม่ตั้งใจ ข่าวที่รายงานช่วยย้ำเพิ่มเติมความคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในฐานะเป็นกลุ่มคนที่ไม่มีจริยธรรมทางเพศ ผู้สื่อข่าวรายงานข่าวดังกล่าวโดยละเอียดทั้งโดยการสัมภาษณ์พยานผู้รู้เห็นเกี่ยวกับช่วงที่เด็กทารกถูกทิ้ง

KAJANG: Quick thinking by a restaurant patron may have saved the life of a new-born baby who was thrown out of the second-storey of a building at Jalan Hentian 4, Hentian Kajang yesterday.

The boy, who suffered severe injuries, survived the fall and was immediately sent to a clinic nearby before being brought to Kajang Hospital.

A restaurant patron, Thayalan Paliandy, 33, said he was having his meal when he heard a loud thud twice followed by a scream by one of the restaurant staff.

“I rushed to the back of the restaurant where the noise came from and saw a baby boy lying motionlessly on the ground.

“The baby had turned blue with blood coming out of his head and nose. I initially thought that he was dead, but saw his hand moved.

“Panic, I ran towards the front of the restaurant and stopped a factory van that was passing by. I asked the driver to send the baby to a clinic located 200 metres away.

“I was trembling as I held the boy as he was having difficulty breathing. I feared that he would not be able to make it,” he said.

Upon arrival, the clinic doctor asked Thayalan to bring the baby to the hospital due to the severity of the injuries.

(Bahaudin, 2018)

ปากคำของชาวมาเลเซียเกี่ยวกับผู้หญิงต้องสงสัย ที่มีคำพูดสั้นๆเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับชายที่เป็นแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่มีนิสัยส่อไปถึงพฤติกรรมทางเพศ

A woman, who wanted to be known only as Ina, said she was at home when she heard a noise of what seemed to be an item being discarded.

“I thought a resident had thrown the garbage out of their unit. Curious, I peeked through the window. I was shocked to see a baby landed on an awning before falling to the ground.

“I immediately ran downstairs and found the baby near the construction concretes at the back of a restaurant and called the police,” she said when contacted today.

Ina said a man, who was a warden at the foreign workers hostel there had earlier sent an Indonesian woman to the hospital after learning that she had given birth.

“The woman, who works at a factory in Bangi, lives with some 30 workers at the hostel since arriving in Malaysia two months ago,” she said.

[...]

“The police arrested an Indonesian woman aged 22 was arrested at the Kajang Hospital compound at 11.30pm based on the investigation and information from the public.

“The woman was remanded for seven days until July 1 to facilitate investigation under Section 317 of the Penal Code (for child abandonment),” he said.

(Bahaudin, 2018)

โดยการรายงานข่าวเกี่ยวกับทั้งเด็กทารกไม่มีการให้ข้อมูลบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานไร้ฝีมือที่เกี่ยวกับการตั้งครุฑและความยากลำบากของแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับชีวิตทางเพศและสิทธิเกี่ยวกับครอบครัว โดยประเด็นความมั่นคงทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำผิดวิถีอิสลามและการทำอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็ก ยังสามารถมองได้ว่าเป็นไปตามที่ Healy (2000) กล่าวว่า เป็นการเสนอข่าวที่ลดทอนความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติได้อีกด้วย

การรายงานข่าวของหนังสือพิมพ์ New Strait Times ที่น่าสนใจอีกกลุ่มหนึ่ง คือ การรายงานข่าวอุบัติเหตุและการเสียชีวิตของแรงงานข้ามชาติทั้งจากที่เกิดจากการทำงานและการใช้ชีวิตทั่วไปในมาเลเซีย (Kannan, 2019; NST, 2019; Bernama, 2019) ข่าวในลักษณะนี้แม้ไม่ได้แสดงทัศนคติชัดเจนต่อแรงงานข้ามชาติ แต่สิ่งที่สะท้อนคือ ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานด้านการแพทย์หลายหน่วยของมาเลเซียที่ทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหาและการช่วยเหลือผู้เสียชีวิตและผู้บาดเจ็บ ผู้วิจัยเห็นว่า การย้ำประเด็นศพแรงงานข้ามชาติที่เสียชีวิตในอุบัติเหตุยังไม่มีผู้มารับโดยไม่แสดงทัศนคติที่ช่องว่างให้ขบคิดได้หลายเรื่อง ทั้งเช่น ประเด็นเรื่องสวัสดิการการดูแลของรัฐและนายจ้างกรณีฉุกเฉิน ประเด็นการจัดการงานศพก่อนข้างสำคัญในสังคมมาเลเซียซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่เป็นมุสลิม เพราะการจัดการงานศพโดยทั่วไปต้องฝังศพภายใน 24 ชั่วโมงหลังการเสียชีวิต

ในช่วงค.ศ. 2016 ถึงต้นปี 2019 อิทธิพลของแผนมาเลเซียฉบับ 11 ที่มุ่งลดจำนวนแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียลง และมุ่งแก้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายทำให้ทั้งนักการเมือง ข้าราชการ รวมทั้งหนังสือพิมพ์ New Strait Times ให้ความสำคัญกับรายงานการบริหารแรงงานข้ามชาติเพื่อควบคุมจำนวนแรงงาน โดยการบริหารแรงงานเพื่อควบคุมจำนวนแรงงานนั้นมีประเด็นสำคัญอยู่ 6 ประเด็น คือ

1. การควบคุมจำนวนแรงงานด้วยการเปิดและปิดรับแรงงานข้ามชาติของบางส่วนการผลิตในบางช่วงเวลา
2. นักการเมืองเน้นย้ำจำนวนแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศค่อนข้างบ่อย โดยเฉพาะการเน้นว่ารัฐบาลสามารถลดจำนวนแรงงานข้ามชาติ เช่น ในช่วงสองปีที่ผ่านมา เพื่อให้เห็นแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนประสิทธิภาพของรัฐบาล
3. จำนวนของแรงงานข้ามที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำ MOU ของรัฐบาลมาเลเซียกับประเทศต้นทาง เช่น ประเทศบังคลาเทศ และกัมพูชา
4. แรงงานข้ามชาติจากบังคลาเทศจำนวนมากขึ้นก่อให้เกิดประเด็นทางสังคม
5. เหตุผลในการนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่น ๆ เช่น การขาดแรงงาน 3 D ในบางส่วน และทำไมแรงงานจากอินโดนีเซียน้อย
6. การปฏิเสธของรัฐบาลในการดำเนินงานนำเข้าแรงงานจากบังคลาเทศในช่วงก่อนการเลือกตั้งปี 2018

การควบคุมจำนวนแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่รัฐบาลมักทำให้เป็นข่าวเพื่อแสดงความเอาใจจริงเอาใจตามแผนการมาเลเซีย และเพื่อเตรียมการให้พร้อมในสร้างคะแนนนิยมในการการตั้งคะแนนเสียงจากชาวมาเลเซีย

PUTRAJAYA: It is the government's policy to give priority to local workers and reduce the number of foreign workers in the country.

Immigration director-general Datuk Seri Mustafar Ali said this was proven by the fact that there was a decrease in the number of foreign workers in the past two years.

"In 2016, there were 1.8 million foreign workers in the country and in 2017, the number has reduced to 1.7 million.

"This clearly shows that we are giving priority to local workers instead of foreign workers," he told the New Straits Times at the Home Ministry's monthly assembly here today.

สองในหกประเด็นข้างต้นนั้น เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติจากบังคลาเทศ ที่สะท้อนให้เห็นว่าสังคมมาเลเซียมีความกังวลกับจำนวนและผลกระทบของแรงงานข้ามชาติจากบังคลาเทศ โดยเฉพาะในช่วงค.ศ. 2016 Mazlan (2016) เสนอไว้ในหนังสือพิมพ์ The New Strait Times ว่า

There can be two possible reasons for the heightened paranoia against Bangladeshi workers of late. One, the deal resurrected the 40,000 "imported voters" myth and two,

unlike other methods of bringing in foreign workers, the number of workers brought in through a government-to-government (G2G) arrangement is more visible to the public.

The first reason isn't too problematic because the story had been proven to be a political gimmick and pure lie. But the second reason is.

While public awareness and debates on the foreign workers' issue are long overdue and should be encouraged, it is a bad idea to be so harsh on the G2G arrangements, in which abuses are less likely, while at the same time being forgiving to other arrangements that we have much less control over.

(Sharhar, 2018)

ข่าวลือเรื่องการนำคนเข้ามาเมืองหลวงเพื่อเพิ่มจำนวนผู้ออกเสียงเลือกตั้งมีมาตลอด เช่น ตามการรายงานข่าวของ Buncombe (2013 ในช่วงปี 2013 มีข่าวลือ และคำกล่าวหาจากผู้นำฝ่ายค้าน Anwar Ibrahim ว่ารัฐบาลนายกรัฐมนตรี Najib Razak ใช้เครื่องบินบรรทุกทุกคนจากต่างจังหวัดเข้ามาเพิ่มเสียงเลือกตั้งในกัวลาลัมเปอร์

จากการลงเก็บข้อมูลภาคสนามของคณะผู้วิจัยได้ข้อมูลเรื่องข่าวลือการเพิ่มแรงงานข้ามชาติเพื่อเป้าหมายทางการเมือง เช่นกัน คนขับรถแท็กซี่grab และผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ เชื้อสายจีน และอินเดีย จำนวน 10 คน บอกกับคณะผู้วิจัยว่า พวกเขาเชื่อว่า จำนวนแรงงานต่างชาตินี้เพิ่มขึ้นในมาเลเซีย เพราะรัฐบาลต้องการเพิ่มจำนวนคนที่นับถือศาสนาอิสลามในประเทศมาเลเซีย

การนำเสนอรายงานข่าวของหนังสือพิมพ์ The New Strait Times ในปี 2016 ถึงต้นปี 2019 นั้น ยังให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายค่อนข้างสูง เนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการแก้ปัญหาดังกล่าว ในการนำเสนอข่าวตามตารางข้างต้น มีการนำเสนอประเด็น 6 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. การปิดการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย
2. การใช้ระบบ E-card เพื่อช่วยเปลี่ยนแรงงานผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย และควบคุมระบบจำนวนและประเภทแรงงาน
3. ปัญหาการนายจ้างใช้บัตร E-card ผิดๆเพื่อลดการจ่ายค่า levy ในการจ้างแรงงานข้ามชาติ
4. การกวาดล้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายด้วยการบุกค้นจับกุมแรงงานตามย่านแหล่งที่พักและโรงงาน
5. การกักกันแรงงานผิดกฎหมายและการส่งกลับประเทศต้นทาง
6. การจับกุมและลงโทษนายจ้างและบริษัทที่ทำการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

การนำเสนอของหนังสือพิมพ์ The New Strait Times ส่วนใหญ่นี้เป็นการรายงานข่าวการทำงานของรัฐบาล มีการสัมภาษณ์รัฐมนตรีหรือเจ้าหน้าที่ที่ดูแล การนำเสนอทั้งหมดนี้ใช้พื้นที่ข่าวออนไลน์ค่อนข้างมากและมีบ่อยเป็นประจำ

2.3.3 แรงงานข้ามชาติจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซียกับพื้นที่พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ออฟไลน์และออนไลน์

2.3.3.1 แรงงานจากฟิลิปปินส์

แรงงานข้ามชาติจากประเทศฟิลิปปินส์ในมาเลเซียส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงที่ทำงานดูแลบ้านหรือผู้สูงวัย นอกจากนี้ยังมีแรงงานหญิงจากฟิลิปปินส์ค่อนข้างมากที่ทำงานในภาคธุรกิจความบันเทิงกลางคืนในมาเลเซียตะวันออก (Hilsdon, 2007) นอกจากนี้ยังมีแรงงานมีฝีมือจากฟิลิปปินส์ที่ทำงานในมาเลเซียในภาคธุรกิจ IT การบัญชี แรงงานจากฟิลิปปินส์ที่เราสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นแรงงานดูแลที่มีทั้งมาจากตัวเมืองมนิลา และตามหมู่เกาะเล็ก ๆ

แรงงานหญิงที่ทำงานดูแลจากประเทศฟิลิปปินส์ ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีได้รับการสนับสนุนจากประเทศต้นทางและมีมาตรการในการช่วยเหลือต่าง ๆ ดีกว่าแรงงานจากประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน นับตั้งแต่สมัยประธานาธิบดีเฟอร์ดินาน มาร์กอส (ค.ศ. 1965-1986) มีนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วยการส่งออกแรงงานโดยเฉพาะแรงงานหญิงออกไปทำงานในต่างประเทศ จากการศึกษาของ Parreñas (2000) เสนอว่า ในช่วงทศวรรษ 1980 นั้นแรงงานหญิงจากประเทศฟิลิปปินส์มักทำงานในอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออก ทว่าตั้งแต่ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา “แรงงานหญิงจากประเทศฟิลิปปินส์ที่ทำงานนอกประเทศจำนวนสองในสามทำงานเป็นแรงงานดูแล ยกเว้นแต่กรณีของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีจำนวนแรงงานหญิงจากฟิลิปปินส์ทำงานเป็นพยาบาลมากกว่าแรงงานดูแล” (p. 560) เหตุผลของความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจทั่วโลก โดยเฉพาะในแถบอาเซียน ที่ประเทศที่เป็นจุดหมายปลายทางของแรงงานข้ามชาติอย่างประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซีย ที่ประกอบกับแนวคิดเรื่องเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ ทำให้ผู้หญิงวัยทำงานจำนวนมากนิยมทำงานนอกบ้าน และหาแรงงานราคาถูกกว่าที่เป็นผู้หญิงมาทำงานในบ้านหรือดูแลบุตรแทนตนเอง ความเป็นไปดังกล่าวเกิดควบคู่ไปกับภาวะของการเปลี่ยนแปลงของความเป็นเมืองที่เรียกว่า global city ตามที่เสนอโดย Saskia Sassin (1984, 1988, 1994) ถึงการเปลี่ยนแปลงของเมืองที่ขับเคลื่อนโดยระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ ที่ส่งผลให้เกิดการแบ่งงานแบบเฉพาะ แรงงานหญิงจากฟิลิปปินส์จึงเป็นกลุ่มแรงงานที่ได้รับความต้องการภายใต้เมืองในอาเซียน เช่น สิงคโปร์และกัวลาลัมเปอร์ที่มีความต้องการจ้างงานดูแลเฉพาะ

ประเทศฟิลิปปินส์ในฐานะประเทศต้นทาง ได้มีการพัฒนาการจัดการแรงงานเพื่อส่งออกมาตั้งแต่ค.ศ. 1974 ที่มีการก่อตั้งหน่วยงานที่เรียกว่า Overseas Employment Development Board (OEDB) “หน่วยงานนี้มีหน้าที่ในการจัดดูแลแรงงานจากฟิลิปปินส์ที่ทำงานในต่างประเทศ ที่มีการดูแลสร้างแรงจูงใจและการลดค่าธรรมเนียมต่าง ๆ สำหรับแรงงานที่ต้องการออกไปทำงานนอกประเทศ รวมทั้งการ

ทำการตลาดในการส่งแรงงานในประเทศไปยังประเทศปลายทางที่มีศักยภาพในการจ้างงาน” (Ruiz, 2008: 1) ต่อมาในปี 1982 มีการรวม OECB เข้ากับ The National Seaman Board และ Bureau of Employment Service ภายใต้ชื่อ Philippines Overseas Employment Administration (POEA) (Ruiz, 2008: 1)

The Philippines Overseas Employment Administration (POEA) ทำงานภายใต้หน่วยงานคือ *The Department of Labour and Employment (DOLE)* ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานหลักในสองหน่วยงานที่ บริหารงานด้านแรงงานข้ามชาติ ภายใต้ DOLE นอกจาก POEA ซึ่งดูแลด้านระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการทำงาน และดูแลเรื่องระบบสวัสดิการของแรงงานแล้ว ยังมีอีกหน่วยงานคือ The Philippines Overseas Workers Welfare Administration (เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 1977) ซึ่งดูแลการอบรมก่อนออกเดินทางให้กับ *overseas Filipino workers welfare fund* หน่วยงาน DOLE มี Labour Attachés ทำงานร่วมกับ The Department of Foreign Affairs (DFA) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักคู่กับ DOLE

The Department of Foreign Affairs (DFA) ประกอบด้วยสามหน่วยงานย่อย คือ (1) Commission on Overseas Filipinos (CFS) ดูแลการอบรมก่อนออกเดินทางของแรงงาน และดูแลความสัมพันธ์กับแรงงานที่อยู่ต่างประเทศ (2) Office of the Undersecretary for Migrant Workers Affairs (OUMWA) ดูแลให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่แรงงานที่อยู่ต่างประเทศและดูแลเครือข่ายของทนายความท้องถิ่นในประเทศปลายทาง (3) Office of the Under Secretary for Special and Ocean Concerns ซึ่ง DFA ทำงานร่วมกับสถานทูตสถานกงสุลของฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ และยังมีกำกับดูแลและบริหารศูนย์ข้อมูลที่เรียกว่า Migrant Workers and Other Overseas Filipinos Resources Centers อีกด้วย

ในปีค.ศ.1995 รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อดูแลแรงงานที่ไปทำงานนอกประเทศ อันเนื่องมาจากกรณีแรงงานหญิงฟิลิปปินส์คนหนึ่งทำงานในประเทศสิงคโปร์ ถูกจับกุมในข้อหาฆาตกรรมเพื่อนแรงงานหญิงดูแลด้วยกันกับบุตรของนายจ้าง กระบวนการสอบสวนมีการใช้ความรุนแรงและผู้ต้องหาไม่มีทนายความในการช่วยแก้ต่าง เกิดเป็นประเด็นเรียกร้องในประเทศฟิลิปปินส์ ส่งผลให้รัฐบาลออกกฎหมายที่เรียกว่า Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 หรือมีชื่อเรียกที่รู้จักกันสั้นว่า The Magna Carta (Ruiz, 2008: 3) ในทศวรรษเดียวกัน ช่วงปี 1993 ทางกรฟิลิปปินส์ได้เริ่มต้นจัดระบบการจำนวนและข้อมูลของแรงงานฟิลิปปินส์ที่ทำงานต่างประเทศที่เรียกว่า Recording Mechanism (Ruiz, 2008: 3) เพื่อช่วยในการดูแลแรงงานและช่วยการด้านการอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ

จากการศึกษาของ Ruiz (2008) ได้ชี้ให้เห็นว่า แรงงานหญิงดูแลจากประเทศฟิลิปปินส์ที่ทำงานนอกประเทศซึ่งรวมถึงที่ทำงานในประเทศมาเลเซีย ได้รับความคุ้มครองจากประเทศต้นทางในประเด็นใหญ่ๆ 5 ประการด้วยกัน คือ (1) มีกฎหมายควบคุมบริษัทจัดหางานเอกชน เพื่อไม่ให้เกิดการคิดค่าบริการที่สูงเกินไปหรือการทำสัญญาปลอม (2) หน่วยงานรัฐบาลรวมทั้งบริษัทจัดหางานมีการจัดอบรม

ให้แรงงานเพื่อเตรียมตัวก่อนออกไปทำงานต่างประเทศ ทั้งเรื่องความรู้เกี่ยวกับประเทศปลายทาง การส่งเงินกลับบ้าน การเตรียมตัวเมื่อกลับบ้านหลังจากทำงานต่างประเทศ (3) รัฐบาลฟิลิปปินส์มีการตั้ง *oversea Filipino workers welfare fund* ซึ่งมีสำหรับช่วยแรงงานทั้งการกลับประเทศกรณีฉุกเฉิน รวมทั้งในกรณีเสียชีวิต ซึ่งยังรวมไปถึงการประกันชีวิต และการความช่วยเหลือในการปรับตัวเมื่อกลับบ้าน (4) มีระบบ *recording mechanism* ในการทำระบบฐานข้อมูลแรงงานที่ออกไปทำงานนอกประเทศทั้งข้อมูลในประเทศที่ทำงาน และข้อมูลของครอบครัวประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อให้มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือ (5) ส่งเสริมการแข่งขันในอุตสาหกรรมส่งส่งกลับ (*remittance industry*) เช่น ให้ธนาคารหรือธุรกิจอื่น ๆ ให้ข้อมูลกับแรงงานถึงอัตราค่าธรรมเนียม และให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้เกิดความสะดวกในการส่งเงินกลับบ้านของแรงงานที่มีอัตราค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมเพื่อประโยชน์แก่แรงงาน (Ruiz, 2008: 3)

2.3.3.2 แรงงานจากประเทศไทย

กลุ่มแรงงานไทยกัวลัมเปอร์กลุ่มใหญ่ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักของงานวิจัยเรื่องนี้มาจากกลุ่มพนักงานร้านต้มยำกุ้งที่มาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์กลุ่มพนักงานบริษัทที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากประเทศจำนวนหนึ่ง ที่มาทำงานกับบริษัทข้ามชาติแต่ส่วนใหญ่ก็จากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนกลุ่มที่สามทำงานนวดในร้านนวดซึ่งส่วนใหญ่มาจากภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มที่ทำงานร้านต้มยำกุ้งหรือร้านอาหารไทย และกลุ่มที่ทำงานบริษัทค่อนข้างให้ความร่วมมือในการตอบคำถามเป็นอย่างดี แต่ส่วนแรงงานหญิงที่ทำงานร้านนวดส่วนใหญ่มีเค้าแก่ซึ่งเป็นชาวมาเลเซียเชื้อสายจีนเป็นเจ้าของร้าน ไม่นิยมให้สัมภาษณ์ รวมทั้งเจ้าของทั้งหมดไม่ต้องการให้สัมภาษณ์

จากการให้สัมภาษณ์ของทูตแรงงานไทยที่สถานทูตไทยในกรุงกัวลัมเปอร์ แรงงานไทยเชื้อสายมลายูที่มาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับสิทธิพิเศษจากทางการมาเลเซีย กล่าวคือ ได้วีซ่าทำงานสองปีต่อครั้ง โดยแรงงานจากประเทศอื่นที่ทำงานในภาคบริการจะได้วีซ่าเพียงหนึ่งปีเท่านั้น ชาวมาเลเซียชอบรับประทานอาหารนอกบ้าน และมักรับประทานอาหารตั้งแต่ตอนเย็นไปจนถึงเที่ยงคืนทีเดียว ร้านอาหารทั้งร้านมลายูเอง หรือร้านอาหารอินเดีย และรวมถึงร้านอาหารไทยเปิดถึงดึก ความนิยมอาหารไทยเกิดขึ้นเมื่อประมาณต้นคริสต์ทศวรรษ 1990 จากการศึกษาของ Zakaria at al (2010) พบว่า ความนิยมอาหารไทยที่เกิดในประเทศมาเลเซียเกิดขึ้นสูงไม่แต่เฉพาะในเมืองใหญ่ๆของมาเลเซีย แต่ยังส่งผลให้ร้านอาหารมลายูพื้นเมืองตามจังหวัดต่าง ๆ นำอาหารบางประเภทของอาหารไทยไว้ในเมนูเพื่อให้บริการลูกค้า เช่น ต้มยำ ผัดกระเพรา (p. 143) นอกจากนี้อาหารไทยที่ให้บริการโดยร้านอาหารไทยนั้นมักเป็นอาหารที่ต้องสั่งและมีราคาแพงกว่าอาหารทั่วไป แต่ชาวมาเลเซียให้ความนิยมเข้าไปรับประทานโดยเฉพาะเมื่อพบปะเพื่อนฝูง (Zakaria at al, 2010: 146)

การเข้าไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานไทยนั้นแตกต่างไปอย่างสิ้นเชิงจากแรงงานฟิลิปปินส์ที่เข้ามาโดยผ่านระบบเอเยนต์ จากการศึกษาของสิทธิพร บุญมาก (2554) เสนอว่า ในช่วงที่ศึกษาในประมาณต้นทศวรรษ 2550 นั้นการเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียของคนไทยเชื้อสายมลายูในบริเวณจังหวัด

ชายแดนภาคใต้มีมาเป็นเวลานาน “โดยเฉพาะการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย ที่ผ่านการการช่วยเหลือของเครือข่ายการย้ายถิ่นในประเทศไทยและประเทศมาเลเซียในรัฐชายแดนของประเทศมาเลเซียที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทยคือ รัฐกลันตัน รัฐเกดะห์ รัฐปะลิส และรัฐเปรัก” (p. 103) สิทธิพรเสนอว่ารูปแบบการเข้าไปทำงานของคนไทยในบริเวณชายแดนใต้ที่เข้าไปทำงานในมาเลเซีย นั้น มีทั้งเข้าไปทำงานตามฤดูกาลและเข้าไปเย็นกลับ และแบบที่สามคือ แบบไปๆมาๆ ซึ่งจำนวนแรงงานแบบนี้สามนี้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยโดยเฉพาะกลุ่มคนที่ทำงานร้านต้มยำกึ่งในมาเลเซีย (สิทธิพร บุญมาก, 2554: 103) ซึ่งจากการสัมภาษณ์ทูตแรงงานและแรงงานไทยจากร้านต้มยำกึ่งเอง ได้ข้อมูลที่คล้ายคลึงกับการศึกษาของสิทธิพรที่ทำวิจัยในช่วงต้นพุทธศวรรษ 2550 หรือตรงกับค.ศ. 2000-2007

ร้านอาหารไทยหรือร้านต้มยำกึ่งในมาเลเซียเท่าที่ทีมวิจัยได้พบมีสองประเภทด้วยกัน คือ เป็นร้านอาหารที่เหมือนร้านอาหารไทยในเมืองไทยที่มีพนักงานคอยนเวียนตามโต๊ะเพื่อให้บริการ โดยมีอาหารให้บริการตามสั่งจากเมนู อีกประเภทหนึ่งคือ ร้านอาหารที่เหมือนศูนย์อาหารที่ดำเนินการโดยเจ้าของธุรกิจที่เป็นชาวไทยมลายูหรือชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายู กล่าวคือ ในหนึ่งร้านมีมุมหรือซุ้มอาหารให้ลูกค้าเลือกหยิบเองได้บ้างและสั่งได้บ้างซึ่งมีราคาถูกกว่าร้านอาหารประเภทแรก ซึ่งอาหารจำหน่ายนอกจากต้มยำกึ่ง ผัดกระเพราแล้ว มีทั้งส้มตำ ก๋วยเตี๋ยว ก๋วยเตี๋ยวลุยสวน ข้าวเหนียวมะม่วงหรือขนมหวานประเภทอื่นๆ นอกจากนี้บางร้านที่เจ้าของเป็นชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูเปิดขายอาหารไทย ซึ่งเข้าใจว่าแต่เดิมขายอาหารมลายู ในร้านจึงมีอาหารมลายูให้บริการด้วยแต่ค่อนข้างน้อยกว่าอาหารไทยที่ให้บริการ ร้านประเภทที่สองนี้มิให้เห็นทั่วไปในเขตที่ไม่ไกลจากสถานีของตึกคูแฝดมาเลเซีย ผู้ที่เข้ามานั่งรับประทานในร้านประเภทที่สองนี้มักเป็นคนทั่วไป เช่นคนทำงานที่เลิกงานแล้ว เหมือนแวะทานข้าวก่อนกลับบ้าน หรือคนที่ออกมาทานข้าวตอนดึกเพื่อพบปะเพื่อนฝูง

เจ้าของร้านอาหารไทยในกรุงกัวลัมเปอร์คนหนึ่ง คือ คุณสนิท (ชื่อสมมุติ) ให้ข้อมูลว่า ร้านอาหารไทยเป็นที่นิยมในมาเลเซีย เพราะคนมาเลเซียชอบทานอาหารทะเล และเห็นว่าอาหารไทยเป็นอาหารสุขภาพ เพราะร้านอาหารท้องถิ่นเช่น อาหารมลายู อาหารอินเดียค่อนข้างหนักไปทางน้ำมัน นมเนย จากการลงสำรวจพื้นที่ของทีมวิจัยนี้เห็นว่า โดยทั่วไปพื้นที่ในกรุงกัวลัมเปอร์มีร้านอาหารชาติพันธุ์จำนวนมากเป็นทุนเดิมอยู่แล้วอันเนื่องมาจากการเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์มลายู จีนและอินเดีย และกลุ่มชาวพื้นเมือง นอกจากนี้มีร้านอาหารชาติพันธุ์อื่นๆอีกจำนวนมาก ความนิยมอาหารไทยของชาวมาเลเซียยังเห็นได้ชัดจากเมืองที่ศูนย์ราชการมาเลเซีย คือ เมืองปุตราจายา ในบริเวณใกล้กับแหล่งที่พักของเจ้าหน้าที่รัฐอยู่ในบริเวณของสถานที่ทำงานก็มีร้านอาหารไทยขนาดใหญ่อยู่ด้วย

การจ้างงานในภาคบริการของมาเลเซียโดยเฉพาะร้านอาหารและแรงงานดูแลตามบ้าน มักมีการจ้างงานตามกลุ่มชาติพันธุ์ ตามคำให้สัมภาษณ์ของคุณสนิทบอกว่า จ้างคนไทยแล้วฝึกเอา เพราะเป็นอาหารไทยการทำกับข้าวมีความรู้ และการให้บริการหรือให้คำอธิบายแก่แขกที่มาในร้านสามารถทำได้ง่าย การจ้างคนชาติอื่นมาทำอาหารมีปัญหา เพราะวัฒนธรรมการกินอยู่ที่ไม่เหมือนกันทำให้เวลาทำอาหารรสชาติเพี้ยนไม่เหมือนคนไทยทำอาหาร แต่ในร้านของคุณสนิทเองมีการจ้างแรงงานหญิงจากอินโดนีเซียมา

ช่วยทำความสะอาด ด้วยเหตุผลว่าเป็นแรงงานที่หาง่ายและทำงานดังกล่าวดี การเลือกเชื้อชาติและกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันในการให้บริการในร้านอาหารไทย มีความสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของลูกค้า เจ้าของร้านอาหารอินเดียในเขตลิตเติ้ลอินเดียซึ่งในวันธรรมดาเมื่ออาชีพเป็นวิศวกรเล่าว่า ร้านอาหารอินเดียต้องเป็นชาวอินเดียมาช่วยทำงาน เพราะรสชาติและความรู้ในการทำอาหารและการตอบคำถาม ซึ่งตรงกับคำให้สัมภาษณ์ของเจ้าของร้านแผงลอยชาวมาเลเซียเชื้อสายอินเดียว่า จ้างแรงงานดูแลที่เป็นผู้หญิงจากอินเดียเพราะทำกับข้าวอินเดียได้ แรงงานดูแลจากฟิลิปปินส์หรือแม้แต่จากอินโดนีเซียไม่สามารถสู้ได้ การทำอาหารรับประทานที่บ้านต้องมีรสชาติที่คุ้นเคยดั้งเดิม นอกจากนี้ประเด็นเรื่องชาติพันธุ์และเชื้อชาติแล้ว สำหรับแรงงานไทยมลายูจากจังหวัดชายแดนภาคใต้มีจุดเด่นอีกประการหนึ่งที่ทำให้สามารถทำงานในร้านอาหารไทยที่เรียกว่าต้มยำกุ้งได้ นั่นคือ อัตลักษณ์ทางศาสนาของความเป็นมุสลิมที่มีวัฒนธรรมการกินอยู่โดยเฉพาะที่เรียกว่า อาหารแบบฮาลาล ซึ่งเป็นวิถีชีวิตการกินอยู่ของแรงงานกลุ่มนี้อยู่แล้ว ทำให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถทำงานในร้านอาหารที่มีลูกค้าเป็นมุสลิมได้ง่ายกว่าคนไทยทั่วไปที่ไม่ได้นับถือศาสนาอิสลาม

จากปากคำของผู้ให้ข้อมูลซึ่งผู้จัดการร้านอาหารไทยที่ปุตราจายาและแรงงานในร้านต้มยำกุ้ง สรุปได้ว่า การเข้ามาทำงานกัวลาลัมเปอร์ของแรงงานไทย แรงงานส่วนใหญ่เข้ามาทำงานตามการชักชวนของคนรู้จักในหมู่บ้านโดยส่วนใหญ่มาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาเหตุที่คนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งชายและหญิงเข้ามาทำงานในร้านอาหารไทยในมาเลเซีย เพราะค่าแรงในมาเลเซียสูงกว่าในประเทศไทย และมีความคล้ายคลึงกันทางด้านวัฒนธรรม และที่สำคัญอยู่ไม่ไกลจากบ้านสามารถเดินทางกลับบ้านได้ในราคาที่ไม่แพงและรวดเร็วเนื่องจากมีบริการรถตู้มารับถึงที่หากโทรศัพท์ตามให้มารับ การทำงานของแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแบบถูกกฎหมาย แต่ก็มีจำนวนมากที่ไปๆ มาๆ โดยอาศัยความสะดวกของเส้นทางที่เชื่อมระหว่างมาเลเซียกับภาคใต้ของประเทศไทย

ในส่วนของเอกสารประกอบการทำงานอย่างถูกกฎหมายในมาเลเซีย จากการให้สัมภาษณ์ของเจ้าของร้านอาหารไทยและแรงงานไทยที่ทำงานในร้านต้มยำกุ้งนั้นพบว่า แรงงานจำนวนมากมีพาสปอร์ตและวีซ่าในการทำงาน สมัยก่อน ๆ มีจำนวนมากที่ใช้เอกสารที่เรียกว่า border pass ซึ่งสามารถให้อยู่ในมาเลเซียได้ 30 วัน ในระยะประมาณช่วงคริสต์ทศวรรษ 1980 และ 1990 กลุ่มที่ใช้ border pass โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงานในจังหวัดทางตอนเหนือของมาเลเซียที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย โดยเอกสารประเภทนี้ได้ช่วยให้แรงงานไทยเข้าทำงานในมาเลเซียและคนไทยทางภาคใต้เดินทางเข้าออกมาเลเซียได้ง่ายมาเป็นเวลานานแล้ว ข้อตกลงนี้เป็นไปตามการเจรจาเขตแดนระหว่างมลายู อังกฤษ กับประเทศไทย พ.ศ 2483 (ค.ศ. 1940) ที่ให้ประชาชนในเขตจังหวัดสตูล สงขลา ยะลา และนราธิวาส และปัตตานีสามารถขอเอกสารดังกล่าวเพื่อเดินทางเข้าประเทศมาเลเซียได้ที่อำเภอชายแดนของไทยที่มีพื้นที่ติดกับประเทศมาเลเซีย (มาดาโอะ ปะเตะและเกาซัน เจ๊ะแหว, 2554: 16) ตามคำให้สัมภาษณ์ของผู้จัดการร้านอาหารไทยในกัวลาลัมเปอร์และกัปตันร้านอาหารไทยในปุตราจายาเล่าว่า ในช่วงปลายทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา แรงงานไทยที่เริ่มออกไปทำงานตามเมืองอื่น ๆ ในภูมิภาคอื่น ๆ ของมาเลเซียที่มักใช้ border

pass นั้นเริ่มเปลี่ยนไป เช่น ปัจจุบันเด็กต้มยำกุ้งส่วนใหญ่มักมีวีซ่าถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากความสัมพันธ์ที่กระหว่างทางการมาเลเซียกับกลุ่มสมาคมธุรกิจต้มยำกุ้ง และทางการมาเลเซียเองจริงจังในการตรวจจับแรงงานผิดกฎหมายมากในระยะหลัง

แม้ว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะมีแนวโน้มดังกล่าว แต่ข้อมูลที่ได้จากการรายงานข่าวหนังสือพิมพ์ พบว่า นับตั้งแต่ค.ศ. 2017 เป็นต้นมา แรงงานไทยผิดกฎหมายยังมีอยู่ในมาเลเซียไม่น้อย เช่น ระหว่างวันที่ 1-10 กรกฎาคม 2017 ที่ทางการมาเลเซียทำกวาดล้างแรงงานผิดกฎหมายตามการปฏิบัติการชื่อว่า OPs Mega 3.0 หลังจากมาตรการจ้างใหม่ในบางภาคส่วนการผลิตที่มีความต้องการแรงงาน เพื่อเปลี่ยนแรงงานผิดกฎหมายเป็นลูกกฎหมายด้วยให้ E-Kad Malaysia หรือ enforcement card หมดเขตลงในวันที่ 30 มิถุนายน 2017 การกวาดล้างดังกล่าวจับได้ถึง 3000 กว่าคน ในจำนวนนั้นมีแรงงานไทยอยู่ 111 คน (The Nation, 2017) และในช่วงปี 2018 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 6 ธันวาคมมีรายงานจากหนังสือพิมพ์ The Strait Times ของมาเลเซียว่า ทางการมาเลเซียได้ทำการกวาดล้างแรงงานผิดกฎหมายและจับกุมได้ทั้งหมด 45,499 คน (Ying, 2018) แม้ค้นไม่พบข้อมูลว่าแรงงานไทยผิดกฎหมายที่ถูกจับได้ในช่วงปี 2018 มีเท่าไรก็แน่ แต่จากการรายงานข่าวของหนังสือพิมพ์ The Nation ของประเทศไทยวันที่ 28 กรกฎาคม 2018 โดยมีภาพหน้าเฟซบุ๊กของสถานทูตไทยในกัวลาลัมเปอร์ที่ลงประกาศเตือนแรงงานให้ไทยให้ระวังตัวนั้น (The Nation, 2018) ส่งสัญญาณว่ามีแรงงานไทยผิดกฎหมายอยู่

การเติบโตของธุรกิจร้านอาหารไทยหรือต้มยำกุ้งในมาเลเซียนั้นทำให้แรงงานไทยที่มาทำงานในร้านอาหารมักมีความฝันว่าต้องการเปิดร้านต้มยำกุ้งให้ได้สักวันหนึ่ง และตามคำให้สัมภาษณ์ของแรงงานหญิงชาวไทยจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สองคนซึ่งเพิ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่งในภาคใต้ของประเทศไทยไม่นาน และได้งานในบริษัทเอกชนในกัวลาลัมเปอร์ก็บอกว่า พวกเขาเองก็คิดว่าถ้าทำงานเก็บเงินไประยะหนึ่ง ซึ่งเมื่อดูจากรายได้ในปัจจุบัน รวมทั้งโบนัสและเงินที่ใช้หลังจากไปพักร้อนต่างประเทศแล้ว เธอมีเงินเก็บเป็นกอบเป็นกำมากกว่าการทำงานในบริษัทเอกชนในประเทศไทย เธอคงใช้เวลาไม่นานมากนักในการที่จะมีธุรกิจร้านอาหารต้มยำกุ้งในกัวลาลัมเปอร์ แม้ว่าคนไทยสัญชาติไทยที่ไม่มีความเป็นพลเมืองมาเลเซียไม่สามารถประกอบธุรกิจในมาเลเซียได้ เธอเห็นว่าไม่มีปัญหาอะไร เพราะคนไทยเชื้อสายมลายูประกอบธุรกิจนี้ในมาเลเซียเป็นเวลานาน และอีกประการหนึ่งกลุ่มธุรกิจต้มยำกุ้งมีสมาคมธุรกิจต้มยำกุ้งที่คอยให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำสำหรับคนไทยที่ต้องการเปิดร้านอาหารไทย และช่วยเหลือด้านอื่น ๆ หลังจากเปิดร้านอาหารแล้ว

จากการให้สัมภาษณ์ของแรงงานไทยในมาเลเซียและเจ้าของร้านอาหารไทย การเติบโตของธุรกิจร้านอาหารไทย การมาทำงานของแรงงานไทยในร้านต้มยำกุ้งในมาเลเซีย นั้นมักไม่ได้ผ่านช่องทางเอเยนต์จัดหางานที่เป็นทางการ แต่ผ่านเครือข่ายการทำงาน เพื่อนร่วมงานเดิม คนในหมู่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในมาเลเซียที่คอยช่วยเหลือในการพามา หาที่พัก และช่วยเหลือด้านอื่น ๆ สำหรับคนที่ต้องการมาเป็นครั้งแรก นอกจากนี้แรงงานเหล่านี้มักขอความช่วยเหลือจากสถานทูตหรือทูตแรงงานไทยใน

กัวลาลัมเปอร์น้อย เพราะปัญหาที่เจอทั้งด้านกฎหมาย และปัญหาอื่น ๆ ในชีวิตประจำวันนั้นมักได้รับความช่วยเหลือแก้ไขจากเจ้าของร้านต้มยำกึ่งที่มีทั้งเป็นคนไทยมุสลิมเชื้อสายมลายูจากภาคใต้หรือคนไทยมุสลิมจากกรุงเทพฯ หรือจากเจ้าของร้านซึ่งเป็นคนมาเลเซียเชื้อสายมลายูที่มีความเกี่ยวข้องกับคนไทยเชื้อสายมลายูทางเครือญาติ หรือในบางกรณีสมาคมธุรกิจต้มยำกึ่งที่เป็นกรรวมตัวกันของของธุรกิจต้มยำกึ่งหรือร้านอาหารไทยในมาเลเซียอย่างเข้มแข็งมีส่วนเข้ามาช่วยจัดการปัญหาและทำการเจรจาต่อรองกับทางมาเลเซีย เจ้าของร้านอาหารไทยในกัวลาลัมเปอร์และกับต้นร้านอาหารไทยในปุตراجายากว่าด้วยอารมณ์ขันว่า คนมาเลเซียต้องกินอาหารและชอบกินอาหารนอกบ้าน ถ้าไม่มีร้านต้มยำกึ่งก็คงอยู่ลำบาก

2.3.3.3 แรงงานจากประเทศอินโดนีเซีย

แรงงานจากประเทศอินโดนีเซียที่ทำงานในประเทศมาเลเซียถือเป็นว่ามีจำนวนมากที่สุดนอกจากกลุ่มบังคลาเทศและเนปาล (Spaan and Nearssen, 2018: 681) จากรายงานของ The Indonesian Ministry of Man Power พบว่าแรงงานจากอินโดนีเซียที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียในช่วงคริสต์ทศวรรษ 1980 เพิ่มจำนวนหลักพันทุกปี ทว่าในคริสต์ทศวรรษ 1990 เพิ่มโดยเฉลี่ยเป็นหลักแสนคนต่อปี (อ้างใน Spaan and Nearssen, 2018: 681) และตัวเลขดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นเป็นสองเท่าตั้งแต่ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา (Spaan and Nearssen, 2018: 681) แรงงานจากอินโดนีเซียที่ทำงานในมาเลเซียส่วนใหญ่ทำงานในงานดูแลตามบ้าน อุตสาหกรรมก่อสร้าง และภาคการเกษตร โดยจำนวนมากที่สุดคือแรงงานผู้หญิงที่ทำงานตามบ้าน ซึ่งสถานการณ์จำนวนและสัดส่วนแรงงานข้ามชาติจากอินโดนีเซียในมาเลเซียสอดคล้องกับความเป็นไปของแรงงานอินโดนีเซียที่กระจายตัวในตะวันออกกลาง เอเชียตะวันออก และในอาเซียน ตามที่ Siddharta (2018) จากสำนักข่าว Voice of America รายงานว่า ในปี 2018 ประเทศอินโดนีเซียส่งแรงงานมากกว่า 200,000 คน ไปทำงานในประเทศต่าง ๆ หนึ่งในประเทศนั้นคือ มาเลเซีย พร้อมทั้งรายงานตัวเลขจาก The Indonesian National Agency for the Protection and Placement of Migrant Workers (BNP2TKI) ว่าแรงงานจากอินโดนีเซียที่ไปทำงานในต่างประเทศมีมากถึง 4.5 ล้านคน โดยส่วนใหญ่จากจำนวนนี้ทำงานดูแล โดย 70% ของจำนวนนี้เป็นผู้หญิง

แรงจูงใจที่แรงงานจากอินโดนีเซียทั้งชายและหญิงนิยมทำงานในประเทศมาเลเซีย เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่ติดกับประเทศของตน แล้วยังมีปัจจัยที่แรงงานเชื่อกันว่า มาเลเซียและอินโดนีเซียมีความใกล้ชิดกันทางพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม การมีมรดกวัฒนธรรมทางภาษาที่ใกล้เคียงกันทำให้สามารถสื่อสารถึงกันได้ง่าย รวมทั้งการที่พลเมืองส่วนใหญ่ในมาเลเซียเป็นมุสลิม (Arrifin, 2001: 6; Spaan and Naerssen, 2018: 687; Hedman, 2008, 378-38) และประการสุดท้ายคือ ค่าแรงสูงประเทศในตะวันออกกลางโดยเฉพาะซาอุดีอาระเบียเป็นอีกประเทศหนึ่งที่แรงงานชาวอินโดนีเซียนิยมเดินทางไปทำงาน เนื่องจากมีค่าแรงที่สูงกว่าในแถบประเทศปลายทางในอาเซียน Spaan and Naerssen (2018) เสนอว่า เหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ เป็นดินแดนที่ใกล้กับเมกะในการประกอบพิธีฮัจญ์ ทว่าจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศซาอุดีอาระเบียซึ่งส่วนใหญ่เป็นหญิงลดลงอย่างเห็นได้ชัด

นับตั้งแต่ ค.ศ. 2011-2015 อันเนื่องมาจากการทำร้ายร่างกายและความรุนแรงที่แรงงานมักประสบ (p. 687) ซึ่งส่งผลให้ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่แรงงานหญิงจากอินโดนีเซียนิยมมาทำงานเป็นอันดับหนึ่ง การมีประเทศอินโดนีเซียและมาเลเซียที่มีตั้งภูมิศาสตร์ที่ติดกัน และแรงงานอินโดนีเซียมีประวัติศาสตร์การเดินทางมาทำงานในมาเลเซียในรูปแบบต่าง ๆ มาตั้งแต่สมัยปลายศตวรรษที่ 19 (Hugo, 2017: 36) ปัจจุบันมีทั้งทำงานตามฤดูกาล และไป ๆ กลับ ๆ นอกจากนี้การเดินทางระหว่างสองประเทศที่สามารถไปมาหาสู่ถึงกันทางทะเลซึ่งทำให้ยากจะควบคุมชายแดน ประกอบกับมีเครือข่ายนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายระหว่างสองประเทศมาเป็นเวลานาน ทำให้แรงงานอินโดนีเซียในมาเลเซียมีจำนวนแรงงานที่ผิดกฎหมายและถูกกฎหมายในอัตราส่วนที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาติอื่น ๆ เส้นทางการเดินทางที่แรงงานจากอินโดนีเซียมักใช้เข้าสู่มาเลเซีย คือ แถบจังหวัด Jambi และ Riau บนเกาะสุมาตรา โดยภูมิภาค Riau ของอินโดนีเซียซึ่งตั้งอยู่ชายทะเลฝั่งตะวันออกของเกาะสุมาตราที่เป็นส่วนหนึ่งของช่องแคบมะละกา เป็นศูนย์กลางใหญ่ของการเดินทางแรงงานผิดกฎหมายเพื่อเดินทางเข้ามาเลเซีย (Spaan and Naerssen, 2018: 689) นอกจากนี้ยังมีช่องทางอื่น ๆ อีก เช่น เข้ามาเลเซียมักนิยมใช้ท่าเรือต่าง ๆ ของจาการ์ตา ซึ่งอยู่ทางตะวันตกของเกาะชวา และท่าเรือของ Surabaya ซึ่งตั้งอยู่ทางตะวันออกของเกาะชวา (Spaan and Naerssen, 2018: 689) การเดินทางเข้าออกมาเลเซียในรูปแบบดังกล่าว มีราคาสูงสำหรับแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานถูกกฎหมายจำนวนไม่น้อยก็ใช้การเดินทางเส้นทางเดียวกัน เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายถูกกว่าเดินทางโดยใช้เครื่องบินและสนามบินในจาการ์ตา

แรงงานชายจากอินโดนีเซียส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานมาเลเซียทำงานภาคก่อสร้างและภาคการเกษตร และโรงงาน Abdul-Aziz (2001) เสนอว่า “ภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศมาเลเซียได้ประโยชน์จากการดึงดูดแรงงานต่างชาติ ที่อยู่ในช่วงวัยที่สามารถทำงานได้มากที่สุดเข้ามาทำงานในประเทศ” (Stahl, 1984 อ้างใน Abdul-Aziz, 2001: 791) โดยเฉพาะในช่วงการพัฒนาประเทศมาเลเซีย ตั้งแต่ทศวรรษ 1980 แรงงานชายเหล่านี้มักมาจากเขตชนบทในอินโดนีเซียมีฐานะทางเศรษฐกิจยากจน และมีการศึกษาไม่สูงมากนัก ซึ่งส่งผลให้เป็นแรงงานไม่มีฝีมือราคาถูกและมาเรียนรู้การทำงานจากการทำงานก่อสร้างในมาเลเซีย ข้อมูลนี้ตรงกับที่คณะผู้วิจัยได้มูลจากแรงงานชายชาวอินโดนีเซียที่มาทำงานก่อสร้างในมาเลเซียเป็นเวลานาน จากการให้สัมภาษณ์ทั้งสามคนเรียนรู้ฝึกฝนเรียนรู้จากหน้าที่ทำงานกับบริษัทก่อสร้าง และพัฒนาตัวเองเป็นแรงงานมีฝีมือด้วยการอาศัยการสังเกตเรียนรู้ฝึกทำงานทุกอย่างในไซต์ก่อสร้างจนมีประสบการณ์ โมฮัมหมัด (นามสมมุติ) หนึ่งในสามของแรงงานที่ให้สัมภาษณ์เล่าว่าเลือกที่ทำงานในมาเลเซีย เพราะอยู่ใกล้บ้านในอินโดนีเซีย มากับบริษัทจัดหางานแบบถูกกฎหมาย การเดินทางในระยะแรกมาทางทะเลเพราะราคาถูก แต่ระยะหลังเมื่ออยู่มาเลเซียนานเข้า มีรายได้ที่ดีจึงเดินทางกลับทางเครื่องบินบ้างเนื่องจากใช้เวลาในการเดินทางน้อย ปีที่ผ่านมาทางนายจ้างชาวมาเลเซียซึ่งลงทุนในแถบตะวันออกกลางต้องการให้โมฮัมหมัดไปช่วยดูแลการก่อสร้างของบริษัทในตะวันออกกลาง ทั้งที่มีรายได้ดีกว่า แต่โมฮัมหมัดปฏิเสธเนื่องจากเห็นว่า อยู่ใกล้บ้าน แม้อายุได้ดีกว่า แต่อาจเดินทางกลับบ้านไม่สะดวกหากเกิดกรณีฉุกเฉินกับครอบครัว และรายได้ที่สูงคงหมดไปกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไกล

แรงงานหญิงจากอินโดนีเซียเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียที่เพิ่มขึ้นนับตั้งแต่ทศวรรษ 1980 และเพิ่มเป็นเท่าตัวในคริสต์ทศวรรษ 1990 นั้น เกิดจากในช่วงเวลาดังกล่าว “ประเทศมาเลเซียมีอัตรากำลังคนทำงานมากกว่ามาเลเซียถึง 11 เท่า แต่กลับมีภาวะการว่างงานสูงโดยเฉพาะในกลุ่มผู้หญิง” (Hugo, 2017: 53) สถานการณ์ดังกล่าวตรงกันข้ามกับมาเลเซียที่ในช่วงเวลาเดียวกัน เกิดการเติบโตทางอุตสาหกรรมและการก่อสร้างเมืองสมัยใหม่เพื่อดึงดูดทุนต่างประเทศที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือแต่กำลังแรงงานมีน้อย เนื่องจากมีการเปลี่ยนผ่านของรูปแบบแรงงานเป็นแรงงานมีฝีมือ และการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เขตเมือง ซึ่งส่งผลให้มาเลเซียมีความต้องการแรงงานชายจากภายนอกเข้ามาทำงานก่อสร้าง การเกษตร และอุตสาหกรรมการผลิต ประกอบกับการพัฒนาเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดการปลดปล่อยผู้หญิงออกจากพันธะทางครอบครัวให้มาเป็นมาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานดูแลจากประเทศที่มีศักยภาพพัฒนาสูงกว่าเข้ามาทำงานแทน (Elias, 2009, 2018) ซึ่งส่งผลให้แรงงานหญิงจากอินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในมาเลเซีย นอกเหนือจากในภาคการผลิตอื่น ๆ ในเวลาเดียวกันรัฐบาลอินโดนีเซียมีความต้องการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วยการหาเงินที่รวดเร็ว คือ ต้องการเงินเข้าประเทศรูปแบบเงินส่งกลับที่แรงงานส่งกลับบ้าน (Hugo, 1993: 64) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใกล้เคียงนโยบายของกับรัฐบาลฟิลิปปินส์ และไทยในเวลาเดียวกัน

แรงงานหญิงจากอินโดนีเซียที่เข้ามาทำงานดูแลในประเทศมาเลเซียในช่วงทศวรรษ 1980 ถึงปัจจุบันประสบปัญหาการทารุณกรรมจากนายจ้างที่มักปรากฏเป็นข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ (Chin 2017; Austin, 2017; Sabadi, 2015, Ariffin, 2001) อันเนื่องมาจากจำนวนของแรงงานหญิงจากอินโดนีเซียที่ทำงานในมาเลเซียมีจำนวนมากกว่าแรงงานดูแลจากประเทศอื่น ๆ ช่วงทศวรรษ 1980 รัฐบาลอินโดนีเซียมีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการเจรจากับรัฐบาลมาเลเซียเรื่องสิทธิและการคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานแต่ประสบความสำเร็จบางส่วนเท่านั้น (Hugo, 2017: 64) การทารุณกรรมแรงงานหญิงอินโดนีเซียโดยนายจ้างชาวมาเลเซีย นั้นมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในสังคมและสื่อมวลชนอินโดนีเซียอย่างกว้างขวาง ในระยะหลังรัฐบาลอินโดนีเซียมีความพยายามปกป้องแรงงานอินโดนีเซียที่ทำงานในต่างประเทศ เช่น “ค.ศ. 2004 รัฐสภาอินโดนีเซียผ่านกฎหมาย หมายเลข 39/2004 The Placement of and Protection of Migrant Workers รวมทั้งให้มีทำ MOU เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานกับมาเลเซีย แต่แรงงานหญิงดูแลไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงกับมาเลเซีย” (Austin, 2017:271) ต่อมาประมาณเดือนธันวาคม 2010 เกิดความเปลี่ยนแปลงหลายด้านที่ส่งผลให้รัฐบาลอินโดนีเซียให้ความสนใจประเด็นแรงงานดูแล นอกจากการโหมประโคมข่าวของสื่อมวลชนเรื่องไม่ยุติธรรมทางสังคมที่แรงงานในอินโดนีเซียได้รับแล้ว ในช่วงปีนี้ “รัฐบาลมาเลเซียส่งแรงงานอินโดนีเซียกลับประเทศหลายพันคน ทำให้รัฐบาลอินโดนีเซียตระหนักถึงปัญหาการนโยบายการดูแลแรงงานของตนเอง และทำให้แรงงานที่เคยถูกส่งกลับจำนวนมากในปี 2002 ไม่สามารถกลับเข้าไปทำงานในมาเลเซียได้อีกด้วย” (Hugo, 2017: 275) ต่อมาในช่วงระหว่างปี 2011-2012 แรงผลักดันจากประชาสังคมและสื่อในอินโดนีเซียส่งผลให้รัฐบาลให้ความสนใจกับประเด็นแรงงานหญิงดูแลชาวอินโดนีเซียมีการออก Domestic Worker’s Bill และมีการทำ MOU ใหม่กับประเทศ

มาเลเซียเพื่อให้แรงงานดูแลสามารถเก็บพาสปอร์ตของตนเองได้ รวมทั้งได้รับวันหยุดหนึ่งวันในหนึ่งสัปดาห์ และสามารถมีสิทธิในการติดต่อกับครอบครัวและสถานทูตได้ (Hugo, 2017: 278) ประเด็นนี้เนื่องมาจากนายจ้างจำนวนมากมักไม่ให้งานดูแลมีเครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือ

แม้ว่ามีการทำ MOU ดังกล่าว แต่ปัญหาสิทธิพื้นฐานของแรงงานดูแลในประเทศมาเลเซียที่ผู้หญิงจากอินโดนีเซียมักพบเจอยังคงดำรงอยู่ นอกเหนือไปจากการได้ค่าแรงที่ต่ำกว่าแรงงานหญิงดูแลที่มาจากประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการปัญหาทางการศึกษาที่มักด้อยกว่าแรงงานหญิงฟิลิปปินส์ที่มักสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมหรือปริญญาตรี และปัญหาการดูแลจากประเทศต้นทางที่ต่างกัน ปัจจัยการดำเนินงานคุ้มครองแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ทั้งก่อนออกเดินทางและเมื่ออยู่ในประเทศปลายทาง ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานหญิงฟิลิปปินส์มีสถานภาพและการปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานหญิงดูแลจากประเทศอินโดนีเซีย (Arifin, 2001; Chin 1997; Hugo 2017)

2.3.4 แรงงานข้ามชาติและการสร้างพื้นที่ข้ามชาติในโลกออนไลน์ของเมืองกัวลาลัมเปอร์

โดยทั่วไปแล้วแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศมาเลเซียมักใช้เวลาในสถานที่ทำงานค่อนข้างมาก เช่น แรงงานดูแลทั้งหมดพักอาศัยภายในบ้านของนายจ้างและมักทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน รวมทั้งทำงานโดยมีวันหยุดเพียงวันเดียวต่อหนึ่งอาทิตย์ หรือไม่มีวันหยุดเลย ส่วนแรงงานที่ทำงานในภาคบริการอื่น ๆ เช่น ร้านอาหารจำนวนมากมักทำงานเป็นกะ เนื่องจากร้านอาหารเปิด 24 ชั่วโมง แรงงานก่อสร้างหรือที่ทำงานในโรงงานและในภาคการเกษตรทำงานเป็นกะเช่นกัน การทำงานล่วงเวลาเป็นนิยมนกันเนื่องจากมีรายได้เพิ่ม นอกจากสถานที่ทำงานแล้ว สถานที่ที่แรงงานมักใช้เวลามากที่สุดอีกแห่งหนึ่งคือ สถานที่พัก โดยทั่วไปนอกจากแรงงานทำงานบ้านแล้ว แรงงานมักพักอยู่ในสถานที่ที่นายจ้างเตรียมจัดหาไว้ให้ ซึ่งมีทั้งที่พักที่มีลักษณะเป็นการอยู่ร่วมกันใกล้สถานที่ทำงานทั้งในรูปแบบที่พักที่จัดเตรียมไว้ในรูปแบบ hostel ที่หนึ่งห้องมีหลายเตียงนอน หรือที่พักที่นายจ้างเช่าไว้ให้ซึ่งอาจเป็นแฟลตหรือทาวเฮ้าส์ที่อยู่ร่วมกัน โดยสถานที่ที่เช่าไว้มักอยู่ใกล้กับที่ทำงาน

จากสภาวะการจ้างงานในกัวลัมเปอร์ แรงงานส่วนใหญ่ที่พักอาศัยอยู่ในเมืองหลวงแห่งนี้มักพำนักอยู่ในสถานที่ที่นายจ้างเช่าและจัดเตรียมไว้ให้ไม่ให้จากสถานที่ทำงานซึ่งอาจเป็นร้านอาหาร หรือร้านกาแฟ ถ้าเป็นแรงงานดูแลที่ทำงานตามบ้านทั้งหมดพำนักอยู่ในบ้านของนายจ้าง ปัญหาการเช่าสถานที่พักในมาเลเซียให้กับแรงงานข้ามชาตินั้นมาตั้งแต่การเช่าที่ที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ตั้งแต่ประมาณค.ศ. 2016 เป็นต้นมา ทางรัฐบาลมาเลเซียเริ่มมีแนวคิดที่ต้องพัฒนาเรื่องที่อยู่อาศัยของแรงงาน เนื่องจากเหตุผลสองประการคือ (1) เพื่อพัฒนาการจ้างงานและระบบสวัสดิการแรงงานของมาเลเซียให้ได้มาตรฐานระดับนานาชาติ และเพื่อให้หลุดจากการที่มาเลเซียถูกจัดอยู่ใน tier 1 “Watch List ของสหรัฐอเมริกาที่มีการค้ามนุษย์ (2) เพื่อแก้สิ่งที่เรียกว่า “ปัญหาสังคม” จากการให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ของรัฐมนตรี Datuk Seri Richard Riot Jaem แห่งกระทรวง Human Resources .ในเดือนกรกฎาคม 2017 ว่า “การให้แรงงานพักกระจายอยู่ตามจุดต่าง ๆ ของเมือง โดยไม่มีสถานที่ที่จัดไว้ให้เฉพาะนั้นทำให้เกิด “ปัญหาสังคม” (“Riot

said the effort was needed as Malaysia did not have a minimum standard for foreign workers living quarters which has caused social problems”) (Isamil, 2017)

นอกจากพื้นที่ทำงานและสถานที่พักแล้ว แรงงานข้ามชาติสร้างพื้นที่ทางสังคมในเขต กัวลาลัมเปอร์ในบางจุดที่เป็นพื้นที่สาธารณะ เช่น ในเขตเมืองเก่าของกัวลัมเปอร์ หรือตามสวนสาธารณะ ในบริเวณเมืองที่เป็นโครงสร้างชุมชนเก่าของกัวลัมเปอร์ มีชุมชนและกิจกรรมของแรงงานข้ามชาติได้ ปรากฏตัวขึ้น ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจของมาเลเซียที่ต้องการแรงงานข้ามชาติมาตั้งแต่คริสต์ ทศวรรษ 1980 ในเขตไชน่าทาวน์แม้ยังเป็นย่านที่เป็นร้านค้า แต่การที่ผู้ค้าชาวมาเลเซียเชื้อสายจีนย้าย ออกไปเป็นจำนวนมาก ชาวมาเลเซียบางคนบอกว่ามีแรงงานข้ามชาติย้ายเข้ามามากขึ้น ผังถนนตรง ข้ามกับกับไชน่าทาวน์มีอาคารเก่าที่แรงงานข้ามชาตินิยมมาแวะเวียนในวันเสาร์อาทิตย์เพื่อทำธุรกิจส่วนตัว นอกจากนี้ยังมีพื้นที่ห้างสรรพสินค้าเก่า กลางเก่ากลางใหม่ที่เป็นแหล่งที่แรงงานข้ามชาติมักมาใช้บริการใน วันหยุดสุดสัปดาห์หลายแห่งในเมือง ซึ่งรวมถึงโบสถ์เซ็นจอห์นที่อยู่ไม่ไกล จากมัสยิดจาเม็คที่มีชุมชน อินเดียขนาดใหญ่อยู่ระหว่างกลาง

จากผลงานวิจัยของ Parthiban Muniandy (2015) เกี่ยวกับชุมชนแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา และบังคลาเทศ ซึ่งให้เห็นว่า บริเวณดังกล่าวต้นโดยเฉพาะบริเวณถนน Jalan Silang ซึ่งห่างจากไชน่า ทาวน์เพียงสองช่วงตึกได้กลายเป็นพื้นที่ทางสังคมของชุมชนชาวเมียนมาและบังคลาเทศ โดยในบริเวณ ดังกล่าวไม่ไกลจากสถานีรถบัสกัวลัมเปอร์และบริเวณมัสยิดจาเม็ค ภายในพื้นที่ที่เรียกว่า ลิตเติลบังคลา เทศและลิตเติลเมียนมานี้ Muniandy (2015) อธิบายว่ามีร้านอาหารเมียนมาและบังคลาเทศที่ผู้ใช้บริการ ทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ในบริเวณนี้ยังมีร้านขายบัตรโดยสารเครื่องบินราคาถูก ร้านส่งเงิน ร้านขายโทรศัพท์ รวมทั้งป้ายโฆษณาหาที่พักราคาถูก แหล่งที่เรียนประกาศนียบัตรด้านภาษาและธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีร้านขายของตามถนน เช่น ขายเสื้อผ้า หรือสินค้าอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยแรงงานข้ามชาติ (p. 568-573) Muniandy (2015) เสนอว่า การสร้างพื้นที่ทางสังคมในบริเวณนี้ของแรงงานข้ามชาติจากเมียน มาและบังคลาเทศมีลักษณะเป็นการสร้างพื้นที่ของกลุ่มแรงงานชาย และเกิดขึ้นโดยอาศัยเทคนิคการ ขยายตัวอย่างเงียบๆ (quiet encroachment) (p. 566, 569)

จากการเก็บข้อมูลของคณะผู้วิจัยพบว่า บริเวณต่อจากบริเวณนี้ไปเกิดเป็นพื้นที่ทางสังคมของ แรงงานชาติอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งมักอยู่กันบริเวณโบสถ์เซ็น จอห์น ที่มีชุมชนอินเดียขนาดใหญ่อยู่ระหว่างกลางโบสถ์กับมัสยิดจาเม็ค แต่การสร้างพื้นที่ทางสังคมของ แรงงานจากฟิลิปปินส์ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงนั้นต่างไปพื้นที่ในลิตเติลบังคลาเทศและลิตเติลเมียนมาที่มี ความเป็นเพศชายสูงกว่าในแง่ที่ กิจกรรมทางสังคมมักเกิดขึ้นเฉพาะในวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันที่แรงงานมี เวลาว่างหนึ่งวันต่อหนึ่งสัปดาห์ และมาร่วมพิธีมิซซาในโบสถ์เซ็นจอห์น รวมทั้งมาพบปะเพื่อนฝูงที่กลุ่ม Tahanang ซึ่งเป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่มีสถานที่ทำการในบริเวณ โบสถ์เซ็นจอห์น สำหรับแรงงานข้ามชาติที่นับถือศาสนาคริสต์ไม่ว่าจะเป็นแรงงานจากฟิลิปปินส์ บังคลา เทศ หรือเมียนมาแล้ว โบสถ์เซ็นจอห์นถือเป็นพื้นที่ทางศาสนาที่ทำหน้าที่สะพาน (bridging work) ในการ

ช่วยให้พวกเขาสร้างพื้นที่ทางสังคมและมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มแรงงานที่มาจากประเทศเดียวกัน และอยู่ร่วมกับแรงงานจากชาติอื่น ๆ ที่เข้ามาใช้พื้นที่โบสถ์และรอบ ๆ โบสถ์ โดยโบสถ์เช่นจอห์นนอกจากมีการจัดพิธีทางศาสนาเป็นภาษาอังกฤษแล้ว ยังให้แรงงานข้ามชาติจากเมียนมาและประเทศอื่น ๆ สามารถจัดพิธีทางศาสนาในวันอาทิตย์มีการเทศน์เป็นภาษาของประเทศนั้น ๆ ได้อีกด้วย นอกจากนี้แรงงานจากฟิลิปปินส์จำนวนมากที่มาร่วมพิธีทางศาสนาแล้ว มักใช้เวลาพูดคุยกับเพื่อนๆชาวฟิลิปปินส์ด้วยกันด้วยการนั่งดื่มกาแฟหรือรับประทานอาหาร ตามร้านอาหารที่ตั้งอยู่ในบริเวณชุมชนอินเดียด้านล่างของเนินสูงที่เป็นบริเวณที่ตั้งโบสถ์อีกด้วย

พื้นที่ทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในบริเวณที่กล่าวถึงนี้ทางการมาเลเซียทำการควบคุมระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในวันอาทิตย์บริเวณโบสถ์เช่นจอห์น และบริเวณชุมชนอินเดียใกล้ จะมีเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งหญิงและชายในชุดเครื่องแบบมาสังเกตการณ์เงียบๆ คณะผู้วิจัยได้พูดคุยกับเจ้าหน้าที่เหล่านี้ ได้ความว่า มาดูแลความเรียบร้อย โดยปกติแล้วไม่มีเหตุการณ์อะไรโดยเฉพาะในบริเวณโบสถ์ แต่บางครั้งมีแรงงานชายบริเวณชุมชนลิตเติ้ลบังคลาเทศและลิตเติ้ลเมียนมาชกต่อยกัน

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติจากประเทศไทยและอินโดนีเซีย ส่วนใหญ่มักใช้เวลาว่างหรือวันที่ไม่ได้ทำงานไปประกอบพิธีทางศาสนาตามมัสยิดเนื่องจากเป็นมุสลิม หรือพบปะเพื่อนฝูงบริเวณห้างสรรพสินค้า หรือตามสวนสาธารณะ มีจำนวนหนึ่งที่มาที่บริเวณใจกลางเมืองเก่าที่เป็นเขตของแรงงานข้ามชาติเพื่อใช้บริการการส่งเงินกลับบ้าน แต่แรงงานจำนวนมากจากไทยและอินโดนีเซียยังคงใช้วิธีการส่งเงินโดยใช้บริการส่งเงินนายหน้าคนกลางที่รู้จัก

กล่าวได้ว่า พื้นที่ทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในกัวลัมเปอร์เกิดเป็นพื้นที่ทางสังคมที่ทับซ้อนกันของแรงงานข้ามชาติจากหลายกลุ่มชาติพันธุ์ในบริเวณเมืองเก่าของกัวลัมเปอร์ที่มีลักษณะเฉพาะต่างไปจากเมืองอื่น ๆ ที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่เป็นจำนวนมาก โดยทางการมาเลเซียเปิดโอกาสให้มีการสร้างชุมชนและการใช้พื้นที่ทางสังคมของแรงงานในบริเวณใจกลางเมือง ด้วยการเฝ้าดูใกล้ชิด และมีการเข้ากวาดล้างแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายในพื้นที่ดังกล่าวเป็นระยะ ส่วนในพื้นที่เมืองอื่น ๆ ภายใต้นโยบายการยกระดับสวัสดิการด้านที่พักแก่แรงงานข้ามชาติ ที่เริ่มเป็นประเด็นทางการเมืองนับตั้งแต่ค.ศ. 2015 เป็นต้นมา มีการปรับแก้กฎหมาย The Employment Act 1955 มาตรา 265 ที่เกี่ยวกับการจัดการที่พักของแรงงานข้ามชาติให้เป็นทางการในช่วงปี 2018 ทำให้ทางการมาเลเซียมีการจัดระเบียบพื้นที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติ มาตรการหนึ่งคือ มีการกวาดล้างแหล่งที่พักของแรงงานข้ามชาติที่ในกัวลัมเปอร์และเมืองอื่น ๆ ที่นายจ้างให้พำนักในอาคารร้านค้าอย่างยัดเยียด (Chen, 2019) และมาตราที่สองคือ การจัดพื้นที่พักอาศัยโดยเฉพาะแก่แรงงานข้ามชาติ ทางการมาเลเซียเริ่มให้มีการแบ่งแยกแรงงานออกจากชุมชนท้องถิ่น เช่น ปี 2018 ที่เมือง Johor มีการสร้างที่พัก 7 แห่งและอีกสองแห่งที่ป็นบริเวณ Batu Maung (Retalk Asia, 2018) และต่อมามีการสร้างเพิ่มเติมบริเวณ Juru, Permatang Tinggi, Bukit Minyak และที่ Mkkim โดยทั้งหมดนี้เป็นการสร้าง hostel จำนวน 2200 ยูนิตที่สามารถให้แรงงานข้ามชาติจำนวน 24,000 คนพักอาศัยได้ (The Edge Marke, 2018) โดยการสร้างที่พักในลักษณะ hostel นี้มี

ข้อกำหนดให้ให้ตั้งอยู่ในบริเวณที่เป็นเขตอุตสาหกรรมหรือเขตทางการค้าเท่านั้น ที่ไกลจากแหล่งที่พักอาศัยของชาวมาเลเซีย

2.3.4.1 แรงงานข้ามชาติและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมกับพลเมืองมาเลเซียในพื้นที่กัวลาลัมเปอร์และพื้นที่ความเป็นชาติมาเลเซีย

สังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียซึ่งประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์หลักคือ มลายู จีน และอินเดีย ซึ่งต่างมีเสรีภาพในการแสดงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการใช้ชีวิตโดยไม่ต้องปิดบังอัตลักษณ์ของตนเอง พื้นฐานของสังคมพหุวัฒนธรรมดังกล่าวทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นแรงงานมีฝีมือแล้ร่ฝีมือจากประเทศประเทศอินเดียและบังคลาเทศรวมทั้งประเทศไทย กล่าวว่า ตนเองรู้สึกกลมกลืนไปกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสังคมในกัวลาลัมเปอร์ เนื่องจากมีความหลากหลายทางด้านรูปร่างหน้าตาของพลเมืองต่างชาติพันธุ์ทำให้ผู้ย้ายถิ่นรู้สึกกลมกลืน แต่หากถามพลเมืองเจ้าของประเทศไม่ว่าจะเป็นกลุ่มชาวมลายู จีน หรืออินเดีย ต่างบอกได้ทันทีว่าตนเองสามารถแบ่งแยกได้ว่าใครคือ คนมาเลเซีย และใครคือ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานเพียงดูจากรูปลักษณ์ภายนอกโดยยังไม่ต้องเอ่ยปากสนทนากัน

ภาวะทางเศรษฐกิจของการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ในสังคมได้ แรงงานที่ยังจ่ายค่าหน้าไม่หมดและมีภาระทางบ้านสูงมักไม่สามารถออกไปไหนได้ ในบางกรณีที่โชคไม่ดีและต้องเปลี่ยนนายจ้างทำให้ภาวะหนี้ซ้่าซ้อนทำให้เกิดภาวะโดดเดี่ยวค่อนข้างมาก

แรงงานส่วนใหญ่ที่เราสัมภาษณ์เป็นแรงงานดูแล (domestic worker) ปริมาณการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนแรงงานจากประเทศเดียวกัน ประเทศอื่น ๆ และเจ้าของประเทศขึ้นอยู่กับสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับจากการจ้างงาน เช่น การได้รับอนุญาตให้มีโทรศัพท์มือถือเป็นของตนเอง โชคของการได้นายจ้างที่ดี การได้รับอนุญาตให้หยุดงานหนึ่งวันในหนึ่งอาทิตย์ การได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากนายจ้างในการกลับไปเยี่ยมบ้าน และการได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างให้พบปะกับแรงงานและการศึกษาหาทักษะการทำงานเพิ่มเติม สิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวนี้ ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานสามารถมีปฏิสัมพันธ์และอยู่ในสังคมที่หลากหลายในช่วงชีวิตของการเป็นแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากสามารถมีเวลาและเครื่องมือในการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมได้

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับพลเมืองเจ้าของประเทศเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา แต่มักเป็นไปในในรูปแบบของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแรงงาน เช่น ตามร้านมากัน มากัน ร้านกาแฟ ตามแหล่งก่อสร้าง หรือตามบ้าน หรือการรับบริการจากแรงงานของพลเมือง การให้บริการบ่อย ๆ อาจนำไปสู่การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการแต่ไม่มากนัก ในหมู่แรงงานข้ามชาติเอง กลุ่มแรงงานคอปกชาวทำงานในสำนักงานมักมีวิถีชีวิตที่แยกออกจากแรงงานบริการกลุ่มอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง การติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มแทบไม่ปรากฏ ยกเว้นตามร้านอาหารที่เป็นแหล่งพบปะของผู้คน

ปัจจุบันสถาบันทางวัฒนธรรมของมาเลเซียที่เปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาตินอกเหนือพื้นที่ในการทำงาน คือ โบสถ์คริสต์ และสุเหร่า แรงงานมีการรวมตัวกันในพื้นที่สาธารณะอื่น ๆ

เช่น ร้านอาหาร หรือตามสวนสาธารณะโดยเฉพาะในวันอาทิตย์ ตัวอย่างของการรวมตัวของแรงงานตามสถานที่ทางศาสนา คือโบสถ์เซ็นจอห์นใจกลางเมืองกัวลาลัมเปอร์ แรงงานข้ามชาติที่ให้สัมภาษณ์บอกว่า โบสถ์นี้เป็นโบสถ์ของแรงงานข้ามชาติ โบสถ์มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาบูชาพระเจ้าเป็นรอบตามกลุ่มแรงงาน เช่น ภาษาอังกฤษของแรงงานจากฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซียที่เป็นคริสต์เตียน หรือภาษาพม่า สำหรับกลุ่มแรงงานจากเมียนมา

ถนนจากตัวเมืองที่ทอดตัวยาวขึ้นไปบนเนินที่เป็นตัววัดนั้น มีความน่าสนใจตรงที่ แรงงานข้ามชาติจะมาทำอาหารประจำชาติทั้งของลาวและของหวานมาขายให้กันเอง นอกจากนี้ยังมีแรงงานหญิงหลายคนที่ทำการค้าขายเล็กๆน้อยๆ เช่น ขายนาฬิกา รองเท้าผ้าใบ และข้าวของเล็กๆน้อยๆให้กับแรงงานอื่นๆที่มาร่วมพิธีทางศาสนาในวันอาทิตย์ กิจกรรมทางเศรษฐกิจเล็กๆน้อยๆนี้เกิดขึ้นระยะเวลาสั้นๆก่อนช่วงที่มีกิจกรรมทางศาสนาในโบสถ์ แต่กิจกรรมดังกล่าวช่วยลดความโดดเดี่ยวของแรงงานที่ทำงานในโรงงานหรือทำงานตามบ้าน ตามคำให้สัมภาษณ์ของแรงงานฟิลิปปินส์ที่ทำงานในบ้านที่กัวลาลัมเปอร์ เกินกว่าห้าปี กล่าวว่า การค้าขายเล็ก ๆ น้อยในวันอาทิตย์ที่โบสถ์เซ็นจอห์นนอกจากทำให้มีรายได้นิดหน่อย ที่สำคัญคือ ทำให้เกิดพื้นที่ชีวิตของตัวเองในการทำงานเป็นแรงงานข้ามชาติ

ภายในบริเวณวัดเซ็นจอห์นและบริเวณใกล้เคียง ทางกรมมาเลเซียได้เปิดโอกาสให้เป็นแหล่งรวมตัวของแรงงานข้ามชาติ โดยมีตำรวจคอยดูแลให้บริการความเรียบร้อยในช่วงทุกวันหยุดสุดสัปดาห์ พื้นที่อื่นๆที่แรงงานข้ามชาติโดยทั่วไปใช้สร้างการปฏิสัมพันธ์กับสังคมหลากหลาย มีความคล้ายคลึงกับในประเทศสิงคโปร์และไทย คือ ตามบริเวณสวนสาธารณะ และห้างสรรพสินค้า แต่ทั้งหมดเป็นไปเพื่อการติดต่อกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศเดียวกัน

2.3.4.2 แรงงานข้ามชาติจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย

ในการศึกษาพัฒนาธรรมในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติและพลเมืองเจ้าของประเทศในมาเลเซียนี้ได้มีการเก็บข้อมูลพลเมืองเจ้าของประเทศกลุ่มชาติพันธุ์มลายู จีน และอินเดียกลุ่มละ 10-1580 มีการกระจายกลุ่มตามอายุและเพศที่พำนักหรือทำงานในเขตกัวลาลัมเปอร์ ส่วนแรงงานข้ามชาติมีการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติจากประเทศไทย 15 คน ฟิลิปปินส์ 15 คน อินโดนีเซียและบังคลาเทศ รวมกัน 15 คน โดยแรงงานดังกล่าว 10 เปอร์เซนต์เป็นแรงงานคอกขาว ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานในภาคบริการ เช่น แรงงานดูแล แรงงานร้านค้า และแรงงานทำงานในภาคก่อสร้าง

แรงงานจากฟิลิปปินส์

ส่วนใหญ่ที่เราสัมภาษณ์เป็นแรงงานดูแล (domestic worker) ปริมาณการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนแรงงานจากประเทศเดียวกัน ประเทศอื่น ๆ และเจ้าของประเทศขึ้นอยู่กับสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับจากการจ้างงาน เช่น การได้รับอนุญาตให้มีโทรศัพท์มือถือเป็นของตนเอง โชคของการได้นายจ้างที่ดี การได้รับอนุญาตให้หยุดงานหนึ่งในหนึ่งอาทิตย์ การได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากนายจ้างในการกลับไปเยี่ยมบ้าน และการได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างให้พบปะกับแรงงานและการศึกษาหาทักษะการทำงานเพิ่มเติม สิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวนี้ ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานสามารถมีปฏิ

สัมพันธ์และอยู่ในสังคมที่หลากหลายในช่วงชีวิตของการเป็นแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากสามารถมีเวลาและเครื่องมือในการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมได้

ภาวะทางเศรษฐกิจของการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ในสังคมได้ แรงงานที่ยังจ่ายค่านายหน้าไม่หมดและมีภาระทางบ้านสูงมักไม่สามารถออกไปไหนได้ ในบางกรณีที่โชคไม่ดีและต้องเปลี่ยนนายจ้างทำให้ภาวะหนี้ซ้ำซ้อนทำให้เกิดภาวะโดดเดี่ยวค่อนข้างมาก

แรงงานส่วนใหญ่ที่เราสัมภาษณ์เป็นแรงงานดูแล (domestic worker) ปริมาณการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนแรงงานจากประเทศเดียวกัน ประเทศอื่น ๆ และเจ้าของประเทศขึ้นอยู่กับสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับจากการจ้างงาน เช่น การได้รับอนุญาตให้มีโทรศัพท์มือถือเป็นของตนเอง โชคของการได้นายจ้างที่ดี การได้รับอนุญาตให้หยุดงานหนึ่งวันในหนึ่งอาทิตย์ การได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากนายจ้างในการกลับไปเยี่ยมบ้าน และการได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างให้พบปะกับแรงงานและการศึกษาหาทักษะการทำงานเพิ่มเติม สิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวนี้ ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานสามารถมีปฏิสัมพันธ์และอยู่ในสังคมที่หลากหลายในช่วงชีวิตของการเป็นแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากสามารถมีเวลาและเครื่องมือในการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมได้

ภาวะทางเศรษฐกิจของการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ในสังคมได้ แรงงานที่ยังจ่ายค่านายหน้าไม่หมดและมีภาระทางบ้านสูงมักไม่สามารถออกไปไหนได้ ในบางกรณีที่โชคไม่ดีและต้องเปลี่ยนนายจ้างทำให้ภาวะหนี้ซ้ำซ้อนทำให้เกิดภาวะโดดเดี่ยวค่อนข้างมาก

แรงงานจากประเทศไทย

กลุ่มแรงงานไทยกัวลัมเปอร์กลุ่มใหญ่ที่พวกเราทำการสัมภาษณ์มาจากกลุ่มพนักงานร้านต้มยำกุ้งที่มาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มพนักงานบริษัทที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกลุ่มทำงานนวดในร้านนวดซึ่งส่วนใหญ่มาจากภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ ปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันของมาเลเซียของแรงงานกลุ่มนี้อาจไม่ต่างไปจากแรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ในแง่ที่เวลาส่วนใหญ่ในการมีปฏิสัมพันธ์กับพลเมืองชาวมาเลเซียอยู่ในบริบทของการทำงานและการให้บริการ เนื่องจากการทำงานบริการในร้านต้มยำกุ้งส่วนใหญ่เป็นการบริการที่เปิดดึก หรือบางครั้งเปิดตลอด 24 ชั่วโมง แรงงานจึงไม่มีเวลาอื่น ๆ มากนัก เพราะต้องทำงานเป็นกะ และเมื่อมีเวลาว่างมักจะเดินทางกลับบ้านในประเทศไทย เนื่องจากระยะทางไกลและค่าเดินทางไม่แพงมากนัก

สำหรับแรงงานร้านต้มยำกุ้ง และกลุ่มพนักงานบริษัทที่มาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรู้สึกที่ทำงานในมาเลเซียด้วยความสบายใจ เพราะพูดภาษามลายูเชื้อสำเนียงกลันตันได้ทำให้ไม่รู้สึกแปลกแยกกับสังคมมาเลเซีย และความเป็นมุสลิมทำให้รู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากสังคมมาเลเซีย โดยทั่วไปมากกว่าการทำงานในกรุงเทพฯ เพราะความใกล้ชิดทางศาสนา วัฒนธรรมและภาษา หลายคน

ให้ความเห็นว่า หน้าตาและการแต่งกายของตนที่เป็นมุสลิม รวมทั้งการพูดจาได้รับการเคารพและยอมรับจากชาวมาเลเซียโดยทั่วไป และไม่มีปัญหาในการใช้ชีวิตในมาเลเซีย นอกจากนี้กลุ่มพนักงานบริษัทยังรู้สึกว่า วัฒนธรรมการทำงานในมาเลเซียมีชนชั้นน้อยกว่าระบบการทำงานในเมืองไทย เปิดโอกาสให้คนทำงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในการทำงานเป็นทีม และมีความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าที่เมืองไทย

สำหรับพนักงานร้านต้มยำกุ้งในแต่ละร้านนั้น มักมาจากหมู่บ้านเดียวกัน หรือเป็นญาติพี่น้องกันอยู่แล้ว เมื่อมาทำงานที่มาเลเซียแม้ว่าไม่มีเวลาในการปฏิสัมพันธ์กับสังคมมาเลเซียนอกเวลางานมากนัก แต่ไม่รู้สึกอึดอัด เพราะพูดภาษาแม่ในที่ทำงาน และสามารถใช้อาษาดังกล่าวในการสื่อสารการทำงานกับคนมาเลเซียได้ทันที

แต่สภาพการณ์ดังกล่าวไม่ได้เป็นไปได้ในหมู่แรงงานชาวไทยที่ทำงานในร้านนวด ซึ่งมักมีเจ้าของเป็นชาวจีน แรงงานเหล่านี้มักไม่มีใครให้สัมภาษณ์ และระมัดระวังตัวค่อนข้าง กลุ่มแรงงานนี้ค่อนข้างอยู่ในกลุ่มของตัวเอง ไม่เกี่ยวข้องกับแรงงานนวดอื่น ยกเว้นอยู่ในร้านเดียวกัน และไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียเหมือนกับแรงงานสองกลุ่มแรก

ต้นทุนทางวัฒนธรรมของแรงงานไทยที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ วัฒนธรรม ภาษาและศาสนา
ภาษา ศาสนาและวัฒนธรรมของแรงงานชาวไทยจากสามจังหวัดภาคใต้ช่วยให้แรงงานเหล่านี้สามารถเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียได้ง่าย และสามารถเลื่อนขั้นการทำงานในระบบบริษัทหรือ การขยับจากพนักงานเสิร์ฟมาเป็นกัปตันหรือกูก หรือเริ่มลงทุนเป็นเจ้าของธุรกิจทำกิจการร้านต้มยำกุ้งของตนเองได้ หากมีหุ้นส่วนเป็นชาวมาเลเซีย ด้วยวัฒนธรรมการทานอาหารนอกบ้านของชาวมาเลเซีย และความนิยมรับประทานอาหารไทย ซึ่งถือว่าเป็นอาหารสุขภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับอาหารอินเดียและจีนที่รับประทานกันในมาเลเซียที่ค่อนข้างหนักด้วยไขมัน ทำให้แรงงานไทยจากร้านต้มยำกุ้ง และพนักงานบริษัทที่เป็นชาวไทยรู้สึกว่า การทำงานในมาเลเซียค่อนข้างง่ายและมีโอกาสเติบโต แม้ว่าหลายคนรู้สึกว่าตนสามารถมีโอกาสพัฒนาเป็นเจ้าของธุรกิจได้ แต่โอกาสก็ไม่ได้มากหรือง่ายอย่างที่คิดเสมอไป มีแรงงานจากร้านต้มยำกุ้งที่เผชิญปัญหากับความโดดเดี่ยวและการทำงานหนักเช่นกัน

เครือข่ายแรงงานและธุรกิจ ต้นทุนทางวัฒนธรรมของแรงงานต้มยำกุ้งและพนักงานบริษัท มีความคล้ายคลึงกันตรงที่อยู่เครือข่ายแรงงานแบบไม่ทางการของกลุ่มหมู่บ้าน ญาติพี่น้อง เครือข่ายดังกล่าวเป็นหลักประกันของการทำงานและการใช้ชีวิตในมาเลเซีย นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของธุรกิจร้านอาหารมักจะเป็นเครือข่ายของของแรงงานที่สำคัญ ถือเป็นเครือข่ายแรงงานแบบอุปถัมภ์ที่มักมีการบริหารงานแบบครอบครัว

นอกจากนี้แล้วในเครือข่ายธุรกิจต้มยำกุ้งด้วยตนเอง มีเครือข่ายธุรกิจที่ให้การช่วยเหลือกันทั้งด้านธุรกิจ การลงทุน การแก้ปัญหาด้านแรงงานที่ร้านต้มยำที่เป็นสมาชิกใช้เป็นพื้นที่ในการแก้ปัญหา ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวค่อนข้างมีความเข้มแข็ง และมีสัมพันธ์ที่ดีกับทางการมาเลเซีย ดังเห็นได้จากพนักงานร้านต้มยำกุ้งจะได้รับสิทธิพิเศษในการได้รับใบอนุญาตให้ทำงานสองปีซึ่งยาวกว่าแรงงานที่อื่นๆ

จากความเป็นไปดังกล่าว พนักงานร้านต้มยำกุ้งมักอยู่ในร้านและไม่ใคร่มีเวลาออกไปข้างนอกมากนัก เป็นเหมือนโลกแรงงานข้ามชาติที่แตกต่างไปอย่างสิ้นเชิงกับแรงงานฟิลิปปินส์ที่มักอยู่ร่วมกับเจ้านายที่เป็นชาวมาเลเซีย ซึ่งในแง่โครงสร้างของพื้นที่ความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้ระบบต้มยำกุ้ง จึงเป็นทั้งเครือข่ายของการคุ้มครอง โอกาส แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นตัวสร้างเงื่อนไขพัฒนาเครือข่ายการปฏิสัมพันธ์ของแรงงานไทย กับแรงงานชาติอื่นที่ทำงานในร้านต้มยำกุ้ง และชาวมาเลเซียในลักษณะเฉพาะที่ยากจะปรับให้แรงงานร้านต้มยำกุ้ง พัฒนาเป็นแรงงานประเภทอื่น ๆ ในสังคมมาเลเซีย

แรงงานข้ามชาติฟิลิปปินส์

แรงงานส่วนใหญ่ที่เราสัมภาษณ์เป็นแรงงานดูแล (domestic worker) ปริมาณการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนแรงงานจากประเทศเดียวกัน ประเทศอื่น ๆ และเจ้าของประเทศขึ้นอยู่กับสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับจากการจ้างงาน เช่น การได้รับอนุญาตให้มีโทรศัพท์มือถือเป็นของตนเอง โชคของการได้นายจ้างที่ดี การได้รับอนุญาตให้หยุดงานหนึ่งวันในหนึ่งอาทิตย์ การได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากนายจ้างในการกลับไปเยี่ยมบ้าน และการได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างให้พบปะกับแรงงานและการศึกษาหาทักษะการทำงานเพิ่มเติม สิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวนี้ ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานสามารถมีปฏิสัมพันธ์และอยู่ในสังคมที่หลากหลายในช่วงชีวิตของการเป็นแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากสามารถมีเวลาและเครื่องมือในการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมได้

ภาวะทางเศรษฐกิจของการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ในสังคมได้ แรงงานที่ยังจ่ายค่านายหน้าไม่หมดและมีภาระทางบ้านสูงมักไม่สามารถออกไปไหนได้ ในบางกรณี โชคไม่ดีและต้องเปลี่ยนนายจ้างทำให้ภาวะหนี้ซ้ำซ้อนทำให้เกิดภาวะโดดเดี่ยวค่อนข้างมาก

แรงงานทั้งหมดที่ให้สัมภาษณ์ยอมรับว่า ประสบปัญหาเกี่ยวกับการได้รับการดูแลทั้งจากชาวมาเลเซียและแรงงานต่างชาติด้วยกันเอง ชาวมาเลเซียซึ่งเป็นเพื่อนบ้านมักไม่นิยมทักทาย หรือทำเป็นมองไม่เห็น แรงงานหญิงจากฟิลิปปินส์กล่าวว่า พวกเขาเจอเข้าใจว่าพวกเขาถูกเพราะพวกเขาทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้าน และปัญหาที่พบเจอแม้ว่าจะอยู่ในมาเลเซียอย่างถูกต้องตามกฎหมาย คือ มักถูกตำรวจเรียกตรวจ ตามคำบอกเล่าของหญิงชาวฟิลิปปินส์ชาวมาเลเซียและตำรวจมักมองเห็นและแบ่งแยกพวกเขาออกจากกลุ่มคนทั่วไปได้ง่ายๆ อาจเป็นเพราะรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย หรือการเดินทางเป็นกลุ่มในช่วงวันหยุด ส่วนการดูแลจากเพื่อนแรงงานข้ามชาติด้วยกันนั้น แรงงานหญิงจากฟิลิปปินส์กล่าวว่า พวกเขาไม่ค่อยเชื่อใจกับการลวนลามด้วยวาจาจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มาจากบังคลาเทศหรือเนปาล หรือบางคนชวนออกไปเที่ยวเตร่ คำอธิบายที่พวกเขาเล่าให้ฟัง คือ พวกเขาคิดว่าพวกเขาเป็นคนรับใช้ หรือคนชั้นเดียวกัน นอกจากนี้ยังเป็นที่ยึดมั่นในหมู่แรงงานข้ามชาติทั่วไปว่า การออกเดทกับแรงงานฟิลิปปินส์ง่ายและไม่เปลืองเงิน เพราะผู้หญิงฟิลิปปินส์ออกเงินเองถ้าพอใจ และไม่ผูกมัด นอกจากนี้ยังได้ฝึกภาษาอังกฤษอีกด้วย

วิธีการแก้ไข้ปัญหาของการถูกดั่งกล่าว แรงงานหญิงชาวฟิลิปปินส์บอกว่า สำหรับเพื่อนบ้านชาวมาเลเซียที่ไม่ต้องการพูดจากับพวกเธอ เธอไม่สามารถทำอะไรได้มากนักหลังจากพยายามแล้ว แต่ถ้าหากไม่เป็นผลก็ต้องปล่อยให้เป็นอย่างนั้น ส่วนแรงงานข้ามชาติชายนั้นพวกเธอมักจะไม่ใส่ใจ และถ้าเดินทางไปที่ใดตอนกลางในเวลาตึกก็จะระวังตัวไม่ไปเลย หรือไปกับเพื่อน

ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์และการต่อรองในชีวิตข้ามชาติของสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียมีหลายประการด้วยกัน ในกรณีของแรงงานหญิงชาวฟิลิปปินส์มีหลายประเด็นด้วยกันที่น่าสนใจคือ

1. ทักษะทางภาษา

โดยปกติแล้วแรงงานดูแลจากประเทศฟิลิปปินส์มักได้ค่าแรงสูงกว่าแรงงานดูแลจากประเทศอื่นๆ เพราะสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ หลายคนมักได้งานที่ดีเพราะทักษะภาษาอังกฤษ เช่น การทำงานกับคนชั้นกลางระดับสูงของในมาเลเซีย หรือการทำงานกับครอบครัวชาวต่างชาติ แต่ต้นทุนทางวัฒนธรรมของแรงงานที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในสังคมที่มีความหลากหลายเช่น มาเลเซีย ไม่อยู่เพียงแค่ความสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ เนื่องจากในประเทศมาเลเซียมีการใช้ทั้งภาษามลายู ภาษาจีน และภาษาปัญจาบ เป็นต้น แม้ว่าการจ้างงานทำตามบ้านนายจ้างมักเลือกจ้างแรงงานดูแลในบ้านตามกลุ่มศาสนา ชาติพันธุ์หรือ ภาษา แต่โดยทั่วไปแล้วก็ยังมีการจ้างงานที่ไม่ได้ผูกพันกับปัจจัยดังกล่าว การทำงานให้กับหนึ่งครอบครัวยังไม่ได้ความถึงการใช้ภาษาเดียวในการทำงาน

แรงงานหญิงฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่กล่าวว่า สำหรับพวกเธอแล้วปัญหาด้านภาษายังเป็นปัญหาใหญ่ประการหนึ่งที่จะทำให้เธอสามารถมีชีวิตอยู่ในมาเลเซียอย่างคุณภาพ เพราะเท่าที่พวกเธอสังเกตดูหากเธอสามารถพูดภาษามลายู หรือจีนได้บ้าง เธอเห็นว่าชาวมาเลเซียเชื้อสายๆต่างๆเหล่านี้ดูเหมือนมีความต้องการสื่อสารกับพวกเธอมากขึ้น

2. การเชื่อมโยงกับเครือข่ายแรงงาน

เครือข่ายของแรงงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ถือเป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญของแรงงานจากฟิลิปปินส์ ในแง่ที่ว่าเครือข่ายเหล่านี้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทำงานในการช่วยให้แรงงานข้ามชาติสามารถใช้ชีวิตและมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมที่หลากหลายในช่วงชีวิตของการทำงานข้ามชาติได้ในแง่ต่างๆดังนี้

- (1) เครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ให้ความรู้และช่วยแก้ปัญหาในการจ้างงานและใช้ชีวิต เครือข่ายของแรงงานมักมีการเล่าประสบการณ์และแบ่งปันประสบการณ์ และในหลายกรณีทำหน้าที่เป็นคนกลางในการให้ความช่วยเหลือกรณีถูกทำร้ายหรือข้อขัดแย้งด้านแรงงาน ด้วยการประสานกับตำรวจหรือสถานทูต และช่วยทำให้กรณีการทำร้ายแรงงานที่อาจถูกเก็บอยู่แต่ในบ้านได้มีโอกาสได้เข้าสู่การร้องเรียน หรือช่วยเหลือ เครือข่ายเหล่านี้มีจำนวนมาก แบ่งตามเครือข่ายเมืองของแหล่งที่มา งาน หรือตามอาชีพ หรือตามวิธีการช่วยเหลือ

- (2) เครือข่ายที่เป็นทางการของแรงงานฟิลิปปินส์ในกัวลาลัมเปอร์ คือ ทาฮานัง มีพื้นที่ทำการอยู่ในบริเวณวัดเซนต์จอห์น ได้รับการยอมรับจากทางการมาเลเซียและทางวัดเอง เครือข่ายนี้มีความเข้มแข็งตรงที่เป็นที่รวมตัวกันของแรงงานข้ามชาติจากฟิลิปปินส์ทั้งแรงงานคอปกชาวแรงงานไร้ฝีมือภาคบริการ และชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยในมาเลเซียเป็นการถาวร องค์ประกอบดังกล่าวทำให้เครือข่ายดังกล่าวมีความเข้มแข็ง มีการให้เปิดสอนคอร์สสั้นๆสำหรับแรงงานในการพัฒนาตนเองในราคาที่ไม่แพง ทั้งด้านคอมพิวเตอร์ ภาษา การทำอาหาร การดูแลผู้ป่วย และคนชรา โดยเปิดให้ทุกคนทั้งชาวมาเลเซียและแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่นสมัครเรียนได้ ผู้สอนส่วนใหญ่มาจากแรงงานข้ามชาติด้วยกันเองทั้งที่มีความรู้อยู่แล้ว หรือเป็นแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในมาเลเซียมานานไปหาความรู้เพิ่มเติมแล้วมาสอนคนอื่นๆ โดยการบริหารงานเครือข่ายนี้มีคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ ในช่วงวันอาทิตย์สมาชิกกลุ่มจะร่วมกันทำอาหารและจำหน่ายให้สมาชิกกันเองในราคาถูก โดยอาหารที่จำหน่ายเป็นอาหารฟิลิปปินส์ที่แรงงานอาจไม่สามารถทำรับประทานเองได้ในระหว่างอาทิตย์ เครือข่ายแรงงานทาฮานังเป็นผลพวงมาจากนโยบายการส่งแรงงานออกของประเทศฟิลิปปินส์ที่มีมาตั้งแต่สมัยประธานาธิบดีมาร์กอส

3. ต้นทุนความรู้สึกและการตระหนักคุณค่าในตนเอง

การทำงานในฐานะแรงงานดูแลที่ในหลายกรณีต้องทั้งบุตรและครอบครัวไว้เบื้องหลัง หมายถึงการไม่ได้ดูแลบุตรของตนเองให้เติบโต ภาวะความเครียดสั่งสมและการฆ่าตัวตายมีให้เห็นตามคำบอกเล่าแรงงานหญิงจากฟิลิปปินส์ การได้รับการยอมรับและความรู้สึกภูมิใจและรู้คุณค่าของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ในกลุ่มแรงงานหญิงฟิลิปปินส์นี้มีหลายคน แก้ปัญหาภาวะดังกล่าว ด้วยการทำให้กลุ่มเครือข่าย หรือการเป็นผู้สอน หรือให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมชาติด้วยกันเอง การพัฒนาตัวในลักษณะดังกล่าวพบเห็นในกลุ่มหญิงฟิลิปปินส์ที่ทำงานมาระยะหนึ่งหรือเริ่มทำงานแล้วได้นายจ้างที่ดี แล้วพยายามหาเวลาจากเวลางานที่มีอยู่ไม่มากในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับสังคมภายนอก ทั้งจากการใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการสอน และช่วยเหลือคนอื่นๆ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อการทำงานกับนายจ้างที่สามารถนำมาใช้ในการสอนเพื่อนแรงงานคนอื่นๆได้อีก

4. ต้นทุนของทักษะในการประกอบอาชีพ

แรงงานหญิงฟิลิปปินส์ในมาเลเซียไม่สามารถเปลี่ยนอาชีพได้ง่ายเนื่องจากการทำงานในมาเลเซียผูกพันกับระบบวีซ่า นอกจากนี้การเปลี่ยนสถานะจากการแต่งงานกับชาวมาเลเซียก็ไม่ได้เกิดขึ้นง่ายๆเช่นกัน ต้นทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นทักษะในการประกอบอาชีพจึงมีความหมายในหน้าที่ทำ หรือทำให้สามารถอยู่ในมาเลเซียได้นานขึ้นในอาชีพเดิมหรืออาชีพใกล้เคียงกัน เช่น จากแรงงานทำงานบ้าน เป็น

แรงงานดูแลผู้สูงอายุ ผู้หญิงชาวฟิลิปปินส์จำนวนมากที่ให้สัมภาษณ์ต้องการฝึกฝนการดูแลผู้สูงอายุ เพราะเป็นที่ต้องการในมาเลเซียทั่วไป และทั้งจากครอบครัวปัจจุบันที่ทำงานอยู่ นายจ้างที่อยู่ด้วยกันมาเริ่มเป็นผู้สูงอายุ และต้องการให้แรงงานที่ทำงานมีความคุ้นเคยกันอยู่แล้วเป็นผู้ดูแลพ่อแม่ หรือตนเอง

5. การสนับสนุนเรื่องการคุ้มครองทางสังคมของประเทศต้นทาง

ในกลุ่มประเทศอาเซียนฟิลิปปินส์ถือว่าเป็นประเทศต้นทางมีการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานข้ามชาติที่ก้าวหน้ามากที่สุดประเทศหนึ่ง เช่น มีการติดตามทำงานกับประเทศปลายทางในรูปแบบ MOU เพื่อแก้ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น มีระบบเอเยนต์ที่ให้การดูแลฝึกฝนการปรับตัวของแรงงานก่อนเข้ามาทำงาน มีระบบประกันสังคมสำหรับแรงงานในการให้แรงงานเก็บเงินไว้ใช้ยามชราภาพหรือเมื่อกลับประเทศ แม้ว่าระบบดังกล่าวยังไม่มากและคุ้มครองแรงงานได้อย่างเต็มที่ แต่ถือว่าเป็นหลักประกันทางสังคมประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานสามารถใช้ได้

การสร้างระบบคุ้มครองทางสังคมของแรงงานจากประเทศต้นทางเป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน รวมทั้งประเทศฟิลิปปินส์ควรพัฒนาร่วมกัน

แรงงานจากประเทศอินโดนีเซียและบังคลาเทศ

แรงงานอินโดนีเซียที่ทำงานในมาเลเซียมีทั้งแรงงานตามบ้าน ก่อสร้าง และทำงานในภาคการเกษตร ส่วนบังคลาเทศซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชายทำงานภาคก่อสร้าง ภาคบริการและภาคการเกษตร แรงงานชาวอินโดนีเซียมักพูดว่า ที่เลือกทำงานที่มาเลเซียเพราะใกล้บ้านและรู้สึกใกล้ชิดคิดว่าเป็นสังคมมุสลิมเหมือนกัน แต่มากกว่าเก้าสิบเปอร์เซ็นต์ยอมรับว่า ความเข้าใจและความรู้สึกของตนนั้นแตกต่างจากความเป็นจริงโดยสิ้นเชิง และกลับมีความรู้สึกที่แรงงานจากอินโดนีเซียได้รับการกดขี่และความไม่เป็นธรรมจากนายจ้างค่อนข้างมากกว่าแรงงานประเทศอื่น ๆ

การดูถูกเพราะความยากจน ด้อยพัฒนาจนต้องมาเป็นแรงงาน แรงงานชาวอินโดนีเซียที่ให้สัมภาษณ์ กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่าแม้ว่าพวกเขากับชาวมาเลเซียอยู่ใน โลกมลายู พูดภาษาที่สื่อสารถึงกันได้ แต่มีความรู้สึกเล็กๆว่า ได้รับการปฏิบัติจากชาวมาเลเซียในลักษณะที่เป็นรองอยู่เสมอ เหตุผลที่พวกเขาเข้าใจ คือ ประเทศอินโดนีเซียยากจน และด้อยพัฒนา ทำให้มีความดูถูก และคิดว่าชาวอินโดนีเซียด้อยการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาวฟิลิปปินส์ทั้งที่ก็มีแรงงานชาวฟิลิปปินส์จำนวนมากที่มาจากหมู่เกาะและมีการศึกษาไม่ดี่นัก

แรงงานตามบ้านชาวอินโดนีเซียเชื่อว่า พวกเขาตกเป็นเป้าของการทารุณกรรมจากนายจ้าง ความเข้าใจดังกล่าวอาจไม่ผิดนักเพราะแรงงานจากอินโดนีเซียมีมากกว่าประเทศอื่นๆในการทำงานลักษณะเดียวกัน แรงงานจากอินโดนีเซียเชื่อว่าการนับถือศาสนาอิสลามแบบเดียวกับพลเมืองส่วนใหญ่ในมาเลเซียมีข้อดีกับพวกเขาตรงที่ทำให้ให้อาจหางานง่าย แต่ทั้งหมดไม่ได้เป็นหลักประกันเรื่องความปลอดภัยและสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะได้รับจากนายจ้างซึ่งเป็นมุสลิมด้วยกัน นอกจากนี้แรงงานจากอินโดนีเซียเชื่อว่า การที่ชาวมาเลเซียคิดว่าแรงงานชาวอินโดนีเซียยากจนและด้อยการศึกษา ส่งผลให้อัตราค่าจ้างมีค่าต่ำ และมักไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานเช่น การหยุดหนึ่งวันในรอบสัปดาห์ เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานอินโดนีเซียให้ความคิดว่า พวกเขา

เธอมีปัญหาในการหาการจ้างงานที่ดีแบบแรงงานฟิลิปปินส์ เพราะนายจ้างที่จ้างในราคาแพง และชาวต่างชาติมักนิยมจ้างแรงงานฟิลิปปินส์มากกว่า เนื่องจากความเชื่อเรื่องความสามารถและความรู้ของแรงงานฟิลิปปินส์ในฐานะแรงงานดูแล

สถานการณ์ดังกล่าวอาจต่างอย่างสิ้นเชิงในสองกรณีด้วยกัน กรณีแรก คือ แรงงานในบ้านที่อยู่กับนายจ้างมานานและสามารถใช้ความคุ้นเคยเป็นข้อต่อรอง อีกสถานการณ์หนึ่ง คือ ในแวดวงการค้าก่อสร้าง แรงงานชายชาวอินโดนีเซียที่มีความสามารถพัฒนาเป็นแรงงานมีฝีมือในหน้างาน สามารถคุมแรงงานจากประเทศต่างๆได้ จะได้รับการยอมรับ เพราะการบริหารงานในระบบของการอุตสาหกรรมการค้าก่อสร้างต้องอาศัยหัวหน้ากลุ่มแรงงานในการสื่อสารกับแรงงาน แรงงานที่ประสบความสำเร็จดังกล่าวมักมีกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานที่มาจากประเทศอื่น ๆ เช่น การไปดูภาพยนตร์หรือกิจกรรมกีฬาอื่น ๆ ร่วมกัน

ต้นทุนทางวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ในสังคมที่หลากหลาย

1. การศึกษาและสิทธิพื้นฐานของการทำงาน

ประเด็นเรื่องการศึกษาและสิทธิพื้นฐานของการทำงาน ยังเป็นประเด็นสำคัญประเด็นแรกที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติจากอินโดนีเซีย สามารถใช้ชีวิตแรงงานข้ามชาติในสังคมที่หลากหลายได้อย่างมีคุณภาพ แรงงานข้ามชาติจากอินโดนีเซียเชื่อว่า การกวดขันของนายจ้างชาวมาเลเซียมีส่วนสำคัญต่อการดำรงชีวิตที่ดีของพวกเขาในมาเลเซีย นอกจากนี้ปัญหาเรื่องการเป็นหนี้ซ้ำซ้อนอันเกิดจากการจ่ายค่านายหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานจากอินโดนีเซียประสบปัญหาในการใช้ชีวิตและมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่อยู่ได้อย่างมีคุณภาพ

2. ภาษา

ต้นทุนทางภาษาคือ ภาษาชาวอินโดนีเซียของแรงงานอินโดนีเซีย ถือเป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมที่ช่วยให้แรงงานชาวอินโดนีเซียสามารถปรับตัวได้ง่ายกว่าแรงงานชาติอื่นๆ แต่แรงงานจำนวนมากยอมรับว่า การรู้เพียงภาษาเดียวของพวกเขาอาจไม่ได้ช่วยในการทำงาน หรือการหางานใหม่ที่มีรายได้สูง

3. เครือข่ายแรงงาน

เครือข่ายระหว่างแรงงานด้วยกันเองในรูปแบบต่างๆ ทั้งการช่วยเหลือและการให้ข้อมูล ถือเป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติจากอินโดนีเซีย นอกจากแรงงานจากเมียนมาแล้ว แรงงานอินโดนีเซียในกัวลาลัมเปอร์ถือมีความตื่นตัวมากในการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อกระจายข่าวสาร ช่วยเหลือกัน และให้ความรู้ในเรื่องสิทธิแก่เพื่อนแรงงานด้วยกัน โดยแรงงานเหล่านี้มีการรวมตัวกันในวันหยุด และมีการสร้างการเคลื่อนไหวผ่านโลกออนไลน์ กลุ่มที่สำคัญคือ สลันเตา ซึ่งมีการเคลื่อนไหว สร้างกระแสสำนึกของแรงงาน โดยกลุ่มนี้เป็นการรวมตัวกันแรงงานดูแลและแรงงานก่อสร้าง ที่ประกอบด้วยแรงงานที่ผันตัวมาอยู่ในมาเลเซียถาวรและแรงงานที่ใช้ชีวิตในมาเลเซียเป็นเวลานาน

2.3.5 พื้นที่ข้ามชาติออนไลน์ของแรงงานในบริษัทสังคมพหุวัฒนธรรมและการย้ายถิ่นข้ามชาติ

จากการวิเคราะห์พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำของโลกออนไลน์ของแรงงานข้ามชาติพบว่า ปัจจัยหลายประการมีส่วนทำให้โลกของแรงงานไร้ฝีมือในมาเลเซียมีปฏิสัมพันธ์กับพลเมืองเจ้าของประเทศที่ค่อนข้างจำกัด รวมทั้งปัญหาด้านภาษา ทำให้พื้นที่ออนไลน์ของแรงงานเป็นพื้นที่การรวมกลุ่มของแรงงานที่มาจากประเทศเดียวกันมากกว่าการสื่อสารกับพลเมืองเจ้าของประเทศ หรือแม้แต่กับแรงงานข้ามกลุ่ม เนื่องจากประเด็นเรื่องภาษา แรงงานฟิลิปปินส์มีกลุ่ม Tahanang และแรงงานอินโดนีเซียมีกลุ่มของตัวเช่น Serantau Malaysia ส่วนของแรงงานไทยคือ ตุ่มย่ากุ้ง

การสื่อสารออนไลน์โดยทั่วไปของแรงงาน คือ การใช้เฟสบุ๊คเป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมในการสื่อสาร การติดตามข้อมูลระเบียบกฎหมายใหม่ การขอความช่วยเหลือ หรือการติดตามข่าวสารเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานในมาเลเซีย แรงงานฟิลิปปินส์ยอมรับว่า การสื่อสารออนไลน์ทำให้สามารถสื่อสารกับครอบครัวในประเทศต้นทางได้สะดวกและมีค่าใช้จ่ายน้อย นอกจากนี้ยังได้รับรู้ข่าวสารของเพื่อนในกลุ่มว่ามีกิจกรรมอะไร และมีข่าวคอร์สอบรมของกลุ่มทหานังที่ตั้งอยู่ในโบสถ์เซนต์จอห์นอะไรบ้าง เป็นการช่วยให้การอยู่อาศัยและทำงานในมาเลเซียไม่โดดเดี่ยวเกินไป

ลักษณะกลุ่มเฟสบุ๊คของแรงงานฟิลิปปินส์นอกจากขอความช่วยเหลือ และทำกิจกรรมแล้ว ยังเป็นการระบายความรู้สึกของแรงงานเอง กลุ่มนี้มีความก้าวหน้าในแง่ที่ใช้เฟสบุ๊คในการสร้างการเพิ่มทักษะการทำงานในมาเลเซีย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า นายจ้างต้องการจ้างตนเองต่อ ถ้าสามารถมีทักษะในการดูแลผู้สูงวัยได้ จึงนิยมมาเรียนคอร์สนี้ที่ศูนย์

กลุ่มเฟสบุ๊คของกลุ่มแรงงานชาวอินโดนีเซียค่อนข้างมีความก้าวหน้าในการให้ความช่วยเหลือ และการเรียกร้องความเป็นธรรมและสิทธิของแรงงานมากกว่ากลุ่มฟิลิปปินส์หรือกลุ่มแรงงานไทย ส่วนหนึ่งน่าจะเกิดจากผู้นำกลุ่มเป็นแรงงานอินโดนีเซียที่ได้ใบอนุญาตให้อยู่ถาวรในมาเลเซียที่ทำงานใกล้ชิดกับกลุ่ม NGO ท้องถิ่น หรือ ILO ในการรับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของแรงงาน

ส่วนแรงงานไทยการสื่อสารผ่านเฟสบุ๊คค่อนข้างมีความเป็นเรื่องส่วนตัวและไม่เกี่ยวข้องมากนักกับการเรียกร้องสิทธิเหมือนกันกลุ่มแรงงานอินโดนีเซีย และไม่เหมือนกับกลุ่มฟิลิปปินส์ตรงที่ไม่มีกลุ่มคอร์สเรียนอย่างเป็นระบบ แต่มีการให้ความสนับสนุนการเรียนรู้ทางอาชีพและความช่วยเหลือหากต้องการมีธุรกิจร้านต้มยำกุ้งของตนเอง หรือการหางานใหม่ในมาเลเซีย

กล่าวโดยทั่วไปแล้ว โลกออนไลน์ของแรงงานข้ามชาติจากไทย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ แม้ว่าส่วนหนึ่งเป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมที่ช่วยให้เกิดการดำเนินชีวิตในมาเลเซียได้ แต่เป็นการสร้างเครือข่ายของแรงงานที่มาจากประเทศเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในแง่นี้โซเชียลมีเดียจึงเป็นทั้งการเปิดโอกาสและสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดการอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียได้ แต่อีกทางหนึ่งก็ปิดกั้นการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียนอกเหนือไปจากกฎหมาย ความรัดตัวของเวลา และปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย

2.4 บทสรุป

นโยบายและการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศมาเลเซียตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีพัฒนาการควบคู่ไปกับวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศของรัฐบาล โดยมาเลเซียมีการวางกรอบนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศมาเป็นระยะ มีการใช้แผนมาเลเซียเป็นกลไกในการดำเนินการ ควบคู่ไปกับการออกกฎหมายต่าง ๆ ประเด็นหลักในนโยบายของมาเลเซียคือ การทำให้มาเลเซียเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

ส่งผลให้การบริหารแรงงานข้ามชาติมีลักษณะการควบคุมและบริหารเข้มงวด เช่น มีการกำหนดจำนวนแรงงานในภาคส่วนต่าง ๆ ด้วยระบบการเปิดและปิดการอนุญาตนำเข้าแรงงานบางประเภทเป็นระยะ ๆ มีการจับกุมคุมขังและส่งกลับแรงงานผิดกฎหมาย และการใช้ระบบค่าธรรมเนียมนแรงงาน ทั้งหมดเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติลง แม้ว่ามาเลเซียให้ความสำคัญกับสวัสดิการของแรงงานมากขึ้น แต่จากมุมมองของแรงงานข้ามชาติเองเห็นว่า ตนเองยังเผชิญปัญหาเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและการใช้ชีวิตประจำวันในสังคมพหุวัฒนธรรมในมาเลเซีย อันเนื่องมาจากประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย และการที่เรื่องแรงงานข้ามชาติมักได้รับการทำให้เป็นประเด็นทางการเมืองทั้งจากภาคการเมืองและภาคสื่อสารมวลชนของมาเลเซีย

สังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความไม่เท่าเทียมกัน เช่น ระบบบุญมิตราและการให้สิทธิพิเศษแก่ชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายู แรงงานข้ามชาติในมาเลเซียอยู่ในภาวะที่เป็นที่จำเป็นต้องมี แต่ชาวมาเลเซียไม่มีความต้องการ จากการศึกษาพบว่าความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของของพลเมืองมาเลเซียอยู่ภายใต้ภาวะดังกล่าว ในโลกออฟไลน์ได้ทั่วไป ผู้ให้สัมภาษณ์ระดับการให้สัมภาษณ์ที่สะท้อนอคติต่อแรงงานข้ามชาติ แต่เมื่อสอบถามลึกยิ่งขึ้นสามารถจับได้ว่าชาวมาเลเซียมักคิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มคนอีกพวกหนึ่งที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย แม้ว่าชาวมาเลเซียที่ให้ข้อมูลกล่าวว่า แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการพำนักที่มาเลเซีย แต่จริงๆ แล้วประเด็นนี้ไม่ได้อยู่ในความสนใจของพลเมืองนัก สิ่งที่น่าสนใจคือ ประเด็นแรงงานผิดกฎหมายที่อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมและปัญหาอื่น ๆ รวมทั้งความสามารถของรัฐบาลที่ต้องควบคุมจำนวนแรงงานในประเทศ ข้อมูลสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซียได้มาจากปากคำของแรงงานข้ามชาติจากอินโดนีเซีย ไทย และฟิลิปปินส์ที่น่าสนใจ คือ แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าชาวมาเลเซียมองว่าแรงงานจากประเทศอื่นมาแย่งงานตนเองทั้งที่งานหลาย ๆ อย่างชาวมาเลเซียไม่ต้องการทำ และชาวมาเลเซียมักดูถูกแรงงานข้ามชาติ

ส่วนข้อมูลในโลกออนไลน์ตามหน้าหนังสือพิมพ์ออนไลน์ ที่มีการให้ความเห็นเกี่ยวกับแรงงานแสดงทัศนคติเชิงลบของชาวมาเลเซียที่มีต่อแรงงานในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความหวาดกลัวอาชญากรรมจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ความกลัวเรื่องแรงงานทำให้พื้นที่เมืองกัวลาลัมเปอร์เปลี่ยนแปลง ความกลัวแรงงานข้ามชาติทำให้ราคาอสังหาริมทรัพย์ตกลง และแรงงานข้ามชาติทำให้วัฒนธรรมอันดีของมาเลเซียต้องเสื่อมเสีย

ทัศนคติและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซียที่สะท้อนในโลกออนไลน์ยังสามารถพบได้ตามรายงานข่าวออนไลน์ของหนังสือพิมพ์ฉบับต่าง ๆ ซึ่งนิยมรายงานข่าวแรงงานข้ามชาติในประเทศ และทำให้เป็นประเด็นทางการเมือง ในช่วงครึ่งหลังทศวรรษ 1990 พื้นที่สื่อมักให้ภาพว่าแรงงานผิดกฎหมายเป็นที่มาของความเจ็บป่วยทางสังคม มีการสร้างความเป็น “Alien” หรือความเป็นอื่นให้กับแรงงานข้ามชาติ ด้วยการเลือกนำเสนอข่าวที่เน้นการสร้างภาพที่ลดทอนความเป็นมนุษย์ (dehumanization) และสร้างความเป็นมนุษย์ที่ไม่บรรลุนิติภาวะให้กับแรงงานข้ามชาติ (infantalization)

ระหว่างค.ศ. 2012 ถึง 2013 ที่มักให้ภาพแรงงานข้ามชาติว่าเป็น “ปัญหา” ต่อสังคมมาเลเซีย เช่น แรงงานข้ามชาติเป็นคู่แข่งของแรงงานท้องถิ่นในการหางานทำ และแรงงานข้ามชาติเป็นอันตรายต่อ “ความมั่นคงทางสังคม” รวมทั้งแรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ยิ่งไปกว่านั้นยังย่ำถึงความไร้ศีลธรรมของแรงงานข้ามชาติ ระหว่างปีค.ศ. 2016 ถึงต้น ค.ศ. 2018 หนังสือพิมพ์เริ่มลดการให้ความสำคัญกับการย่ำเรื่องแรงงานข้ามชาติมาแย่งงานชาวมาเลเซีย แต่ให้ความสำคัญกับข่าวการทำงานของรัฐบาลและความมีประสิทธิภาพในการควบคุมแรงงานด้านต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบสุขภาพรวมไปถึงระบบค่าธรรมเนียบแรงงานและการควบคุมจำนวนแรงงาน แต่สิ่งที่ยังคล้ายกับช่วงเวลาก่อนหน้านี้ คือ การเน้นย้ำปัญหาทางศีลธรรมของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้มีการลงข่าวเกี่ยวกับแรงงานทั้งจากความเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐในด้านต่าง ๆ หรือการตีพิมพ์การแสดงแนวคิดและการทำงานของนักการเมืองและข้าราชการมาเลเซียในด้านแรงงานข้ามชาติเกือบทุกวัน

ส่วนแรงงานข้ามชาติจากไทย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์นั้น จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานหนักและทัศนคติของชาวมาเลเซียรวมทั้งภาวะสังคมพหุลักษณะมาเลเซียที่ประกอบด้วยกลุ่มสามกลุ่มชาติพันธุ์หลักคือ มลายู จีน และอินเดียที่อยู่รวมกันแต่ไม่ข้องเกี่ยวกันอยู่ในที่ ส่งผลให้แรงงานทั้งหมดซึ่งมักทำงานเกือบทุกวันและมีวันหยุดน้อยหรือไม่มีเลยเลือกที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานจากประเทศเดียวกันมากกว่ากับชาวมาเลเซียหรือแม้แต่ระหว่างแรงงานข้ามกลุ่ม

แรงงานทั้งหมดที่ให้สัมภาษณ์แสดงความเห็นว่า ปัญหาที่พวกเขาประสบ คือ ประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย แม้กฎหมายหลายฉบับมีการระบุถึงสิทธิและสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ รวมถึงความผิดหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ตาม แต่สิ่งที่แรงงานจากประเทศอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นแรงงานดูแลและก่อสร้างทุกคนประสบ คือ การถูกยึดพาสปอร์ตโดยนายจ้าง แรงงานดูแลซึ่งทั้งหมดเป็นผู้หญิงประสบปัญหาไม่ได้รับการรองรับทางกฎหมายในฐานะที่เป็นแรงงาน (domestic worker) แต่เป็นผู้ช่วยในบ้าน (domestic helper) นอกจากนี้แรงงานดูแลทุกคนเผชิญปัญหากับการที่นายจ้างไม่ยอมให้หยุดพัก 1 วันในหนึ่งสัปดาห์โดยเฉพาะในช่วงปีแรก ๆ ของการทำงาน แรงงานหญิงที่ให้สัมภาษณ์จากอินโดนีเซีย 3 คนและจากฟิลิปปินส์ 5 คนเล่าว่าเธอทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดมาเป็นเวลาถึง 4 - 5 ปีจึงไม่สามารถทนได้อีกต่อไป จึงขออนายจ้างให้วันหยุดกับพวกเธอ เหตุผลที่พวกเธอไม่กล้าต่อรองก่อนหน้านี้เพราะเกรงว่าจะต้องเปลี่ยนนายจ้างที่พออยู่ด้วยกันได้และต้องเสียเงินค่าธรรมเนียมแรงงาน (levy) ค่าซื้อระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานทำให้พวกเธอเริ่มมีอำนาจในการต่อรอง เพราะนายจ้างเริ่มคุ้นเคยและต้องพึ่งพาพวกเธอในการช่วยดูแลครอบครัว แรงงานก่อสร้างพูดถึงการทำงานล่วงเวลาที่ต้องทำไม่มีวันพักแต่ได้เงินค่าล่วงเวลา สิ่งที่พวกเขากังวลมักเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยในสถานที่ทำงานที่นายจ้างละเลยส่วนแรงงานไทยที่ทำงานภาคบริการในร้านตัดผมก็ไม่ประสบปัญหาดังกล่าวเนื่องจากส่วนใหญ่มาทำงานกับเพื่อนหรือคนรู้จักจากบ้านเกิดเดียวกัน ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่แรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือมักกล่าวถึง คือ การอยู่ห่างไกลครอบครัวเนื่องจากไม่สามารถนำบุตรหรือครอบครัวมาอยู่ด้วยได้

ปัญหาเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานอีกประการหนึ่ง คือ แรงงานทั้งหมดเห็นว่าพวกเขาทำงานที่มาเลเซียมานานแต่ไม่สามารถสมัครเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันสังคมมาเลเซียได้ทั้งเรื่องการรักษาพยาบาล

และระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศมาเลเซีย (รัฐบาลนายกรัฐมนตรี ดร. มหาธีร์ซิงห์กลับเข้ามาทำงานอีกสมัยหลังการเลือกตั้งในเดือนพฤษภาคม 2018 ได้พยายามแก้ปัญหาดังกล่าว)

ปัญหาปฏิสัมพันธ์กับพลเมืองมาเลเซียหรือพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน แรงงานชาวไทยที่ทำงานในร้านอาหารต้มยำกุ้งรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากสังคมมาเลเซียมากและไม่รู้สึกแปลกแยกกับสังคมมาเลเซีย เนื่องจากพูดภาษามาเลเซียสำเนียงถิ่นและทั้งหมดนับถือศาสนาอิสลาม ภาษาหน้าตาและการแต่งกายทั้งหญิงชายคล้ายคลึงกับกลุ่มชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายูที่เป็นมุสลิม

สำหรับแรงงานดูแลจากอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นหญิงทั้งหมด พวกเธอรู้สึกที่ตนเองไม่มีสังคมนอกกลุ่มแรงงานที่มาจากประเทศเดียวกัน ทั้งที่แรงงานดูแลจากอินโดนีเซียนับถืออิสลามเช่นเดียวกับชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายูแต่ประสบการณ์ร่วมที่ทุกคนประสบ คือ เพื่อนบ้านของนายจ้างที่เธอพักอาศัยอยู่ด้วยกันมักไม่ทักทายตอบเวลาที่พวกเขาทักทายเมื่อพบกันในละแวกบ้าน ส่วนแรงงานไทยพูดถึงการอยู่ในกลุ่มของตนเช่นกันแต่บางคนมีคนรู้จักเป็นคนมาเลเซียแต่ไม่ได้ทำกิจกรรมอะไรด้วยกัน

แรงงานชาวอินโดนีเซียที่ให้สัมภาษณ์ กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่าแม้ว่าพวกเขาอยู่กับชาวมมาเลเซียอยู่ในโลกมลายูและพูดภาษาที่สื่อสารถึงกันได้ แต่มีความรู้สึกลึก ๆ ว่าได้รับการปฏิบัติจากชาวมมาเลเซียในลักษณะที่เป็นรองอยู่เสมอ เหตุผลที่พวกเขาอธิบายเกิดจากการที่ชาวมมาเลเซียมองว่า ประเทศอินโดนีเซียยากจนต้องพัฒนาและคนต้องการศึกษาจึงทำให้เกิดการดูถูก แรงงานจากอินโดนีเซียเชื่อว่าการที่ชาวมมาเลเซียคิดว่าแรงงานชาวอินโดนีเซียยากจนและต้องการศึกษาส่งผลให้อัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานดูแลจากประเทศอื่นโดยเฉพาะจากฟิลิปปินส์

ส่วนแรงงานดูแลจากฟิลิปปินส์ที่ให้สัมภาษณ์ยอมรับว่า ประสบปัญหาการดูถูกทั้งจากชาวมมาเลเซียและแรงงานข้ามชาติด้วยกันเอง ชาวมมาเลเซียซึ่งเป็นเพื่อนบ้านมักไม่นิยมทักทายหรือทำเป็นมองไม่เห็น ส่วนเจ้าของร้านค้าที่เป็นชาวมมาเลเซียมักพูดจาไม่สุภาพกับพวกเขา แรงงานหญิงจากฟิลิปปินส์กล่าวว่าพวกเขาถูกเพราะพวกเขาทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้าน และการถูกตำรวจเรียกตรวจเอกสารและข่มขู่ถือเป็นปัญหาที่พบเจอบ่อย

แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าชาวมมาเลเซียมองว่าแรงงานจากประเทศอื่นมาแย่งงานตนเองทั้งที่งานหลาย ๆ อย่างชาวมมาเลเซียไม่ต้องการทำ ปัจจัยการทำงานหนักและทัศนคติของชาวมมาเลเซียรวมทั้งภาวะสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียที่ประกอบด้วยกลุ่มสามกลุ่มชาติพันธุ์หลักคือ มลายู จีน และอินเดียที่อยู่รวมกันแต่ไม่ข้องเกี่ยวกันอยู่ในที่ ส่งผลให้แรงงานทั้งหมดซึ่งมักทำงานเกือบทุกวันและมีวันหยุดน้อยหรือไม่มีเลยเลือกที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานจากประเทศเดียวกันมากกว่ากับชาวมมาเลเซียหรือแม้แต่ระหว่างแรงงานข้ามกลุ่ม

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานไม่สามารถพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมคือปัญหาเรื่องภาษา เนื่องจากในมาเลเซียแม้จะมีการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ และประชาชนทั้งหมดพูดภาษาอังกฤษได้ แต่การพูดภาษาพื้นเมือง เช่น มลายูมีความสำคัญในการได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปซึ่งมีชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายูเป็นพลเมืองส่วนใหญ่ นอกจากแรงงานชาวอินโดนีเซียและแรงงานชาวไทยจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แรงงานกลุ่มอื่นบอกว่าปัญหาเรื่องการเรียนภาษามลายูเป็น

เรื่องใหญ่ แต่ในทางกลับกันแรงงานจากอินโดนีเซียและไทยบอกว่าปัญหาเรื่องภาษาอังกฤษและจีนเป็นปัญหาใหญ่

แรงงานทั้งหมดได้แก้ปัญหาการอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียด้วยการใช้โลกออนไลน์ คือ Facebook มาสร้างกลุ่มให้ความช่วยเหลือกัน เช่น กลุ่มทahananัง Tahananang ของแรงงานจากฟิลิปปินส์ กลุ่ม Serantau Malaysia ของแรงงานอินโดนีเซีย และกลุ่มต้มยำกุ้งของแรงงานไทย โดยการใช้เฟสบุ๊กของแรงงาน ไม่พบว่าแรงงานแสดงความไม่พอใจพลเมืองมาเลเซียอย่างรุนแรงและเปิดเผยเหมือนกับพลเมืองมาเลเซีย แต่มีการใช้เฟสบุ๊กในการสื่อสารข่าวและกฎหมายด้านแรงงาน การให้ความแรงงานด้วยกันกรณีถูกทำร้าย หรือบาดเจ็บจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการใช้เฟสบุ๊กในการหางาน และการขายของเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือให้กำลังใจกัน โลกออนไลน์ของแรงงานข้ามชาติเป็นโลกที่ตัดขาดออกจากสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียอย่างสิ้นเชิง และที่น่าสนใจ คือ โลกออนไลน์แบ่งออกตามกลุ่มเชื้อชาติและประเทศ เนื่องจากการใช้ภาษาที่เป็นภาษาแม่

บทที่ 3

ประเทศสิงคโปร์

3.1 บทนำ

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมและมีการย้ายถิ่นข้ามชาติตั้งแต่ช่วง 1800 เป็นต้นมา มีชาวจีนจำนวนมากได้อพยพจากทางใต้ของจีนเข้ามาในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยชาวจีนที่มานี้ ได้ชื่อว่าซินแยะ (Sinkheh) ในภาษาฮกเกี้ยนและว่าผู้มาใหม่ (newcomer) พบว่าช่วงระหว่าง ค.ศ. 1824 – 1834 มีจำนวนชาวจีนที่อพยพมาทำงานสิงคโปร์เพิ่มขึ้นถึง 7,000 คน และเพิ่มมากขึ้นถึง 14,500 คนในปี 1864 โดยแรงงานชาวจีนดังกล่าวนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหางานทำเพื่อส่งกลับครอบครัวที่ประเทศจีน โดยงานที่ทำจะเป็นการทำงานตามท่าเรือ เป็นกรรมกรขนส่งสินค้า เป็นกสิกรและการทำงานในไร่ การเดินทางจากจีนมาสู่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการเดินทางทางเรือ และเมื่อถึงสิงคโปร์ จะมีนายหน้าที่จัดหาแรงงานเข้ามาติดต่อยาสน์สัญญาการว่าจ้างงาน เพื่อส่งพวกเขาไปทำงานเพาะปลูกในไร่ ในเมือง ทั้งบนคาบสมุทรมลายู สุมาตรา บอร์เนียว และกลุ่มเกาะริเอา-ลิงกา สิงคโปร์จึงเป็นแหล่งของการแลกเปลี่ยนแรงงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และพ่อค้าสิงคโปร์เป็นผู้นำในภูมิภาคนี้ เรียกได้ว่าสิงคโปร์คือเมืองแห่งกสิกรรมทั้งชาวจีนและอินเดียในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18 (Trocki 2005) โดยรัฐบาลอังกฤษในสมัยนั้นได้ตระหนักถึงการเพิ่มจำนวนของแรงงานที่อพยพเข้ามา จึงมีการตั้งหน่วยงานดูแลชาวจีน (Protector of Chinese) ขึ้นเป็นการเฉพาะ ใน ค.ศ.1875 เพื่อทำหน้าที่ดูแลชุมชนชาวจีนต่างถิ่นเหล่านี้

แรงงานชาวจีนดังกล่าวได้รับการว่าจ้างด้วยการทำสัญญาจ้างโดยระบุช่วงเวลาการทำงานตามกฎหมายคือ 300 วัน ค่าสัญญาที่นายหน้าได้ให้กับแรงงานคือแรงงานจะได้รับค่าจ้างสูง ทำงานในบรรยากาศดีและมีเงินให้สู้อย่างไม่จำกัด (Powell, 1921) ซึ่งในที่สุดสัญญาจ้างดังกล่าวก็ย้อนกลับมาเป็นข้อผูกมัดตัวแรงงานเอง เพราะถึงแม้จะได้รับค่าจ้างสูงและได้รับค่าแรงล่วงหน้าจริง แต่แรงงานก็ใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยไปกับการบริโภคฝิ่นและการพนัน ก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินในเวลาต่อมา และด้วยสัญญาจ้างที่มีระยะเวลา 300 วันหรือเกือบหนึ่งปี ทำให้แรงงานไม่สามารถหาเงินจากทางอื่นมาชดเชยนายจ้างได้ ทางเลือกสองทางที่มีคือต้องยอมถูกส่งกลับบ้านเกิดหรือต่อสัญญากับนายจ้างเดิมต่อไป (Manley, 2012) ทำให้แรงงานดังกล่าวได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของประชากรสิงคโปร์ในเวลาต่อมา

การแยกตัวของสิงคโปร์จากมาเลเซียในปี 1965 ทำให้สิงคโปร์กลายเป็นประเทศที่มีอธิปไตยโดยสมบูรณ์ การตั้งประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์จึงเป็นการเปิดหน้าประวัติศาสตร์ใหม่ของการสร้างชาติของสิงคโปร์ที่กล่าวได้ว่าเป็นผลงานของรัฐบาลพรรคกิจประชาชนที่บริหารประเทศยาวนานตั้งแต่ ค.ศ.1959 ภายใต้การนำของลี กวน ยิว

ในบทความ Getting Alone ลี กวน ยิว ได้กล่าวถึงสิงคโปร์ไว้ว่า “สิงคโปร์เป็นประเทศที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นสถานีการค้า (trading post) ของอังกฤษที่พัฒนาสู่การเป็นจุดเชื่อมต่อในอาณาจักรการค้าทางทะเล เป็นเกาะที่ปราศจากแผ่นดินตอนใน เปรียบเสมือนหัวใจที่ปราศจากร่างกาย” (Lee, 2000) สิ่งแรก ๆ ที่รัฐบาลพรรคกิจประชาชนทำภายหลังจากการได้รับเลือกเป็นรัฐบาลจากการเลือกตั้ง คือสร้างความ

ตระหนักต่ออนาคตของประเทศถึงการได้รับเอกราชของสิงคโปร์ สร้างกองทัพ และสร้างเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ ด้วยวิธีการและโครงการใหม่ซึ่งไม่มีประเทศใดในโลกดำเนินนโยบายแบบนี้มาก่อน นอกเหนือจากนั้น สิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างประเทศคือการสร้างประชาชน ซึ่งประกอบด้วยผู้คนหลายเชื้อชาติและมีความเป็นพหุวัฒนธรรม นโยบายที่น่าสนใจได้แก่ นโยบายการเคหะแห่งชาติสิงคโปร์: การสร้างชุมชนใหม่ของชาวสิงคโปร์ ซึ่งเป็นนโยบายที่พรรคได้สัญญาไว้กับประชาชนตามที่ได้บอกว่าหากพรรคได้เสียงข้างมากจะจัดหาที่อยู่อาศัยราคาถูกลงให้แก่ประชาชน

เมื่อพรรคได้รับการเลือกตั้งและเป็นการรักษาสัญญาที่ได้ให้ไว้ พรรคกิจประชาชนได้ดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกาการเคหะแห่งชาติ (Housing and Development Ordinance) ใน ค.ศ.1959 เพื่อเตรียมการตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเคหะแห่งชาติ (Housing and Development Board) ในปีต่อมา ซึ่งเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงกฎหมายและการพัฒนาแห่งชาติ (Ministry of Law and National Development) ซึ่งต่อมาคือกระทรวงการพัฒนาแห่งชาติ (Ministry of National Development)

การสร้างที่อยู่อาศัยห้องชุดในอาคารสูงนี้ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในวิถีของประชาชนมาก จากที่เคยเช่าห้องอยู่ มาสู่การมีห้องชุดเป็นของตนเอง ก่อให้เกิดความรู้สึกครอบครอง เป็นเจ้าของ และหวงแหน มีการเปลี่ยนความผูกพันที่มีในกลุ่มของตนแบบเดิมที่สัมพันธ์กันในกลุ่มเชื้อชาติที่ดำเนินไปจากการอาศัยอยู่ในบริเวณชุมชนเดียวกันมาสู่ความผูกพันที่ไม่แยกกลุ่ม เชื้อชาติ ส่งผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของรัฐบาลที่ต้องการให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ (Unity) นโยบายการเคหะแห่งชาติจึงไม่เพียงแต่แก้ไขปัญหาระยะที่อยู่อาศัยเท่านั้น แต่ยังสร้างความรู้สึกร่วมในความเป็นชาวสิงคโปร์ที่มีสิทธิเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติหลังไหลเข้ามาประกอบอาชีพ เช่น เข้ามาเป็นแรงงานก่อสร้าง จากนโยบายดังกล่าวนี้ด้วย

พรรคกิจประชาชนได้รับคะแนนนิยมจากประชาชนจากหลายนโยบาย นโยบายที่เป็นรูปธรรมและเกิดผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในประเทศสิงคโปร์คือการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเพื่อสนองนโยบายสร้างสิงคโปร์ ตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติหลายมาตรา เช่น The Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91), Immigration Act (Chapter 133), Employment Agencies Act, Employment of Foreign Workers (Levy Order), Employment of Foreign Workers (Fees) Regulation, Work Permit (Exemption) (consolidation) notification, Employment of Foreign Workers (security measures at workplace) notification.

3.2 สังคมพหุวัฒนธรรมสิงคโปร์: ที่มาและความสัมพันธ์เชิงอำนาจชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ

3.2.1 ที่มาทางภูมิศาสตร์ของสังคมพหุวัฒนธรรมของสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่เน้นนโยบายทางด้านพหุวัฒนธรรมซึ่งได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยน

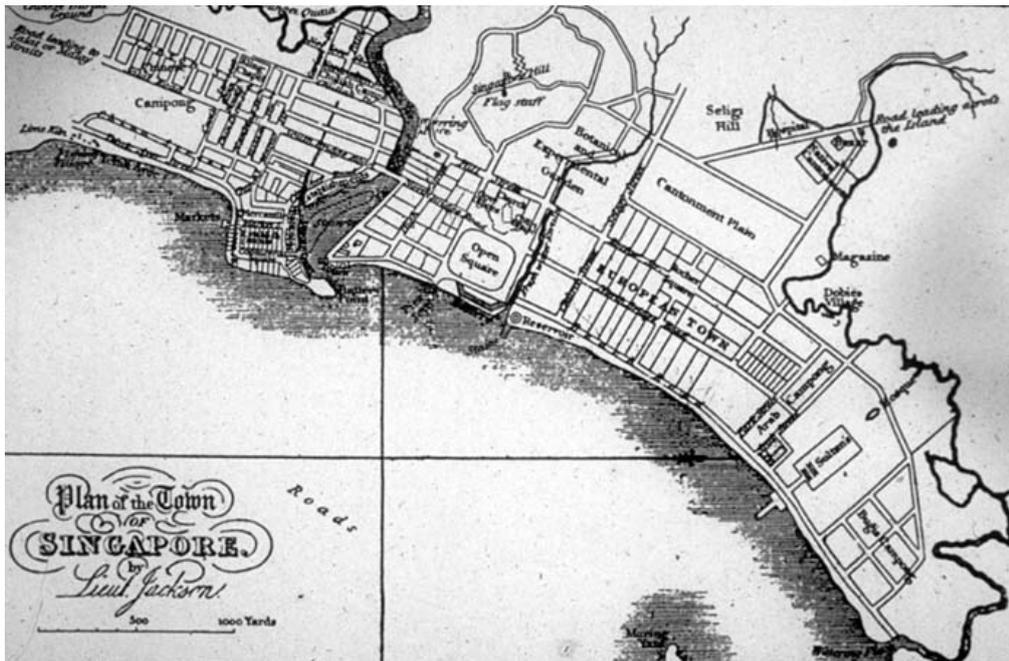
ผ่านเชิงอำนาจการปกครองโดยมีการปกครองภายใต้รัฐบาลที่แตกต่างกัน โดยเริ่มตั้งแต่สมัยที่ประเทศอังกฤษได้เข้ามาปกครองในช่วงอาณานิคม (Noor and Leong, 2014) นับตั้งแต่สมัยที่เซอร์ สแตมฟอร์ด รัฟเฟิลส์ ซึ่งเป็นตัวแทนของบริษัทบริติช อีส อินเดีย ได้เข้ามาตั้งสิงคโปร์และตั้งสิงคโปร์ให้เป็นท่าเรือการค้า เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของอังกฤษในเส้นทางการค้าไปสู่จีนและหมู่เกาะอินเดียตะวันออกในปี 1819 ซึ่งในขณะนั้นประชากรของสิงคโปร์มีเพียงแต่ประชากรเชื้อสายมาเลย์และจีนประมาณร้อยละกว่าคนเท่านั้น โดยอยู่ภายใต้การปกครองของสุลต่านรัฐยะโฮร์และเตเมงกอง (โครงการวิจัย กฎหมายของประเทศสิงคโปร์และข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคงของประเทศสิงคโปร์: 2015)

การปกครองสิงคโปร์เริ่มมีความหลากหลายและเริ่มมีประชากรจากที่อื่นเข้ามาภายหลังจากที่สุลต่านได้ยกอำนาจการปกครองเหนือเกาะสิงคโปร์ให้แก่บริษัท British East India ซึ่งตั้งสิงคโปร์เป็นเมืองหลวงของเขต Straits Settlement โดยมีประชากรเชื้อสายจีนจากมะละกา ปีนัง รวมทั้งมีชาวมมาเลย์และอินเดียตามมาเป็นแรงงานจากความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น (The Nations Online Project: History of Singapore) อย่างไรก็ตาม Straits Settlement ได้ถูกยกเลิกไปในปี 1946 ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งสิงคโปร์ถูกเปลี่ยนผ่านการยึดครองจากญี่ปุ่นเป็นอังกฤษอีกครั้ง

ความเป็นพหุลักษณะของสิงคโปร์ด้านการเมืองการปกครองยังมีอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 1963 สิงคโปร์ร่วมกับซาราวัก บอร์เนียวเหนือ และรัฐอื่น ๆ ภายใต้อาณัติรัฐมาลายาเพื่อจัดตั้งสหพันธรัฐมาเลเซีย แต่ก็ได้แยกตัวออกมาตั้งเป็นสาธารณรัฐอิสระในวันที่ 9 สิงหาคม 1965

จากประวัติศาสตร์การเป็นอาณานิคมและศูนย์กลางการค้าที่สำคัญในภูมิภาค ทำให้สิงคโปร์ประกอบด้วยประชากรจากหลายเชื้อชาติ ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ยังคงเป็นประชากรเชื้อสายจีน (70%) และรองลงมาคือประชากรเชื้อสายมาเลย์ (15%) และประชากรเชื้อสายอินเดีย (10%) และอื่น ๆ ตามลำดับ (<https://mustsharenews.com/singapore-ethnic-demographic/>) สัดส่วนประชากรจากหลายเชื้อชาตินี้สืบเนื่องเป็นสัดส่วนคงที่ตั้งแต่ภายหลังจากการแยกตัวเป็นอิสระจากมาเลเซียในปี 1965 และเป็นแนวนโยบายที่ให้ความสำคัญทางด้านพหุวัฒนธรรมที่ทำให้รัฐบาลพรรคกิจประชา หรือ People's Party Action (PAP) ซึ่งปกครองสิงคโปร์มาตั้งแต่มีการแยกตัวเป็นอิสระ ได้ดำเนินนโยบายเกี่ยวกับเชื้อชาติที่ครอบคลุมเชื้อชาติจีน อินเดีย มาเลย์และเชื้อชาติอื่น ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันระหว่างคนต่างเชื้อชาติเป็นสำคัญ จากการที่รัฐบาลของสิงคโปร์ประกาศใช้นโยบายหลายประการที่ตั้งอยู่บนหลักการความหลากหลายทางเชื้อชาติ (Multiracial Principle) โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องที่มุ่งส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมระหว่างคนต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นนโยบายสำคัญในการสร้างประเทศที่มีประชากรหลากหลายเชื้อชาติและมีความเกี่ยวข้องกับต่างชาติโดยตรง โดยนโยบายดังกล่าวนี้ยังสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบันโดยสะท้อนจากบทสัมภาษณ์ของพลเมืองซึ่งจะได้กล่าวต่อไป นโยบายที่ว่ามีดังนี้

3.2.1.1 นโยบายพหุวัฒนธรรม CMIO (Chinese, Malay, Indian and Others) เป็นนโยบายหลักที่นายกรัฐมนตรีโก๊ะ จ๊ก ตง จากพรรค PAP ดำเนินสืบเนื่องต่อมาจากนโยบายสมัยที่อังกฤษปกครองในช่วงอาณานิคม โดยในช่วงอาณานิคมนั้น เซอร์ สแตมฟอร์ด รัฟเฟิลส์ ได้นำ Urban Grid หรือการวางผังเมืองในลักษณะที่เป็นตาราง โดยกำหนดให้ฝั่งซ้ายของแม่น้ำสิงคโปร์เป็นเขตการค้า ประกอบด้วยพื้นที่ของหน่วยงานราชการในการบริหารบ้านเมือง และบริเวณที่พักอาศัยของชาวตะวันตก โดยได้รับการขนานนามว่า “เมืองของชาวยุโรป” พื้นที่ทางเหนือขึ้นไปจากเมืองยุโรปเป็นบริเวณที่เรียกว่า “อาหรับกัมปุง” และที่ตั้งของ ราชวังของสุลต่าน ฮุสเซน (Sultan Hussain Majmud Shah) และมัสยิดคนมุสลิม ส่วนทางขวาของแม่น้ำเป็นชุมชนคนจีนและอินเดียมุสลิม (ชีวสิทธิ์, 2014) นโยบายดังกล่าวนี้เป็นหนึ่งในแผนพัฒนาชาติของสิงคโปร์ (Lei, 1995) นโยบายพหุวัฒนธรรมดังกล่าวทางกายภาพเห็นได้จากการจัดแบ่งการใช้พื้นที่ในประเทศสิงคโปร์ตามเชื้อชาติและการประกอบอาชีพตามการแบ่งพื้นที่เดิมเป็นสำคัญ ยกตัวอย่างเช่นในชาวจีนจะได้พื้นที่ทำการค้าติดกับแม่น้ำสิงคโปร์ ชาวอาหรับ จะได้พื้นที่ใกล้กับพื้นที่ประกอบศาสนา ชาวมลายูจะได้พื้นที่ใกล้กับชายฝั่งเพื่อประกอบอาชีพประมงในขณะที่พื้นที่ราชการจะจัดสรรให้กับชาวยุโรป (Hodder, 1953)



ภาพที่ 3.1 Plan of Singapore, by Lieut. P. Jackson, 1822 Fig. 16 Singapore Streetscape, by J. T. Thomson, 1846

นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมพหุวัฒนธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนเรียนภาษาผ่านนโยบายทางการศึกษา หรือที่เรียกว่า Bilingual Education Policy (BEP) โดยนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาลภายหลังจากการแยกตัวจากมาเลเซียยังให้ความสำคัญต่อบริบททวิภาษา โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนที่ศึกษาผ่านระบบการศึกษาในสิงคโปร์จะต้องมีความรู้และความเข้าใจภาษา 2 ภาษาเป็นอย่างน้อย นโยบายนี้เริ่ม

นำมาใช้ในปีพ.ศ. 2503 (ค.ศ. 1960) ซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้มีจุดประสงค์หลักคือเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้สิงคโปร์มีทรัพยากรบุคคลที่สามารถพูดได้หลายภาษา ช่วยในเรื่องการรวมชาติ ภาษาแรกเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งนับเป็นภาษาหลักในการเรียนการสอน เพื่อใช้เป็นภาษากลางระหว่างประชากรต่างเชื้อชาติ และอีกภาษาหนึ่งจะเป็นภาษาแม่ (Mother Tongue) อันได้แก่ จีนกลาง มาเลย์ และทมิฬ

รัฐบาลสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าประชาชนเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ความสำคัญของนโยบายทวิภาษานี้ส่งผลให้คนสิงคโปร์มีความตระหนักถึงวัฒนธรรมที่แตกต่าง สร้างความเท่าเทียมและเคารพซึ่งกันและกันผ่านการเรียนการสอนทางด้านภาษา นอกจากนี้ นโยบาย BEP ยังมีวัตถุประสงค์ระยะยาวคือเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในสังคมและอนุรักษ์วัฒนธรรมของแต่ละเชื้อชาติผ่านการใช้ภาษา

3.2.1.2 นโยบาย Ethnic Integration Policy (EIP)

นโยบาย Ethnic Integration Policy (EIP) ถูกประกาศใช้ในสิงคโปร์ในปี 1989 เพื่อกระตุ้นให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างคนต่างเชื้อชาติในชุมชนอาคารที่พักอาศัยของรัฐที่บริหารจัดการโดย Housing Development Board (HDB) ด้วยความที่ประเทศสิงคโปร์มีข้อจำกัดทางด้านพื้นที่ ทำให้รัฐบาลสิงคโปร์มีความจำเป็นต้องสร้างอาคารสูงให้ประชาชนได้มีที่พักอาศัย ซึ่งเป็นสิ่งที่รัฐบาลได้ให้คำสัญญาไว้ต่อประชาชนว่าหากได้รับการเลือกตั้งจะจัดสรรและสร้างที่พักอาศัยให้แก่ประชาชนชาวสิงคโปร์ โดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นผู้มีรายได้น้อย ชุมชนอาคารดังกล่าวเป็นที่รู้จักทั่วไปในสิงคโปร์ว่าชุมชน HDB โดยมีลักษณะครบวงจร คือ ประกอบด้วยอาคารที่พักอาศัยหลายตึก มีร้านสะดวกซื้อ ร้านทำผม ย่านการค้า โรงเรียน คลินิก สถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อน โดยลักษณะเฉพาะของ HDB จะมีการกำหนดสัดส่วนผู้อยู่อาศัยแต่ละเชื้อชาติให้เหมาะสม โดยระบุไว้ว่าในหนึ่งอาคารที่พักอาศัยจะต้องมีชาวจีนอาศัยอยู่ไม่เกินร้อยละ 87 และไม่เกินร้อยละ 84 ในหนึ่งชุมชน มีชาวมลายูได้ไม่เกินร้อยละ 25 ในหนึ่งอาคาร และไม่เกินร้อยละ 22 ในหนึ่งชุมชน และมีชาวอินเดียและชนกลุ่มอื่นได้ไม่เกินร้อยละ 13 ในหนึ่งอาคารและไม่เกินร้อยละ 10 ในหนึ่งชุมชน

การมาอยู่ร่วมกันหลากหลายเชื้อชาตินี้ ในบางครั้งอาจเกิดความกระทบกระทั่งกันบ้างด้วยเงื่อนไขความแตกต่างทางวัฒนธรรมอันจะกล่าวต่อไป สิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลต่อมาจากนโยบาย EIP นี้ก็คือการขายหรือปล่อยเช่าอาคาร HDB เป็นไปได้ยาก เนื่องจากเจ้าของห้องชุดต้องคำนึงถึงสัดส่วนเชื้อชาติของผู้ที่เข้ามาอาศัย ดังนั้น จึงเป็นการบังคับกลาย ๆ ให้เจ้าของห้องชุดต้องขายหรือปล่อยเช่าห้องให้แก่คนที่มีเชื้อชาติเดียวกันเพื่อรักษาสัดส่วนเชื้อชาติในอาคารและชุมชนตามนโยบาย EIP

3.2.1.3 นโยบาย National Education (NE)

นโยบาย National Education (NE) ได้ถูกนำมาใช้โดยกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education) ในปี 1997 ตามความต้องการของรัฐบาลที่พยายามใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุน

ให้เกิดความเป็นชาติเดียวกันในสังคมพหุวัฒนธรรมเช่นสิงคโปร์ ซึ่งนโยบายดังกล่าวยึดหลักการสำคัญที่เรียกว่า NE Message 6 ประการ อันได้แก่ 1) สิงคโปร์เป็นบ้านเกิดของเรา และนี่คือที่ที่เราสมควรอยู่ 2) เราต้องรักษาความปรองดองทางเชื้อชาติและศาสนา 3) เราต้องคงไว้ซึ่งระบบที่สนับสนุนให้ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลและการไม่ทุจริต 4) เราต้องพึ่งพาตนเองได้ 5) เราต้องปกป้องสิงคโปร์ด้วยตัวเราเอง 6) เราเชื่อมั่นในอนาคตของเรา

อย่างไรก็ดี ผลจากการดำเนินนโยบาย NE ดังกล่าว ทำให้พลเมืองของสิงคโปร์มีทัศนคติต่อแรงงานต่างชาติที่แตกต่างกันไป เช่น การเน้นความสามัคคีในชาติและความสำเร็จในสังคมโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านเชื้อชาติและศาสนา ทำให้สังคมสิงคโปร์เองก็เปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติที่ศักยภาพสามารถเข้ามาแข่งขันและมีโอกาสในการทำงานทัดเทียมกับพลเมืองสิงคโปร์เอง

หรือแม้แต่บทเรียนหรือหนังสือเรียน หนังสือเรียนหลายเล่มได้นำเสนอภาพคนแต่ละชาติซึ่งอาจนำไปสู่ภาพพจน์และทัศนคติแบบเหมารวม (Stereotype) เช่น คนเชื้อชาติมาเลย์มักถูกวาดให้เป็นชนชั้นแรงงาน เด็กที่มีลักษณะเหมือนคนอินเดียจะเป็นตัวละครที่เกเร ในขณะที่เด็กที่ตั้งใจเรียนมักถูกวาดออกมาเหมือนเด็กเชื้อสายจีน (Barr, 2006)

3.3. แรงงานข้ามชาติ และชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์

3.3.1 แรงงานข้ามชาติ

ประวัติศาสตร์การเป็นอาณานิคมและการเป็นศูนย์กลางการค้าในภูมิภาค ทำให้สิงคโปร์เต็มไปด้วยความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมทั้งจีน มาเลย์ อินเดีย และตะวันตก ประกอบกับการเป็นประเทศใหม่ที่เพิ่งก่อตั้งได้เพียง 50 กว่าปี รัฐบาลจึงเน้นการสร้างและพัฒนาประเทศมากกว่าการสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่เป็นเอกลักษณ์ (โครงการข้อมูลกฎหมายอาเซียนระยะต่อเนื่อง: 2015) จะเห็นได้จากการที่ภายหลังการประกาศอิสรภาพ พรรคพีเอพี (People's Action Party) ซึ่งมีหลักการสำคัญคือการปฏิบัติต่อประชากรในประเทศอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติและศาสนา ได้ชนะการเลือกตั้ง ค.ศ. 1959 ได้ทุ่มงบประมาณสร้างแหล่งชุมชนแออัดขั้นในและสร้างอาคารสูงเพื่อบริการรับคนหมู่มาก โดยเมื่อ ค.ศ. 1965 มีประชากรเพียงร้อยละ 23 ที่อยู่อาศัยบนอาคารสูง และขยับเป็นร้อยละ 87 เมื่อ ค.ศ. 1997 โครงการการเคหะของรัฐได้ขยายตัวในพื้นที่ 2 แห่งสำคัญ ได้แก่ ทางตะวันตกใกล้กับเขตอุตสาหกรรมจูรง (Jurong) และทางตะวันออก ใกล้ท่าอากาศยานชางฮี นโยบายสนับสนุนให้พลเมืองเป็นเจ้าของห้องชุด ขนาดเล็กหรือเรียกได้ว่าเป็น “ประชาธิปไตยหมู่แต่ทุกคนเป็นผู้ครอบครอง สินทรัพย์” นโยบายดังกล่าวพยายามผลักดันให้ปัจเจกบุคคลสำนึกถึงพันธะที่มี ต่อเพื่อนบ้าน สังคม และประเทศพร้อมกันไป

การเคหะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคม โดยในแต่ละเขต มีศูนย์กลางของชุมชนและยังมีการกำหนดตัวแทนจากพื้นที่ในการบริหาร อย่างไรก็ตามแนวคิดเชื้อชาติยังมีส่วนสำคัญในการจัดการพลเมืองในทางหนึ่งรัฐพยายามส่งเสริมพหุวัฒนธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนภาษาต่าง ๆ การเฉลิมฉลองวันสำคัญ

ของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ แต่การผสมผสานทาง วัฒนธรรมกลับเกิดขึ้นจากการจัดแบ่งกลุ่มคนด้วยเชื้อชาติ จีน-มาเลย์-อินเดีย-อื่น ๆ (Chinese-Malay-Indian and Others) หรือ CMIO ด้วยกระบวนการ จัดการ ของรัฐ วัฒนธรรมถูกผสมกันจึงมิได้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อย่างไรก็ตามกระบวนการจัดการมรดกทางวัฒนธรรมกับ ชุมชนในยุคหลังอาณานิคมยังคงเน้นการส่งเสริมความรู้ทางประวัติศาสตร์พร้อมกับปฏิบัติการทางสังคมใน ชีวิตประจำวัน รวมถึงการเปิดพื้นที่ให้ความเชื่อและการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ได้แสดงออกในพื้นที่ต่าง ๆ กระทรวงวัฒนธรรมได้ส่งเสริมการเรียนรู้ความเป็น ย่านภูมิทัศน์วัฒนธรรมและผู้คน

รัฐบาลสิงคโปร์พยายามจัดการกับข้อจำกัดทางทรัพยากรมาตลอด ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้จากประเด็นเรื่องแรงงานเพื่อการพัฒนา หรือประเด็นการรับมือด้านความ หลากหลายเชิงวัฒนธรรม โดยนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องกับสังคมและวัฒนธรรมคือ การทำให้คนต่างเชื้อชาติ อยู่ร่วมกันได้ในสังคมพหุลักษณะของสิงคโปร์

จากที่ได้เกริ่นมาข้างต้นเกี่ยวกับนโยบาย Urban Grid ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการแบ่งแยก และปกครอง (divide-and-rule policy) โดยการแบ่งชุมชนตามความสามารถทางเศรษฐกิจที่ประเทศ อาณานิคมอย่างอังกฤษเห็นว่าสมควรสำหรับแต่ละเชื้อชาติ (Hassen: 2013, 5) ยกตัวอย่างเช่น ชาวจีนจะ เป็นกลุ่มที่ทำการค้ากับอังกฤษเนื่องจากความสามารถทางภาษาอังกฤษและมีความเชี่ยวชาญด้านการค้า ขาย ในขณะที่ชาวมาเลย์ส่วนใหญ่จะรับราชการช่วยอังกฤษบริหารปกครอง และชาวอินเดียมักจะเป็น แรงงานหรือทหารที่อังกฤษนำเข้ามาจากอาณานิคมอินเดีย เป็นต้น

3.3.2 ความรุนแรงอันเกิดจากการเมืองของความหลากหลายในสังคมพหุลักษณะของสิงคโปร์ ชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์

ความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากการเมืองของความหลากหลายในสังคมพหุลักษณะสิงคโปร์ครั้งใหญ่เกิดขึ้น ในช่วงปีพ.ศ. 2555 โดยเกิดจากการที่แรงงานชาวจีนที่ทำงานเป็นคนขับรถโดยสารในประเทศสิงคโปร์ได้ก่อ การประท้วงต่อนโยบายแรงงานอพยพของประเทศสิงคโปร์อันเนื่องมาจากการได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยแรงงานชาวจีนได้รับค่าจ้างเพียงแค่ 1,075 สิงคโปร์ดอลลาร์ต่อเดือนในขณะที่แรงงานชาวมาเลเซีย ได้รับค่าจ้าง 1,400 สิงคโปร์ดอลลาร์ต่อเดือน การประท้วงต่อต้านเริ่มด้วยการสไตรค์นัดหยุดงานไม่หวังผล ตามตารางปกติ การประท้วงครั้งนี้เป็นการประท้วงทางด้านแรงงานครั้งใหญ่เนื่องจากมีแรงงานชาวจีน กว่า 170 คนรวมตัวกันและกว่า 80 คนหยุดทำงานในวันต่อมา แม้ว่าเสรีภาพในการชุมนุมและการรวมกลุ่ม จะได้รับการยืนยันไว้ในมาตรา 14 ของรัฐธรรมนูญ (Freedom of speech, assembly and association) แต่มาตราดังกล่าวระบุต่อท้ายว่า เสรีภาพดังกล่าวสามารถถูกจำกัดได้ ในกรณีที่การกระทำ ดังกล่าวเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของส่วนรวม ซึ่งสำหรับ ประเทศที่เป็นเกาะขนาดเล็กที่มีพื้นที่จำกัดอย่างสิงคโปร์แล้ว การนัดประท้วงหรือการนัดหยุดงานในบริเวณ หนึ่งสามารถกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของทั้งประเทศได้ ซึ่งการนัดหยุดงานในครั้งดังกล่าว ก่อให้เกิด ความโกลาหลในการเดินทางและสร้างความไม่พอใจให้กับคนสิงคโปร์เป็นอย่างมาก ถึงกับให้ชื่อเหตุการณ์นี้ ว่า “การนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย” (Illegal Strike) เนื่องจากส่งผลกระทบต่อบริการสาธารณะ (โครงการ ข้อมูลกฎหมายอาเซียนระยะต่อเนื่อง: 2015)

กระแสความเกลียดกลัวชาวต่างชาติได้ถูกเร่งเร้าขึ้นจนถึงขั้นที่ว่ามีคนสิงคโปร์ได้โพสต์ข้อความผ่านทางหนังสือพิมพ์รายวันของสิงคโปร์ว่า “ที่นี่สิงคโปร์ไม่ใช่เมืองจีน หากพวกคุณทำตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ไม่ได้ก็กลับไปประท้วงที่บ้านของคุณ” หรือแม้แต่ข้อความที่ว่า “คนขับรถชาวจีนไม่ควรที่จะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเทียบเท่ากับคนขับรถชาวมาเลย์ คนสิงคโปร์ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าคนขับรถชาวมาเลย์ขับรถปลอดภัยกว่า” ยิ่งไปกว่านั้น ชาวสิงคโปร์บางคนถึงกับกล่าวประณามการกระทำดังกล่าวและสนับสนุนให้มีการลงโทษแรงงานชาวจีนที่ก่อการประท้วง โดยให้ได้รับการลงโทษจากศาล จ่ายค่าปรับส่งกลับประเทศและห้ามไม่ให้กลับมาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์อีกต่อไป (<https://www.theguardian.com/world/2012/nov/28/chinese-bus-drivers-strike-singapore>) ความโกรธแค้นอันนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากแนวความคิดต่อแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์กว่าแสนคนจากจีน อินโดนีเซีย และบังกลาเทศที่ว่าแรงงานดังกล่าวได้มาแย่งงาน ทำให้ค่าที่พักอาศัยสูงขึ้นและแย่งพื้นที่โดยสารในรถโดยสารประจำทาง

แต่การจลาจลครั้งสำคัญที่สุดในประวัติศาสตร์สิงคโปร์ภายหลังจากการประท้วงของแรงงานชาวจีนเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2556 (<https://www.todayonline.com/singapore/riot-breaks-out-little-india>) โดยแรงงานข้ามชาติชาวเอเชียใต้กว่า 400 คนก่อการจลาจลในเขตลิตเติลอินเดีย มีผู้บาดเจ็บทั้งสิ้น 18 คน รวมทั้งตำรวจและเจ้าหน้าที่ฝ่ายเรือนกว่าสิบนายได้รับบาดเจ็บจากการจลาจลครั้งนี้ สาเหตุของการจลาจลเริ่มมาจากรถบัสโดยสารส่วนบุคคลได้พุ่งเข้าชนแรงงานก่อสร้างชาวอินเดียเสียชีวิต ซึ่งเป็นเหตุให้คนโดยรอบบริเวณนั้นเกิดความโกรธแค้นและรุมทำลายรถบัสคันกล่าว และต่อเนื่องไปถึงขั้นจุดไฟเผาและทำลายรถที่อยู่บริเวณนั้น ตำรวจได้รับกุมชาวเอเชียใต้ 27 คนในข้อหาก่อการจลาจล โดยตามกฎหมายผู้ก่อการจลาจลต้องโทษจำคุกสูงสุด 7 ปีและถูกเขียน หรือหากใครมีอาวุธอาจได้รับโทษจำคุกถึง 10 ปี และถูกเขียน (<https://www.thairath.co.th/content/388235>) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติจะออกแถลงการณ์ประณามการกระทำดังกล่าวว่าไม่ใช่วิถีทางของสิงคโปร์ แต่ในขณะเดียวกันก็ยังยอมรับว่าสิงคโปร์ในภาคก่อสร้างยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก โดยเฉพาะแรงงานจากอินเดียและบังกลาเทศ และถึงแม้ว่าจะมีชาวสิงคโปร์โกรธแค้นการกระทำดังกล่าวนี้รวมถึงมีการโพสต์ข้อความผ่านทางออนไลน์ รัฐบาลก็ยังขอทุกคนอยู่ในความสงบ การจลาจลครั้งดังกล่าวส่งผลให้เกิดการแก้และปรับเปลี่ยนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและการอยู่อาศัยในย่านลิตเติลอินเดียในเวลาต่อมา

3.4 การเติบโตของเศรษฐกิจสิงคโปร์ กับแรงงานข้ามชาติ

การเติบโตและพัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์อยู่ภายใต้การดำเนินงานของพรรคกิจประชาชน (The People's Action Party – PAP) ซึ่งก่อตั้งในปีค.ศ. 1954 และได้รับการเลือกตั้งให้บริหารประเทศตั้งแต่ปี 1959 เพียงพรรคเดียวตลอดมา พรรคกิจประชาชนผูกขาดการครองเสียงข้างมากและผู้นำพรรคก็ได้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นนายลี กวน ยู (ค.ศ. 1959 - 1990) นายโก๊ะ จ๊ก ตง (ค.ศ. 1990 - 2004) และนายลี เซียน ลุง (ค.ศ. 2004-ปัจจุบัน)

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางเศรษฐกิจซึ่งสามารถแบ่งเป็นหลายช่วงด้วยกัน แต่ละช่วงจะมีความผันแปรที่เกี่ยวกับสถานการณ์ทั้งภายในประเทศเอง และสถานการณ์

ภายนอก โดยพรรคกิจประชาได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ รวมแล้วสามารถแบ่งได้เป็นยุคต่าง ๆ ดังนี้

3.4.1 ทศวรรษ 1960 (ค.ศ. 1961-1969) ยุคแรก ขับเคลื่อนความเป็นอุตสาหกรรมครั้งแรกในสิงคโปร์

ภายหลังรัฐบาลนำโดยพรรคกิจประชาได้เข้ามาบริหารประเทศ ได้ขอความช่วยเหลือจากธนาคารโลกและขอความร่วมมือจากสหประชาชาติให้ส่งคณะทำงานมาช่วยสำรวจโอกาสด้านอุตสาหกรรมในสิงคโปร์

จากรายงานวินเซมิอุส (Winsemius) หรือที่เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ภารกิจสำรวจอุตสาหกรรม (A Proposed Industrialization Programme for the State of Singapore) ที่จัดทำขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติต่อรัฐบาลสิงคโปร์ ระบุถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในประเทศสิงคโปร์ว่าอยู่ในสถานการณ์ที่น่าเป็นห่วงเนื่องจากปัจจัยหลายประการ Dr.Albert Wintermus ผู้เชี่ยวชาญชาวดัตช์ถึงกับกล่าวถึงสิงคโปร์ว่า “Singapore is a poor little Market in a dark corner of Asia, . . . it is going down the drain” (UNDP Global Centre for Public Service Excellence, 2015) ไม่ว่าจะเป็นการที่มีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งจากอัตราการเกิดที่สูงและการอพยพจากคาบสมุทรมลายูเข้ามาทำงานในประเทศ นอกจากนี้สิงคโปร์ยังได้รับผลกระทบจากการว่างงานสูงและการทำงานต่ำกว่าระดับที่ควร (Wintermus, 1963)

นโยบายที่องค์การสหประชาชาติได้ให้คำแนะนำแก่รัฐบาลสิงคโปร์ก็คือการเปิดกว้างเพื่อการลงทุนจากต่างประเทศและนโยบายการอพยพเข้าเมืองอย่างเสรี ทั้งนี้จากการคาดการณ์ถึงการสร้างงานในสิงคโปร์ว่าอาจต้องมีการสร้างงานถึงกว่าสองแสนตำแหน่งในอนาคต อาจกล่าวได้ว่ายุคนี้เป็นช่วงปีแรกที่สิงคโปร์ก้าวเข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรม ยุคนั้นนโยบายเศรษฐกิจเน้นการสร้างงาน มีการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าที่ต้องพึ่งพาดตลาดเดียวกับมาเลเซียไปสู่การเป็นผู้ส่งออกแทน

สิ่งที่รายงานฉบับนี้ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงโอกาสในการพัฒนาก็คือคุณภาพของแรงงานสิงคโปร์และศักยภาพในอุตสาหกรรมการผลิต นอกจากนี้รายงานยังเน้นถึงการอัดฉีดเงินทุนเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ เป็นผลต่อเนื่องมาทำให้สิงคโปร์จัดตั้งหน่วยงานเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศในสิงคโปร์ ซึ่งต่อมาคือคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ หรือ Economic Development Board (EDB)

อย่างไรก็ตาม ความไม่แน่นอนทางการเมืองก่อนที่สิงคโปร์จะแยกตัวออกจากสหพันธรัฐมลายาทำให้นักลงทุนภายนอกเกิดความลังเลและไม่แน่ใจที่จะลงทุนในสิงคโปร์ ปีค.ศ. 1963 – 1965 เป็นปีที่สิงคโปร์ประสบปัญหาหนักที่สุด แต่เมื่อสิงคโปร์ได้แยกตัวออกจากสหพันธรัฐมลายาแล้ว แนวโน้มด้านการลงทุนและการสร้างงานผ่านทางอุตสาหกรรมทำให้สิงคโปร์สามารถแก้ปัญหาการว่างงานได้อย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น

3.4.2 ทศวรรษ 1970 (ค.ศ. 1971-1979) จุดเริ่มต้นของการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ

จากนโยบายการสร้างงานผ่านทางอุตสาหกรรมในยุคที่ผ่านมา เริ่มด้วยการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนต่างชาติว่าสิงคโปร์เป็นฐานที่เชื่อถือได้และคุ้มค่าสำหรับเป็นฐานการผลิตนอกประเทศในระดับแรกเริ่ม เพราะบริษัทเหล่านี้มีตัวเลือกในเรื่องสถานที่ ดังนั้นรัฐบาลของสิงคโปร์โดยพรรคกิจประชาชน ต้องทำให้ประเทศที่ต้องการมาลงทุนมั่นใจในเรื่องแรงงานที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่งอื่นๆ ใน

ภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นการที่รัฐบาลตั้งกลไกในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อดำเนินการในเรื่องการเพิ่มผลผลิตในประเทศให้มากขึ้น ประกอบกับการตั้งเป้าไว้ว่าสิงคโปร์จะเป็น The Garden City เมืองสีเขียว ซึ่งเป็นปัจจัยที่ประเทศสิงคโปร์ประสบความสำเร็จในการใช้ดึงดูดการลงทุนจากประเทศโลกที่หนึ่งตามความตั้งใจของลีกวนยู โดยช่วงแรกเน้นการปลูกต้นไม้ริมถนนสายหลักให้หนาแน่น และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เหมือนทำงานรีสอร์ต นอกจากนี้ยังมี Park and Recreation Department ที่ตั้งขึ้นในปีค.ศ. 1975 โดยเป็นหน่วยงานที่สร้างและดูแลพื้นที่สีเขียวโดยเฉพาะ (<https://www.nparks.gov.sg/about-us/mission-and-history>)

จากความพยายามของรัฐในช่วงที่ผ่านมาทำให้ในช่วงทศวรรษ 1970 สิงคโปร์มีการดึงดูดการลงทุนที่สร้างงานขึ้นในอัตราที่สูงกว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยทำงานของประเทศ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานที่เป็นแรงงานอพยพ (Pang, 1976) ซึ่งจัดว่าเป็นระบบที่เป็น demand-driven system (Yoo et al., 2004) สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาคือการอนุญาตให้แรงงานจากประเทศต้นทางที่ไม่ใช่แหล่งดั้งเดิม (Non Traditional S – NTS) ซึ่งได้แก่แรงงานจากประเทศศรีลังกา บังกลาเทศ และประเทศไทย เพื่อมาสมทบกับแรงงานที่มาจากมาเลเซียซึ่งมีอยู่เดิมในประเทศ

อย่างไรก็ตาม การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างชาติเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในช่วงแรกของการพัฒนาประเทศเป็นไปในแนวทางที่เติบโตอย่างรวดเร็วแต่ไม่ยั่งยืน เนื่องจากเป็นการพึ่งพิงแรงงานอพยพที่เข้ามาทำงานระยะสั้นในงานที่ถือว่าเป็นงานที่มีความยากลำบาก มีความเสี่ยงและสกปรก หรือที่เรียกกันว่า 3 D (Difficult, Dangerous and Dirty) แรงงานอพยพดังกล่าวมีการเติบโตจำนวนขึ้นอย่างก้าวกระโดด ทำให้ชาวสิงคโปร์บางคนเริ่มตั้งคำถามต่อรัฐบาลถึงนโยบายการนำเข้าแรงงานอพยพจำนวนมากเพื่อตอบสนองการเติบโตทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วยังมีความจำเป็นหรือสมควรได้รับการพิจารณาใหม่หรือไม่ โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Dr.Goh Keng Swee รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม จากคำปราศรัยของเขาในปี 1972 ที่แสดงความกังวลต่อการเติบโตของประเทศอย่างรวดเร็วจากนโยบายการลงทุนและการหาเงินลงทุนจากต่างประเทศอันนำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานอพยพและประชากรโดยรวมภายใต้พื้นที่จำกัด

ถึงแม้ว่าจะมีความกังวลต่อแรงงานอพยพที่เข้ามาในประเทศ แต่รัฐบาลก็ยังตัดสินใจเพิ่มการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศให้มากขึ้นกว่าเดิมเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปีค.ศ. 1974 จากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในประเทศพัฒนาแล้วทางตะวันตกและส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก การรับมือและแก้ไขปัญหาวิกฤติดังกล่าวเป็นไปในแง่ของการเพิ่มเติมสิ่งจูงใจสำหรับทุนต่างชาติ โดยการยอมให้มีการลงทุนที่ใช้แรงงานมากๆ ได้ ในขณะที่เดียวกันก็ลดต้นทุนแรงงานลง ไม่ต้องคำนึงถึงศักยภาพในการเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มค่าจ้างให้แรงงาน ซึ่งนโยบายนี้ประสบความสำเร็จในการดึงดูดการลงทุนจากภายนอกได้เป็นอย่างมาก

ปลายปีค.ศ. 1978 สิงคโปร์ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากนโยบายดึงดูดเงินลงทุนจากต่างชาติ โดยพบว่าจากนโยบายดังกล่าวได้มีการสร้างงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 40,000 ตำแหน่งต่อปี แต่พบว่าในปีดังกล่าวมีแรงงานที่ป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมเพียง 30,000 – 32,000 ต่อปีเท่านั้น สมัยหนึ่งมาเลเซียเคยเป็นประเทศต้นทางที่ส่งแรงงานมาทำงานในประเทศสิงคโปร์เนื่องจากมีความคล้ายคลึงกันทั้งทางด้านศาสนา สังคมและวัฒนธรรม สืบเนื่องมาตั้งแต่สิงคโปร์แยกประเทศออกมา แต่ในปีดังกล่าวนี้ ทางประเทศมาเลเซียเองก็มีนโยบายทางเศรษฐกิจในการลดการส่งออกแรงงานเช่นเดียวกัน จากนโยบายดังกล่าว ทำให้สิงคโปร์เริ่มมองหาแรงงานที่ไม่ใช่มาจากประเทศดั้งเดิม (NTS) เช่น อินเดีย

บังกลาเทศ ศรีลังกาและไทยท่ามกลางข้อกังวลที่มีต่อปัญหาสังคมและการเมืองอันเนื่องมาจากแรงงานอพยพ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางธุรกิจของประเทศ

ปีค.ศ. 1979 เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญอันส่งผลต่อแรงงานอพยพ โดยในปีดังกล่าว รัฐบาลสิงคโปร์เกิดความไม่พอใจในการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม และตัดสินใจใช้มาตรการที่เข้มงวดขึ้นเพื่อบังคับให้อุตสาหกรรมปรับโครงสร้าง โดยใช้วิธีการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเป็นการบังคับให้อุตสาหกรรมมีประสิทธิผลน้อยลง เป็นการบังคับกลาย ๆ ให้บริษัทต่าง ๆ ปิดตัวลงหรือย้ายฐานการผลิตไปลงทุนในประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่าเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับคำปราศรัยของนายโกะ จ๊ก ตง รัฐมนตรีการค้าและอุตสาหกรรมที่ว่า สัญญาณแรกของการปรับขึ้นค่าจ้าง นโยบายค่าจ้างจะใช้เพื่อเพิ่มค่าจ้างและกระตุ้นให้ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากหันไปใช้เครื่องจักรมากขึ้น เพื่อช่วยให้คนสามารถทำงานในอุตสาหกรรมที่ดีขึ้นได้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาสังคมที่เกิดจากการผสมผสานและการปรับตัวได้ไม่ดี การพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวไม่ใช่เศรษฐกิจที่เป็นความต้องการเพราะมันจะทำให้แรงงานทักษะต่ำ ผลผลิตต่ำ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานยังดำรงอยู่ อุตสาหกรรมเหล่านี้ก็จ้างได้เฉพาะแรงงานที่ค่าแรงต่ำ ทำให้ต้องพึ่งพิงการนำเข้าแรงงานเพื่อให้ธุรกิจสามารถลดต้นทุนได้ โดยยุคนี้ได้รับการขนานนามว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สอง

คำปราศรัยของนาย โกะ จ๊ก ตง นับเป็นครั้งแรกที่รัฐบาลยอมรับถึงความตึงเครียดที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว การอพยพและความสามัคคีของสังคม

3.4.3 ทศวรรษ 1980 (ค.ศ. 1981-1989) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สอง

ความเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วงปีค.ศ. 1980 – 1984 กระตุ้นให้เกิดการลงทุนเกินขนาดในอสังหาริมทรัพย์ นโยบายค่าจ้างที่สูงมีผลเพียงเล็กน้อยต่อการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างชาติ จุดเปลี่ยนที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานอพยพที่เป็นแรงงานทักษะขั้นต่ำที่มาจากประเทศ NTS คือในปีค.ศ. 1982 ที่รัฐบาลสิงคโปร์หยุดการออกใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานใหม่จากประเทศ NTS ยกเว้นในภาคก่อสร้าง การต่อเรือและซ่อมเรือ รวมทั้งคนทำงานบ้าน นอกจากนี้ท่าทีของรัฐบาลในปีค.ศ. 1984 คือการมีแรงงานต่างชาติจำนวนมากในสิงคโปร์ที่เป็นแรงงานทักษะต่ำและเป็นแรงงานชั่วคราว ปรากฏการก่อสร้างที่ตกต่ำลงในปีค.ศ. 1985 ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่รัฐบาลมีความคิดที่ในการลดแรงงานลง โดยมีนโยบายลดแรงงานจากประเทศมาเลเซียให้หมดไปในปีค.ศ. 1991 และที่เหลือมีกำหนดเส้นตายที่จะตัดลดคนงานเหล่านี้่ออกทั้งหมดภายหลังปีค.ศ. 1992

ในช่วงทศวรรษนี้ ประเทศสิงคโปร์ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกเริ่มตั้งแต่สหรัฐอเมริกาถดถอยรุนแรงและกระทบมาถึงประเทศสิงคโปร์ จนในที่สุดสิงคโปร์ก็เกิดภาวะเศรษฐกิจหดตัวเป็นครั้งแรก ภายหลังได้รับเอกรา รัฐมนตรีกระทรวงการคลัง ดร.โทนี่ ตัน ได้เตือนรัฐบาลให้ดำเนินการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และปัญหาที่คนท้องถิ่นที่มีต่อแรงงานอพยพยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ดร.ตันได้กล่าวถึงสถานการณ์ดังกล่าวว่า “การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานของเราไม่สามารถพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอย่างไม่สิ้นสุด ประสิทธิภาพของประเทศซึ่งอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากตั้งถิ่นฐานถาวรได้ ส่งผลกระทบต่อปัญหาทางสังคมและการเมืองในระดับที่อาจจะคุกคามความมั่นคงของสังคมได้”

ก่อนที่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย รัฐบาลได้เรียกประชุมคณะกรรมการ Economic Committee หรือ EC เพื่อจัดการรับมือกับภาวะดังกล่าว โดยคณะกรรมการดังกล่าวได้ยืนยันการเปลี่ยนแปลงนโยบายข้างต้น

โดยเน้นย้ำว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายดังกล่าวนี้เป็นสิ่งจำเป็นในการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสิงคโปร์ จากค่าแรงต่ำและความสามารถในการผลิตต่ำ ไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น

3.4.4 ทศวรรษ 1990 (ค.ศ. 1991 - 1999) Emerging Criticisms of Singapore's Growth Model

ภาคการผลิตทั้งหมดของสิงคโปร์มีการขยายตัวอย่างมากในอีกไม่กี่ปีต่อมา มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) สิงคโปร์เป็นอันดับสองของโลกรองจากญี่ปุ่น รัฐบาลสิงคโปร์จัดสรรที่อยู่อาศัยให้แก่ประชากรถึงร้อยละ 86 โดยที่ผู้พักอาศัยเหล่านั้นเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยถึงร้อยละ 90 ในปี ค.ศ. 1990 สิงคโปร์ได้รับการจัดให้เป็นประเทศในเอเชียที่มีความเสี่ยงทางธุรกิจต่ำเป็นอันดับสองรองจากญี่ปุ่น มีเมืองท่าที่คึกคักและท่ากำไรสูงสุด เป็นแหล่งเงินทุนที่ดีที่สุดเป็นอันดับสามรองจากสวิสเซอร์แลนด์และญี่ปุ่น และกลายเป็นศูนย์กลางทางการเงินระหว่างประเทศในระดับโลกได้

การเติบโตของประชากรอย่างรวดเร็วในทศวรรษ 1990 จากสามล้านคนเป็นสี่ล้านคนภายในระยะเวลา 10 ปีมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการเพิ่มของประชากรดังกล่าวมีที่มาจากกรย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน เนื่องจากตัวเลขการเพิ่มขึ้นดังกล่าวเพิ่มขึ้นในช่วงเวลาที่อัตราการเจริญพันธุ์รวมของสิงคโปร์ลดลงจาก 1.83 ในปีค.ศ. 1990 มาเป็น 1.60 ในปีค.ศ. 2000

อีกหนึ่งเหตุการณ์ที่สำคัญในช่วงทศวรรษนี้คือการเกิดวิกฤตทางการเงินในเอเชีย โดนเริ่มจากประเทศไทยในปีค.ศ. 1997 และแพร่กระจายไปสู่ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย รัฐบาลใช้แผนลดค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียม มีการลดเงินประกันสังคม ลดค่าจ้างระหว่าง 5-8 % โดยรัฐบาลเริ่มต้นด้วยการลดเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน แชนจ์เงินเดือนของรัฐมนตรีและข้าราชการอาวุโส ทำให้สิงคโปร์สามารถรอดจากสภาวะวิกฤตทางการเงินได้

3.4.5 ทศวรรษ 2000 (ค.ศ. 2001 - 2009) ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

ทศวรรษ 2000 มีเหตุการณ์ระดับโลกเกิดขึ้นหลายประการที่กระทบต่อเศรษฐกิจและการจ้างงาน ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ไม่ว่าจะเป็นการเกิดโรคระบาด SAR ในปีค.ศ. 2003 วิกฤตการณ์ทางการเงินทั่วโลกในปีค.ศ. 2007-2008 เพื่อให้เกิดความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ นายกรัฐมนตรี ลี เซียน ลุง ได้กล่าวในคำปราศรัยวันชาติถึงความจำเป็นที่ต้องมีการสร้างความแข็งแกร่งท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์ที่ถดถอย แรงงานข้ามชาติกลับกลายมาเป็นตัวแปรเพื่อช่วยสร้างโอกาสการเติบโตและความแข็งแกร่งดังกล่าวนี้ โดยถ้าการนำเข้าแรงงานต่างชาติชะลอตัวจะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อให้สิงคโปร์มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จึงมีความจำเป็นที่ต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติ ถึงแม้ว่าจะต้องนำเข้าในปริมาณที่มากในปริมาณนับแสน คนสิงคโปร์ก็ต้องให้การยอมรับและเข้าใจ

อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินนโยบายตามยุทธศาสตร์เพิ่มจำนวนแรงงานต่างชาติเพื่อมาขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ มีคนสิงคโปร์บางส่วนมีความเห็นว่าการนำเข้าแรงงานต่างชาติที่เพิ่มขึ้นนี้รวดเร็วเกินไป ทำให้ในเวลาต่อมา รัฐบาลจึงพยายามปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจด้วยการพยายามปรับเปลี่ยนการผลิตโดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มากขึ้นเพื่อชดเชยหรือลดการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ในขณะเดียวกัน รัฐบาลก็เพิ่มการลงทุนให้มากขึ้นด้านวิจัยและพัฒนา มีการอบรมบุคคลเพื่อวิจัยและพัฒนาให้มากขึ้น เพิ่ม

การถ่ายทอดเทคโนโลยีไปยังภาคเอกชน ปรับปรุงบรรยากาศเพื่อส่งเสริม start-up ของสิงคโปร์ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อการแข่งขันของสิงคโปร์

3.4.6 ทศวรรษ 2010 (ค.ศ. 2011 - 2019)

สิงคโปร์อยู่ระหว่างการดำเนินแผนปฏิรูปเศรษฐกิจระยะยาว 10 ปี (ค.ศ. 2010 - 2020) มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน 3 ด้าน โดยจะส่งเสริมแรงงานทุกประเภทให้มีทักษะเพิ่มขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้ 2 - 3 % ต่อปี และสนับสนุนการลงทุนของบริษัทข้ามชาติและธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สิงคโปร์ยังเน้นการลงทุนในต่างประเทศ โดยการลงทุนเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินแผนการขยายตัวระดับภูมิภาค ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 การลงทุนของบริษัทการลงทุนของรัฐบาล (Government of Singapore Investment Corporation) และบริษัทเทมาเส็ก โฮลดิ้ง ทำรายได้ถึง 1 ใน 10 ของระบบเศรษฐกิจสิงคโปร์ทั้งหมด และยังคงเดินหน้าขยายการลงทุนอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านโทรคมนาคม สื่อมวลชน การเงิน อสังหาริมทรัพย์ การขนส่งและโลจิสติกส์

การขยายการลงทุนดังกล่าวทำให้ต้องมีการพึ่งพาการฉีดกำลังแรงงานเพื่อผลักดันให้การเติบโตชัดเจนมากขึ้น การจัดการอุตสาหกรรมได้ปรับการผลิตที่ใช้เครื่องจักรผลิตสินค้าเป็นอุตสาหกรรมที่มุ่งการผลิตจากความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ ผลผลิตของแรงงานยุคนวัตกรรมกลายเป็นสิ่งสำคัญของรัฐบาลในยุคนี้ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานท้องถิ่นกับแรงงานต่างชาติมีลักษณะที่สวนทางกันโดยมีที่มาจากทัศนคติของคนสิงคโปร์เองที่มีต่อการเพิ่มขึ้นของงานต่างชาติ มีการโต้แย้งกันระหว่างคนสิงคโปร์เองถึงความต้องการพึ่งพิงแรงงานต่างชาติเพื่อขับเคลื่อนประเทศ บางฝ่ายระบุว่าสิงคโปร์พึ่งพิงแรงงานต่างชาติมากเกินไป แต่สุดท้าย นายกรัฐมนตรีลี เซียน ลุงได้แสดงวิสัยทัศน์ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติถึงความไม่สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติที่มีอย่างต่อเนื่องได้ สิ่งที่เกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ดังกล่าวกลายมาเป็นนโยบายการเพิ่มภาษีของแรงงานต่างชาติเพื่อไม่ให้พึ่งพาแรงงานต่างชาติมากเกินไป มีการลดการเติบโตของแรงงานต่างชาติ มีการจัดตั้งสภาการศึกษาต่อเนื่องและผลิตผลแห่งชาติ และพัฒนาระบบที่ครอบคลุมการศึกษาและการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของคนสิงคโปร์เอง

3.5 พลวัตและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศสิงคโปร์

3.5.1 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศสิงคโปร์

จากการลงพื้นที่ พบว่าการเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์มีความแตกต่างหลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และระดับการศึกษาของแรงงานต่างชาติเป็นสำคัญ

สำหรับชาวต่างชาติที่มาทำงานในบริษัท พบว่าส่วนใหญ่นิยมการใช้ website สมัครงานต่างชาติและติดต่อยื่นเอกสารและนัดสัมภาษณ์กับนายจ้างได้โดยตรง ซึ่งงานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ทำในบริษัท ตำแหน่งงานระดับกลางถึงสูง และจะได้รับใบอนุญาตประเภ็น Employment Pass หรือ S Pass ในการทำงานในประเทศสิงคโปร์

สำหรับแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ รวมทั้งแรงงานที่ทำงานในบ้าน ส่วนมากนิยมสมัครผ่านบริษัทจัดหางานในประเทศของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นประเทศไทย ฟิลิปปินส์ หรือเมียนมา การจ่ายค่าตอบแทนในการสมัครงานจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ โดยในประเทศไทยและเมียนมาจะเป็นการจ่าย

ค่าบริการก่อนที่จะมาทำงานในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งต่างจากแรงงานฟิลิปปินส์ที่สามารถมาทำงานที่สิงคโปร์ได้เลยโดยไม่ต้องจ่ายค่าบริการก่อน แต่บริษัทจัดหางานจะหักออกจากรายได้ในแต่ละเดือนจนครบจำนวน

เมื่อแรงงานติดต่อนายจ้าง มีการสัมภาษณ์และตกลงรับเข้าทำงานแล้ว ขั้นตอนต่อไป นายจ้างจะต้องขออนุมัติการจ้างแรงงานต่างชาติจาก Ministry of Manpower (MOM) หรือกระทรวงแรงงานของประเทศสิงคโปร์ จากนั้นกระทรวงจะออกไป IPA ให้และนายจ้างจะต้องยื่นเอกสารต่อสำนักงานแรงงานของสิงคโปร์ เพื่อจ้างงาน โดยจะมีการรับรองว่านายจ้างมีตัวตนอยู่จริง เป็นนายจ้างที่เชื่อถือได้ และจะทำสัญญาจ้างที่มีความเป็นธรรม เมื่อได้รับการรับรองและอนุมัติแล้ว นายจ้างจะส่งใบ IPA พร้อมหนังสือรับรองที่ออกโดยสำนักงานแรงงานสิงคโปร์ไปให้แรงงานต่างชาติเพื่อนำไปยื่นประกอบการขออนุญาตเดินทางเพื่อมาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์อย่างถูกกฎหมายต่อไป เมื่อแรงงานได้เดินทางมาถึงประเทศสิงคโปร์แล้วจะต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสุขภาพเพื่อนำผลมายื่นขอใบอนุญาตต่อ MOM ซึ่งระยะนี้จะทำงานไม่ได้จนกว่าจะได้รับใบอนุญาตจาก MOM อย่างเป็นทางการ

เนื่องจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรและแรงงาน ดังนั้น สิงคโปร์จึงมีนโยบายนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อมาพัฒนาประเทศโดยกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ได้อนุญาตให้แรงงานเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ได้อย่างถูกกฎหมายผ่านใบอนุญาตการทำงานซึ่งจะประทับตราไว้ในหนังสือเดินทาง โดยในปัจจุบันสิงคโปร์ได้มีใบอนุญาตทำงาน 9 ประเภทด้วยกัน ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของงานและความเชี่ยวชาญ รวมถึงอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานที่ทำในประเทศสิงคโปร์

จากการลงพื้นที่วิจัยพบว่า ใบอนุญาตที่แรงงานต่างชาติได้รับจะมีอยู่ด้วยกัน 5 ประเภท โดยแบ่งได้เป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มแรงงานต่างชาติระดับสูงที่มาทำงานในบริษัท และกลุ่มแรงงานที่มาทำงานประเภทใช้แรงงาน

สำหรับกลุ่มแรงงานต่างชาติระดับสูง จะได้รับใบอนุญาตการทำงานประเภท Employment Pass (EP) ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์ออกให้คนต่างชาติระดับวิชาชีพและระดับบริหาร ที่มีเงินเดือนประจำตั้งแต่ 3,300 เหรียญสิงคโปร์ และมีคุณสมบัติและประสบการณ์การทำงานที่ได้รับการยอมรับ โดยจะแบ่งย่อยเป็นอีก 3 ระดับ คือ P1, P2 และ Q1 ลักษณะเด่นของ EP คือนายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้เลยโดยไม่ต้องคำนึงถึงสัดส่วนการจ้างงาน

ใบอนุญาตอีกประเภทหนึ่งคือ Personalised Employment Pass (PEP) ซึ่งเป็นใบอนุญาตที่เอื้อให้กับผู้มีความสามารถพิเศษ (Global Talent) ให้มาทำงานในประเทศสิงคโปร์ โดยมีเงินเดือนประจำในปีที่ผ่านมาเป็นจำนวน 18,000 เหรียญสิงคโปร์และพิจารณาร่วมกับประสบการณ์การทำงาน โดยจะแบ่งย่อยเป็น P Pass และ Q1 Pass

สำหรับกลุ่มแรงงานที่มาทำงานในอุตสาหกรรม หรือใช้แรงงาน หากเป็นคนต่างชาติที่มีฝีมือแรงงานในระดับกลาง (mid level skilled worker) เช่น ช่างเทคนิคต่าง ๆ หรืองานวิชาชีพที่มีความต้องการในตลาดแรงงานสิงคโปร์ จะได้รับใบอนุญาตประเภท S Pass โดยแรงงานดังกล่าวต้องจบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาและมีประสบการณ์การทำงานแล้ว และมีเงินเดือนประจำขั้นต่ำ 2,200 เหรียญสิงคโปร์

ใบอนุญาตประเภทต่อมา คือ Work Permit (WP) ซึ่งออกให้แรงงานต่างชาตีกึ่งฝีมือ (Semi-skilled worker) และแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled worker) ที่มีอายุระหว่าง 18 - 50 ปีและมาทำงานในภาคอุตสาหกรรม รับเงินเดือนต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ซึ่งนายจ้างจะรับผิดชอบการเสียค่าธรรมเนียมหรือที่เรียกว่า Levy และจะมีการกำหนดแรงงานท้องถิ่นกับแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนตามนโยบายของรัฐบาลโดยจะกล่าวในลำดับต่อไป

ใบอนุญาตทำงานประเภทสุดท้ายที่เจอจากการสัมภาษณ์ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างชาติจากฟิลิปปินส์และเมียนมาคือ Work Permit (Foreign Domestic Worker) ที่ออกให้กับคนต่างชาติอายุระหว่าง 21 - 50 ปีที่ไม่เคยทำงานในสิงคโปร์มาก่อนและมาทำมาทำงานในบ้าน ทั้งนี้แรงงานดังกล่าวต้องมีการศึกษาขั้นต่ำอย่างน้อย 8 ปี

3.5.2 กฎหมายสำคัญของการบริหารแรงงานข้ามชาติของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่ไม่ที่ทรัพยากรธรรมชาติมากเหมือนประเทศอื่น แต่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีเพราะเน้นนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจด้านการค้าเป็นสำคัญ และด้วยการที่สิงคโปร์เป็นประเทศที่เล็กที่สุดประเทศหนึ่งของโลก มีประชากรน้อย จึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในทุกระดับ กระทรวงแรงงานสิงคโปร์พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ให้แก่ชาวต่างชาติภายใต้พระราชบัญญัติการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Worker Act) แตกต่างกันดังนี้¹

ชาวต่างชาติที่ทำงานระดับบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Professions, Manager, Executives and Specialists) จะได้รับ Employment Pass (P Pass และ Q Pass) ผู้ถือบัตร Employment Pass (ทั้ง P และ Q) ได้รับอนุญาตให้นำผู้ติดตามประเภท 1 คือ คู่สมรส บุตร ที่ยังไม่สมรสหรือบุตรบุญธรรมตามกฎหมายที่อายุต่ำกว่า 21 ปี ติดตามได้โดยถือบัตรผู้ติดตาม (Dependant's Pass) หรือ ผู้ถือ P Pass ได้รับอนุญาตเพิ่มเติมให้นำ ผู้ติดตามประเภท 2 คือ บิดามารดาตนเอง และบิดามารดาของคู่สมรส หรือ บุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งก่อนของคู่สมรส บุตรพิการ บุตรหญิงที่ยังไม่สมรสและอายุเกิน 21 ปี ติดตามได้โดยยื่นขอบัตร Long-Term Social Visit Pass ทั้งนี้ การพิจารณาให้ใบอนุญาต P หรือ Q ดูจากเงินเดือน ตำแหน่งและ ประสบการณ์เป็นหลัก ดังนี้ โดย P1 Pass จะเป็นผู้มีเงินเดือนพื้นฐาน 7,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป ส่วน P2 Pass จะได้รับเงินเดือนพื้นฐานระหว่าง 3,500 - 7,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยต้องมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน ในส่วนของ Q Pass จะมีเงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไปและต้องมี คุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน (ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีในงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทักษะฝีมืออาจนำเข้ามาพิจารณาถ้าจำเป็น) และสุดท้ายคือ Personalised Employment Pass (PEP) เป็นใบอนุญาตทำงาน ชนิดใหม่ซึ่งนำมาใช้ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป โดยผู้ถือบัตร Employment Pass และทำงานในสิงคโปร์มาแล้วอย่างน้อย 2 ปี (สำหรับ P Pass) หรือ 5 ปี (สำหรับ Q1 Pass) และรับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่าปีละ 30,000 เหรียญสิงคโปร์ หรือนักศึกษาที่ศึกษาระดับสูงในสิงคโปร์และมีประสบการณ์ทำงานในสิงคโปร์ภายใต้ Employment Pass อย่างน้อย 2 ปี มีสิทธิ์ขอ PEP ซึ่งจะมีอายุการอนุญาต 5 ปีโดยไม่ต้องต่ออายุ ทั้งนี้ ระดับ P , Q และ PEP ไม่จำกัดเรื่องโควตาการจ้าง และนายจ้างไม่ต้องจ่าย ภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) ให้รัฐบาล

¹ สำนักงานแรงงาน ประเทศสิงคโปร์

สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานระดับกลางด้วยความรู้และทักษะ เฉพาะทางเช่น ช่างเทคนิค พ่อครัว และอื่น ๆ โดยได้รับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ จะได้รับ S Pass ทั้งนี้ จำกัดโควตาการจ้างคือบริษัทจ้างได้เพียง 10 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนลูกจ้างท้องถิ่น และนายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียม levy 50 เหรียญสิงคโปร์ต่อการจ้างลูกจ้างต่างชาติต่อคนต่อ เดือนให้กับรัฐบาล ผู้ถือ S Pass ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 2,500 เหรียญสิงคโปร์สามารถขอรับสิทธิ์ ในเรื่องการนำบุคคลในครอบครัวติดตามได้

สำหรับชาวต่างชาติระดับช่างฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่ไม่เข้าคุณสมบัติประเภท S Pass จะได้รับ R Pass (Work Permit) ซึ่งกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามประเภทของธุรกิจและกลุ่มประเทศ โดยแบ่งได้ตามนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงประเภทธุรกิจและกลุ่มประเทศ

ชนิดของกลุ่มประเทศ	ประเทศ
Traditional Source (TS)	มาเลเซีย
North Asian Sources (NAS)	เกาหลีใต้ ฮองกง มาเก๊า ไต้หวัน
Non-Traditional Sources (NTS)	บังกลาเทศ อินเดีย เมียนมา ฟิลิปปินส์ จีน ศรีลังกา ประเทศไทย

โดยอุตสาหกรรมการก่อสร้าง (Construction) จะอนุญาตแรงงานจากประเทศ TS, NTS, NAS อยู่ต่อเรือ (Marine) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS งานรับใช้ในบ้าน (Domestic Worker) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS การผลิต (Manufacturing) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS บริการ (Services) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS และการเกษตรกรรม (Agri-technology) อนุญาตแรงงานจาก NTS

สำหรับชาวต่างชาติที่ต้องการประกอบธุรกิจขนาดกลางและเล็กในสิงคโปร์ โดยยกเว้นธุรกิจเกี่ยวกับร้านอาหาร ศูนย์อาหาร นวดฝ่าเท้า นวด สถานบันเทิง คาราโอเกะ แลกเปลี่ยนเงินหรือโอนเงิน กวดวิชาหรืออาชีพอื่นๆที่เหมือนกันจะได้รับ EntrePass

สำหรับผู้ฝึกงานของบริษัทซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยผู้ฝึกงานต้องได้รับเงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป หรือเป็นนักเรียนที่ฝึกงานตามหลักสูตรของสถาบันศึกษา หรือลูกจ้างของบริษัทที่มีสำนักงานสาขานอกสิงคโปร์ จะได้รับ Training Visit Pass (TVP) ทั้งนี้ ผู้ยื่นขออนุญาตอาจได้รับพิจารณาให้ฝึกงานภายใต้ประเภท Training Work Permit (TWP) หากไม่ผ่านคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ TVP

สำหรับผู้ติดตามประเภท 1 ของผู้ถือบัตร Employment Pass จะได้รับ Dependent Pass/Letter of Consent (DP/LOC) เป็นใบอนุญาต ผู้ได้บัตร DP หรือ LOC สามารถขออนุญาตทำงานได้โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์ของ ใบอนุญาตแต่ละประเภท

ผู้ติดตามประเภท 2 ของผู้ถือบัตร Employment Pass จะได้รับ Long Term Social Visit Pass (LTSVP) เป็นใบอนุญาตสำหรับผู้ถือบัตร LTSVP สามารถขออนุญาตทำงาน ได้โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์

รายงานตัวเลขแรงงานข้ามชาติในปี 2018 จาก Ministry of Manpower, Singapore ระบุว่า มีแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมายทั้งสิ้น 1,386,000 คน โดยแบ่งตามประเภทของใบอนุญาต (Pass Type) ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงถึงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนโดยแบ่งตามประเภทของใบอนุญาต

ประเภทของใบอนุญาต	Dec 2013	Dec 2014	Dec 2015	Dec 2016	Dec 2017	Dec 2018
Employment Pass (EP)	175,100	178,900	187,900	192,300	187,700	185,800
S Pass	160,900	170,100	178,600	179,700	184,400	195,500
Work Permit (Total)	974,400	991,300	997,100	992,700	965,200	972,600
- Work Permit (Foreign Domestic Worker)	214,500	222,500	231,500	239,700	246,800	253,800
- Work Permit (Construction)	318,900	322,700	326,000	315,500	284,900	280,500
Other Work Passes	11,300	15,400	23,600	28,300	30,700	32,100
Total Foreign Workforce	1,321,600	1,355,700	1,387,300	1,393,000	1,368,000	1,386,000
Total Foreign Workforce (excluding Foreign Domestic Workers)	1,107,100	1,133,200	1,155,800	1,153,200	1,121,300	1,132,200
Total Foreign Workforce (excluding Foreign Domestic Workers & Construction)	747,800	764,200	780,000	787,500	788,300	804,600

ที่มา: <http://www.mom.gov.sg/documents-and-publications/foreign-workforce-numbers>

*"Other Work Passes" รวมไปถึง Letter of Consent (LOC) and Training Work Permit (TWP). Training Employment Pass (TEP) รวมถึง in "Other Work Passes" ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2557 เป็นต้นมา

3.6 การย้ายถิ่นข้ามชาติกับพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออนไลน์และออนไลน์ของประเทศสิงคโปร์

จากข้อมูลทางสถิติในปีค.ศ. 2017 ทางด้านประชากร พบว่าแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาตินับเป็น 40% ของประชากรทั้งหมด กล่าวคือ จากจำนวนประชากรสิงคโปร์ทั้งสิ้น 5.6 ล้านคน พบว่ามีแรงงานข้ามชาติถึง 1.37 ล้านคนด้วยกัน โดยแบ่งเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะสูงเป็นจำนวน 370,000 คนและอีกส่วน

หนึ่งเป็นแรงงานที่ใช้ฝีมือ โดยทำงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างและการบริการ² ซึ่งอัตราส่วนการพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติที่ค่อนข้างสูงนี้ มาจากสาเหตุหลัก 2 ประการ ประการแรกคือการที่สิงคโปร์มีข้อจำกัดทางด้านประชากร ไม่ว่าจะเป็นอัตราการเกิดและการเพิ่มขึ้นทางประชากรที่ต่ำและความต้องการแรงงานทางด้านอุตสาหกรรมเพื่อประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเปิดรับแรงงานข้ามชาติเพื่อมาทำงานให้เศรษฐกิจของสิงคโปร์ดำเนินไปได้ สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ด้วยความที่ประเทศสิงคโปร์จัดได้ว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่มีความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจในเอเชีย ประกอบกับการเป็นท่าเรือที่มีความสำคัญมาตลอดตั้งแต่ยุคก่อนอาณานิคม ทำให้สิงคโปร์เป็นประเทศที่แรงงานข้ามชาติจากประเทศต่าง ๆ มุ่งหวังที่จะมาฝากอนาคตในการทำงานเพื่อชีวิตที่ดีกว่าเดิม

ไม่เพียงแต่ผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจแต่เพียงเท่านั้น แรงงานได้กล่าวถึงอีกหลายปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจเลือกประเทศสิงคโปร์ในการเดินทางมาทำงานต่างถิ่น โดยปัจจัยดังกล่าวครอบคลุมถึงระยะทาง ลักษณะภูมิอากาศและอาหารการกิน จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ทั้งแรงงานไทย เมียนมา และฟิลิปปินส์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่าเลือกที่จะเดินทางมาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์เพราะใกล้กับประเทศต้นทางของตัวเอง การเดินทางสะดวก ค่าเดินทางอยู่ในระดับที่สามารถจัดการได้และใช้ระยะเวลาการเดินทางไม่นาน นอกจากนี้ในส่วนของลักษณะภูมิอากาศซึ่งคล้ายคลึงกันในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้บรรเทาความรู้สึกที่ว่าต้องมาทำงานต่างถิ่น และด้วยลักษณะอาหารของประเทศสิงคโปร์ที่มีความหลากหลาย ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเลือกหาและจัดสรรวัตถุดิบเพื่อมาประกอบอาหารเพื่อบรรเทาความคิดถึงบ้านได้

นอกจากนี้ ชื่อเสียงของประเทศสิงคโปร์ในแง่ของการบังคับใช้กฎหมายที่มีความเคร่งครัดและรวดเร็วก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้แรงงานข้ามชาติตัดสินใจเดินทางมาประกอบอาชีพที่สิงคโปร์เช่นกัน “ไม่คอร์รัปชัน” และ “มีความปลอดภัยสูง” เป็นคำที่ได้ยินเสมอ ๆ เมื่อนักวิจัยสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติถึงสาเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้มาทำงานที่สิงคโปร์ ทั้งนี้ ในส่วนของการไม่คอร์รัปชันนั้น สิงคโปร์มีกฎหมายแม่บทของการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน หรือที่เรียกว่า Prevention of Corruption Act (Chapter 241) ซึ่งได้ออกมาครั้งแรกในปีค.ศ. 1960 (พ.ศ. 2503) ทำให้แรงงานรู้สึกว่าจะสามารถเชื่อใจและวางใจในระบบการทำงานได้ และอีกส่วนหนึ่งที่ว่าประเทศสิงคโปร์มีความปลอดภัยสูงนั้น เป็นเพราะประเทศสิงคโปร์มีกองกำลังตำรวจสิงคโปร์ (Singapore Police Force – SPF) ซึ่งเป็นหน่วยงานเก่าแก่ที่ตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1819³ (พ.ศ.2362) โดย SPF นี้ปัจจุบันปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย Police Force Act (Chapter 235) ซึ่งถูกตราขึ้นเมื่อปีค.ศ. 2004 ความเคร่งครัดและเข้มงวดในกฎระเบียบที่วางนี้ มาจากการที่รัฐบาลสิงคโปร์ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของทรัพย์สินในประเทศเป็นสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น หากมีการแจ้งเหตุถูกฉ้อโกงเข้ามาผ่านหมายเลข 999 ซึ่งเป็นหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินเพื่อรับเรื่องแล้ว ต้องมีการ

² Number of immigrants in Singapore from 2005 to 2019

<https://www.statista.com/statistics/698035/singapore-number-of-immigrants/> (สืบค้นเมื่อ)13 เมษายน 2563).

³ Singapore Police Force, “About History.” <https://www.police.gov.sg/SPF200/Timeline/1820> (สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2563).

รับสายแจ้งเหตุดังกล่าวภายใน 10 วินาทีและเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องไปถึงสถานที่เกิดเหตุภายในเวลาไม่เกิน 15 นาทีนับจากแจ้งเหตุ ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงกล้อง CCTV ที่มีรอบตัวเมือง เป็นต้น⁴

การเข้ามาของแรงงานจากประเทศต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำให้สิงคโปร์ได้กลายเป็นพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้เกิดการปะทะสังสรรค์เชิงพหุวัฒนธรรมขึ้นจากการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานดังกล่าว

จากการลงพื้นที่วิจัย พบว่าแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 ประเทศ แบ่งได้เป็นแรงงานมีฝีมือ และแรงงานกึ่งทักษะหรือไร้ฝีมือ ซึ่งมีขั้นตอนและกระบวนการมาเข้ามาในประเทศสิงคโปร์ที่แตกต่างกัน โดยแรงงานมีฝีมือนั้น ส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีในการหาตำแหน่งงาน มีการสัมภาษณ์และตอบรับผ่านช่องทางออนไลน์ รวมทั้งได้รับการประพฤติปฏิบัติเท่าเทียมกับคนสิงคโปร์โดยทั่วไป และหากมีคุณสมบัติเหมาะสม ก็สามารถเจริญเติบโตในหน้าที่การงานต่อไปได้ และสามารถยื่นขอเป็น Permanent Resident (PR) ได้

แรงงานอีกประเภทที่จัดว่าเป็นแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่มาขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์จะทำงานในส่วนของการก่อสร้าง การผลิต การต่อเรือ ภาคบริการ โดยแรงงานประเภทนี้จะเป็นแรงงานชั่วคราวที่ทำงานโดยมีระยะกำหนดเวลา และมีข้อกำหนดผูกพันกับนายจ้าง แรงงานประเภทนี้จะไม่ได้รับการอนุญาตให้แต่งงานกับพลเมืองสิงคโปร์ และนายจ้างจะมีข้อได้เปรียบในการต่อสัญญาแรงงานประเภทดังกล่าวนี้ (Nah, 2019 , p.494)⁵ โดยลักษณะดังกล่าวนี้จะมีความคล้ายคลึงกันกับประเทศมาเลเซีย

ข้อเสียเปรียบหลักของแรงงานชั่วคราวนี้คือความไม่มั่นคงในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่านายจ้างจะมีสิทธิในการทำสัญญาต่ออายุการทำงานของแรงงาน โดยอ้างอิงกับนโยบายของประเทศเป็นสำคัญ จากประวัติศาสตร์การทำงานของแรงงานข้ามชาติพบว่าการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอโดยยึดเอาตามนโยบายหลักของประเทศสิงคโปร์ โดยรัฐบาลจะเป็นผู้พิจารณาโดยคำนึงถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ หากรัฐบาลต้องการที่อัตราระบบเศรษฐกิจ อัตราการจ้างงานแรงงานต่างชาตก็มีความแปรผันตาม ในขณะที่เดียวกัน หากรัฐบาลพิจารณาแล้วว่าสิงคโปร์จำเป็นต้องมีการลดอัตราการผลิตลงในช่วงเศรษฐกิจถดถอย ก็สามารถลดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติลงได้ด้วยเช่นเดียวกัน (Kuar, 2010, p10)⁶

เมื่อแรงงานข้ามชาติได้มาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์แล้ว ส่วนใหญ่จะพำนักในสถานที่ที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้ ซึ่งโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นที่พักอาศัยที่ใช้พื้นที่ร่วมกันกับแรงงานคนอื่น บ้างก็เป็นหอพักหรือแค้มป์คนงาน ซึ่งมีลักษณะร่วมกันคือมีพื้นที่น้อย และต้องอยู่อาศัยร่วมกับผู้อื่น ทำให้แรงงานข้ามชาติมักใช้วันหยุดวันอาทิตย์ซึ่งเป็นเพียงวันหยุดเดียวในพื้นที่สาธารณะต่าง ๆ ในการพักผ่อนหย่อนใจหรือ

⁴ อ้างแล้ว

⁵ Nah, A.M. "Globalization, Sovereignty and Immigration Control: The Hierarchy of Rights for Migrant Worker in Malaysia." *Asian Journal of Social Science* 40. No.4 (2012) 468 – 508.

⁶ Kaur, A. "Labour Migration in Southeast Asia: Migration Policy, Labour Exploitation and Regulation." *Journal of the Asia Pacific Economy* 15. No. 1 (2010): 6-19.

กระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยแรงงานไทย จะไปรวมตัวกันที่ The Golden Mile Complex และวัดไทยอนันตเมตยาราม แรงงานเมียนมาจะไปรวมตัวกันที่ Peninsula Plaza และแรงงานฟิลิปปินส์จะไปรวมตัวกันที่ Lucky Plaza

การออกมาใช้ชีวิตในพื้นที่สาธารณะหรือพื้นที่ทางสังคม (Social Space) ในวันหยุดดังกล่าวนี้ หากพิจารณาตามกรอบความคิดของ Lefebvre ที่ระบุว่าพื้นที่ทางสังคมมีบทบาทในการกำหนดและมีปฏิสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ทางสังคม และเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมในตัวของมันเอง นอกจากนี้ พื้นที่ทางสังคมยังเป็นพื้นที่ที่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและการผลิตซ้ำในสังคม ซึ่งพื้นที่ทางสังคมนี้สามารถมีกิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายจากคนในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ในเชิงการพบปะ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลและขยายเครือข่ายของตนเองให้กว้างขวางออกไป โดยในส่วนตัวต่อไปจะอธิบายถึงการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ การใช้พื้นที่ทางสังคม กระบวนการสร้างพื้นที่ทางสังคม ทั้ง 3 ประการ อันประกอบไปด้วยการสร้างขอบเขตของสถานที่ กระบวนการสร้างความหมายของพื้นที่ และปฏิบัติการของพื้นที่ดังกล่าวในการแสดงถึงความเป็นตัวตนและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มวัฒนธรรมตนเองโดยแบ่งกลุ่มเป็นแรงงานไทย แรงงานเมียนมาและแรงงานฟิลิปปินส์ ตามลำดับ

3.6.1 แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์

“กองทัพนักรบแรงงานไทย⁷” เป็นคำนิยามโดยพัฒนา กิตติอาษา ที่ให้แก่แรงงานไทยที่มาทำงานในประเทศสิงคโปร์ในช่วงต้นทศวรรษ 2520 ซึ่งนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดชุมชนคนไทยในสิงคโปร์พร้อม ๆ กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์อย่างก้าวกระโดด แรงงานจากประเทศไทยชุดแรกคือแรงงานหญิงที่เดินทางมาทำงานในโรงงานประกอบวงจรและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจูรงเมื่อกลางปี ค.ศ. 1979 (พ.ศ.2522) และต่อมาไม่นาน รัฐบาลสิงคโปร์ได้ริเริ่มโครงการก่อสร้างแฟลตที่อยู่อาศัยขนาดใหญ่ทั่วประเทศเพื่อปรับปรุงมีที่ศึ้นและพัฒนาที่อยู่อาศัย ทำให้มีแรงงานก่อสร้างผู้ชายไทยหลังไหลเข้ามาเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นแรงงานก่อสร้างตามนโยบายดังกล่าว (พัฒนา 2010: 24, Wong 2000: 59) นอกเหนือจากงานก่อสร้างแล้ว ยังมีงานอยู่ต่อเรือ งานเกษตรกรรมและงานรับใช้ในบ้านที่แรงงานไทยยังนิยมมาทำงานที่สิงคโปร์ อย่างไรก็ตาม ความนิยมมาสิงคโปร์เพื่อมาทำงานรับใช้ในบ้านได้ลดน้อยลงในช่วงหลัง

ขั้นตอนการเข้ามาทำงานของแรงงานไทยส่วนใหญ่จะผ่านนายหน้า ซึ่งจะมีตัวแทนอยู่ในแต่ละจังหวัดที่มีปริมาณการเข้ามาทำงานของแรงงานในประเทศสิงคโปร์สูง โดยแรงงานไทยที่ตัดสินใจมาทำงานในประเทศสิงคโปร์จะสมัครงานผ่านนายหน้าโดยเสียเงินล่วงหน้า แล้วนายหน้าจะดำเนินการเรื่องหางานรวมไปจนถึงจัดการสอบวัดระดับ จนกระทั่งได้มาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลเรื่องการมาทำงานต่างประเทศในประเทศไทยคือกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จากเอกสารกรมจัดหางานโดยดำเนินงานอิงกับพระราชบัญญัติจัดหางานและและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 (ค.ศ. 1985) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 (ค.ศ. 1994) ทั้งนี้มีการดำเนิน

⁷ พัฒนา กิตติอาษา .คนไกลบ้าน .2010

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปยังต่างประเทศ ภายใต้หลักการที่มุ่งเน้นพัฒนาฝีมือในด้านต่าง ๆ 3 ประการ ประการแรก เพื่อให้มีความรู้ในการกลับมาประกอบอาชีพในเมืองไทยภายหลังจากกลับมาแล้ว ประการที่สองคือแรงงานต้องมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม และ ประการที่สาม แรงงานต้องมีคุณภาพชีวิต หรือมาตรฐานความเป็นอยู่ที่สอดคล้องกับประเทศปลายทาง

ในประเทศสิงคโปร์ มีสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ดูแลช่วยเหลือแรงงานไทยคอยให้ความสะดวกและช่วยเหลืออยู่ การมาทำงานของแรงงานไทยที่ผ่านนายหน้าปรากฏว่ามีหลายกรณีที่แรงงานถูกหลอกโดยนายหน้าทั้งที่รู้จักและไม่รู้จักกันมาก่อน เพื่อป้องกันเหตุสุดวิสัยดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้น สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์จึงมีการดำเนินการนำเสนอวิธีการไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง โดยให้คำแนะนำตั้งแต่การเลือกหางานจาก website ต่าง ๆ เช่น www.stjob.sg, www.jobsdb.com, <http://Singapore.recruit.net> หรือแม้แต่การหางานผ่านช่องทางอื่น ๆ เช่น ผ่านคนกลางหรือคำบอกกล่าวของคนรู้จักหรือญาติ การหางานผ่านบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น

นอกจากการให้คำแนะนำช่องทางหางานเพื่อโอกาสการทำงานในประเทศสิงคโปร์แล้ว หากได้รับการตอบรับจากบริษัทนายจ้างเข้ารับทำงานแล้ว สำนักงานแรงงาน ยังให้คำแนะนำแรงงานไทยให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งกฎหมายไทย อันได้แก่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 (ค.ศ. 1985) มาตรา 48 ที่ว่า คนหางานผู้ใดประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง โดยมีได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้แจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่มอบหมายภายใน 15 วัน โดยแจ้งได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกแห่งทั่วประเทศ สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ทุกแห่งในกรุงเทพมหานคร สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยกรอกแบบแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ตามแบบ จง. 39 และยื่นพร้อมหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองการตรวจสอบการขออนุญาตนำแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ พร้อมสำเนาสัญญาจ้างซึ่งได้รับการรับรองมาแล้วโดยสำนักแรงงานในประเทศสิงคโปร์

ในส่วนของหนังสือรับรองการตรวจสอบการขออนุญาตนำแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์นั้น นายจ้างที่สิงคโปร์ ต้องติดต่อขอรับแบบและยื่นแบบเอกสารพร้อมหลักฐานการขอหนังสือรับรองได้ที่สำนักงานแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ และต้องส่งให้กับคนหางานในประเทศไทยเพื่อดำเนินงานต่อตามขั้นตอนที่ได้กล่าวมาแล้ว

จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานไทยเลือกมาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์โดยมีปัจจัยหลักคือรายได้และค่าตอบแทน รองลงมาคือความระยะทางระหว่างประเทศ ซึ่งใช้เวลาไม่นานในการเดินทางไปกลับระหว่างไทยและประเทศสิงคโปร์ และสุดท้ายคือความเป็นระเบียบวินัยของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งการตัดสินใจมาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์จากปัจจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่พัฒนาได้กล่าวถึงมายาคติชุดที่ว่า สิงคโปร์เจริญก้าวหน้ากว่าประเทศไทยในทุกด้าน โดยมายาคติชุดดังกล่าวนี้เกิดจากการพิจารณาประสบการณ์ชีวิตในเชิงเปรียบเทียบ ไม่ว่าจะพิจารณาเรื่องเศรษฐกิจ เสถียรภาพทางการเมือง คุณภาพชีวิตของประชากร หรือความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของพื้นที่สาธารณะ ในบันทึกคำให้การของคนไทยไกลบ้านในสิงคโปร์ได้ยอมรับในประเด็น “ผู้คนมีระเบียบวินัย พูดภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และเก่งเรื่อง

คอมพิวเตอร์” (พัฒนา, 2010: 23) และถึงแม้ว่าการสัมภาษณ์วิจัยในครั้งนี้จะดำเนินการห่างจากบันทึกคนไกลบ้านเป็นระยะเวลากว่าสิบปี กลับพบว่ามายาคติดังกล่าวนี้ก็ไม่ได้ต่างไปจากเดิมนัก

สถานการณ์แรงงานไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับนโยบายที่มาจากประเทศสิงคโปร์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสองสามปีให้หลัง เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานไทยที่มาทำงานจำนวนกว่าแสนคนในช่วง 20 ปีก่อน จำนวนแรงงานไทยลดลงเหลือประมาณ 35,000 คน จากสาเหตุหลายประการด้วยกันซึ่งจะได้กล่าวต่อไป การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในประเทศสิงคโปร์ที่มีผลต่อแรงงานไทยเห็นได้ชัดในช่วงปี ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2544) จากการชะลอตัวทางเศรษฐกิจครั้งสำคัญของประเทศสิงคโปร์ รัฐบาลสิงคโปร์จึงมีนโยบายให้ผู้ประกอบการลดการพึ่งพากำลังแรงงาน เพิ่มผลิตภาพการผลิตโดยการเพิ่มคุณภาพบุคลากรทุกระดับ งานนวัตกรรม มุ่งเน้นให้ชาวสิงคโปร์เป็นแกนนำขององค์กรเพื่อให้ชาวสิงคโปร์มีงานทำที่ดี มีรายได้สูง ทำให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานก่อสร้างไทยที่ทำงานอยู่ ณ ขณะนั้น การชะลอตัวทางเศรษฐกิจถดถอยลงมาอย่างต่อเนื่องจนทำให้สิงคโปร์ตัดสินใจปรับเปลี่ยนนโยบายการจ้างงานในเดือนตุลาคม ค.ศ. 2003 (พ.ศ. 2546) คือจากเดิมที่อัตราส่วนสำหรับนายจ้างสิงคโปร์ในการจ้างแรงงานต่างชาติต่อลูกจ้างสิงคโปร์จะเป็น 5 ต่อ 1 เปลี่ยนเป็น 4 ต่อ 1 และปัจจุบัน รัฐบาลสิงคโปร์ดำเนินนโยบายเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานโดยการลดโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติจากร้อยละ 45 เป็นร้อยละ 40 ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2012 เป็นต้นมา ทั้งนี้ทางรัฐบาลมองว่าการลดโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวจะทำให้ศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น⁸

สืบเนื่องจากมาตรการดังกล่าวรวมทั้งนโยบายการเพิ่มผลิตภาพการผลิตที่สนับสนุนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในด้านการประกอบธุรกิจทั้งในรูปแบบเงินและอื่นๆ มีการเพิ่มทักษะลูกจ้างโดยการฝึกอบรมและยกระดับฝีมือทั้งชาวท้องถิ่นและชาวต่างชาติซึ่งเป็นรากฐานที่ดีในการเพิ่มผลิตภาพการผลิต โดยการเพิ่มทักษะดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายกองทุนส่งเสริมศักยภาพแรงงาน ซึ่งลูกจ้างต่างชาติทุกคนจะถูกหักเงินเพื่อเข้ากองทุนดังกล่าวนี้แล้ว โดยเงินของกองทุนนี้จะนำไปใช้สนับสนุนการส่งเสริมศักยภาพการทำงานและให้เงินทุนแก่นายจ้างในการส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมภายใต้ National Continuing Education and Training System ที่จัดโดย Singapore Workforce Development Agency (WDA) (สภาวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2015)

ประกอบกับต้นปี ค.ศ. 2004 (พ.ศ.2547) กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้ประกาศใช้มาตรการ Multi – Skilled Worker โดยกำหนดให้แรงงานต่างชาติทุกคนที่จะเข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ต้องสอบผ่าน 2 ทักษะ มิฉะนั้น นายจ้างจะต้องจ่าย Levy สำหรับการจ้างงานในอัตราที่สูง (กรมการจัดหางาน, 2548) ซึ่งมาตรการดังกล่าวนี้ ทำให้การแข่งขันเพื่อการอยู่รอดของแรงงานต่างชาติมีสูงขึ้น แต่ความปรารถนาของแรงงานไทยในการอยู่ทำงานต่อ ณ ประเทศสิงคโปร์กลับสวนทางกัน เนื่องจากอุปสรรคหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านภาษา ไม่ว่าจะเป็นภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีน การเลือกปฏิบัติ การถูกเอารัดเอาเปรียบด้านค่าจ้างแรงงาน การบังคับให้ทำงานที่เป็นอันตราย พักผ่อนไม่เพียงพอและการได้เห็นเพื่อนร่วม

⁸ Xinhua, “Singapore tightens foreign worker policies, aiming to drive productivity.” <http://www.globaltimes.cn/content/764200.shtml> (สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2563)

ชาติเสียชีวิตจากโรคโหดตาย ทำให้แรงงานไทยถอดใจและยอมจำนน ทำให้จำนวนแรงงานต่างชาติทักษะไร้ฝีมือลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญ ทั้ง ๆ ที่แรงงานไทยขึ้นชื่อในความละเอียดและความมีฝีมือในงานก่อสร้างจากความเห็นของนายจ้างชาวสิงคโปร์

“หมดสัญญาปีนี้แล้วก็จะกลับบ้านแล้ว ชี้แจงไปสอบ กลับไปอยู่บ้านค่อยหางานอย่างอื่นทำ” แรงงานไทยคนหนึ่งกล่าวกับที่มิววิจัยเมื่อพูดคุยกันเกี่ยวกับการสอบวัดระดับเพื่อต่อสัญญา

อาจกล่าวได้ว่าจำนวนแรงงานไทยที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญนั้น เนื่องมาจากสาเหตุหลัก 2 ประการด้วยกัน ประการแรกคือมาตรการที่เข้มงวดขึ้นของประเทศสิงคโปร์ในการจ้างงานหรือต่อสัญญาแรงงานไร้ฝีมือตามนโยบายลดจำนวนแรงงานต่างชาติแต่เพิ่มคุณภาพ โดยรัฐบาลส่งเสริมให้นายจ้างลดการพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติโดยมีการกำหนดอัตราที่จะพึ่งแรงงานต่างชาติให้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ชาวท้องถิ่นมีการศึกษาที่สูงขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้นชาวต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ ก็จะต้องมีคุณสมบัติที่สูงขึ้นด้วย อีกทั้งจะต้องมีความสามารถพิเศษที่เป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์ นโยบายดังกล่าวนี้ทำให้แรงงานไทยที่ผลการทำงานดีและมีประสิทธิภาพ แต่มีความอ่อนด้อยทางด้านภาษาและการสื่อสาร ไม่ผ่านการประเมินผลสอบทักษะ สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งคือปัจจัยทางด้านตัวแรงงานเองที่ทำให้นายจ้างตัดสินใจไม่จ้างต่อ ไม่ว่าจะเป็นการขาดระเบียบวินัยที่ส่งผลมาจากการติดสิ่งเสพติด ความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ นอกจากนี้ยังมีปัญหาการโดนบริษัทจัดหางานเอาเปรียบในเรื่องของค่าธรรมเนียมการจัดการเพื่อมาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์

ค่าตอบแทนที่ได้รับสำหรับงานประเภทเดียวกันก็มีความแตกต่างกันไป ยกตัวอย่างเช่น แรงงานไทยจะมีค่าตอบแทนรายวันตกอยู่ที่ 25 ดอลลาร์สิงคโปร์ ในขณะที่แรงงานจีนได้รับค่าตอบแทนรายวันตกอยู่ที่ 60-70 ดอลลาร์สิงคโปร์ และแรงงานบังคลาเทศได้รับค่าตอบแทนรายวันตกอยู่ที่ 18 ดอลลาร์สิงคโปร์

อีกหนึ่งสาเหตุที่บั่นทอนความต้องการที่จะทำงานต่อในประเทศสิงคโปร์ก็คือสภาพที่พักอาศัยจากการสัมภาษณ์พบว่าที่พักคนงานบางแห่งไม่อนุญาตให้ประกอบอาหาร ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ความเป็นอยู่ในสิงคโปร์ลำบากขึ้น การไม่อนุญาตให้ประกอบอาหารทำให้แรงงานไทยต้องไปหาซื้ออาหารรับประทานเอง ซึ่งแน่นอนว่ามีราคาสูงกว่าประกอบอาหารเอง ทำให้โอกาสในการเก็บเงินเพื่อส่งกลับทางบ้านก็มีน้อยลงไปด้วย

ชีวิตแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ มีการใช้พื้นที่ทางสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้พื้นที่ดังกล่าวแบ่งได้เป็นพื้นที่ออฟไลน์และออนไลน์ แรงงานไทยที่เป็นแรงงานใช้ฝีมือส่วนใหญ่ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันอาทิตย์จะเป็นวันเดียวที่แรงงานจะมีโอกาสได้ใช้โอกาสนี้พักผ่อนหย่อนใจหรือใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ จากความแออัดในที่พักอาศัยในวันทำงาน แรงงานไทยเลือกที่จะมาใช้เวลาวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันพักผ่อนวันเดียวที่มีในพื้นที่สาธารณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Golden Mile Complex หรือที่เป็นที่รู้จักกันว่า Thai Town เพื่อพบปะสังสรรค์ หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ตามความสนใจ นอกเหนือจาก Golden Mile Complex แล้ว แรงงานไทยยังมีการรวมตัวกันที่วัดอนันตเมตตารามในวันสำคัญตามประเพณีไทยและวันสำคัญทางศาสนาอื่น ๆ ด้วย การใช้พื้นที่ทางสังคม หรือพื้นที่สาธารณะในประเทศสิงคโปร์ของแรงงานไทยแบ่งได้ดังนี้

3.6.1.1 พื้นที่ออฟไลน์ของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์

3.6.1.1.1 พื้นที่สาธารณะในวันหยุด : ความจำเป็นและการพักผ่อนหย่อนใจ

จากจุดประสงค์หลักในการมาทำงานที่สิงคโปร์เพื่อส่งเงินกลับบ้าน ทำให้ Golden Mile Complex หรือที่เรียกกันในสิงคโปร์ว่า Thai Town หรือ Little Thailand เป็นสถานที่ที่แรงงานไทยไกลบ้านแวะเวียนมาเพื่อส่งเงินกลับบ้านหลังจากที่ค่าจ้างออกแล้วเสมอๆ ด้วยบริการที่เชื่อถือได้และอัตราค่าบริการที่รับได้

อาคารเลขที่ 5001 ถนน Beach Road หรือ Golden Mile Complex ก่อสร้างเสร็จในปี 1973 โดยในช่วงแรกเป็นที่รู้จักกันว่าเป็นสถานที่ที่สามารถจองตั๋วและเดินทางไปกลับเมืองไทยได้ จากนั้นก็ได้มีการลงทุน ขยายขยายมีกิจการส่งเงินกลับบ้าน โดยแรงงานไทยมักนิยมมาส่งเงินกลับจากที่นี่เพราะได้อัตราดี และค่าธรรมเนียมถูกกว่าส่งเงินกลับบ้านด้วยวิธีอื่น นอกเหนือจากการมาจองตั๋วและส่งเงินแล้ว Golden Mile Complex ยังเป็นพื้นที่ของแรงงานไทยไกลบ้านที่มีข้อจำกัดไม่ว่าจะด้วยทางพื้นที่ เศรษฐกิจและภาษา เลือกที่จะมาใช้พื้นที่นี้ในวันหยุดเพียงวันเดียวที่มีเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ก่อนกลับไปทำงานต่อในสัปดาห์ใหม่

“ไม่มีอะไรเราก็มา มาเจอพี่ ๆ น้อง ๆ พูดจาภาษาเดียวกัน” มานพ (นามสมมติ) ให้สัมภาษณ์เมื่อที่มิวิจัยถามถึงจุดประสงค์ในการมา Golden Mile Complex “บางทีส่งเงิน ทำธุระเสร็จก็แวะซื้อของเอากลับไปทำกินระหว่างอาทิตย์ อาหารสิงคโปร์มันแพง ซื้อกินทุกมื้อไม่ไหวหรอก” มานพกล่าว

การมาเจอพี่ ๆ น้อง ๆ ที่พูดจาภาษาเดียวกันหมายรวมถึงการใช้พื้นที่ส่วนกลางที่ว่างอยู่ในอาคารปูเสื่อ กินเบียร์และตั้งวงรับประทานอาหารร่วมกัน แรงงานไทยอาศัยพื้นที่ว่างในอาคารเพื่อสังสรรค์กันในวันอาทิตย์ เพื่อการมาพบปะ “เพื่อน” แรงงานร่วมชาติในวันหยุดวันเดียวของอาทิตย์ โดยอาจทำอาหารกันมาเอง หรือสั่งจากร้านอาหารที่มีอยู่ทุกชั้นในอาคารสามชั้นดังกล่าว ลาบ ก้อย ข้าวเหนียวและเบียร์เป็นสิ่งที่พบได้ทั่วไปในทุกกลุ่มที่มาล้อมวงนั่งพื้นรับประทานอาหารร่วมกันในวันอาทิตย์ การมาจับจ่ายใช้สอยเครื่องสาหรณูปโภค การพักผ่อนหย่อนใจ ร้องเพลงคาราโอเกะ การจองตั๋วรถหรือเครื่องบินกลับบ้าน หรือมาซื้อวัตถุดิบที่คุ้นเคยเพื่อนำกลับไปประกอบอาหาร นอกจากนี้ การมา Golden Mile Complex เพื่อทำธุระต่าง ๆ ในร้าน “เพื่อน” ไทย ไม่ว่าจะเป็นร้านขายของกินของใช้ ร้านบริการจองรถหรือเครื่องบิน ก็ดูเป็นการเหมือนการกลับมาในพื้นที่นี้เพื่อพบปะหรือหาคนคุ้นเคยเพื่อชดเชยอาการคิดถึงบ้านและความยากลำบากในการทำงานและใช้ชีวิตที่ต้องฝ่าฟันอุปสรรคในประเทศสิงคโปร์ได้

3.6.1.1.2 พื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับทางการ - มีพื้นที่ มีคน มีบริการ

จากปริมาณแรงงานไทยที่เข้าออก Golden Mile Complex ทำให้สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ (สนร.สิงคโปร์) เริ่มเปิดให้บริการในพื้นที่นั้นนอกเหนือจากสำนักงานในบริเวณเดียวกับสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ ประเทศสิงคโปร์ โดยสนร.สิงคโปร์ ที่ Golden Mile Complex เริ่มเปิดให้บริการตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2558 (ค.ศ. 2015) ณ ห้องเลขที่ 03#70 ชั้น 3 ในอาคารดังกล่าว แรงงานไทยสามารถขอคำปรึกษาหน่วยงานทั้งทางรัฐและสมาคมที่รวมตัวกันเพื่อพัฒนาทักษะในการอยู่อาศัยในประเทศสิงคโปร์และทักษะเพื่อเตรียมตัวกลับมามาตั้งรกรากอยู่ที่ประเทศไทย

แรงงานไทยสามารถขอคำแนะนำด้านแรงงานควบคู่ไปกับการให้บริการด้านการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการร้องทุกข์ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามสัญญา แก้ไขปัญหาการทำงาน สุขภาพและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่วยติดตามเงินค่าจ้าง เงินภาษี เงินสิทธิประโยชน์ และเงินอื่นๆ ที่แรงงานพึงได้ เรียกร้องค่าตอบแทนและประสาน MOM รวมทั้งรับรองเอกสารการจ้างงานของนายจ้าง

จากการลงพื้นที่พบว่าแรงงานไทยได้เข้าใช้พื้นที่นี้เพื่อขอคำปรึกษาและสมัครเรียนตามหลักสูตรการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.) รวมทั้งหนังสือ มสธ. และเขียนใบคำร้องต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการขอคำแนะนำการเรียนในด้านต่างๆ จากอาสาสมัคร ไม่ว่าจะเป็นภาษา ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีน รวมไปถึงการขอคำแนะนำเพื่อสอบพัฒนาฝีมือแรงงาน และการใช้บริการห้องสมุดเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย

นอกเหนือจากการเปิดอบรมให้ให้ความรู้เกี่ยวกับการสอบเพื่อวัดระดับให้แก่แรงงานไทยเพื่อต่อสัญญาจ้างในประเทศสิงคโปร์แล้ว สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ยังจัดโครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาพ่อครัว แม่ครัว เพื่อเป็นการรับรองคุณสมบัติของลูกจ้างที่ขาดคุณสมบัติในขณะเดียวกันก็สร้างเครือข่ายให้ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้อำนวยการด้วย

3.6.1.1.3 พื้นที่ที่เป็นเหมือนบ้าน - บ้านหลังที่สอง

“เวลาไม่รู้จะไปไหนก็มานี้แหละ ที่นี่คือบ้าน บ้านหลังที่สองของผม” – เทพ แรงงานไทย จากอุดรทกล่าวเมื่อที่มวิจัยเดินทางไปที่เก็บข้อมูลที่ชมรมสมาคมศิษย์ไทยไกลบ้าน หรือชื่อเดิมคือสมาคมเพื่อนแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ (The Friends of Thai Workers Association – FTWA)

แรงงานไทยได้มีการรวมตัวเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยตั้ง สมาคมเพื่อนแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ ภายใต้การดูแลของวัดอนันทเมตตารามขึ้น โดยได้ก่อตั้งขึ้นจากแรงงานไทยที่ไปทำงานอยู่ ณ ประเทศสิงคโปร์ในช่วงปี พ.ศ. 2545 ในช่วงแรกเป็นการประสานความร่วมมือกิจกรรม มสธ. และกิจกรรมอาสาสมัครอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีวันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและวันสงกรานต์

ชมรมสมาคมศิษย์ไทยไกลบ้าน ได้ใช้พื้นที่ชั้น 3 ของห้าง Golden Mile Complex ซึ่งมีหน่วย มสธ. และโรงเรียนการศึกษานอกหลักสูตรเป็นที่พบปะสังสรรค์ด้วยกัน ทั้งแรงงานไทยที่มาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ หรือแม่บ้านชาวไทยที่แต่งงานกับชาวสิงคโปร์และได้ Permanent Resident (PR) และได้สิทธิพำนักอาศัยในประเทศนี้ กิจกรรมที่ทำด้วยกันส่วนใหญ่จะเป็นการรับประทานอาหารร่วมกัน ซ้อมดนตรี ฝึกฝีมือต่าง ๆ นอกเหนือจากการรวมตัวกันของแรงงานไทยในวันสำคัญต่างๆ แล้ว แรงงานไทยยังได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตในประเทศสิงคโปร์ผ่านการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสถานเอกอัครราชทูตไทยในสิงคโปร์ ที่ได้จัดอบรมแรงงานต่างชาติเพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรคซาร์ M-1 และต่อเนื่องมาจนถึงการเปิดหลักสูตรการอบรม อสร. และการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเบื้องต้น ปัจจุบันชมรมสมาคมศิษย์ไทยไกลบ้าน มีหลักสูตรอบรมทักษะต่าง ๆ ให้กับแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นภาษาอังกฤษ ภาษาจีน การจัดดอกไม้ และงานประดิษฐ์อื่น ๆ เช่น การแกะสลักผลไม้ การตัดผมชาย การทำบายศรีจากใบตอง การจัดดอกไม้ หลักสูตรรำไทย โดยมีครูอาสาสมัครมาสอนอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของคุณค่าเล่าเรียนได้มีการเก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่แตกต่างกัน โดยแม่บ้านชาวไทยที่สนใจมาศึกษาเพิ่มพูนทักษะจะเก็บค่าสนับสนุนการศึกษาในอัตราคนละ 1 เหรียญสิงคโปร์ สำหรับแรงงานไทยที่เป็นแรงงานก่อสร้างไม่ต้องชำระค่าเล่าเรียน ส่วนคนนอกคิดค่าเล่าเรียน 40 เหรียญสิงคโปร์สำหรับหลักสูตร 10 สัปดาห์ โดยมีการเรียนสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เข้ามาใช้พื้นที่ที่ชมรมสมาคมคีไทยไกลบ้านอย่างสม่ำเสมอระบุว่า การมาสถานที่แห่งนี้ทำให้เขามีความสุขจากหลายสาเหตุด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนคนไทย ไกลบ้านที่มาผจญชะตากรรมการทำงานแบบเดียวกัน ได้พูดคุยสื่อสารภาษาเดียวกันทำให้ลดทอนความรู้สึกคิดถึงบ้านไปได้มาก อีกทั้งเมื่อได้ลงเรียนหลักสูตรต่าง ๆ ของชมรมแล้ว ก็สามารถนำเอาความรู้จากการเรียนมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนๆ ได้สาริตทักษะของตัวเองให้เพื่อนร่วมชาติที่มาใหม่คู นอกจากนี้ การกระทำดังกล่าวนับเป็นการได้ช่วยทางการทางอ้อมในการพัฒนาแรงงานไทยให้อยู่ดีและมีความสุข อาจกล่าวได้ว่า การมาใช้ชีวิตวันหยุดที่ชมรมสมาคมคีไทยไกลบ้านนั้น เป็นการสร้างและเพิ่มพูนตัวตนให้แรงงานไทยมีพื้นที่ในดินแดนใหม่ที่ไม่เคยคุ้นได้

ไม่เพียงแต่จะให้การอบรมและพัฒนาทักษะเท่านั้น ทุกปีช่วงก่อนหน้าวันแรงงานประมาณ 1 เดือน ชมรมสมาคมคีไทยไกลบ้านจะจัดงานประกวดร้องเพลงแรงงานไทยเสียงทอง ณ ร้านเพื่อนเราคาราโอเกะ ซึ่งจัดต่อเนื่องมาเป็นเวลากว่า 14 ปีแล้ว การประกวดจะเริ่มตอน 4 โมงเย็นของวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดวันเดียวของแรงงานไทย โดยจะมีรอบคัดเลือก 3 รอบด้วยกันและรอบวันตัดสินจะเป็นวันแรงงาน 1 พฤษภาคมของทุกปี ผู้ชนะจะได้รับรางวัลเงินสดพร้อมด้วยรางวัล รางวัลชนะเลิศจะได้เงินรางวัล 700 ดอลลาร์สิงคโปร์ รองชนะเลิศอันดับ 1 จะได้รับเงินรางวัล 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ รองชนะเลิศอันดับ 2 จะได้รับเงินรางวัล 300 ดอลลาร์สิงคโปร์ รางวัลชมเชยได้รับเงินรางวัล 100 ดอลลาร์สิงคโปร์ และยังมีรางวัลพิเศษคือขวัญใจมาลัย ซึ่งจะได้รางวัล 400 ดอลลาร์สิงคโปร์ การประกวดร้องเพลงเป็นไปอย่างครึกครื้นและคึกคัก เราเห็นเครือข่าย การสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ของแรงงานไทยผ่านพวงมาลัยที่คล้องคอของผู้เข้าประกวด จากการสังเกตการณ์ปีนี้ถือว่ามึลักษณะพิเศษ เพราะไม่เพียงแต่ฝ่ายสนับสนุนจะมีเพียงแต่คนไทยเท่านั้น แต่กลับมีแรงงานฟิลิปปินส์ที่มากำลังใจชายคนรักซึ่งเป็นแรงงานไทยที่ขึ้นไปร้องเพลงประกวดบนเวทีอีกด้วย การสังเกตดังกล่าวนี้สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของแรงงานไทยว่า ปัจจุบันนี้นอกจากแรงงานไทยที่มาใช้พื้นที่บริเวณ Golden Mile Complex เพื่อพักผ่อนหย่อนใจแล้ว ยังมีแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศอื่น เช่น แรงงานฟิลิปปินส์เข้ามาใช้พื้นที่นี้ร่วมกันอีกด้วย และการใช้พื้นที่ร่วมกันดังกล่าว อาจนำมาสู่การปะทะสังสรรค์อันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ข้ามชาติอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์เพิ่มเติม พบว่าแนวโน้มการมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานหนุ่มชาวไทยกับแรงงานสาวชาวฟิลิปปินส์เริ่มมีแนวโน้มมากขึ้น แรงงานหนุ่มชาวไทยได้ฝึกทักษะภาษาและการออกเดทกับแรงงานสาวชาวฟิลิปปินส์ก็จะมีลักษณะเป็นอเมริกันแซร์ ซึ่งหากเทียบกับการออกเดทกับสาวไทยแล้วนับว่าประหยัดกว่า

3.6.1.1.4 พื้นที่ทางศาสนา - วัดอนันตเมตยาราม

ในส่วนของการใช้พื้นที่ทางศาสนาเช่นวัดนั้น Bourdieu อธิบายว่าพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ทางสังคมที่ถูกผลิต ถูกสร้าง ถูกจินตนาการและถูกให้ความหมายทางสังคมโดยเครือข่ายของผู้มีความเชื่อร่วมกัน โดยผ่านการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเครือข่ายที่มีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อผู้ที่อยู่ในสังคมดังกล่าว โดยความสัมพันธ์ที่มีระหว่างแรงงานไทยและวัดอนันตเมตยารามที่มีต่อแรงงานไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาคมเพื่อนแรงงานไทยในสิงคโปร์เป็นไปอย่างเกื้อกูล โดยได้มีการช่วยเหลือรับช่วงต่อจากสำนักงานแรงงานไทยในสิงคโปร์ในการสนับสนุนค่าเช่าพื้นที่เพื่อให้การดำเนินการของสมาคมเพื่อประโยชน์ของแรงงานไทยเป็นไปได้อย่างราบรื่น

แรงงานไทยไกลบ้านนิยมไปทำบุญหรือพบปะกันที่วัดอนันตเมตยารามในวันสำคัญทางประเพณีและศาสนา รวมถึงเทศกาลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันลอยกระทง หรือวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ

3.6.1.2 พื้นที่ออนไลน์ของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์

นอกเหนือจากการพบปะสังสรรค์ในพื้นที่ทางกายภาพแล้ว จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตพบว่าคนไทยและแรงงานไทยในสิงคโปร์มีช่องทางการสื่อสารออนไลน์โดยใช้ Facebook และ Line เป็นสำคัญ โดยแบ่งได้ดังนี้

สำนักงานแรงงาน ในประเทศสิงคโปร์ ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน Facebook <https://www.facebook.com/officeoflabouraffairs> เพื่อเป็นการแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรม รวมถึงให้ความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์

ชมรมสมาคมศิษย์ไทยไกลบ้าน ใช้พื้นที่ในโลกเสมือนเพื่อการติดต่อสื่อสารกันผ่านทาง Facebook อีกด้วย โดยใช้ชื่อว่าสมาคมเพื่อนแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ (<https://www.facebook.com/สมาคมเพื่อนแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์>) ซึ่งลักษณะการใช้งานส่วนใหญ่จะเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของชมรม ไม่ว่าจะเป็นการประกาศการอบรมฝึกทักษะต่างๆ หรือการประชาสัมพันธ์งานประเพณี หรือกิจกรรมวันแรงงานที่จัดขึ้นทุกปี

Facebook ที่มีการเคลื่อนไหวในลักษณะที่เป็น Two-way communication มากกว่าที่จะเป็นการประกาศหรือการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ Facebook เพื่อนไทยในสิงคโปร์ PuenThai@Singapore <https://www.facebook.com/groups/290539037695232/> ซึ่งเป็นกลุ่มปิด สมาชิกใหม่จะต้องการรับการอนุมัติโดย Admin ของกลุ่มก่อน โดยลักษณะข้อความการสื่อสารโดยทั่วไปจะเป็นเรื่องราวของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้ชีวิตของคนไทยในประเทศสิงคโปร์ มีการสอบถามและให้คำแนะนำในเรื่องของการปรับตัว การดำเนินชีวิต การประกาศข่าว ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องต่าง ๆ ตามสถานการณ์ของประเทศในช่วงนั้น ๆ

3.6.2 แรงงานฟิลิปปินส์ในประเทศสิงคโปร์

ประเทศฟิลิปปินส์ได้ดำเนินนโยบายส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศเริ่มตั้งแต่สมัยประธานาธิบดี Ferninand Marcos ที่ได้ประกาศกฎอัยการศึกในปี 1972 สองปีต่อจากนั้นโครงการแลกเปลี่ยนแรงงาน (Tha Manpower Exchange Program) ได้ก่อตั้งขึ้นภายใต้มาตรากฎหมายโดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการส่งแรงงานฟิลิปปินส์ไปทำงานยังต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในแถบตะวันออกกลาง ประเทศเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย และประเทศในซีกโลกตะวันตก ปัจจุบันแรงงานฟิลิปปินส์ที่ทำงานในบ้านได้กระจายตัวอยู่ทั่วทั้งสี่ทวีปทั่วโลก แนวโน้มใหม่ของแรงงานฟิลิปปินส์ได้กลับคืนมาสู่ประเทศในเอเชีย เช่นประเทศญี่ปุ่น ฮองกง มาเลเซียและประเทศสิงคโปร์

ผู้หญิงสิงคโปร์นิยมทำงานนอกบ้านและมีการแข่งขันทางหน้าที่การงานสูง ทำให้ความต้องการแรงงานในบ้านของชาวสิงคโปร์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อชดเชยภาระหน้าที่ที่ต้องทำในบ้าน ในปีพ.ศ. 2521 มีการประกาศใช้ Foreign Maid Scheme เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้หญิงสิงคโปร์ที่แต่งงานแล้วและต้องไปทำงานนอกบ้านสามารถจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อมาทำงานบ้านได้และจะได้รับเงินคืนจากรัฐบาล (Anderson, 1993) คนงานทำงานในบ้าน (Domestic Workers) ตามคำนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดว่าเป็นคนที่ทำงานในลักษณะเป็นแม่บ้าน รักษาความเรียบร้อย กวาดบ้าน ภูบ้าน ดูแลลูกของนายจ้าง รวมถึงการทำสวนด้วย หรือในบางกรณีก็อาจจะรวมถึงการขับรถ ส่วนในกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ให้คำนิยามว่า เป็นงานที่ให้ความสะดวกสบายแก่นายจ้าง (สุลักษณ์, 2557)

ถึงแม้ว่าจะมีการประกาศนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดแรงงานต่างชาติเพื่อมาทำงานในประเทศสิงคโปร์ ตามการเปลี่ยนแปลงของนโยบายของรัฐบาลและละยุค แต่แรงงานที่ทำงานในบ้านยังไม่ได้ได้รับผลกระทบมากนักเนื่องจากความต้องการแรงงานที่มาทำงานในบ้านยังคงมีอย่างต่อเนื่องเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้หญิงสิงคโปร์ที่ทำงานนอกบ้าน โดยแรงงานที่มาทำงานในบ้านส่วนใหญ่ จะนิยมว่าจ้างแรงงานที่มาจากประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เป็นส่วนใหญ่

จากการประเมินของธนาคารโลก ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีรายได้จากเงินส่งกลับมา (Remittances) ของคนที่ทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 10 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าแรงงานต่างประเทศมีความสำคัญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก เพื่อให้การส่งออกแรงงานฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างแดนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้จัดตั้ง POEA (Philippines Overseas Employment Administration) และ OWWA (The Overseas Workers Welfare Administration) ขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนต่อนโยบายดังกล่าว โดยหน่วยงานทั้งสองแห่งนี้มีบทบาทหลักในการจัดการเกี่ยวกับข้อตกลงรวมทั้งสัญญาระหว่างนายจ้างชาวต่างชาติกับแรงงานชาวฟิลิปปินส์

POEA (Philippines Overseas Employment Administration) มีหน้าที่หลักในการประสานระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นายจ้าง ให้เข้ากับแรงงานฟิลิปปินส์ อำนวยความสะดวกให้กับแรงงาน ปกป้องและจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่แรงงานฟิลิปปินส์โดยพิจารณาจากเอกสารสัญญาการจ้างงาน ปัจจุบันจะอิงจาก ISO 9001:2008 เป็นสำคัญ

OWWA (The Overseas Workers Welfare Administration) หรือชื่อเดิมคือ Welfare and Training Fund for Overseas Workers ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2520 และมีบทบาทสำคัญต่อแรงงานชาวฟิลิปปินส์หรือที่เรียกกันว่า OFWs (Overseas Filipinos Workers) ในการจัดเตรียมความพร้อมแก่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ต้องออกเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ ขั้นตอนการทำงานของ OWWA จะแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนด้วยกัน เริ่มจากการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ต่อมาคือการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง รวมไปถึงการดูแลและให้คำปรึกษาแก่แรงงานฟิลิปปินส์เมื่อได้เดินทางไปต่างประเทศปลายทางแล้ว จากการเตรียมความพร้อมทั้งการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติในประเทศปลายทาง รวมทั้งบริการให้คำปรึกษาทั้งทางด้านจิตใจและสังคม อีกทั้งการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจริงรวมทั้งทักษะทางด้านภาษาที่ใช้ในประเทศปลายทาง ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ มีความมั่นใจมากขึ้นจากบริการของ OWWA ถึงแม้ว่าสำหรับบางคนจะเป็นการเดินทางออกมาทำงานต่างประเทศเป็นครั้งแรก ยิ่งไปกว่านั้น OWWA ยังได้ให้บริการครอบคลุมไปถึงการบริการเพื่อปรับตัวกลับเข้าสู่ประเทศแม่หลังจากไปทำงานมาแล้วอีกด้วย

แรงงานฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์ผ่านบริษัทจัดหางาน ซึ่งจะรับผิดชอบดูแลทั้งหมดทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการหานายจ้างให้ จัดการสัมภาษณ์ออนไลน์ ดูแลสัญญาจ้าง โดยจะสามารถเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์ได้เลยโดยไม่ต้องจ่ายค่าบริการล่วงหน้า โดยบริษัทดังกล่าวจะหักค่าบริการจัดหางานจากเงินเดือนของแรงงานภายหลังจากที่นายจ้างได้จ่ายเงินเดือนให้แล้ว การเดินทางมาทำงานได้เลยโดยไม่ต้องจ่ายค่าบริการในการจัดหางานล่วงหน้าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์เลือกมาทำงานที่สิงคโปร์เมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่แรงงานต้องกู้เงินจำนวนมากเพื่อมาเป็นค่าบริการจัดหางาน

ในประวัติศาสตร์การทำงานของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในประเทศสิงคโปร์ มีคดีสะเทือนขวัญและก่อให้เกิดความไม่พอใจต่อชาวฟิลิปปินส์เป็นอย่างมาก คดีดังกล่าวเกิดขึ้นในปีค.ศ. 1991 โดย Ms.Flor Contemplacion แม่บ้านฟิลิปปินส์ที่ถูกนายจ้างกล่าวหาว่าได้ฆาตกรรม Ms.Delia Maga แม่บ้านชาวฟิลิปปินส์และ Nicholas Huang เด็กชายอายุ 4 ปีที่ Maga ดูแลอยู่ การจับกุมเป็นไปอย่างรุนแรง จนในที่สุด Ms.Contemplacion ตัดสินใจรับสารภาพและรับโทษประหารชีวิตซึ่งเป็นโทษที่รุนแรงที่สุดในคดีอาญาในปีค.ศ. 1995 คดีนี้ต่อมาได้ถูกนำมาสร้างเป็นภาพยนตร์ฟิลิปปินส์ที่ชื่อว่า The Flor Contemplacion Story ในสมัยประธานาธิบดีมาโกส ซึ่งเป็นยุคเฟื่องฟูของการทำภาพยนตร์ที่มีเค้าโครงมาจากเรื่องจริง

คดีนี้เป็นคดีสะเทือนขวัญและก่อให้เกิดความไม่พอใจคนสิงคโปร์โดยคนฟิลิปปินส์เป็นอย่างมาก จนถึงขั้นรวมตัวกันในเมืองมะนิลาและเผาธงชาติสิงคโปร์ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความกังขาว่าเหตุใดรัฐบาลฟิลิปปินส์จึงไม่ปกป้องพลเมืองของตนเอง อย่างไรก็ตามรัฐบาลของฟิลิปปินส์โดยมีประธานาธิบดี Fidel Ramos ได้มีการดำเนินการส่งการนำเครื่องบิน Air Force C130 บินตรงมายังสิงคโปร์ภายใต้ภารกิจ “Rescue Mission” โดยให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่อยากเดินทางกลับบ้านเกิด อย่างไรก็ตาม มีแรงงานฟิลิปปินส์เพียงแค่ 84 คนเท่านั้นที่แสดงความประสงค์อยากเดินทางกลับ แรงงานบางส่วนเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและการพักอยู่อาศัย และมีบางส่วนซึ่งเป็น

ส่วนใหญ่แสดงความล้มเหลวในการกลับประเทศ (<https://www.independent.co.uk/news/world/philippines-set-for-innocent-verdict-on-hanged-maid-1613888.html>), (<https://www.rappler.com/nation/225928-flor-contemplacion-24th-death-anniversary-end-slavery-ofw>)

การประหารชีวิตของพลอร์ทั้ง ๆ ที่ต่อมาเกิดข้อสงสัยว่าเธออาจไม่ได้เป็นคนกระทำการฆาตกรรม ทำให้ภาคประชาสังคมและแรงงานจำนวนมากรวมตัวกันก่อตั้ง Migrant International ขึ้นในปี พ.ศ. 2539 เพื่อที่จะพิทักษ์สิทธิของแรงงานและสนับสนุนให้คนงานรวมตัวกันเพื่อพิทักษ์สิทธิของตนเอง (สุลักษณ์, 2557) นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น เช่น Transient Workers Count Too (TWC2) และ Humanitarian Organization for Migration Economics (HOME) คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งเป็นแหล่งพึ่งพิงเบื้องต้นในกรณีฉุกเฉินอีกด้วย

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานชาวฟิลิปปินส์ พบว่าส่วนใหญ่อายุประมาณ 30 - 50 ปี และผ่านการแต่งงานแล้ว บางคนจบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยแต่ตัดสินใจมาทำงานแม่บ้านที่สิงคโปร์โดยจุดประสงค์หลักก็เพื่อส่งเงินกลับไปเป็นค่าศึกษาของลูกและใช้จ่ายในครอบครัว เนื่องจากรายได้ดีกว่าทำงานที่ฟิลิปปินส์ที่ภาวะทางเศรษฐกิจที่ไม่ดีเท่าสิงคโปร์และรายได้ต่ำ

ความปลอดภัยเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมาทำงาน ณ ประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ การมาทำงานในประเทศที่สื่อสารด้วยภาษาอังกฤษเป็นหลักก็ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์ไม่ต้องปรับตัวมากนักในชีวิตประจำวัน ลักษณะภูมิอากาศที่ไม่แตกต่างจากฟิลิปปินส์มากนักทำให้แรงงานฟิลิปปินส์มีความรู้สึกเหมือนอยู่ที่ประเทศของตัวเอง อีกทั้งระยะทางจากฟิลิปปินส์มาสิงคโปร์ก็ไม่ได้ไกล ทำให้สิงคโปร์ยังคงเป็นหนึ่งในประเทศปลายทางของการเลือกมาทำงานต่างถิ่นของแรงงานฟิลิปปินส์

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานชาวฟิลิปปินส์ ความปลอดภัยเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมาทำงาน ณ ประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ การมาทำงานในประเทศที่สื่อสารด้วยภาษาอังกฤษเป็นหลักก็ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์ไม่ต้องปรับตัวมากนักในชีวิตประจำวัน ลักษณะภูมิอากาศที่ไม่แตกต่างจากฟิลิปปินส์มากนักทำให้แรงงานฟิลิปปินส์มีความรู้สึกเหมือนอยู่ที่ประเทศของตัวเอง อีกทั้งระยะทางจากฟิลิปปินส์มาสิงคโปร์ก็ไม่ได้ไกล ทำให้สิงคโปร์ยังคงเป็นหนึ่งในประเทศปลายทางของการเลือกมาทำงานต่างถิ่นของแรงงานฟิลิปปินส์

อาจกล่าวได้ว่า การที่รัฐบาลสนับสนุนและส่งเสริมให้แรงงานฟิลิปปินส์มาทำงานในประเทศสิงคโปร์อย่างเป็นระบบนั้น ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ win-win-win situation (Battistella, 2012: 444) กล่าวคือ แรงงานฟิลิปปินส์ได้รับการจ้างงาน ตัวแทนหรือบริษัทจัดหางานได้รับกำไรในการดำเนินงานและท้ายสุดคือประเทศฟิลิปปินส์เองได้รับเงินตราต่างประเทศเข้ามาจากการโอนเงินกลับประเทศจากแรงงานดังกล่าว

3.6.2.1 พื้นที่ออฟไลน์ของแรงงานฟิลิปปินส์ในประเทศสิงคโปร์ – Lucky Plaza

นอกเหนือจากการใช้เวลาว่างที่มีพักผ่อนหย่อนใจในถนน Orchard แล้ว แรงงานฟิลิปปินส์ยังนิยมไปทำธุรกรรมทางการเงินที่ห้าง Lucky Plaza ซึ่งเป็นอาคารเลขที่ 304 ในถนนเดียวกัน

Lucky Plaza เป็นที่รู้จักกันว่าเป็น Little Manila ด้วยเหตุที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์นิยมไปทำธุระหรือใช้เวลาพักผ่อนหย่อนใจในสถานที่แห่งนี้ เริ่มแรก Lucky Plaza เป็นศูนย์การค้าธรรมดาที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1981 ต่อมาเมื่อ Jollibee ซึ่งเป็นฟาสต์ฟู้ดชื่อดังในฟิลิปปินส์ได้มาเปิดบริการ ณ ห้างสรรพสินค้าแห่งนี้ในปี 2013 ก็ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์นิยมไปรับประทานอาหารในร้านดังกล่าว นอกจากนี้ บริเวณชั้นสองและชั้นสามมีบริการรับส่งเงิน แรงงานฟิลิปปินส์จึงนิยมเดินทางไปห้างดังกล่าวเพื่อไปส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวฟิลิปปินส์ หรือแม้แต่แลกเงิน ไม่เพียงแต่ Lucky Plaza จะเป็นศูนย์กลางทางการเงินเท่านั้น จากการลงพื้นที่พบว่าห้าง Lucky Plaza ยังเป็นศูนย์รวมทั้งทางด้านการอุปโภคบริโภค โดยมี Pinoy Mart ที่ขายผลิตภัณฑ์ที่มาจากฟิลิปปินส์

แรงงานชาวฟิลิปปินส์สามารถไปจับจ่ายซื้อของกินของใช้ในชีวิตประจำวันเหมือนกับตอนที่อยู่ที่ฟิลิปปินส์ หากเป็นของแห้ง จะนำเข้ามาขายในราคาที่ดีซื้อหาได้ หรือหากเป็นอาหารที่รับประทานเสมอในชีวิตประจำวันก็หาได้เช่นกัน โดยจะมีคนฟิลิปปินส์เช่าพื้นที่ในห้างเปิดร้านอาหารฟิลิปปินส์อยู่ที่บริเวณพื้นที่ชั้นสองและชั้นสามในห้าง สำหรับความบันเทิงก็เช่นเดียวกัน แผ่นซีดีเพลงรวมทั้งภาพยนตร์ก็สามารถหาซื้อได้จากห้างดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีร้านให้บริการทำผมและเช่าชุดราตรีอีกด้วย

คนฟิลิปปินส์จะยึดถือคุณค่าความสัมพันธ์ในกลุ่ม (pakikisama) โดยจะมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน หรือคอยให้คำแนะนำต่อแรงงานฟิลิปปินส์ที่มาใหม่ นอกจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเองแล้ว ในสิงคโปร์ยังมีองค์กรไม่แสวงหากำไรที่คอยให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างชาติที่มาทำงานในประเทศสิงคโปร์ ทั้งนี้ หน่วยงานที่คอยให้ความช่วยเหลือคือ Transient Workers Count Too และ FILODEP

Transient Workers Count Too โดยเริ่มแรกใช้ชื่อว่า emergence of The Working Committee 2 (TWC2) โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากการที่ Ms. Muawanatul Chanasah แรงงานสาวชาวอินโดนีเซียอายุเพียง 19 ปีที่ทำงานในบ้านถูกการทำร้ายโดยถูกทุบตีจากนายจ้าง โดยพบร่องรอยการทำร้ายร่างกาย สุดท้ายก็เสียชีวิตลง จากการชันสูตรพบว่าเธอถูกทำร้ายร่างกายระหว่างการทำงานระยะเวลา 9 เดือนกับนายจ้างดังกล่าวและถูกบังคับให้อุดอาหารจนสุดท้ายพบร่างจากการทำงานจนถึงแก่ชีวิต น้ำหนักสุดท้ายของเธอคือ 36 กิโลกรัม (Ho & Chong, 2002) จากเหตุการณ์ดังกล่าว จึงเกิดขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อปกป้องแรงงานทำงานในบ้าน โดยเป็นการร่วมมือกันระหว่างขบวนการประชาสังคมและคนสิงคโปร์เอง

สำหรับแรงงานชาวฟิลิปปินส์ซึ่งส่วนใหญ่นับถือคริสต์ศาสนานิกายคาทอลิก มีการรวมตัวกันในโบสถ์เพื่อทำกิจกรรมทางศาสนาในวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดของแรงงาน และ Filipino Ongoing Development Programme (FILODEP) ก็ได้ก่อตั้งขึ้นในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 1988 โดยใช้สถานที่ the Franciscan Missionaries of Mary (FMM) House of Prayer and Formation เลขที่ 49D Holland Road เริ่มแรกเป็นกิจกรรมสำหรับแรงงานชาวฟิลิปปินส์โดยมีแม่ชีของ first Franciscan Missionaries of Mary (FMM) เป็นผู้ดูแลอำนวยความสะดวก แต่ตั้งแต่ปีค.ศ. 1995 เป็นต้นมาก็เริ่มมีการให้บริการแรงงานต่างชาติจากอินเดีย อินโดนีเซียและเมียนมาร์ด้วย กิจกรรมส่วนใหญ่ของ FILODEP จะเป็นกิจกรรมที่แนะนำให้ความรู้ ให้แนวทางและให้คำปรึกษา เสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำและเพิ่มพูนทักษะให้แก่แรงงานชาวฟิลิปปินส์นอกเหนือจากการรับการอบรม Settling-in Programme (SIP) ในระยะแรก

เมื่อเข้าสู่การทำงานในสิงคโปร์ ปัจจุบันหลักสูตรที่สอนมีหลายสาขาด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการทำอาหาร ขนมอบ ภาษาอังกฤษ ตัดเย็บเสื้อผ้า การตัดผม สปา หรือแม้แต่การสอนเล่นกีตาร์ เทควันโด และงานประดิษฐ์อื่น ๆ โดยเมื่อจบหลักสูตรแล้วจะมีพิธีรับประกาศนียบัตรโดยมี Archbishop และผู้แทนจากสถานทูตฟิลิปปินส์ประจำประเทศสิงคโปร์เป็นประธานและมอบประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เรียนที่จบหลักสูตรด้วย

3.6.2.2 พื้นที่ออนไลน์ของแรงงานฟิลิปปินส์ในประเทศสิงคโปร์

นอกจากแรงงานชาวฟิลิปปินส์จะไปรวมตัวกันที่ the Franciscan Missionaries of Mary (FMM) House of Prayer and Formation แล้ว จากการลงพื้นที่พบว่าแรงงานฟิลิปปินส์บางส่วนยังมีการรวมตัวกันในวันอาทิตย์เว้นอาทิตย์ที่ย่าน Little India โดยใช้การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ในการประกาศกิจกรรมต่าง ๆ

Filipino Family Network (FfN) เป็นกลุ่มแรงงานฟิลิปปินส์ที่รวมตัวกัน โดยการสนับสนุนของ TWC2 ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่อยู่ในสิงคโปร์ โดยจะใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน Facebook <https://www.facebook.com/camara.defanatico> เป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการประกาศรับสมัครการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ อาทิเช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า คอมพิวเตอร์ โครเชต์และอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ยังเป็น Platform กลางให้หลายฝ่ายเข้ามาใช้พื้นที่ online ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ต่อกันด้วย

3.6.3 แรงงานเมียนมาในประเทศสิงคโปร์

ประเทศเมียนมาได้แก้ไขกฎหมายการย้ายถิ่นและผ่านกฎหมายอนุญาตให้พลเมืองทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านในต่างแดนได้ในปี 2556 ส่งผลให้แรงงานเมียนมาสามารถเดินทางไปยังต่างประเทศเพื่อประกอบอาชีพได้ อย่างไรก็ตาม หนึ่งปีภายหลังจากที่ประเทศเมียนมาอนุญาตให้แรงงานเดินทางไปต่างประเทศนั้น กระทรวงแรงงานพม่าระงับออกใบอนุญาตให้แก่แรงงานหญิงชาวพม่าที่ต้องการทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านในสิงคโปร์เป็นการชั่วคราวด้วยเหตุผลจากข่าวการถูกทารุณกรรมและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ซึ่งการระงับการออกใบอนุญาตทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านของชาวพม่าในครั้งนี้เกิดขึ้นท่ามกลางประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงานของสาวใช้ต่างด้าวในประเทศเอเชียหลังมีรายงานเหตุทารุณกรรมบ่อยครั้ง (<https://mgronline.com/indochina/detail/9570000105594>)

นอกจากประเด็นการถูกทารุณกรรมและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างแล้ว ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานหญิงชาวพม่ายังมีประเด็นเรื่องการปลอมแปลงอายุและเอกสารเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์อีกด้วย โดยตามกฎหมายแรงงานแล้ว แรงงานชาวเมียนมาที่จะได้รับใบอนุญาตเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์ต้องมีอายุ 23 ปีบริบูรณ์ แต่ข้อมูลจากองค์กร NGO ที่ทำงานเกี่ยวกับด้านแรงงานและ Human Trafficking กลับพบว่าแรงงานหญิงชาวเมียนมาที่ประสบปัญหาการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและล่องละเมิดทางเพศและลักลอบหรือหนีมาขอความช่วยเหลือมีอายุต่ำกว่า 23 ปี มีบางกรณีเป็นแรงงานเด็กสาวที่อายุ 15 ปีเท่านั้น โดยในขั้นตอนการสมัครงานและยื่นเอกสารประกอบจะมีการให้สินบนแพทย์เพื่อให้ระบุนวันเกิดในเอกสารการเดินทางให้มีอายุที่สามารถผ่านการคัดเลือกใน

ขั้นต้นเพื่อมาทำงานยังต่างประเทศได้ (<https://www.aljazeera.com/programmes/101east/2016/09/maid-singapore-160928090502296.html>)

จากสถานการณ์แรงงานชาวเมียนมาปัจจุบันแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาได้มีจำนวนเพิ่มขึ้นอีกครั้งหนึ่งหลังจากสถานการณ์เรื่องสิทธิแรงงานและค่าจ้างได้รับการแก้ไข การเข้ามาของแรงงานหญิงชาวเมียนมามีการสมัครผ่านระบบตัวแทน โดยตัวแทนดังกล่าวจะมีสาขาอยู่ที่เมืองใหญ่อย่างกึ่งซึ่งให้บริการอบรมและเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานชาวเมียนมาเพื่อประกอบอาชีพผู้ช่วยแม่บ้านในประเทศสิงคโปร์ โดยในขั้นแรก แรงงานต้องจ่ายเงินให้กับตัวแทนก่อน เมื่อได้รับการตอบรับเข้าทำงานจากนายจ้างสิงคโปร์แล้วทางตัวแทนจะประสานงานดำเนินเรื่องเกี่ยวกับเอกสารรวมทั้งจัดการเรื่องตั๋วเครื่องบินและวีซ่าให้

3.6.3.1 พื้นที่ออฟไลน์ของแรงงานเมียนมาในประเทศสิงคโปร์ – Peninsula Plaza

Peninsula Plaza หรือที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่าเป็นย่าน Little Burma นั้น ก่อสร้างขึ้นในปีค.ศ. 1980 โดย Alfred Wong Partnership โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นอาคารเพื่อการประกอบธุรกิจและสำนักงาน และต่อมาได้กลายเป็นย่านที่แรงงานข้ามชาติได้มาใช้บริการ

ช่วงวันหยุด ห้าง Peninsula Plaza ตั้งอยู่ที่หัวมุมระหว่างถนน North Bridge และ Stamford จะเต็มไปด้วยแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์ที่มาใช้บริการ กิจกรรมส่วนใหญ่จะเป็นการส่งเงินกลับบ้านและจับจ่ายใช้สอยสินค้าอุปโภคบริโภค โดยจะเห็นร้านค้าที่ได้ตั้งอยู่ทั่วไปเกือบทุกชั้น ร้านส่วนใหญ่จะขายเครื่องปรุงในการประกอบอาหารท้องถิ่น ผักสด เสื้อผ้าเครื่องประดับที่นำเข้ามาจากเมียนมาร์ หรือไม่กี่เป็นการสังสรรค์หรือรับประทานอาหารท้องถิ่นร่วมกันที่ชั้นใต้ดินซึ่งจะมีร้านอาหารเมียนมาร์เรียงรายอยู่นอกจากนี้ ที่ชั้นใต้ดินยังมีโรงภาพยนตร์ซึ่งมีภาพยนตร์เมียนมาร์มาฉายอีกด้วย

การใช้พื้นที่สาธารณะนอกจากจะเป็นการใช้บริการร้านค้าดังกล่าวแล้ว แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์ยังได้มีการใช้พื้นที่ว่างในอาคารเป็นพื้นที่พักผ่อนอีกด้วย จากการลงพื้นที่พบว่ามีแรงงานชาวเมียนมาจับกลุ่มกันนั่งสังสรรค์ที่พื้นที่ว่างของ Peninsula Plaza โดยมีการเตรียมอาหารและเครื่องดื่มมากินเอง

ถึงแม้ว่าชาวเมียนมาร์จะมีวัฒนธรรมการกินหมากเป็นที่รู้จักและยอมรับกันโดยทั่วไป จากการลงพื้นที่พบว่าแรงงานชาวเมียนมาร์มีการกินหมากเหมือนเช่นปกติ แต่จะมีความระมัดระวังในการบ้วนน้ำหมากในบริเวณพื้นที่สาธารณะ เนื่องจากสิงคโปร์มีมาตรการปรับผู้ที่ทำผิดกฎ โดยในการซื้อหมาก ผู้ชายจะแนบถุงพลาสติกเล็กๆ ไว้ด้วยสำหรับบ้วนน้ำหมาก ทำให้ไม่ปรากฏคราบน้ำหมากในพื้นที่สาธารณะของสิงคโปร์ที่มีแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์มาใช้บริการพื้นที่

2.6.3.2 พื้นที่ออนไลน์ของแรงงานเมียนมาในประเทศสิงคโปร์ – Facebook – Helping Hands for Migrant Workers, Singapore.

การสื่อสารผ่าน Platform Facebook ยังเป็นที่นิยมในกลุ่มแรงงานเมียนมา โดยมีกลุ่ม Helping Hands for Migrant Workers, Singapore. ขึ้นเพื่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์เรื่องราวและสาระต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในประเทศสิงคโปร์ ภาษาที่ใช้เป็นภาษาพม่าสลับกับภาษาอังกฤษ นอกเหนือจากนี้ยังเป็น Platform กลางให้หลายฝ่ายเข้ามาใช้พื้นที่ online ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ต่ออีกด้วย

3.7. พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์ของประเทศสิงคโปร์ ในบริบทของการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน

3.7.1 พลเมืองสิงคโปร์ และการอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติในพหุสังคมสิงคโปร์

3.7.1.1 ทักษะและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองสิงคโปร์ต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมกับแรงงานข้ามชาติสื่อประเพณีที่เผยแพร่ออนไลน์

3.7.1.1.1 ประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวของพลเมืองสิงคโปร์

ในส่วนของคนสิงคโปร์เองนั้น ประเด็นเรื่องพหุวัฒนธรรมเป็นประเด็นที่ได้รับการดำเนินการประพจน์ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่านโยบาย CIMO Chinese India Malaysia and Other ได้รับการถ่ายทอดและนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม ความเป็นหนึ่งเดียวของสิงคโปร์ผ่านนโยบายพหุวัฒนธรรมของสิงคโปร์ก็ได้ถูกนำมาเป็นประเด็นเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียวของสิงคโปร์ผ่านการเปิดตัวโครงการและรณรงค์ในโลกออนไลน์ โดยนับว่าเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์พหุวัฒนธรรมสิงคโปร์ที่ความเป็นหนึ่งเดียวผ่าน CIMO ได้ถูกนำมาตอบโต้กับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอยู่ใหม่ในพื้นที่

การรณรงค์ Cook A Pot of Curry ได้ถูกนำมาเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ โดยใช้ Facebook เป็น platform เพื่อตอบโต้การแสดงความไม่พอใจของคนสิงคโปร์ต่อแรงงานชาวจีนที่มาอยู่ใหม่ในอาคาร โดยเหตุการณ์เริ่มขึ้นจากการที่ครอบครัวแรงงานชาวจีนผู้ซึ่งย้ายเข้ามาอยู่ใหม่ในอาคารได้แสดงกิริยาและต่อว่าครอบครัวชาวสิงคโปร์เชื้อสายอินเดียที่แกงกะหรี่ในอาคาร การโต้แย้งดังกล่าวจบลงที่ CMC Community Mediation Centre ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการที่เป็นคนกลางเวลาผู้อยู่อาศัยมีปัญหาเวลาอยู่ร่วมกัน ก้าวเข้ามาเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย โดยได้ข้อสรุปที่ว่าให้ครอบครัวแรงงานข้ามชาติชาวจีนลองชิมแกงหม้อนั้น และให้ครอบครัวชาวสิงคโปร์เชื้อสายอินเดียทำอาหารเวลาที่ครอบครัวชาวจีนไม่อยู่ในอาคาร

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้คนสิงคโปร์ส่วนใหญ่เกิดความไม่พอใจในกับสิ่งที่เกิดขึ้น “เพราะเราอยู่ในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเมื่อนั้นมันก็คับแคบอยู่แล้ว ดังนั้นเพื่อนบ้านก็ต้องมีความเข้าใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน” Stanley Wong นักบัญชีที่ริเริ่มโครงการนี้ใน Facebook Page ให้สัมภาษณ์ผ่าน Reuter (<https://www.reuters.com/article/uk-singapore-curry/singaporeans-culinary-anti-immigration-protest-curry-idUSLNE77L01020110822>) สิ่งที่ Stanley ริเริ่ม คือ สร้าง event ใน Facebook ชื่อ Cook and Share a Pot of Curry ขึ้น (<https://www.facebook.com/ForTheLoveOfCurry>) โดยมีการรวมตัวครั้งแรกออนไลน์ในวันที่ 21 สิงหาคม 2011 ผ่านกิจกรรมที่ทำคือชาวสิงคโปร์ที่สนใจร่วมกิจกรรมนี้ ไม่ว่าจะเชื้อชาติอะไรก็ตาม ต่างคนต่างแยกกันทำแกงที่บ้านตามความชอบ จากนั้นก็โพสต์รูปแกงดังกล่าวใน page ที่สร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายพหุวัฒนธรรมและต่อต้านการแสดงความไม่พอใจหรือไม่ยอมรับวัฒนธรรมท้องถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่มาอยู่ใหม่

กิจกรรมดังกล่าวได้รับการยอมรับและมีคนเข้าร่วมกิจกรรมมากเป็นประวัติการณ์ Facebook Cook and Share a Pot of Curry มีจำนวนสมาชิกในระยะเริ่มแรกถึง 57,600 คน และต่อมาก็ได้มีการ

จัดตั้ง National Curry Day ขึ้นในวันเสาร์สัปดาห์ที่ 3 ของเดือนสิงหาคมในปีต่อ ๆ มา การแสดงออกโดยร่วมกิจกรรมดังกล่าวจากชาวสิงคโปร์หลากหลายเชื้อชาติ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญและตระหนักถึงประเด็นด้านพหุวัฒนธรรมและคุณค่าของแต่ละวัฒนธรรมย่อยดังกล่าว ซึ่งสิ่งเหล่านี้พลเมืองสิงคโปร์ได้นำมาให้อยู่ในชีวิตประจำวันอยู่แล้วและคาดหมายว่าผู้ที่มาใหม่ เช่นแรงงานข้ามชาติควรจะเคารพสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน

3.7.1.1.2 ประเด็นการให้ความยอมรับและความกังวลต่อแรงงานต่างชาติแบบมีฝีมือ

“รัฐบาลต้องใช้นโยบายที่เข้มงวดในการอนุญาตให้แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์ ไม่อย่างนั้นแล้ว คนเหล่านี้จะมาแย่งงานพลเมืองสิงคโปร์และคนสิงคโปร์ก็จะกลายเป็นคนว่างงาน” Shi Sang ชาวสิงคโปร์เชื้อสายจีนได้กล่าวขึ้นเมื่อนักวิจัยกล่าวถามเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของแรงงานมีฝีมือในบริษัทต่าง ๆ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของพลเมืองสิงคโปร์คนอื่นๆ เช่น

“Sometimes the elders, or older people in Singapore thinks migrants are taking over their jobs. So the government should find a way to support that.”

“The government needs to work on their own people, their own country first.”

“It is getting harder to find jobs.”

“There should be less migrant workers in Singapore, there are way too many and the government should have better limitations. The government should focus on Singapore rather than trying to bring in so many foreigners” -

“Foreign workers are well taken care by the government”

ความกังวลในลักษณะดังกล่าวนี้ปรากฏให้เห็นอย่างสม่ำเสมอจากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์บทสนทนาในพื้นที่ออนไลน์ ความกังวลดังกล่าวนี้มีรากฐานอันยาวนานและเกี่ยวข้องกับหลักการสำคัญของพรรคกิจประชา ด้วยสาเหตุ 2 ประการด้วยกัน ประการแรกคือการปฏิบัติต่อประชากรในประเทศอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติและศาสนา ผ่านนโยบาย EIP และ NE ที่ได้นำเสนอก่อนหน้านี้ ประการที่สองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิด Meritocracy ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญของพรรคกิจประชาที่เน้นในระบบที่สนับสนุนให้ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล โดยพรรคกิจประชาได้เน้นย้ำเสมอว่า ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศเล็กที่ไม่มีอะไรดึงดูดเลยเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ นอกจากนี้ ยังมีความหลากหลายด้านเชื้อชาติและศาสนา สิงคโปร์จึงต้องสามารถแข่งขันได้ตลอดเวลา และต้องรักษาความหลากหลายนั้นไว้โดยใช้ระบบ Meritocracy (Mauzi 2002: 41, SG Press Centre 2009) จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าว ในแง่หนึ่งก็แสดงให้เห็นถึงการยอมรับถึงความรู้และความสามารถของแรงงานต่างชาติ ที่มีศักยภาพทัดเทียมกับคนสิงคโปร์ แต่ในขณะเดียวกันก็แสดงให้เห็นถึงความวิตกกังวลต่ออนาคตและความมั่นคงให้หน้าที่การงานของประชาชนสิงคโปร์เอง

3.7.1.1.3 ประเด็นการให้ความยอมรับและความกังวลต่อแรงงานต่างชาติแบบกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ

แรงงานข้ามชาติกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือได้รับจากยอมรับจากพลเมืองสิงคโปร์ในแง่ของผู้ที่มาทำงาน 3 Ds – Dirty, Difficult and Dangerous งานสกปรก ยากลำบากและเสี่ยงอันตราย ดังจะเห็นได้จากการสัมภาษณ์

“Singaporeans cannot take these jobs because the pay is very low and they will not be able to survive on those pay.”

“A migrant wouldn’t want troubles, they want to stay peacefully in Singapore so they can send money back home.”

แต่ก็มีพลเมืองบางส่วนที่แสดงความเห็นอกเห็นใจแต่ก็พยายามเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความสำคัญกับพลเมืองสิงคโปร์เองมากกว่านี้

“Because many workers are paid at a very low salary, they tend to be mistreated, either verbally or physically. There are not enough rights for them, but in terms of opportunities, they shouldn’t have the same as Singaporeans. Many Singaporean are unemployed these days, not because the workers are stealing their jobs but the government should give more opportunities for Singaporeans first”

จากการสัมภาษณ์ประชาชนสิงคโปร์ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ไม่ค่อยปรากฏความคิดเห็นที่รุนแรงมากนัก ซึ่งตรงกันข้ามกับความคิดเห็นที่คนสิงคโปร์ที่ได้โพสต์ต่อออนไลน์ ซึ่งมีการใช้คำและภาษาที่รุนแรงกว่า ยกตัวอย่างเช่น “รู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อต้องอยู่ใกล้กับแรงงานดังกล่าว เด็กและผู้หญิงควรอยู่ให้ห่างๆ จากกลุ่มนี้ไว้” “พวกไม่มีอารยะ แล้วยังทำให้สิงคโปร์ไม่ปลอดภัย พวกนี้สกปรกและไม่ค่อยแคร์อะไร” “พวกนี้เหม็นและชอบจ้องมองฉัน ฉันรู้สึกไม่ปลอดภัย” “พวกเราอนุญาตให้พวกเค้าเข้ามาทำงานที่นี่ แต่ก็กลับมาหาเรื่องซะอย่างนั้น พวกนี้ควรกลับไปประเทศของตัวเองไป” เป็นต้น

ความพยายามในการใช้พื้นที่เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งพหุวัฒนธรรมไม่ก่อให้เกิดผลกระทบอะไรมากนัก เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากทั้งแรงงานข้ามชาติและทั้งประชาชนชาวสิงคโปร์เอง จากการสัมภาษณ์ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ระบุว่าเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมาตลอดสัปดาห์ เมื่อมีเวลาว่างก็อยากพักผ่อนและใช้เวลาทำอะไรที่ตนเองรู้สึกผ่อนคลาย ส่วนตัวพลเมืองสิงคโปร์เองก็ให้สัมภาษณ์ในลักษณะเช่นเดียวกัน

บทที่ 4

ประเทศไทย

4.1. สังคมพหุลักษณะไทย: ที่มาและความสัมพันธ์เชิงอำนาจชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ

4.1.1 ที่มาทางภูมิลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรมของไทย

อุษาคเนย์เป็นดินแดนที่หลอมรวมเอาผู้คนหลากหลายชาติพันธุ์เข้าไว้ในพื้นที่มาเป็นเวลานานนับพันปี จากประวัติศาสตร์พัฒนาการของบ้านเมืองที่ผ่านมากระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นเสมอในภูมิภาคนี้ทั้งจากสงคราม โรคระบาด หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ สภาวะประชากรเบาบางของอุษาคเนย์ในยุคต้นคือ “...การมีที่ดินว่างเสมอสำหรับผู้อพยพเข้ามาใหม่ ได้ทำให้สังคมมีความสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้นโดยตลอด...” (คริส เบเคอร์, ผาสุข พงษ์ไพจิตร, 2557) จนพัฒนาขึ้นเป็นชุมชนบ้านเมือง และรัฐบาลความหลากหลายกลายเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งในทางประวัติศาสตร์หมายถึงการผสมกลมกลืนกันหลายชาติพันธุ์บนพื้นที่ซึ่งมีระบบการบริหารปกครอง “...ที่ปัจจุบันเราหันมามองย้อนกลับความคิดเรื่องรัฐชาติ และคิดว่าในรัฐชาตินั้นมีเพียงแค่คนชาติเดียวกัน” (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2561) ปรากฏการณ์ดังกล่าวถูกทำให้มีความซับซ้อนมากขึ้นในช่วงคริสต์ทศวรรษที่ 19 ถึงต้นคริสต์ทศวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นช่วงที่รัฐชาติสมัยใหม่เกิดขึ้นในอุษาคเนย์

การเข้ามาของระบบอาณานิคมได้ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากดินแดนต่าง ๆ ซึ่งมีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมขยายตัวเพิ่มขึ้นจากอดีตที่ผ่านมา ปรากฏการณ์เหล่านี้ยิ่งทำให้ความเป็นพหุวัฒนธรรมที่เคยมีอยู่แล้วทวีความซับซ้อนยิ่งขึ้น เกิดเป็นความขัดแย้ง และ “การผสมที่ไม่กลมกลืน” ขึ้นในสังคม ซึ่ง John Sydenham Furnivall นักประวัติศาสตร์อาณานิคมเห็นว่าสภาพสังคมในช่วงนี้มีการแบ่งแยกเพราะ “...แต่แต่ละกลุ่มต่างมีศาสนา วัฒนธรรม ภาษา แนวคิด และวิถีชีวิตของตนเอง ถึงแม้แต่ละกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน แต่ก็คงอยู่ในระดับปัจเจก และพบกัน ในย่านตลาด เพื่อซื้อขายในระดับเท่าเทียม...” (ศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ, 2558) ซึ่งทั้งหมดเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่มีร่วมกัน

ศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ (2558) ได้กล่าวถึงทัศนะของ Furnivall ต่อประเด็นนี้ต่อไปว่า ความชำนาญในกิจกรรมทางเศรษฐกิจของสังคมอุษาคเนย์ในช่วงนี้ได้ถูกแบ่งแยกออกตามเชื้อชาติ (Racial Line) โดยกลุ่มผู้มืบทบาสากลุ่ม ได้แก่ ชาวยุโรปซึ่งเป็นเจ้าอาณานิคม ชาวจีนและอินเดียซึ่งเป็นผู้ย้ายถิ่นจากผลกระทบทางเศรษฐกิจ และชาวพื้นเมืองเดิม ซึ่งทั้งหมดได้ถูกจัดวางให้มีบทบาทในทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน และดำรงตนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างแบ่งแยก ซึ่ง Rex (2004) นักสังคมวิทยาชาวอังกฤษเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวของ Furnivall อาจได้แรงบันดาลใจจากแนวคิดของ Durkheim เรื่อง “การแบ่งแยกช่วงชั้นของแรงงานในสังคม” (Division of Labor in Society) ในขณะที่ Goh (2008) มองเห็นว่าปัญหาเรื่องพหุสังคมมันได้ผูกโยงไปแล้วกับเรื่องของ “เชื้อชาติ” จากการแบ่งแยกช่วงชั้นทางแรงงานในสังคมซึ่งมีลักษณะไม่ต่างจากการสร้างอุดมการณ์เรื่องเชื้อชาติที่สามารถข้ามแดนได้ จากการโยกย้ายของแรงงานในระหว่างดินแดนอาณานิคม เกิดเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างกลุ่มที่แตกต่างกัน ซึ่งอานันท์ กาญจน

พันธุ์ (2561: 14) ได้กล่าวว่า การเข้ามาของอาณานิคมอังกฤษได้ทำให้เกิดปัญหาเรื่องความหลากหลายทางชาติพันธุ์ที่ถูกตอกย้ำมากขึ้นจากระบบแบ่งแยกชาติพันธุ์ตามหน้าที่ เช่น “...คนท้องถิ่นมาเลย์ประกอบอาชีพทำนา คนจีนทำการค้า คนอินเดียเป็นกุลี...” ซึ่งปรากฏการณ์เหล่านี้ได้สร้างภาพตัวแทนของการให้คำอธิบายเรื่องเชื้อชาติที่มักผูกโยงกับลักษณะหรือแบบแผนทางวัฒนธรรมผ่านลักษณะทางกายภาพของผู้คนแต่ละกลุ่ม เกิดเป็นมายาคติว่าด้วยความเกียจคร้านเฉื่อยชาของคนพื้นเมือง และความเจริญของเจ้าอาณานิคม ซึ่งในที่สุดนำไปสู่ความชอบธรรมในการยึดครองและวางแผนการตลาดในอุษาคเนย์

4.1.2 สังคมพหุลักษณะไทย กับความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางชาติพันธุ์ในพื้นที่ความเป็นชาติ

ประเทศไทยก็เหมือนกับประเทศต่าง ๆ ในอุษาคเนย์ที่เป็นสังคมพหุลักษณะมาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งปัจจุบันมี “กลุ่มชาติพันธุ์ที่มีความหลากหลายมากกว่า 70 กลุ่ม” (โสภณา ศรีจำปา, 2559) ทั้งที่อาศัยมาแต่เดิม และอพยพเข้ามาใหม่หลายช่วงสมัย โดยเฉพาะในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 19 ถึงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นช่วงที่ความเป็นพหุลักษณะในสังคมไทยเริ่มมีความซับซ้อนและขยายตัวเพิ่มขึ้นจากระบบการค้าที่เข้ามาพร้อมกับการล่าอาณานิคม ส่งผลให้ชนชั้นนำสยามเร่งปรับตัวเพื่อต่อรองกับมหาอำนาจที่บุกรุกเข้ามาพร้อมกับอาวุธทันสมัยภายใต้วาทกรรมความเจริญที่กำลังแผ่ขยายไปทั่วภูมิภาค ดังนั้น “ระบอบอาณานิคมภายใน” ซึ่งให้ความสำคัญกับการรวมศูนย์อำนาจการปกครองที่ส่วนกลางเพื่อกำหนดนโยบายในการบริหารท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยกลุ่มคนหลากหลายชาติพันธุ์ และวัฒนธรรมจึงเกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนเพื่อแสดงให้เห็นชาวตะวันตกเห็นขอบเขตอำนาจของสยามเหนือดินแดนใต้ปกครองเหล่านั้นตามแบบที่ตะวันตกเข้าใจด้วยกลวิธีต่าง ๆ

สุดท้ายการปรับตัวของสยามเพื่อต้านทานกับมหาอำนาจในยุคอาณานิคมส่งผลให้ชนชั้นนำสามารถสถาปนาสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนทางวัฒนธรรมและเขตแดนของชาติ” หรือ nation-state ได้สำเร็จ แต่อย่างไรก็ดีการกำหนดความเป็นชาติภายใต้อัตลักษณ์เดี่ยวจากนโยบายของรัฐก็ได้ส่งผลกระทบต่ออัตลักษณ์อื่น ๆ ทั้งที่ตักสำรวจ หรือไม่เข้าพวกตามมาตรฐานของรัฐทำให้เกิดเป็นความขัดแย้งขึ้น ซึ่งบางกรณีก็ยังคงมีต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ถึงแม้โลกทุกวันนี้จะผ่านยุคการค้าอาณานิคมไปแล้ว แต่แนวคิดเรื่องการครอบงำและแสวงหาประโยชน์จากพหุวัฒนธรรมตามแบบอาณานิคมก็ยังคงอยู่ทั้งในความคิด และปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน ซึ่ง “...ในความจริงแล้วพหุวัฒนธรรมในสังคมไทยเองนั้นก็ยังมีปัญหา เช่น การเรียกร้องสิทธิมนุษยชนของกลุ่มชนบางกลุ่มในสังคมไทย การขัดแย้งทางวัฒนธรรมของกลุ่มชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมด้วยข้อบังคับทางกฎหมาย เช่นว่า ใช้กฎหมายบังคับทุกคนเหมือนกันหมด...” (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2561: 15) ซึ่งทั้งหมดมีพัฒนาการดังตัวอย่างที่จะแสดงต่อไปนี้

4.1.2.1 การสร้างชาติ และชาตินิยมไทย

จินตนาการทางมานุษยวิทยา (Anthropological imagination) ที่ว่าด้วยเรื่องของชาติพันธุ์และความต่างทางวัฒนธรรมที่ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 จากบรรดาเจ้าอาณานิคมได้ถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างภาพตัวแทนของชนพื้นเมืองในดินแดนต่าง ๆ ซึ่งถูกจำแนกแยกแยะไว้ด้วยลักษณะทางกายภาพ นิสัยใจคอ และบทบาทหน้าที่ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่ารัฐชาติสมัยใหม่เป็น “...สังคมจินตนาการ ภายใต้เอกลักษณ์ และวัฒนธรรมชาตินิยม...” (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2561: 22)

ในกรณีของประเทศไทยคริส เบเคอร์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร (2559: 147) เห็นว่านิยามคำว่ารัฐชาติในประเทศไทยระยะแรกได้ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 2450 – 2480 จากชนชั้นนำไทยสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพระราชวงศ์ และขุนนางที่เห็นว่า “ชาติหมายถึงผู้ภักดีต่อพระมหากษัตริย์” และกลุ่มข้าราชการ พ่อค้าและนักวิชาชีพอิสระรุ่นใหม่เห็นว่า “ชาติคือความผาสุกของสมาชิกแห่งรัฐชาตินั้น ๆ ทุกคน”

ต่อกรณีเดวิด เค.วียอจ (2557: 299) กล่าวถึงพัฒนาการของนิยามความเป็นรัฐชาติไทยในช่วงดังกล่าวว่า “...หากจะกล่าวว่าพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงทำให้ราชอาณาจักรสยามเป็นสยามใหม่ ก็อาจกล่าวได้ว่าสมเด็จพระราชโอรสสองพระองค์ที่ครองราชย์สืบมาสองรัชกาล เป็นผู้สถาปนาราชอาณาจักรสยามขึ้นเป็นชาติ...” แต่อย่างไรก็ตาม วียอจเห็นว่าการเร่งพัฒนาสยามให้เข้าสู่ความทันสมัยในรัชกาลที่ 5 แม้จะสามารถต้านทานการล่าอาณานิคมไว้ได้ แต่ก็ทำให้การพัฒนาคนเพื่อให้เข้าถึงความทันสมัยในแต่ละกลุ่มของสังคมไม่เสมอกัน กลุ่มพระราชวงศ์ คือกลุ่มที่เข้าถึงความทันสมัยได้ก่อนจากการมีโอกาสได้ไปศึกษาต่ออย่างต่างประเทศ ส่วนพวกขุนนาง และพ่อค้าในระบบราชการและเศรษฐกิจสมัยใหม่คือคนกลุ่มที่สอง และราษฎรซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ก็เข้าสู่ความทันสมัยเป็นกลุ่มสุดท้าย ประชากรในแต่ละกลุ่มต่างก็มีการสั่งสมความรู้ ฐานะทางสังคม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ การรับรู้โลกภายนอก ตลอดจนภาษาที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดช่องว่างของการพัฒนาอย่างไม่เท่าเทียมเกิดขึ้น และขยายลงไปสู่ระบบการจัดแบ่งพื้นที่การปกครองของสังคม เป็นเมืองหลวง หัวเมือง และชนบทที่บรรจุไว้ด้วยกลุ่มคนผู้มีโอกาส และผู้ด้อยโอกาสที่ยังคงต่อสู้เพื่อแย่งชิงทรัพยากร และอัตลักษณ์ระหว่างกันจากนิยามคำว่า “ชาติ” มาจนปัจจุบันนี้

แนวคิดจากยุโรปเรื่อง “...ประเทศชาติเป็นรูปธรรมทางการเมืองของเชื้อชาติ (race)...” (คริส เบเคอร์, ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2557: 87) คือแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแยกคนพื้นเมืองกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเคยอยู่ใต้อำนาจทางวัฒนธรรมของรัฐบรรณาการในอุษาคเนย์และสยามให้หลุดพ้นไปจากการครอบงำ กรณีการเข้ามาของฝรั่งเศสในสมัยรัชกาลที่ 5 โดยอ้างว่าแม้คนลาวจะมีภาษาใกล้เคียงกับชาวสยาม แต่ก็เป็เชื้อชาติหนึ่งซึ่งแยกต่างหาก ส่วนคนสยามไม่ใช่เชื้อชาติเพราะได้ผสมปนเปไปแล้วกับชาวจีน ดังนั้นคนสยามจึงเป็นเพียงแค่ชนกลุ่มน้อยในดินแดนของตนเอง หากฝรั่งเศสจะยึดเอาดินแดนของสยามเป็นอาณานิคมก็จะเป็นการปลดปล่อยคนส่วนใหญ่ที่เคยอยู่ใต้การปกครองของสยามให้เป็นอิสระ วาทกรรมลักษณะนี้มีผลทำให้ชาวพื้นเมืองชาติต่าง ๆ รวมถึงชาวสยามจำนวนมากหนีภัยไปขึ้นทะเบียนเป็นคนในบังคับฝรั่งเศส

แต่อย่างไรก็ดีราชสำนักสยามก็ได้เรียนรู้ที่จะใช้วาทกรรมเรื่องเดียวกันนี้มากล่าวอ้างเพื่อที่จะรักษาเขตแดนสมมุติของตนไว้ภายใต้นิยาม “ความเป็นชาติไทย” ด้วยกลวิธีสองประการ ได้แก่ 1. ตีความคำว่า “ชาติ” หมายถึงกลุ่มคนที่พูดภาษาเดียวกัน รวมไปถึงการทำให้กลุ่มคนที่พูดภาษาไทกลุ่มอื่นเป็นคนไทยด้วย และ 2. ตีความคำว่า “ชาติ” หมายถึงผู้อาศัยอยู่ในอาณาเขตเดียวกัน ภายใต้พระบรมโพธิสมภารของกษัตริย์องค์เดียวกัน ก็ถือว่าเป็นคนไทย วาทกรรมทั้งสองชุดได้ถูกใช้เป็นข้ออ้างเมื่อสยามกับอังกฤษเกิดข้อพิพาทกันในเรื่องดินแดน โดยพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงกล่าวว่า “...ไทย ลาว และเงี้ยวต่างถือว่าเป็นชาติเดียวกัน พวกเขาล้วนเคารพเราในฐานะเจ้าเหนือหัวสูงสุดของพวกเขา ดูแลทุกข์สุขให้กับพวกเขา...” (คริส เบเคอร์, ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2557: 88)

ในขณะที่สังคมอุษาคเนย์แต่เดิมเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ที่มีการผสมผสานกันทางชาติพันธุ์และควบคุมกันหลวม ๆ ในแบบ “รัฐบรรณาการ” ซึ่งไม่มีความสนใจเรื่องพรมแดนแต่สนใจเฉพาะเรื่อง “...การติดต่อ ส่งบรรณาการ ...ให้ความสำคัญกับการเคารพกลุ่มคนดั้งเดิม...ในฐานะของคนที่เป็นเจ้าที่...” (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2561: 18) แต่การก่อตัวขึ้นของรัฐชาติสมัยใหม่ได้พยายามทำให้สำนึกในเรื่องความเป็นชาติพันธุ์ของกลุ่มชนอันหลากหลายที่เคยมีอยู่อย่างกระจัดกระจายค่อย ๆ เสื่อมไปเพราะจำเป็นต้องผูกโยงตนเองเข้ากับอำนาจรัฐส่วนกลางผ่านกลไกของระบบราชการสมัยใหม่ ที่ค่อย ๆ แทรกตัวเข้าไปจนไม่จำเป็นต้องพึ่งพาเจ้าที่ท้องถิ่นอีกต่อไป

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2445 เป็นต้นมาราชสำนักสยามก็เริ่มรวบรวมหัวเมืองประเทศราชซึ่งบรรจู้ไว้ด้วยชาติพันธุ์ที่หลากหลายเข้าไว้เป็นมณฑล ภายใต้ชื่อใหม่ที่ถูกกำหนดขึ้นจากทิศที่ของมณฑลนั้น ๆ ตั้งโดยมีกรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลาง เช่น มณฑลอุดร พายัพ อีสาน ฯลฯ เพื่อมิให้ปรากฏชื่อชาติพันธุ์ที่แสดงความเป็นอื่นจากความเป็นไทย เช่น มณฑลลาวเฉียง ลาวกาว มลายู ฯลฯ ดังนั้นคำว่า “ประเทศไทย” หรือ “ราชอาณาจักรไทย” ซึ่งมีความหมายถึง ประเทศเขตแดนของคน “สัญชาติไทย” จึงได้ถูกบันทึกไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า “of Thai nationality” ซึ่งตามมาด้วยพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2456 ซึ่งกำหนดเอาผู้ใดที่เกิดในพระราชอาณาจักรไทยถือว่ามีสัญชาติไทย

แนวพระราชดำริว่าด้วย “ชาติไทย” ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าฯ มีองค์ประกอบหลายส่วนที่แนบเนืองไปกับแนวคิดชาตินิยม ทรงเห็นว่าชาตินั้นเป็นองค์กรที่ประกอบขึ้นด้วยผู้คนที่ม่เอกลักษณ์และจุดประสงค์ร่วมกันโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน “ชาติบ้านเมืองเปรียบเสมือนเรือพระราชพิธีคือคนนายเรือ ประชาชนคือผู้ที่ใช้พายเรือลำนั้น เรายู่เรือลำเดียวกัน เพราะฉะนั้น หน้าที่ต้องช่วยกันพาย ถ้าแม่ไม่พายถึงแม่ไม่เอาตีนราน้ำ เป็นแต่นั่งอยู่เฉย ๆ ก็หนักเรือเปล่า ๆ ...ถ้าจะพายก็จับพายขึ้นและอย่างเถียงนายท้าย” (ชนิดา พรหมพยัคฆ์ เผือกสม, 2547 อ้างใน คริส เบเคอร์, ผาสุกพงษ์ไพจิตร, 2557: 149) จากแนวพระราชดำรินี้จะเห็นได้ว่าพระองค์มีพระราชประสงค์จะให้คนในชาติประกอบกิจของตนไปในทางที่ส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติด้วยความสามัคคี โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นตัวแทนของชาติ ความเป็นชาตินิยมในพระราชดำริของพระองค์นอกจากจะส่งเสริมให้สยามต้องมีความเท่าเทียมกับนานาประเทศในทางศาลด้วยการยกเลิกสิทธิสภาพนอกอาณาเขตแล้ว ในทางเศรษฐกิจพระองค์ยังทรงปลุกเร้าให้ชาวสยามจะปลดแอกตนเองจากการควบคุมของต่างชาติ และการจำกัดอิทธิพลของชาวจีนที่ครอบงำเศรษฐกิจภายในของสยาม ซึ่งปรากฏในพระราชนิพนธ์เรื่อง “ยิวแห่งบูรพทิศ” และทรงมองว่า “ชาวจีนปฏิเสธที่จะรับวัฒนธรรมสยาม ชาติความจริงรักภักดี คาดหวังว่าจะได้อภิสิทธิ์ บูชาเงินเป็นพระเจ้า และเป็นกาฝากเศรษฐกิจ...” (ใน คริส เบเคอร์, ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2557: 160)

ต่อมาช่วงทศวรรษที่ 2460- 2470 มีการอพยพเข้ามาของคนจีนมากถึงห้าแสนคนจากความไม่สงบทางการเมืองในจีน นอกจากนั้นนักธุรกิจจีนยังใช้สยามเป็นฐานในการเคลื่อนไหวทางการเมืองระหว่างพรรคก๊กมินตั๋งฝ่ายซ้ายและฝ่ายขวาที่กำลังต่อสู้กันในประเทศจีน ทำให้มีนักเคลื่อนไหวหลบหนีเข้ามาในสยาม จนในปีพ.ศ. 2470 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าฯทรงระบุว่า “ชาวจีนเป็น 1 ใน 7 ปัญหาของสยาม” พร้อมทั้งทรงปรารภว่า “คนจีนในสยามตั้งใจคงความเป็นจีนไว้...พร้อมนำอันตรายที่มากับ “ความคิดใหม่ ๆ ในจีนที่

แทรกซึมเข้ามา...จะอย่างไรจึงจะทำให้ชาวจีนกลายเป็นชาวสยามเหมือนในอดีตที่ผ่านมา...” (ใน คริส เบเคอร์, ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2557: 161)

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรียุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ (2558) ที่กล่าวถึงงานของ Brow (1994) ในเรื่องการเมืองอันหลากหลายของชาติพันธุ์ว่า สำนักทางชาติพันธุ์มีพัฒนาการทั้งในฐานะอุดมการณ์เชิงจิตวิทยา (Ethnicity as psychological ideology) ซึ่งเป็นจินตนาการต่อตัวตนของตนเอง (Imaginary self) ที่มีความสัมพันธ์และอ้างอิงกับจินตนาการที่มีต่อผู้อื่น (Imaginary other) ผ่านกระบวนการทำงานของภาษาและการพยายามกำหนดตำแหน่งที่ผ่านความเป็นเครือญาติ อำนาจในการเป็นตัวแทนของตนเอง (Authority) และทัศนคติรังเกียจเหยียดฉันท์ผู้อื่น (Prejudice) ซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยทำให้เกิด “พันธะทางชาติพันธุ์” (Ethnic bond) ของปัจเจกบุคคลที่พยายามจะพิทักษ์และสืบทอดสำนักทางชาติพันธุ์ผ่านอุดมการณ์ทางการเมือง

นอกจากนั้น Brown ยังสนใจแนวคิดของ Smith (1986) เรื่องการผูกพันกับสัญลักษณ์ ความเป็นชุมชน และดินแดนเกิด ซึ่งถูกชูขึ้นมาในฐานะสำนึกร่วมที่เชื่อมร้อยปัจเจกบุคคลต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ความรู้สึกดังกล่าวมิใช่เป็นเรื่องธรรมชาติหากแต่ได้ถูกปลูกเร้าขึ้นภายใต้บริบทและสถานการณ์ทางการเมือง สำนักทางชาติพันธุ์ในลักษณะนี้สามารถพัฒนาขึ้นไปสู่การสร้างอุดมการณ์ชาติบนฐานของชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์ (Ethnonationalism) และสุดท้ายอาจหลอมรวมไปกับสำนักทางศาสนาจนกลายเป็นศาสนชาติพันธุ์ (Ethnoreligious) (ศรียุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ, 2558)

แนวคิดดังกล่าวเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าฯ เรื่ององค์ประกอบพื้นฐานสามประการของคำว่า “ชาติไทย” คือ “ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์” ที่เกี่ยวพันกันอย่างแนบแน่นกับสีในธงชาติที่เป็นตัวแทนความเป็นชาติคือ “สีขาวคือพระพุทธศาสนา สีน้ำเงินคือพระมหากษัตริย์ และสีแดงคือเลือดของคนไทยที่พร้อมจะสละเพื่อปกป้องชาติ” (คริส เบเคอร์, ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2557: 150) ก็จะเห็นว่าความเป็นไทยได้ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นตามแนวคิดนี้ทุกประการ ด้วยสัญลักษณ์ ชุมชน แดนเกิด ชาติพันธุ์ ที่เชื่อมร้อยประชาชนเอาไว้ภายใต้การปลูกเร้าทางการเมืองซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นแกนนำ และพัฒนาขึ้นเป็นอุดมการณ์ชาติบนฐานของชาตินิยมเชิงชาติพันธุ์ (Ethnonationalism) และสุดท้ายอาจหลอมรวมไปกับสำนักทางศาสนาจนกลายเป็นศาสนชาติพันธุ์ (Ethnoreligious) ซึ่งได้แก่พุทธศาสนา

ดังนั้นรัฐชาติสมัยใหม่จึงเป็น “...สังคมจินตนาการ ภายใต้เอกลักษณ์ และวัฒนธรรมชาตินิยม...” (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2561: 22) ซึ่ง ยศ สันตสมบัติ (2561: 41) กล่าวว่า การเกิดขึ้นของรัฐชาติ และผลพวงของชาตินิยมที่ตามมาพร้อมกับความเป็นรัฐชาติก็คือเรื่องของดินแดน ซึ่งในยุครัฐบรรณาการเป็นแต่เพียงพื้นที่ทางวัฒนธรรม กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ จึงไม่เคยให้ความสนใจ จนกระทั่งรัฐชาติเกิดขึ้น ภายภาคของดินแดนได้กลายเป็นข้อกำหนดขอบเขตของรัฐชาติ นำมาสู่การแย่งชิงดินแดน ปัญหาที่ตามมาก็คือในภาวะของความเป็นรัฐชาติที่เรียกร้องความเป็นหนึ่งเดียวของสายเลือด หรือวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดแกนหลักโดยรัฐ ทำให้กลุ่มคนที่ไม่ได้ยึดถือหรือเข้าไม่ถึงเกณฑ์เหล่านั้นถูกผลักให้กลายเป็นอื่น เป็นเหตุที่ทำให้เกิดแนวคิดเรื่องชนกลุ่มน้อยซึ่งกลายเป็นคนไร้สิทธิและอำนาจ ที่เรียกว่าคนชายขอบ (Marginal Group) ซึ่ง

ส่วนใหญ่มักถูกกล่าวหาและยึดเย็ดความเป็นผู้ร้ายในลักษณะต่าง ๆ ให้ เช่น เป็นผู้ทำลายป่า ค้ายาเสพติด ไปจนถึงผู้ทำลายชาติ

ยศ กล่าวต่อไปว่าสิ่งที่เกิดมาพร้อมกับลัทธิชาตินิยมอีกข้อก็คือทฤษฎีวิวัฒนาการสายเดี่ยว ที่มองเห็นคนกลุ่มอื่นซึ่งไม่ใช่คนกลุ่มใหญ่ของรัฐคือกลุ่มคนที่ล่าหลัง (Pre-Modern Group) ซึ่งเป็นอุปสรรคกีดขวางการพัฒนาของชาติ รัฐจะต้องเข้าไปจัดการดูแล ให้การศึกษา และปกครองคนกลุ่มนี้ให้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของรัฐให้ได้ ด้วยแนวคิดเช่นนี้กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ จึงถูกเหมารวมว่าเป็นนั้นเป็นนี่จากการนิยามของรัฐเพียงฝ่ายเดียว การนิยามความหมายของความเป็นชาติพันธุ์โดยรัฐนั้นได้ทำให้ผู้คนที่เคยทะเลาะกัน เคยอยู่ร่วมกัน เกิดความขัดแย้งมากขึ้น จากการจำแนกแยกแยะแบ่งเขาแบ่งเราและเลือกปฏิบัติ ทำให้เกิดเป็นสงครามความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ที่มีความยืดเยื้อ และก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น แรงงานอพยพ คนพลัดถิ่น หรือการค้ามนุษย์

นอกจากนั้นรัฐชาติยังอาศัยแนวคิดเรื่องอธิปไตยเหนือดินแดนมาใช้เป็นเครื่องมือในการสถาปนาพื้นที่ ทำให้พื้นที่ของคนชายขอบซึ่งมีความหลากหลายของชาติพันธุ์กลายเป็นพื้นที่ชายแดนระหว่างรัฐหรือวัฒนธรรมไปทั้งหมด รัฐมีหน้าที่ที่จะต้องระแวดระวังพื้นที่อ่อนไหวต่อความมั่นคงเหล่านี้เป็นพิเศษ แนวคิดเหล่านี้ยังคงเกิดขึ้นและเป็นปัญหาตกค้างอยู่ในวิถีคิดของประชาชน และหน่วยงานความมั่นคงทั้งหลายของรัฐ ซึ่งยึดติดอยู่กับอำนาจรวมศูนย์ที่มีพัฒนาการมาตั้งแต่ยุคสมบูรณาญาสิทธิราช และถูกขบขันให้ความเป็นชาติไทยมีตัวตนอย่างเข้มข้นขึ้นในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม

หลังจากนายพลตรี หลวงพิบูลสงครามได้ขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรีได้หนึ่งปี เขาก็ได้ประกาศรัฐนิยมฉบับที่ 1 ซึ่งถูกใช้บังคับเป็นกฎหมายในปีพ.ศ. 2482 (ค.ศ. 1937) ให้เปลี่ยนชื่อประเทศจากสยามมาเป็น “ประเทศไทย” ด้วยเหตุว่า “รัฐบาลเห็นสมควรใช้ชื่อประเทศให้ต้องตามชื่อเชื้อชาติและความนิยมของประชาชนชาวไทย” ซึ่งถูกผลิตขึ้นมาพร้อมกับแนวคิดเรื่อง “มหาอาณาจักรไทย” ที่รัฐบาลได้แรงบันดาลใจมาจากแผนที่การกระจายตัวของภาษาตระกูลไตในดินแดนต่าง ๆ และการเสียดินแดนฝั่งซ้ายแม่น้ำโขงให้แก่ฝรั่งเศส โดยหลวงวิจิตรวาทการให้เหตุผลว่า “ถ้าหากเราได้ดินแดนที่เสียไปนั้นคืนมา เรามีหวังที่จะเป็นมหาประเทศ...ในไม่ช้าเราจะเป็นประเทศที่มีดินแดนราว 9,000,000 ตารางกิโลเมตร และมีพลเมืองไม่น้อยกว่า 40 ล้านคน เราจะเป็นมหาประเทศ” ตามมาด้วยประกาศรัฐนิยมฉบับที่ 3 ที่มีมุ่งหมายให้ประชาชนคนไทยเป็น “ไทยแท้” โดยระบุให้ใช้คำว่า “ไทย” แก่ชาวไทยทั้งหมดไม่แบ่งแยก ซึ่งคริส เบเคอร์ และผาสุกพงษ์ไพจิตร (2559: 186) กล่าวว่าแนวนโยบายนี้ยังรวมความถึงการพยายามที่กดดัน และช่วยเหลือลูกจีนและคนชาติอื่น ๆ ให้พูดภาษาไทย และปฏิบัติตนเหมือนคนไทยด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้ถูกใช้เป็นนโยบายหลักของรัฐในการจัดการความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในสังคมไทย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาจนปัจจุบัน

4.1.2.2 การเมืองเชิงชาติพันธุ์ในสังคมไทย

เป็นเวลากว่า 60 ปี ระหว่างช่วงทศวรรษที่ 2410 – 2470 (1867- 1927) จากต้นสมัยรัชกาลที่ 5 ถึงปลายสมัยรัชกาลที่ 7 ที่โครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และภูมิทัศน์ทางการเมืองของสยามค่อย ๆ ถูกทำให้เปลี่ยนแปลงไปอย่างขนาดใหญ่ การยกเลิกระบบเกณฑ์แรงงานไพร่และทาสในสมัยรัชกาลที่ 5 และการเข้ามาของบริษัทยานอนิค ได้ทำให้พื้นที่นับล้านไร่ในเขตลุ่มน้ำเจ้าพระยาถูกพัฒนาขึ้นเป็นนา

ข้าวขนาดใหญ่ ไพร่ทาสกลายเป็นแรงงานอิสระขับเคลื่อนเศรษฐกิจของชาติ บนฐานสังคมชาวนารายย่อย ยุคบุกเบิกที่ผูกตนเองไว้กับชุมชนหมู่บ้าน ในขณะที่กรุงเทพฯ ก็พัฒนาตนเองจากเมืองท่ามาสู่ความเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย หลังปฏิรูปเป็นระบอบราชการแบบรวมศูนย์อำนาจ ไปพร้อมกับการเป็นศูนย์กลางทางการค้าให้กับบรรดาบริษัทอาณานิคม ทำให้ลูกหลานในตระกูลขุนนางผู้ใหญ่ และเจ้าสัวในระบบการค้าสำเภารุ่นเก่าผันตัวเข้ามาเป็นชนชั้นนำในระบอบราชการ และเศรษฐกิจสมัยใหม่

สยามเริ่มมีความหลากหลายทั้งจากจำนวนประชากร ชาติพันธุ์ วิถีชีวิต ความคิดความเชื่อ ตลอดจนอุดมการณ์ทางการเมืองที่เข้ามาพร้อมกับแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ซึ่งสยามเองก็มีความจำเป็นที่จะต้องรับแรงงานเหล่านี้ไว้เพื่อขับเคลื่อนทุนนิยมที่กำลังเติบโตขึ้นในสยาม ท่ามกลางปัญหาการเมืองภายในและระดับโลกที่โถมทับเข้ามาพร้อมกับแนวคิดชาตินิยมสุดโต่งในยุโรปได้นำโลกเข้าสู่สงครามครั้งที่ 1 จนเกิดการแบ่งขั้วทางการเมืองที่ค่อย ๆ ขยายตัวเข้าสู่เอเชีย และสยามเกิดเป็นสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งรัฐบาลสยามไม่สามารถจัดการอะไรได้ด้วยระเบียบวิธีเก่าอีกต่อไป

ภาวะความไม่มั่นคงดังกล่าวได้ทำให้ชนชั้นนำสยามเกิดความวิตก และหวาดระแวงคนต่างชาติเพิ่มขึ้นเพราะมีผลกระทบต่อการจัดระเบียบของรัฐที่เคยมีมา ช่วงปลายสมัยรัชกาลที่ 5 ถึงปลายสมัยรัชกาลที่ 7 กลุ่มชาวจีนอพยพที่เคยก่อร่างสร้างตัว และสะสมทุนมาตั้งแต่ช่วงต้นกรุงรัตนโกสินทร์จากการพึ่งพิงและแบ่งปันผลประโยชน์กับชนชั้นปกครองกลับค่อย ๆ

“...พัฒนาตนเองมาเป็นชนชั้นนำทุน ประกอบกิจการทางเศรษฐกิจต่าง ๆ แข่งขันกับนายทุนตะวันตก ซึ่งเข้ามามีบทบาทในเศรษฐกิจไทยหลังการทำสนธิสัญญาเบาว์ริง...” (ศุภรัตน์ เลิศพริชชัยกุล, 2544: 193-194) และทำให้

“...ความสัมพันธ์ระหว่างชาวจีนและราชสำนักผู้เคยอุปถัมภ์พวกเขาเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพราะราชสำนักเบนความสนใจไปที่ตะวันตกสถานหนึ่ง อีกสถานหนึ่งนั้นเป็นเพราะชาวจีนในกรุงเทพฯ ร่ำรวยขึ้น เป็นอิสระขึ้น และมีการจัดตั้งองค์กรทางสังคมของเขาเองด้วย...” (คริส เบเคอร์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2559: 134)

การไม่ยอมกลืนกลายทางวัฒนธรรมของชาวจีนอพยพดูจะเป็น “ปัญหาของสยาม” ที่ชนชั้นนำมีความวิตกมากที่สุดข้อหนึ่งจนพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าฯ ทรงมีพระราชบัญชาไปยังพระยาภิรมย์ภักดีที่ปรึกษาในคณะอภิรัฐมนตรีว่า

“ทำอย่างไรจึงจะทำให้ชาวจีนกลายเป็นชาวสยามเหมือนในอดีตที่ผ่านมา”
(อ้างใน เดวิด เค. วย้อจ, 2557: 320)

ต่อกรณีดังกล่าว วย้อจ (2557: 321) ได้วิเคราะห์ถึงการเมืองเชิงชาติพันธุ์ในสังคมพหุลักษณะของสยามอันเนื่องมาแต่ชาวจีนว่า สำหรับชนพื้นเมืองมลายู อีสาน และล้านนานั้นล้วนถูกกลืนไปในความเป็นไทยอย่างรวดเร็วจากปฏิบัติการทางการเมืองอย่างเข้มข้นที่มีมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ในขณะที่ชาวจีนได้รับสถานะพิเศษทางเศรษฐกิจ ที่มาพร้อมกับการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนประชากรอพยพ โดยเฉพาะในสมัยรัชกาลที่ 7 สังคมไทยเริ่มประสบปัญหาการกลืนคนจีนใหม่เหล่านี้ได้ยากขึ้น เนื่องจากการ

สร้างเครือข่ายทางสังคม และการเมืองที่สามารถเชื่อมต่อกันได้อย่างรวดเร็วระหว่างชาวจีนในประเทศไทยกับชาวจีนโพ้นทะเล ผ่านระบบโรงเรียน หนังสือพิมพ์ และสมาคมการค้าของชาวจีน สิ่งเหล่านี้ได้นำพาให้เกิดความตื่นตัวทางการเมืองของกลุ่มชาตินิยมจีนในสยาม ความสนใจในเรื่องลัทธิคอมมิวนิสต์ และขบวนการต่อต้านอาณานิคม จนสุดท้าย

“สยามได้กลายเป็นแหล่งที่คนจีนทำกิจกรรมต่อต้านญี่ปุ่น และจีนคอมมิวนิสต์ต่อสู้กับจีนคณะชาติ ทั้งยังเป็นฐานที่นักชาตินิยมชาวลาว ลาว เขมร และพม่า ใช้ในการต่อสู้กับการปกครองของเจ้าอาณานิคมในประเทศของตน ชาวสยามดูเหมือนจะเห็นอกเห็นใจกับการต่อสู้ของคนเหล่านี้ โดยออกจะภูมิใจว่าสามารถประคับประคองตนมิให้ตกเป็นเมืองขึ้นได้ ทว่าในขณะเดียวกัน ชาวสยามก็ต้องระมัดระวังมิให้กลายเป็นปฏิปักษ์กับมหาอำนาจเจ้าอาณานิคมของประเทศเพื่อนบ้าน โดยพยายามยืดถือนโยบายวางตัวเป็นกลางไว้...” (เดวิด เค. วย้อจ, 2557: 321-322)

หลังปฏิวัติสยาม 2475 นโยบาย “สร้างชาติใหม่” ของพลตรีหลวงพิบูลสงครามได้เปลี่ยนนามประเทศจากสยามเป็นไทยใน พ.ศ.2482 (1939) เพื่อต้องการสื่อความหมายว่า

“...ประเทศเป็นของชาวไทย เพื่อต่อต้านชาวจีนที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ...” (เดวิด เค วย้อจ, 2557: 348) ไปพร้อมกับนโยบายเศรษฐกิจแบบชาตินิยม “ประเทศไทย สำหรับชาวไทย” ผลของนโยบายดังกล่าวทำให้เกิดวาทกรรมและการต่อต้านชาวจีนขึ้นในสังคมไทย เช่น เรื่องพ่อค้าคนกลาง และนายทุนเงินกู้ผู้ขูดรีด ประกอบกับปรากฏการณ์กระแสเงินไหลออกจากวงการธุรกิจไทยไปเมืองจีนจำนวนมาก กับขบวนการชาตินิยมจีนในประเทศไทยขยายตัวรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะเมื่อสงครามระหว่างจีนกับญี่ปุ่นได้ปะทุขึ้นใน พ.ศ.2480 (1937) ทำให้ชาวจีนในไทยต่อต้านญี่ปุ่น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยซึ่งมีชาวจีนเป็นหุ้นส่วนทางการค้า ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของไทยมีปัญหา ทั้งนี้หลังจากหลวงวิจิตรวาทการได้แสดงทัศนะของเขที่มีต่อชาวจีนในสยามกับนโยบายของฮิตเลอร์ที่มีต่อชาวยิวว่าเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา ใน พ.ศ. 2481 (1938) ก็ดูเหมือนจะเป็นการส่งสัญญาณที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับจีนเลวร้ายลงไปอีก

ในช่วงเก้าเดือนแรกที่รัฐบาลพลตรีหลวงพิบูลสงครามได้ประกาศกฎหมายหลายฉบับที่เป็นการต่อต้านชาวจีนภายใต้ชื่อ “นโยบายนิยมไทย” รัฐบาลก็ได้ก่อตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นเพื่อแข่งขันกับชาวจีนในการค้าข้าว ทั้งยังเข้าควบคุมธุรกิจเกลือ ยาสูบ น้ำมันเชื้อเพลิง และสุกร บุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองไทยถูกห้ามไม่ให้ประกอบอาชีพหลายอาชีพ นโยบายดังกล่าวนอกจากจะใช้ไปเพื่อกดดันให้ชาวจีนอพยพกลับกลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยแล้ว ในทางปฏิบัติยังนำไปสู่การออกกฎหมายเพื่อรับรองการเปลี่ยนสัญชาติ ซึ่งลูกหลานจีนที่เกิดในเมืองไทยรุ่นแรก ๆ ที่มีบรรพบุรุษอพยพเข้ามาในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมาต่างก็ต้องการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในสังคมไทยอย่างสมบูรณ์ จน พ.ศ. 2482 รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายให้ชาวจีนสามารถเปลี่ยนสัญชาติเป็นไทยได้ トラบเท่าที่พวกเขาได้ละทิ้งความภักดีต่อประเทศจีน และพิสูจน์ความภักดีต่อสยามด้วยการพูดภาษาไทย เปลี่ยนชื่อเป็นไทย และส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนไทย

อย่างไรก็ตามระหว่างช่วงทศวรรษที่ 2490 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 นโยบายชาตินิยมของจอมพล ป. ได้ถูกทำให้เข้มข้นขึ้นอีกครั้งเมื่อมีการแทรกแซงและแข่งขันกันระหว่างอุดมการณ์ทางการเมืองในต่างประเทศที่แบ่งเป็นฝ่ายซ้าย และฝ่ายขวา “ชาตินิยม” จึงถูกใช้เป็นนโยบายเพื่อกีดกัน และกำจัดกลุ่มการเมืองซึ่งมีความเห็นต่างที่มักสัมพันธ์กับชาติพันธุ์และศาสนาด้วยความรุนแรง เช่น กรณีชาวคริสต์ที่บ้านสองคอน จังหวัดนครพนมจำนวน 7 คนถูกฆ่าตายใน พ.ศ. 2483 เพราะไม่ยอมเปลี่ยนศาสนา และความขัดแย้งกรณีหะยีสุหลง และความไม่สงบที่บ้านดุงขงญอ ที่จังหวัดปัตตานี ใน พ.ศ. 2491 ซึ่งเป็นปีเดียวกับที่รัฐบาลของจอมพล ป. สถาปนา “สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ” พร้อมกับอุปถัมภ์ศาสนาพุทธโดยมีนโยบายที่จะให้เป็นศาสนาประจำชาติ โดยการซ่อมและสร้างวัดใหม่กว่า 5,535 แห่ง ทั้งหมดนี้เป็นความรุนแรงที่เกิดจากนโยบายชาตินิยมชาวจัดที่ยังคงถูกผลิตซ้ำ และรอการปะทุอยู่ในสังคมไทยแม้ในยุคปัจจุบัน

4.2 การเติบโตของเศรษฐกิจไทย กับแรงงานข้ามชาติ

4.2.1 การเติบโตทางเศรษฐกิจ และสถานะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติในไทยพ.ศ. 2487- 2540

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ลึกลงประเทศไทยได้รับความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างหนัก ภาวะการณ์นั้นได้นำมาซึ่งการเคลื่อนไหวทางการเมืองทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศที่ทำให้ไทยต้องเดินไปสู่การเมืองระหว่างโลกคอมมิวนิสต์ซึ่งมีจีน กับรัสเซียเป็นแกนนำ และโลกทุนนิยมเสรีซึ่งมีสหรัฐให้การอุปถัมภ์รัฐบาล และแทรกแซงกลุ่มการเมืองฝ่ายต่าง ๆ ในประเทศไทยให้ต่อต้านฝ่ายคอมมิวนิสต์เสมอมา ส่งผลให้ระบบการเมืองและการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยรุดหน้าขึ้นตามลำดับ ปรากฏการณ์ที่ผ่านมาประเทศไทยได้กลายเป็นพื้นที่ที่อพยพเข้ามาของแรงงานข้ามชาติหลายระลอก

เราอาจแบ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวได้คร่าว ๆ เป็น 4 ช่วง ได้แก่ (1) ช่วง พ.ศ. 2487 – 2500 (ค.ศ.1944 – 1957) ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นชาวจีนอพยพ และแรงงานจากประเทศอาณานิคม (2) ช่วง พ.ศ. 2500 – 2530 (ค.ศ. 1957 – 1987) ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้หนีภัยจากสงครามอินโดจีน รวมถึงกลุ่มคนไร้สัญชาติที่อยู่ในพื้นที่ชนบทและชายแดน (3) ช่วง พ.ศ. 2530 – 2540 (ค.ศ. 1987 – 1997) ได้แก่ผู้อพยพลี้ภัยสัญชาติเมียนมาซึ่งต่อมารัฐบาลเริ่มมีนโยบายผ่อนปรนให้ผู้อพยพเหล่านี้สามารถทำงานบางประเภทในประเทศไทยได้ภายใต้เงื่อนไขการจำกัดพื้นที่ ระยะเวลา และกิจการที่จ้างงาน จนเวลาผ่านไปรัฐไทยได้ค่อย ๆ พัฒนาระบบกฎหมายให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจภายในภายใต้ระบบที่เป็นสากลมากขึ้นโดยเฉพาะในช่วงที่ (4) พ.ศ. 2554 -2561 (ค.ศ. 2011 - 2018) ดังนั้นการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทย และสถานะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจึงมีความสัมพันธ์สอดคล้องไปกับสถานการณ์ทางการเมือง และภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยแต่ละช่วงสมัย ซึ่งนำมาสู่การออกกฎหมายหลายฉบับเพื่อควบคุมแรงงานเหล่านั้น

4.2.1.1 แรงงานจีนอพยพ และอาณานิคมกับสถานการณ์การเมืองไทยช่วง พ.ศ. 2487 – 2500 (ค.ศ. 1944 – 1957) ช่วงเวลานี้เป็นช่วงทศวรรษที่ไทยเริ่มฟื้นตัวจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ทั้งยังประสบปัญหาการเมืองและเศรษฐกิจที่วุ่นวาย ก่อนหน้านั้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2481 (ค.ศ. 1938) นายพลตรี หลวงพิบูลสงครามได้ขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรีที่ควบตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และกระทรวงมหาดไทย ในปีถัดมา พ.ศ. 2482 (ค.ศ. 1939) เขาได้ประกาศนโยบาย “รัฐนิยม 12 ประการ” คือ

แบบแผนอันดีงามที่ประชาชนควรจะต้องยึดถือและปฏิบัติเพื่อความเจริญของชาติ โดยมีเนื้อหาสำคัญที่สรุปได้ 5 ประการ ได้แก่ 1. การเปลี่ยนความทรงจำจากสยามเก่ายุคสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่ยุคประชาชาติไทย 2. การทำให้ประชากรทั้งหลายในประเทศกลายเป็น “ไทยแท้” ผ่านนโยบายทางภาษาและความประพฤติ 3. ความเป็นหนึ่งเดียวของชาวไทยที่แบ่งแยกไม่ได้ 4. การพึ่งพาตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ และ 5. ความมั่นคง และรักดีต่อชาติ นโยบายดังกล่าวบางข้อส่งผลกระทบต่อชาวจีนอพยพ และแรงงานต่างด้าวอื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ซึ่งบางส่วนต้องถูกบังคับให้แสดงความเป็นไทยผ่านการทดสอบทางภาษา หรือความประพฤติเพื่อให้ได้สัญชาติไทย หรือไม่ก็ถูกบีบให้ออกจากประเทศนี้ไปถ้าฝึกฝนการเมืองในประเทศแม่ และเพื่อเป็นการช่วยเหลือ และป้องกันแรงงานต่างด้าวแอเซียคนไทยรัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่นขึ้นใน พ.ศ. 2484 (ค.ศ.1941)

หลังการประกาศแพ้สงครามของญี่ปุ่นในวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2488 (ค.ศ. 1945) ประเทศไทยภายใต้การนำของนายปรีดี พนมยงค์ หัวหน้าขบวนการเสรีไทย ก็ได้ประกาศสันติภาพไทยในวันรุ่งขึ้นคือวันที่ 16 สิงหาคม ค.ศ. 2488 ในฐานะผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล เพื่อยืนยันว่าประเทศไทยไม่เต็มใจเข้าร่วมกับกองทัพญี่ปุ่น แต่เป็นการตัดสินใจของผู้นำรัฐบาลทหารโดยพลการ แต่อย่างไรก็ตามอังกฤษกลับมีความพยายามที่จะควบคุมประเทศไทยไว้ในฐานะผู้แพ้สงคราม เพราะต้องการข้าวจำนวนมากไปเลี้ยงดินแดนในอาณานิคมของตนหลังสงครามยุติ สหรัฐอเมริกาไม่เห็นด้วยกับกรณีดังกล่าว และพยายามปฏิบัติต่อไทยในฐานะประเทศผู้ถูกยึดครองจากญี่ปุ่นโดยไม่สมัครใจ ปรีดี พนมยงค์เห็นโอกาสที่จะกระชับแรงสนับสนุนจากสหรัฐให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นจึงได้เชิญ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมท ซึ่งดำรงตำแหน่งเอกอัครราชทูต และหัวหน้าขบวนการเสรีไทยในอเมริกาขณะนั้นให้เข้ามาเป็นนายกรัฐมนตรีนับพร้อมกับดำเนินการเจรจาสันติภาพ ในที่สุดอังกฤษตกลงที่จะให้ไทยส่งข้าวเพื่อชดเชยความเสียหายในช่วงสงคราม และสหรัฐอเมริกายืนยันเขตแดนประเทศไทยในช่วงก่อนสงคราม

หลังจากรัฐบาลจอมพล ป. ลงจากอำนาจไปในช่วง พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) นายปรีดี พนมยงค์ ได้ขึ้นมาเป็นรัฐบาลเขายังคงสนับสนุนหลักการประชาธิปไตยที่ประกาศไว้กับคณะราษฎรอย่างเคร่งครัดด้วยการออก “กฎหมายคุ้มครองสิทธิและปกป้องคนงาน” ตามรัฐธรรมนูญฉบับวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2489 พร้อมทั้งสนับสนุนให้ประเทศเพื่อนบ้านต่อสู้เพื่อเอกราชจากเจ้าอาณานิคมอีกด้วย ประเทศไทยในเวลานั้นจึงมีทั้งแรงงานข้ามชาติจากจีน แรงงานจากประเทศอาณานิคมและกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อต่อต้านอาณานิคมจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กลุ่มชาวเวียดนามของโฮจิมินห์ซึ่งสามารถประกาศเอกราชของเวียดนามเหนือได้ใน พ.ศ. 2488 (ค.ศ. 1945)

อย่างไรก็ตามหลังการเจรจาสันติภาพระหว่างไทยกับกลุ่มสัมพันธมิตรในช่วงปีพ.ศ. 2488-2489 (ค.ศ. 1945 – 1946) ยุติลง ประเทศไทยกลับต้องเผชิญกับความวุ่นวายทางการเมืองภายในระหว่างผู้นำฝ่ายอนุรักษนิยม ฝ่ายทหาร และฝ่ายเสรีนิยมที่ต่างก็มีอุดมการณ์และฐานทางการเมืองที่แตกต่างกัน ช่วงเวลาดังกล่าวผู้นำทางการเมืองหลายกลุ่มต่างออกแสวงหาแรงสนับสนุนจากพลังทางการเมืองใหม่ๆ ที่กำลังขยายตัวขึ้นในกรุงเทพฯ กลุ่มนักการเมืองฝ่ายอนุรักษนิยม นำโดย ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมท กับ ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ได้ร่วมกันก่อตั้งพรรคประชาธิปไตยขึ้นเพื่อคานอำนาจกับกลุ่มเสรีนิยมของนายปรีดีในสภา ซึ่งขณะนั้นได้รับการสนับสนุนจากองค์กรคนงานซึ่งมีทั้งปัญญาชนหัวก้าวหน้าและกลุ่มผู้นำแรงงานเชื้อสายจีน ส่วนฝ่ายทหารก็ร่วมมือกับพ่อค้าและนายธนาคารจัดทำหนังสือพิมพ์โจมตีศัตรูทางการเมือง ภาวะสับสนเช่นนี้ถึง

จุดสูงสุดเมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดลสวรรคต ปรีดี พนมยงค์ถูกกล่าวหาจากฝ่ายอนุรักษนิยม และทหารว่าเป็นผู้บงการอยู่เบื้องหลัง และกำลังจะนำประเทศไทยไปสู่ระบอบสาธารณรัฐ ผนวกกับปัญหาเศรษฐกิจช่วงหลังสงครามที่รุนแรง ทำให้คนงานโรงสีข้าว โรงงานน้ำมัน ท่าเรือ โรงงานปูนซีเมนต์ โรงไม้ รวมตัวกันเดินขบวนและก่อตั้ง “สมาคมสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทย” ขึ้นในปีพ.ศ. 2490⁹ (ค.ศ. 1947) ซึ่งเป็นปีเดียวกับที่จอมพลผิน ชุณหะวัณทำรัฐประหาร และกล่าวหาขบวนการเสรีไทยของนายปรีดีว่ากำลังจะนำประเทศไทยไปสู่ระบอบสาธารณรัฐ

ในช่วงเวลาเดียวกันนั้นสหรัฐก็ต้องการใช้ประเทศไทยเป็นฐานเพื่อต่อต้านการแพร่กระจายของลัทธิคอมมิวนิสต์ในภูมิภาค หลังจากเหมาเจ๋อตุงปฏิวัติจีนได้สำเร็จใน พ.ศ. 2492 (ค.ศ. 1949) สหรัฐบริจาคเงินรวมถึงยุทธภัณฑ์จำนวนมากให้แก่รัฐบาลไทยอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยเป็นกำลังในการต่อต้านและปราบปรามคอมมิวนิสต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งกดดันให้รัฐบาลไทยเข้าจับกุมกลุ่มการเมืองฝ่ายซ้ายในประเทศอย่างหนัก ซึ่งต่อมาพรรคพวกของนายปรีดีรวมถึงผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับรัฐบาลก็ถูกปราบปรามไปด้วย หลังพระราชบัญญัติป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ พ.ศ. 2495 (ค.ศ. 1952) ถูกประกาศใช้

ในขณะที่จินตนาการเรื่อง “วัฒนธรรมไทยเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” ของรัฐบาลยังคงอยู่ ความพยายามที่จะทำให้ชาวจีนอพยพกลืนกลายเป็นส่วนหนึ่งของชาติไทย ผ่านการเรียนภาษาไทยและการแสดงความจงรักภักดีไปพร้อมกับมาตรการทางกฎหมาย และนโยบายต่อต้านชาวจีนได้ถูกนำกลับมาใช้ควบคู่กันไปอย่างเข้มงวดอีกครั้ง หลังสหรัฐอเมริกาให้เงินสนับสนุนในการต่อต้านคอมมิวนิสต์ในประเทศไทย และเพื่อนบ้านอย่างเวียดนามด้วยเงินมหาศาล เพราะกลัวว่าอุดมการณ์ฝ่ายคอมมิวนิสต์จะระบอบไปทั่วเอเชีย ในขณะที่คริสเบเคอร์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร (2559: 204) วิเคราะห์ว่า “...นายพลทั้งหลายไม่ได้กังวลกับฝ่ายซ้ายที่เมืองไทยมากนัก...” เพราะเห็นว่าชุมชนชาวจีนขนาดใหญ่ในประเทศไทยน่าจะเป็นปัญหามากกว่าอุดมการณ์ทางการเมือง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อความรู้สึกชาตินิยมของชาวจีนในประเทศไทยกลับพุ่งสูงขึ้นหลังชัยชนะของเหมาเจ๋อตุง ความขัดแย้งระหว่างชาวจีนในประเทศไทยที่ถือฝ่ายก๊กมินตั๋ง กับฝ่ายคอมมิวนิสต์กลับนำมาซึ่งการวิวาทกันของชาวจีนในกรุงเทพฯ เป็นมูลเหตุให้รัฐบาลไทยต้องนำนโยบายการควบคุมคนจีนอย่างเข้มงวด รัฐบาลเริ่มใช้มาตรการเนรเทศชาวจีนที่ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองโดยเฉพาะพวกฝ่ายซ้ายที่ให้การสนับสนุนรัฐบาลจีนคอมมิวนิสต์ ซึ่งสหรัฐเร่งกดดันให้รัฐบาลไทยปราบปรามให้หมด จากนั้นรัฐบาลเริ่มเข้าควบคุมโรงเรียนจีนอย่างเข้มงวด¹⁰ จนทำให้จำนวนนักเรียนลดลงไป 2 ใน 3 มีการเก็บค่าธรรมเนียมคนต่างด้าวเพิ่มจาก 100 บาทเป็น 400 บาท ห้ามชาวจีนส่งเงินกลับประเทศ เริ่มใช้กฎหมายสงเคราะห์อาชีพสำหรับคนไทย¹¹ และปรับพระราชบัญญัติการแปลงสัญชาติให้ทำได้ยากขึ้น “...ซึ่งสหรัฐพอใจการใช้มาตรการเหล่านี้และเสนอให้ไทยเป็นป้อมปราการต่อต้านคอมมิวนิสต์...” (คริส เบเคอร์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2559: 205)

⁹ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2490 ให้ตั้งองค์การกรรมกรขึ้น เพื่อทำหน้าที่ติดต่อกับองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ การสอบสวนภาวะกรรมกร และการจัดหางาน ต่อมารัฐบาลได้ยุบองค์การนี้แล้วตั้งขึ้นเป็นกองกรรมกร สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทยใน พ.ศ.2492 แบ่งงานเป็น 3 แผนก คือ แผนกคุ้มครองกรรมกร แผนกสำรวจภาวะ และแผนกต่างประเทศ (กระทรวงแรงงาน, ประวัติกระทรวง, กองกรรมกร 2492. สืบค้นจาก http://www.mol.go.th/anonymouse/history_department#5)

¹⁰ โรงเรียนเผยอิง ได้รับอนุญาตให้ทำการสอนด้วยภาษาจีนเป็นหลักอีกครั้งหลังมีการลงนามมิตรภาพ ไทย-จีน พ.ศ. 2489 จนกระทั่ง พ.ศ. 2492 ก็กลับไปสอนด้วยภาษาไทยเป็นหลักตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (โรงเรียนเผยอิง. สืบค้นจาก <https://th.m.wikipedia.org.th>)

¹¹ พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ.2499 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 73 ตอนที่ 17 หน้า .15928 กุมภาพันธ์ .2499สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF//2499A/159/017PDF>)

เก้าปีหลังความพ่ายแพ้ของฝรั่งเศสในเวียดนามเหนือใน พ.ศ. 2488 (ค.ศ. 1945) สหรัฐได้จัดตั้งองค์การสนธิสัญญาป้องกันภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ SEATO ขึ้นในปี 2497 (1954) โดยมีไทยและฟิลิปปินส์¹²เป็นฐานที่มั่นในภูมิภาคนี้ร่วมกับพันธมิตรนอกภูมิภาคอีก 6 ประเทศ¹³ เพื่อป้องกันการรุกรานจากคอมมิวนิสต์ ในช่วงเวลานั้นอเมริกาให้เงินแก่ประเทศไทยเพื่อสร้างถนนเข้าสู่ภาคอีสาน พร้อมทั้งปรับปรุงท่าเรือและสนามบินเพื่อการทหาร ทำให้กองทัพไทยได้เงินจำนวนมหาศาลผ่านจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการทหารบก และพัฒนาตนเองขึ้นมาเป็นผู้มีอิทธิพลทางการเมือง คู่มา กับพลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจซึ่งก็ได้รับเงินช่วยเหลือจำนวนมหาศาลจากรัฐบาลสหรัฐผ่านหน่วยข่าวกรองของสหรัฐ หรือ CIA ด้วยเช่นกัน ในขณะที่จอมพล ป. ยังอยู่ในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีที่รักษาตุลของสองชั่วอำนาจไว้

ตารางที่ 4.1 ช่วงเวลาทางการเมือง นโยบาย และกฎหมายแรงงานในช่วงปีพ.ศ. 2487-2500

ช่วงปี	นายกรัฐมนตรี	นโยบาย และสภาพการณ์ทางการเมือง	กฎหมายแรงงานที่สำคัญ
พ.ศ. 2487	แปลก พิบูลสงคราม	ชาตินิยม “ไทย”	1.พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน 2. พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2484 (1941)
พ.ศ. 2488	ควง อภัยวงศ์ – เสนีย์ ปราโมช	เจรจาสันติภาพกับฝ่ายสัมพันธมิตร อเมริกาแสดงความเป็นมิตรกับไทยมิให้แพ้สงคราม	
พ.ศ. 2489	ปรีดี พนมยงค์	1. เสรีนิยมประชาธิปไตย 2. สนับสนุนประเทศเพื่อนบ้านปลดแอกอาณานิคม 3. ลงนามมิตรภาพทอการค้าไทย – จีน	คุ้มครองสิทธิ และปกป้องคนงาน
พ.ศ. 2490	ถวัลย์ อารังคันทวา-สวัสดี	องค์การกรรมกร	
พ.ศ. 2492 - 2500	แปลก พิบูลสงคราม	1. ชาตินิยม “ไทย” (พ.ศ. 2492) 2. ควบคุมชาวจีน และคนต่างด้าวอย่างเข้มงวด (พ.ศ. 2492) 3. รับเงินและยุทธปัจจัยจากอเมริกา เพื่อป้องกัน	สงเคราะห์อาชีพสำหรับคนไทย (พ.ศ. 2499)

¹² แดคปี หลังฟิลิปปินส์ได้รับเอกราชจากสหรัฐอเมริกาอย่างสมบูรณ์ในวันที่ 4 กรกฎาคม ค .ศ.1946

¹³ อเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ปากีสถาน ไทย ฟิลิปปินส์ ร่วมกันป้องกันความสงบสุขในภูมิภาคและร่วมมือกันป้องกันอันตรายหากประเทศหนึ่งประเทศใดถูกรุกราน

ช่วงปี	นายกรัฐมนตรี	นโยบาย และสภาพการณ์ทางการเมือง	กฎหมายแรงงานที่สำคัญ
		<p>คอมมิวนิสต์ (พ.ศ. 2492)</p> <p>4. ยุบองค์การกรรมกร มาอยู่ที่กรมประชาสงเคราะห์ (พ.ศ. 2492)</p> <p>5. สภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติใน (พ.ศ. 2493)</p> <p>6. พระราชบัญญัติป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ (พ.ศ. 2495)</p> <p>7. สนธิสัญญาป้องกันภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (พ.ศ. 2497)</p>	

4.2.1.2 แรงงานอินโดจีน และกลุ่มคนไร้สัญชาติ กับสถานการณ์ทางการเมืองไทยช่วง พ.ศ. 2500 – 2530 หลังการทำรัฐประหารของจอมพลสฤษดิ์เสด็จสิ้นลง ความพยายามในการสร้างความมั่นใจให้แก่สหรัฐด้วยนโยบายการต่อต้านคอมมิวนิสต์อย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสงครามกลางเมืองในลาวเริ่มปะทุขึ้นในปีพ.ศ. 2503 (ค.ศ.1960) สหรัฐก็ตกลงใจที่จะใช้ไทยเป็นฐานในการป้องกันคอมมิวนิสต์ต่อไปด้วยการทุ่มงบประมาณจำนวนมากให้กับกองทัพ พร้อมเงินช่วยเหลือและผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาเศรษฐกิจจากสหรัฐอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตามมาด้วยการก่อตั้งหน่วยงานราชการสำคัญที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศอีกหลายหน่วย เช่น สภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติใน พ.ศ. 2493 (ค.ศ. 1950) สำนักงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ.2502 (ค.ศ. 1959) ฯลฯ จากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ก็ถูกประกาศใช้ใน พ.ศ. 2504 (ค.ศ. 1961) โดยมุ่งพัฒนาประเทศไปในทางอุตสาหกรรม การพัฒนาดังกล่าวได้ทำอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจำพวกผับบาร์ และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเจริญขึ้นในกรุงเทพฯ และหัวเมืองใหญ่ๆ ในต่างจังหวัดขยายตัวเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการเข้ามาของทหารอเมริกันที่มาตั้งฐานทัพประจำการในประเทศไทย

อย่างไรก็ดีหลังการอสัญกรรมของจอมพลสฤษดิ์ในปีพ.ศ. 2506 (ค.ศ. 1963) จอมพลถนอม กิตติขจร ได้ขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรี ควบตำแหน่งรัฐมนตรีกลาโหม ส่วนจอมพลประภาส จารุเสถียร เป็นรองนายกฯ ควบตำแหน่งรัฐมนตรีมหาดไทย กลุ่มทหารต่างได้ผลประโยชน์จากเงินจำนวนมากที่สหรัฐบริจาคให้ พวกเขาพร้อมกันก่อตั้งบริษัทค้าขายสินค้าและบริการให้กับหน่วยงานของรัฐบาล ทำกิจการด้านทรัพยากรธรรมชาติ เริ่มตัดไม้ขายถ่าน สร้างเขื่อน มีการขยายตัวของระบบราชการไปพร้อมกับนายทุน บุกรุกเข้าไปแย่งชิงทรัพยากรของชาวบ้านทำให้พวกเขาต้องย้ายออกจากชนบทเข้ามาเป็นแรงงานราคาถูกในเมือง ซึ่งคริส เบเคอร์และผาสุก พงษ์ไพจิตร (2559: 300) กล่าวว่า “พัฒนาการเศรษฐกิจ” เริ่มตั้งแต่ “สมัยอเมริกัน” ฟังทรัพยากรธรรมชาติโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบตามมา ได้ปรับเปลี่ยนเมืองไทยจากที่เคยมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์กลายเป็นขาดแคลนภายในชั่วอายุคนเดียวเท่านั้น...” ดังนั้นจึงมีกลุ่มคนที่ได้รับความเดือดร้อนจากนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะชุมชนในภาคอีสานจึงเข้าร่วมมือกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยจับอาวุธต่อต้านรัฐบาลเป็นครั้งแรกในปีพ.ศ. 2508 (ค.ศ.1965) จากนั้นก็เริ่มมีขบวนการฝ่ายซ้ายใหม่เกิดขึ้นในหมู่นักศึกษาเพื่อต่อต้านสงครามเวียดนาม และความฉ้อฉลของระบอบทุนนิยมซึ่งมีสหรัฐอเมริกาหนุนหลัง

ในช่วงเวลาดังกล่าวบรรดา ส.ส.เริ่มวิจารณ์รัฐบาลพร้อมเสนอให้กำจัดเผด็จการทหารออกไป และไม่ยอมผ่านพระราชบัญญัติงบประมาณซึ่งให้เงินจำนวนมหาศาลให้แก่กองทัพ ในที่สุดเหตุการณ์นี้ได้นำไปสู่การต่อต้านรัฐบาลโดยกลุ่มนักศึกษาในปีพ.ศ. 2515 ที่เรียกร้องให้มีการฟื้นฟูรัฐธรรมนูญ และระบอบประชาธิปไตย ทำให้เกิดการจับกุมผู้ประท้วง ซึ่งรัฐบาลอ้างว่าพวกเขาเป็นคอมมิวนิสต์และนำไปสู่ความรุนแรงในการปราบปรามประชาชนของรัฐบาลในปีพ.ศ. 2516 ในที่สุดรัฐบาลถูกขับออกจากประเทศ

ความรุนแรงในสงครามอินโดจีนในช่วงปีพ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965) มาจนถึงพ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973) ได้ทำให้เกิดการไหลทะลักของผู้อพยพจากเวียดนาม กัมพูชา และลาวเข้ามาสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ช่วงเวลานี้รัฐบาลไทยได้ออกพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973) ขึ้นมา เพื่อป้องกันมิให้ผู้อพยพจำนวนมากจากสงครามอินโดจีนเข้ามาแย่งงานคนไทย โดยกำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามบัญชีแนบท้ายเอาไว้ 39 รายการ¹⁴

ช่วงเวลานั้นได้เกิดกลุ่มการเมืองขึ้นสามฝ่าย ได้แก่ (1) ฝ่ายซ้าย ที่นำโดยขบวนการนักศึกษาถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมในทางเศรษฐกิจ และสังคมให้กับประชาชน พร้อมไปกับการผลักดันให้เกิดการฟื้นฟูประชาธิปไตย และรณรงค์ให้สหรัฐเลิกใช้ไทยเป็นฐานทัพในการโจมตีอินโดจีน (2) ฝ่ายปฏิรูปซึ่งประกอบด้วยนักธุรกิจเอกชนที่มีฐานะร่ำรวย และความมั่นใจในความสำเร็จของตนเองซึ่งไม่ต้องการอยู่ภายใต้การขึ้นนำของบรรดานายพลอีกต่อไป พวกเขาเป็นคนชั้นกลางในเมืองที่ไม่นิยมเปลี่ยนแปลงสังคมแบบถอนรากถอนโคน แต่ต้องการเปิดโอกาสให้ชนชั้นนำดั้งเดิมและกลุ่มนักธุรกิจใหม่รวมขอมกันมากกว่า และ (3) กลุ่มขวาจัดได้แก่กลุ่มนิยมทหารซึ่งได้รับการอุปถัมภ์จากสหรัฐ พวกเขาไม่ต้องการประนีประนอมและต้องการกำจัดฝ่ายซ้ายให้สิ้นซาก และมองเห็นการชุมนุมเรียกร้องทุกอย่างว่าเป็นภัยร้ายจากคอมมิวนิสต์ โดยเฉพาะเมื่อฝ่ายคอมมิวนิสต์สามารถยึดไซ่ง่อนและพนมเปญได้สำเร็จ สถาบันกษัตริย์ในลาวถูกโค่นล้มในปี พ.ศ. 2518 (ค.ศ. 1975) เหตุการณ์ดังกล่าวได้ทำให้กลุ่มคนชั้นนำและคนชั้นกลางในเมืองหวาดกลัวจนกลายเป็นพวกฝ่ายขวา ซึ่งพยายามทำให้ขบวนการศึกษากลายเป็นคอมมิวนิสต์ จนนำไปสู่เหตุการณ์รุนแรงในวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 (1976) นักศึกษาจำนวนมากหลบหนีไปเข้าร่วมกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย

ฝ่ายสหรัฐเมื่อพ่ายแพ้ในสงครามอินโดจีนก็ได้ถอนตัวออกจากประเทศไทยใน พ.ศ. 2519 (ค.ศ. 1976) แต่ยังคงให้เงินสนับสนุนกองทัพเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่องอีกหลายปี ทำให้กองทัพสามารถกุมอำนาจนำในทางการเมืองได้สำเร็จ บรรดานายพลต่างผันตัวเองเข้ามามีบทบาททางการเมือง พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ได้ทำการรัฐประหารนายธานินทร์ กรัยวิเชียรซึ่งดำเนินนโยบายต่อต้านคอมมิวนิสต์อย่างสุดขีดให้ออกไป และเข้ามาเป็นนายกรัฐมนตรีโดยใช้นโยบายสร้างความสัมพันธ์กับจีน เพื่อให้ยุติการสนับสนุนพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย จนในที่สุดพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยเริ่มสลายตัวลงจากนโยบายการให้นิรโทษกรรมของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ในช่วงปีพ.ศ. 2522 - 2524 (ค.ศ. 1979 - 1981) ทำให้นักศึกษาจำนวนมากออกจากป่าเข้ามาพบกับทางการ ต่อจากนั้นกำลังพลของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยก็เข้ามาพบกับรัฐบาลไทยช่วงปีพ.ศ. 2525 - 2526 (ค.ศ. 1982 - 1983) เมื่อจีนและเวียดนามเปลี่ยนนโยบายไม่สนับสนุนการใช้กำลังอีกต่อไป ทำให้สงครามระหว่างประชาชนกับรัฐบาลจบสิ้นลงอย่างเด็ดขาดในปีพ.ศ. 2530 (ค.ศ. 1987)

หลังสงครามเย็นในเอเชียอ่อนคลายกระแสสังคมนิยมเริ่มตกต่ำส่งผลให้ประเทศไทยพัฒนาเข้าสู่ตลาดเสรีมากยิ่งขึ้น กลุ่มประเทศเสือเอเชีย ซึ่งได้แก่ ญี่ปุ่น ไต้หวัน ฮองกง เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ หัน

¹⁴ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2516 ฉบับพิเศษ หน้า 14-19 เล่มที่ 90 ตอนที่ 24. 14 มีนาคม 2516 สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2516/A/024/14.PDF>

กลับมาลงทุนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มากขึ้น ส่งผลให้อุตสาหกรรมและการเป็นเมืองขยายตัวในอัตราที่รวดเร็ว

ข้อตกลงพลาซ่า (Plaza Accord) ซึ่งสหรัฐอเมริกาได้ทำกับญี่ปุ่นในปีพ.ศ. 2528 (ค.ศ. 1985) เพื่อแทรกแซงค่าเงินในบรรดาประเทศที่มีดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลสหรัฐอเมริกา เช่น ญี่ปุ่น และประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อย่าง ไต้หวัน ฮองกง เกาหลีใต้ หรือสิงคโปร์ ต้องปรับค่าเงินของตนเองให้สูงขึ้น แรงกดดันดังกล่าวส่งผลให้กลุ่มประเทศเหล่านี้ต้องย้ายฐานการผลิตออกนอกประเทศเพื่อหนีปัญหาค่าเงินในประเทศตนเองที่สูงขึ้น ทำให้ประเทศไทยถูกใช้เป็นฐานการผลิตและลงทุนให้กับบรรดาประเทศเหล่านั้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวมีผลทำให้ผลผลิตภาคการเกษตรมีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ มาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2527 (ค.ศ. 1984) เมื่อเทียบกับ GDP ในภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่ปีพ.ศ. 2528 (ค.ศ. 1985) เป็นต้นมาสัดส่วนมูลค่าสินค้าส่งออกในภาคอุตสาหกรรมสูงกว่าภาคการเกษตรอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.2 แสดงช่วงเวลาทางการเมือง นโยบาย และกฎหมายแรงงานในช่วงปีพ.ศ. 2500 – 2530

ช่วงปี	นายกรัฐมนตรี	นโยบาย และสภาพการณ์ทางการเมือง	กฎหมายแรงงานที่สำคัญ
พ.ศ. 2502 - 2506	สฤษดิ์ ธนะรัชต์	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 2. สำนักงบประมาณแผ่นดิน 3. พัฒนาประเทศไปในทางอุตสาหกรรม 4. เข้าร่วมสงครามอินโดจีน กับอเมริกา 	<p>ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ให้</p> <p>กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน</p>
พ.ศ. 2506 - 2516	ถนอม กิตติขจร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปราบปรามพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย และฝ่ายซ้าย (พ.ศ. 2508) 2. เพิ่มกำลังฐานปฏิบัติการกองทัพอเมริกา 3. นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรม แทนการนำเข้าและการส่งออก 4. รับมือผู้อพยพจากสงครามอินโดจีน (พ.ศ. 2516) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 กำหนดให้คนต่างด้าวต้องขอใบอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน 2. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 เรื่องหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 3. พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2516 พร้อมบัญชีแนบท้าย
พ.ศ. 2519	ธานินทร์ กรัยวิเชียร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปราบปรามคอมมิวนิสต์ และฝ่ายซ้ายอย่างหนัก 2. สหภาพแรงงานถูกห้ามเคลื่อนไหว 	

ช่วงปี	นายกรัฐมนตรี	นโยบาย และสภาพการณ์ทางการเมือง	กฎหมายแรงงานที่สำคัญ
พ.ศ. 2520 - 2523	เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธ์กับจีน ให้หยุดความช่วยเหลือพคท. 2. ปรับปรุงความสัมพันธ์ทางการทูตและเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มเวียดนาม กัมพูชา ลาว และพม่า 3. นิรโทษกรรมสมาชิก พคท. 4. พัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 2. กฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2522 เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำงานได้ 27 ประเภท 3. พระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 4. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำทะเบียนและบัตรประจำตัวผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า พ.ศ. 2522

4.2.1.3 แรงงานผู้อพยพสัญชาติพม่า กับสถานการณ์การเมืองไทยช่วง พ.ศ. 2530 – 2540 (ค.ศ. 1987 – 1997) ในช่วงที่พลเอกเปรม ติณสูลานนท์เป็นนายกรัฐมนตรี ปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจในประเทศได้ถูกแก้ไขและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982) เป็นต้นมา คนไทยเริ่มออกไปเป็นแรงงานในต่างประเทศจากนโยบายส่งเสริมของรัฐบาลมากขึ้นเป็นลำดับ ในขณะที่การลงทุนจากต่างประเทศเริ่มเข้ามาขยายตัวมากขึ้นในประเทศไทย จากความสงบระหว่างโลกเสรีนิยมและสังคมนิยมที่เปลี่ยนไปในทางสันติมากขึ้นนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2530-2531 (ค.ศ. 1987-1988) เป็นต้นมา

อย่างไรก็ดีในช่วงเวลาดังกล่าวรัฐบาลพม่ายังคงมีความพยายามในการจัดระเบียบชายแดนด้วยนโยบายทางการทหารในพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยทำให้เกิดสู้รบและอพยพหนีภัยสงครามเข้ามาในประเทศไทยอยู่เสมอ โดยเฉพาะตั้งแต่ปีพ.ศ. 2527 (ค.ศ.1984) เป็นต้นมาเมื่อกองทัพพม่าเปลี่ยนยุทธวิธีจากการสู้รบแล้วถอนกำลังออกในช่วงฤดูฝน มาเป็นการเสริมกำลังและเข้ายึดพื้นที่ตามแนวชายแดนเอาไว้อย่างถาวร ทำให้กองกำลังของชนกลุ่มน้อยและผู้อพยพไม่สามารถกลับเข้าไปในพม่าได้อีก ซึ่งขจัดภัย บुरुชพัฒน์ (2540: 84) คาดการณ์ว่ามีผู้อพยพเข้ามาพักพิงเฉพาะในพื้นที่จังหวัดตากและแม่ฮ่องสอนประมาณ 80,000-90,000 คน หลังจากนั้นในปีพ.ศ. 2531 (ค.ศ. 1988) ก็เกิดการจลาจลในเขตเมืองใหญ่ทั่วประเทศ ทำให้นักศึกษาและฝ่ายต่อต้านรัฐบาลจำนวนมากหนีการปราบปรามจากรัฐบาลมาอยู่ตามแนวชายแดน

และในประเทศไทยบางส่วนซึ่งในเวลาต่อมาผู้อพยพทั้งหลายที่กล่าวมานี้ก็ได้กลายมาเป็นแรงงาน และเป็น
 ต้นธารแห่งพัฒนาการทางกฎหมายสำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสมัยต่อมา

หลังจากพลเอกเปรม สละตำแหน่งในปีพ.ศ. 2531 (ค.ศ. 1988) พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ได้ขึ้น
 เป็นนายกรัฐมนตรีนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2531-2534 (ค.ศ. 1988-1991) เป็นเวลาสามปีที่เศรษฐกิจไทยมีการ
 ขยายตัวอย่างมาก เนื่องจากสถานการณ์โลกเอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ รวมถึงนโยบายทาง
 เศรษฐกิจก็อยู่ในมือของนักการเมืองมากขึ้น ในช่วงเวลานี้รัฐบาลยอมให้ “เงินบาท” แลกเปลี่ยนเป็นเงิน
 สกุลอื่นได้โดยเสรี “...ยกเลิกการควบคุมอัตราดอกเบี้ย เปิดให้ต่างชาติซื้อหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ได้มากขึ้น
 และจัดตั้งกิจการวิเทศธุรกิจ เพื่อเปิดโอกาสให้การธนาคารนอกประเทศสามารถให้กู้ในตลาดไทยได้...” (คริส
 เบเคอร์และผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2559: 357) นำไปสู่การเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันและแสวงหาผลประโยชน์
 ของภาคเอกชนมากกว่ายุคของพลเอกเปรม ที่อำนาจการตัดสินใจอยู่ส่วนราชการอย่างสภาพัฒนาฯ แต่
 อย่างไรก็ตามปัญหาการคอร์รัปชันในยุครัฐบาลพลเอกชาติชายที่ขยายตัวอย่างมากจนถูกเรียกว่า “บุฟเฟต์คาปิ
 เนต” กลับเป็นชนวนแห่งความไม่พอใจของชนชั้นกลางและทหารบางกลุ่มเพราะ “...รัฐบาลจะมีความ
 ผูกพันกับกลุ่มธุรกิจทางการเมืองบางกลุ่มเท่านั้น การสื่อสารระหว่างรัฐบาลกับเอกชนในส่วนที่เกี่ยวกับการ
 ดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจจึงจำกัดอยู่กับกลุ่มที่ใกล้ชิดกับรัฐบาลเท่านั้น...” (สมชาย ภูมิภาคสนวิวัฒน์,
 2541: 8) จนนำไปสู่การรัฐประหารโดยคณะ รสช. ในเดือนกุมภาพันธ์ปีพ.ศ. 2534 (ค.ศ. 1991)

หลังการรัฐประหาร รสช. ได้จัดตั้งรัฐบาลพลเรือนโดยเชิญนายอานันท์ ปันยารชุน มาเป็น
 นายกรัฐมนตรี เพื่อร่างรัฐธรรมนูญและปูทางไปสู่การเลือกตั้ง ในระยะเวลาหนึ่งปีภายใต้การบริหารงานของ
 นายอานันท์ มีการดำเนินมาตรการทางเศรษฐกิจที่โดดเด่นหลายประการ เช่น มาตรการในการรักษา
 เสถียรภาพทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวมาตั้งแต่สมัยพลเอกชาติชาย นโยบายเปิดเสรีด้านการลงทุนใน
 ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ และอื่น ๆ นอกจากนั้นคือมาตรการที่สำคัญในรัฐบาลชุดนี้คือการสร้างความ
 มั่นใจให้กับนักลงทุนไทยและต่างประเทศว่า ประเทศไทยจะมีเสถียรภาพในการการเมืองการปกครองด้วย
 การเลือกตั้งหลังรัฐบาลชุดนี้ลงจากอำนาจในปีพ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) อย่างแน่นอน

หลังการเลือกตั้งทั่วไปในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) เสร็จสิ้นลง ผลปรากฏว่า
 พรรคชาติไทยได้รับเลือกให้เป็นแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาล โดยเชิญพลเอกสุจินดา คราประยูร ซึ่งเป็น
 หัวหน้า รสช. ขึ้นมาเป็นนายกรัฐมนตรี เหตุการณ์นี้ได้สร้างความไม่พอใจให้ประชาชนอย่างรวดเร็ว เมื่อพวก
 เขาเห็นว่าสาระในรัฐธรรมนูญใหม่ได้ซ่อนกลหมกเม็ดให้ รสช. ยังคงสืบทอดอำนาจอยู่ต่อไป การประท้วง
 ของประชาชนจนนำไปสู่การใช้กำลังปราบปรามอย่างรุนแรงจากรัฐบาลเกิดขึ้นในระหว่างวันที่ 17-20
 พฤษภาคม พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) ที่รู้จักกันในชื่อ “พฤษภาทมิฬ” จบลงด้วยการสละตำแหน่งของพลเอก
 สุจินดา

หลังเหตุการณ์สิ้นสุดแกนนำพรรคชาติไทยได้ทูลเกล้าฯขอพระราชทานให้นายอานันท์ ปันยารชุน
 กลับมาเป็นนายกอีกครั้งหนึ่ง ระยะเวลา 4 เดือนภายใต้รัฐบาลอานันท์ 2 คือการเตรียมการไปสู่การเลือกตั้ง
 ทั่วไปอีกครั้งในเดือนกันยายน พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) หลังการเลือกตั้งเสร็จสิ้นลงปรากฏว่าพรรค
 ประชาธิปัตย์ได้เป็นแกนนำจัดตั้งรัฐบาล โดยมีนายชวน หลีกภัยเป็นนายกรัฐมนตรี ในสมัยนี้มีการแข่งขัน
 กันอย่างรุนแรงระหว่างกลุ่มพรรคการเมืองที่สนับสนุนและเคยสนับสนุน รสช. กับกลุ่มต่อต้าน รสช. อย่างไร

ก็ตามในสถานการณ์เช่นนี้ก็ยังมีพรรคตัวแปรที่พร้อมจะไปกับทุกชั่วที่เป็นรัฐบาล ดังนั้นเมื่อพรรคประชาธิปไตยคะแนนเสียงไม่พอก็จำเป็นต้องดึงพรรคกิจสังคม และความหวังใหม่เข้าร่วม แต่เมื่อการต่อรองไม่ลงตัวพรรคทั้งสองก็พร้อมจะถอนตัวจนทำให้คณะรัฐบาลของนายชวน หลีกภัยต้องยุบสภาและปรับคณะรัฐมนตรีถึงสองครั้ง ประกอบกับปัญหาทุจริตที่ดิน สปก.ทำให้รัฐบาลนายชวนต้องยุบสภาและเลือกตั้งใหม่ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995)

จากนั้นในปีเดียวกันปรากฏว่าพรรคชาติไทยสามารถกลับขึ้นมาเป็นแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาลได้อีกครั้งโดยมีนายบรรหาร ศิลปอาชาเป็นนายกรัฐมนตรี รัฐบาลผสมของนายบรรหารต้องพบกับปัญหาทางเศรษฐกิจหลายอย่างจากเศรษฐกิจฟองสบู่ที่เริ่มมีปัญหา เช่น เงินเฟ้อ การไหลออกของเงินต่างประเทศ การขยายตัวของหนี้เสียจากธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงปัญหาการทุจริต ทำให้พรรคความหวังใหม่ซึ่งร่วมรัฐบาลสร้างแรงกดดันจนรัฐบาลต้องยุบสภาในเดือนกันยายนพ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996)

หลังการเลือกตั้งทั่วไปในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) เสรีจันลงพรรคความหวังใหม่ นำโดยพลเอกชวลิต ยงใจยุทธได้ขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรี อย่างไรก็ตามนักลงทุนต่างชาติที่เริ่มไม่เชื่อมั่นในเศรษฐกิจไทยมาตั้งแต่ปลายปีพ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) เริ่มถอนเงินออก นักค้าเงินเริ่มโจมตีค่าเงินบาท ธนาคารชาติต้องใช้เงินสำรองเกือบทั้งหมดเพื่อปกป้องค่าเงินบาท รัฐบาลไทยต้องขอให้ IMF ช่วยจัดหาเงินเพื่อให้ไทยกู้เสริมสภาพคล่องในประเทศ พร้อมทั้งประกาศให้ไทยลอยตัวค่าเงินบาทในปีพ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1998) แต่อย่างไรก็ตามมาตรการนี้ก็ไม้อาจแก้ปัญหาวิกฤตของไทยได้จน IMF ต้องยกเลิกมาตรการนี้ไปใน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1999)

สำหรับนโยบายแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปีพ.ศ. 2539-2543 จะเห็นได้ว่ามีมติคณะรัฐมนตรี อนุญาตผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 ประเทศได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานได้เป็นคราว ๆ ไป โดยมีหลักการสำคัญที่ การจดทะเบียนเฉพาะตัวแรงงาน อนุญาตให้ทำงานเฉพาะบางจังหวัด แรงงานต้องมีนายจ้างพามาจดทะเบียน

หลังจากพ.ศ. 2541 รัฐบาลเริ่มดำเนินนโยบายใหม่ด้วยการเริ่มงบประมาณขาดดุล ลดดอกเบี้ยสืบเนื่องถึงรัฐบาลใหม่ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2544-2546 ทำให้เงินทุนต่างประเทศไหลเข้ามาซื้อกิจการของไทยที่ล้มละลายในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าเงินบาทยังอ่อนจึงเป็นแรงเสริมให้การส่งออกของไทยขยายตัวนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2544 เป็นต้นมาทุนนิยมในสมัยทักษิณได้ผูกโยงกับนโยบายประชานิยมแบบใหม่ จนเป็นที่ถูกใจของประชาชนโดยเฉพาะโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค และการให้ขานารายย่อยเข้าถึงแหล่งเงินทุน หลังจากนั้นมีการขัดแย้งกันในกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองฝ่ายอนุรักษ์นิยมจนเกิดรัฐประหารขึ้นในปีพ.ศ. 2549

จากปีพ.ศ. 2544-2546 รัฐบาลทักษิณ ชินวัตร ได้อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถต่ออายุการทำงานทุกหนึ่งปี แต่ได้ขยายพื้นที่การลงทะเบียนไปทุกจังหวัดในทุกประเภทกิจการ และเป็นครั้งแรกที่แรงงานสามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง ทำให้การจดทะเบียนครั้งนี้มีแรงงานมาจดทะเบียนมากกว่าทุกปีที่ผ่านมา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการระหว่างแรงงาน และผู้ประกอบการในไทยได้อย่างชัดเจน

สำหรับปีพ.ศ. 2547 มีการขึ้นทะเบียนทั้งแรงงานและนายจ้าง รวมถึงผู้ติดตาม ซึ่งอยู่บนฐานคิดของการจดทะเบียนผู้หลบหนีเข้าเมืองให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยตั้งเป้าวางยุทธศาสตร์ว่าประเทศไทยจะต้องไม่มีแรงงานผิดกฎหมายที่ต้องผ่อนผันให้ทำงานอีกต่อไป จึงกำหนดให้มีการปรับสถานะแรงงานลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย เป็นแรงงานที่เข้าเมืองและทำงานอย่างถูกกฎหมาย โดยการทำข้อตกลง MOU ซึ่งเป็นพัฒนาการสำคัญของการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาสู่การคุ้มครองทางกฎหมายมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา ทั้งยังตอบสนองและสะท้อนความต้องการแรงงานในประเทศไทยทั้งระบบอย่างแท้จริงอีกด้วย

ตารางที่ 4.3 แสดงช่วงเวลาทางการเมือง นโยบาย และกฎหมายแรงงานในช่วงปีพ.ศ. 2530 – 2540

ช่วงปี	นายกรัฐมนตรี	นโยบาย และสภาพการณ์ทางการเมือง	กฎหมายแรงงานสำคัญ
พ.ศ. 2523 - 2531	เปรม ติณสูลานนท์	<ol style="list-style-type: none"> 1. นิรโทษกรรมสมาชิก พคท. 2. สงครามเย็นยุติ 3. ญี่ปุ่นและกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่เข้ามาลงทุน 4. มูลค่าภาคอุตสาหกรรมสูงกว่าการเกษตรอย่างต่อเนื่อง 5. ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 	
พ.ศ. 2531 - 2534	ชาติชาย ชุณหะวัณ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานการณ์เศรษฐกิจโลกเป็นไปในทางที่ดี 2. เศรษฐกิจในประเทศขยายตัว 3. นโยบายเปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้า 4. เน้นไทยเป็นศูนย์กลางอินโดจีน 5. เปิดให้ต่างชาติซื้อหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ได้มากขึ้น 6. เปิดให้ธนาคารต่างประเทศสามารถให้กู้ในไทยได้ 	
พ.ศ. 2534 - 2535	อนันต์ ปันยารชุน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มาตรการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ 2. เปิดเสรีการลงทุนด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ 3. ขยายความร่วมมือในกรอบอาเซียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1.มติ ครม.2535 เริ่มผ่อนผันแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานในพื้นที่ 9 จังหวัดชายแดน 2.ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ 2535 ว่าด้วยการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่ไม่มีหลักฐาน

			ทะเบียนราษฎร หรือไม่มีสัญชาติไทย
พ.ศ. 2535	สุจินดา คราประยูร	การปราบปรามประชาชนขั้นรุนแรง	
พ.ศ. 2535 - 2538	ชวน หลีกภัย	ปัญหาทุจริต สปก. แก้ปัญหาที่ดินทางการค้าจากอเมริกา	
พ.ศ. 2538 - 2539	บรรหาร ศิลปอาชา	เงินเพื่อ การไหลออกของเงินตราต่างประเทศ การขยายตัวของหนี้เสียจากธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์	มติ ครม .2539 ผ่อนผัน แรงงานต่างด้าว 3 ประเทศ ทำงานในพื้นที่ 43 จังหวัด 8 กลุ่มงานอุตสาหกรรม 36 ประเภทกิจการ ¹⁵
พ.ศ. 2539 - 2540	ชวลิต ยงใจยุทธ	ปกป้องค่าเงินบาท กู้เงินจาก IMF เพื่อเสริมสภาพคล่องในประเทศ ประกาศลอยตัวค่าเงินบาท พยายามผลักดันแรงงานต่างด้าวกลับประเทศ	มติ ครม .2539 ผ่อนผันให้ แรงงานต่างด้าว 3 ประเทศ ทำงานชั่วคราวได้ไม่เกิน 2 ปี ในพื้นที่ 43 จังหวัด 8 กลุ่มงานอุตสาหกรรม 36 ประเภทกิจการ
พ.ศ. 2540 - 2544	ชวน หลีกภัย	IMF ยกเลิกมาตรการควบคุมทางเศรษฐกิจ	มติ ครม เดือนเมษายน.พ.ศ. 2541 วันที่ 8 พ.ค. ผ่อนผัน ให้แรงงานต่างด้าวที่มี ใบอนุญาตในปีพ.ศ. 2539 ทำงานต่อได้อีก 1 ปี พื้นที่ 54 จังหวัด 8 กลุ่มงาน อุตสาหกรรม 36 ประเภท กิจการ มติ ครม.เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 ผ่อนผันให้ แรงงานกลุ่มเก่าทำงานได้อีก 1 ปี ในพื้นที่ 37 จังหวัด 8 กลุ่มงานลดเหลือ18 ประเภท บังคับซื้อบัตร ประกันสุขภาพ มติ ครม.เดือนสิงหาคม

¹⁵ กฤตยา อาชวนิจกุล, กุลภา วจนสาระ. (2552).การจ้างงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ.องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน สำนักงานกรุงเทพฯ ประเทศไทย. น. 18

			<p>พ.ศ. 2543 <u>การแก้ไข</u> <u>แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย</u> <u>ให้เป็นภาระประจำของ</u> <u>กระทรวงแรงงาน</u> โดยให้คง จำนวนแรงงาน พื้นที่ และ กิจการไว้เท่าเดิม ยืนยัน ไม่ให้มีการเพิ่มจำนวน แรงงาน</p>
พ.ศ. 2544 - 2549	ทักษิณ ชินวัตร		<p>มติ ครม.2544 ผ่อนผัน แรงงานต่างด้าว 3 ประเทศ ทำงานได้ 6 เดือน ทัว ประเทศ 11 ประเภทกิจการ</p> <p>มติ ครม.2545 ผ่อนผัน แรงงานต่างด้าว 3 ประเทศ ทำงานได้ 1 ปีทั่วประเทศ 11 ประเภทกิจการ</p> <p>มติ ครม.2546 ผ่อนผัน แรงงานต่างด้าว 3 ประเทศ ทำงานได้ 1 ปี ทั่วประเทศ 6 ประเภทกิจการ</p> <p>มติ ครม.2547 ผ่อนผัน แรงงานต่างด้าว 3 ประเทศ ทำงานได้ 1 ปี ทั่วประเทศ 2 ประเภทกิจการหลัก จด ทะเบียนนายจ้างและ แรงงานพร้อมผู้ติดตาม ปรับ สถานะเป็นแรงงานถูก กฎหมาย และทำ MOU</p> <p>มติ ครม.2548 ผ่อนผัน แรงงานต่างด้าว 3 ประเทศ ทำงานได้ 1 ปี ทั่วประเทศ 2 ประเภทกิจการหลัก และจด ทะเบียนแรงงานกลุ่มใหม่ เพิ่มเติมในบางจังหวัด แต่ ต้องจ่ายค่าประกันตน 10,000 และ 50,000 บาท</p> <p>มติ ครม.2549 ยกเลิกเงิน ค่าประกันตน เหลือเพียง</p>

			3,800 และจดทะเบียนกลุ่มใหม่
--	--	--	-----------------------------

4.3 พลวัตและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

4.3.1 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยตั้งแต่ช่วงพ.ศ. 2530-2561

ภาวะการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 2530 (1987s) เป็นต้นมา อาจกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นภายใต้การจัดระเบียบโลกใหม่ระหว่างสองขั้วอำนาจค่ายเสรีนิยมกับสังคมนิยมที่เป็นไปในทางสันติมากขึ้น ชัยชนะของฝ่ายเสรีนิยมทำให้ปัญหาสงครามเย็นภายในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และประเทศไทยยุติลง ประกอบกับเมื่อมีการเข้ามาลงทุนจากต่างชาติโดยเฉพาะจากกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่อย่างญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน และสิงคโปร์ จำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งมีความพร้อมมาตั้งแต่ยุคของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เพื่อหนีปัญหาค่าเงินที่สูงขึ้นจากการแทรกแซงของสหรัฐอเมริกาจากข้อตกลงพลาซ่า ดังได้กล่าวไปแล้ว ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้แรงงานในประเทศไทยซึ่งเคยอยู่ในภาคเกษตรถูกดึงเข้าสู่กิจการภาคอุตสาหกรรมที่กำลังขยายตัวเพิ่มขึ้นจนทำให้แรงงานไทยขาดแคลน

การทะลักเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยลบภายในของประเทศต้นทางเอง เช่น ปัญหาความไม่สงบทางการเมืองและเศรษฐกิจ อย่างกรณีของพม่าซึ่งมีความรุนแรงต่อเนื่องมาตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 2491 (1948s) จนถึงปีพ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1988) ส่วนลาวและกัมพูชาก็เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 2516 (1973s) จากภัยสงครามและตามมาด้วยความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งประเทศไทยถึงแม้จะมีปัญหาภายในเช่นกันแต่ก็มีความพร้อมและพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่าทำให้มีการไหลทะลักเข้ามาในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

มีการประมาณการกันว่าจากปีพ.ศ. 2530 ถึงปี 2537 (ค.ศ. 1987 - 1994) มีแรงงานอพยพเข้าสู่ประเทศไทยราว 4 แสนคน อีกสามปีต่อมามีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น “...1-3 ล้านคน...หรืออาจจะสูงกว่าร้อยละ 10 ของแรงงานไทยทั้งหมด...” (คริส เบอเกอร์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2559: 294) คนงานเหล่านี้เข้ามาแทนแรงงานในภาคเกษตร และประมงของไทย รวมถึงสถานประกอบการขนาดเล็กที่แรงงานไทยไม่นิยมทำเพราะเป็นงาน สกปรก ยากลำบาก และอันตราย หรือที่เรียกว่างาน 3 D ซึ่งได้ค่าแรงและสวัสดิการต่ำ ในยุคนั้นมีโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าจำนวนมากย้ายไปเปิดกิจการที่ชายแดนไทย-พม่า เพื่อจ้างแรงงานในราคาถูก

จนกระทั่งช่วงทศวรรษที่ พ.ศ.2538 (ค.ศ. 1995) ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างก้าวกระโดด รัฐบาลไทยออกนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายได้ จนถึงปีพ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) เมื่อไทยเจอกับวิกฤตทางเศรษฐกิจรัฐบาลก็มีความพยายามในการผลักดันพวกเขากลับบ้าน แต่ก็ไม่เป็นผลมากนัก หลังจากนั้นช่วงปีพ.ศ. 2543 (ค.ศ. 2000) มีระบบการลงทะเบียนให้ใบอนุญาตทำงานแต่มีการจำกัดบริเวณและลักษณะงาน ซึ่งมีคนงานมาขึ้นทะเบียนไม่มากนัก เพราะส่วนใหญ่จะตกลงกันเองกับนายจ้างหรือต้องเสียค่านายหน้าแพง ดังนั้นจึงคงมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในระบบ

เศรษฐกิจของไทยเป็นจำนวนมากและสุดท้ายรัฐบาลได้มีการทำความตกลงด้านแรงงานกับประเทศต้นทาง หรือ MOU ซึ่งจะได้กล่าวโดยละเอียดต่อไปในหัวข้อที่ว่าด้วย กฎหมายสำคัญในการบริหารแรงงานข้ามชาติ

ระยะเริ่มต้นรัฐไทยยังไม่ได้วางนโยบายระยะยาวกับกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจากพม่า ลาว และกัมพูชา อย่างจริงจัง ซึ่งส่วนใหญ่เข้ามาเมืองมาอย่างผิดกฎหมายและไม่มีเอกสารเดินทาง ทั้งที่เป็นกลุ่มที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เติบโตมากกว่า 2 ทศวรรษ

ในช่วงแรกระหว่างปีพ.ศ. 2535-2545 (ค.ศ. 1992-2002) รัฐไทยได้ใช้นโยบายระยะสั้นในการ “ผ่อนผัน” ให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเหล่านี้ “จดทะเบียน” อนุญาตทำงานได้ชั่วคราว ตามมติ คณะรัฐมนตรีที่พิจารณาถึงความต้องการใช้แรงงานในประเทศเป็นคราวๆ ไป โดยอนุญาตเฉพาะแรงงาน พม่าเป็นกลุ่มแรก ก่อนขยายไปสู่ลาวและกัมพูชา แต่การจดทะเบียนก็มีอุปสรรคมาก เช่น ค่าธรรมเนียมที่สูงประมาณหัวละ 5,000-7,000 บาท ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบ แต่ในทางปฏิบัติ แรงงานต้องออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด เพราะนายจ้างก็ไม่กล้าเสี่ยงที่จะออกเงินค่าทำบัตรให้แรงงาน เนื่องจากกลัวแรงงานหนี บางกรณีนายจ้างออกเงินให้แล้วก็ยึดบัตรแรงงานเอาไว้โดยหักเงินเดือนเอาไว้ซึ่งก็ไม่ว่ากันว่าน่าเศร้าใจจะหมดหนี้ ซึ่งบางกรณีก็นำไปสู่การค้ำมนุษย์ นอกจากนี้การเดินทางเพื่อขอจดทะเบียนที่ต้องให้แรงงานเดินทางเข้าไปรายงานตัวในจังหวัดทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ขั้นตอนเอกสารยุ่งยาก และที่สำคัญแรงที่จดทะเบียนก็ไม่ได้หมายความว่าจะได้ค่าแรงสูงกว่าผู้ที่ไม่จดทะเบียน เหล่านี้คือสาเหตุที่ไม่จูงใจให้แรงงานมาขอจดทะเบียน

ต่อมาในช่วงปีพ.ศ. 2546-2547 (ค.ศ. 2003-2004) รัฐบาลไทยเริ่มใช้นโยบายระยะยาวกับแรงงานไร้ฝีมือ โดยกระบวนการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ หรือ MOU เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในประเทศไทยที่ไม่ทำงานอันตราย สกปรก และยากลำบาก ด้วยการทำความตกลงระหว่างรัฐบาล เพื่อนำเข้าแรงงานจากประเทศต้นทางอย่างถูกกฎหมาย “...ภายใต้ข้อตกลงนี้แรงงานในประเทศต้นทางจะถูกคัดเลือกตามคุณสมบัติที่นายจ้างได้แจ้งไว้กับกระทรวงแรงงาน พร้อมดำเนินการขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานก่อนเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ใบอนุญาตมีอายุ 2 ปี ต่ออายุได้ 1 ครั้ง หรือทำงานในประเทศไทยได้สูงสุด 4 ปี โดยแรงงานจะต้องส่งเงินรายได้ร้อยละ 15 ต่อเดือนเพื่อสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนของนายจ้าง ซึ่งแรงงานจะได้เงินสะสมพร้อมดอกเบี้ยคืนก่อนเดินทางกลับประเทศ เมื่อแจ้งความจำนงต่อกองทุนแล้วอย่างน้อย 3 เดือน นอกจากนั้นแรงงานจะต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเช่นเดียวกับแรงงานไทย และประเทศภาคีทั้ง 2 จะร่วมกันดูแลให้แรงงานได้รับความคุ้มครอง และสิทธิในการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพ...” (Huguet and Punpuing, 2005 อ้างใน จรัมพร ให้อยอง และสุรีย์พร พันพิ่ง, 2559: 149) แม้กระบวนการนี้จะเป็นสากล แต่ก็ยังมีปัญหาเนื่องจากค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทางที่สูง ความซับซ้อนของขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินงาน รวมถึงความไม่รู้ในสิทธิของแรงงาน ทำให้กระบวนการนี้ยังไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควร

ในปีพ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007) รัฐบาลไทยได้ใช้การพิสูจน์สัญชาติ เพื่อยืนยันสถานะความเป็นพลเมืองจากประเทศต้นทางของแรงงาน เมื่อผ่านขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติแล้วแรงงานจะได้หนังสือเดินทาง หรือเอกสารรับรองสถานะบุคคลจากประเทศต้นทาง ได้รับวีซ่าและใบอนุญาตทำงานชั่วคราว สามารถเดินทางเข้า-ออกระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทางได้อย่างเสรี อย่างไรก็ตามวิธีการนี้ก็ยังมี

ปัญหาเรื่องค่าธรรมเนียบที่สูง รวมถึงการหลอกลวงจากบริษัทนายหน้าที่ได้รับจัดการเรื่องเอกสารต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

4.3.2 รัฐบาลปัจจุบันกับนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2558-2560

หลังจากที่รัฐบาล คสช. มาบริหารประเทศในปีพ.ศ. 2557 ด้วยการรัฐประหารก็ถูกตั้งข้อรังเกียจจากกลุ่มประเทศประชาธิปไตย การตัดสิทธิทางการค้าของสหภาพยุโรปและอเมริกามีผลต่อการส่งออกอาหารทะเลและผลิตภัณฑ์ประมงของไทยในช่วงปีพ.ศ. 2558-2559 (ค.ศ. 2015-2016) ได้ทำให้รัฐบาลทหารจำเป็นต้องแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติซึ่งเกี่ยวพันกับปัญหาการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง มีผลทำให้สถานการณ์เรื่องแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงานลดความรุนแรงลง และถูกนำเข้าสู่ระบบกฎหมายมากขึ้น จากรายงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครพบว่าแรงงานพม่าที่มีหนังสือเดินทาง และวีซ่าใบอนุญาตทำงานในปีพ.ศ. 2560 (ค.ศ. 2017) มีมากถึง 124,745 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2561)

กระบวนการแก้ปัญหาของรัฐบาลในครั้งนี้นำมาสู่การแถลงนโยบายเน้นหนักด้านแรงงานประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2561 (ค.ศ. 2018) โดยพลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2560¹⁶ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญด้านแรงงานภายใต้การบริหารราชการของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีที่ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ไว้เพื่อให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 21 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้มุ่งเน้นการ “เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ” โดยให้คนไทยมีงานทำถ้วนทั่ว สร้างอาชีพ สร้างรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย เพื่อสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยมีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และแรงงานข้ามชาติ 2 ข้อ คือ 2.2 คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี และ 2.5 ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบนโยบายของประเทศที่สำคัญ 2 กรอบ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

สำหรับนโยบายรัฐบาลที่สัมพันธ์กับงานด้านแรงงาน และแรงงานข้ามชาติมีด้วยกัน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3.3.3 เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม 3.3.4 ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น 3.3.5 ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานต่างด้าว และ 3.3.6 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

¹⁶ กระทรวงแรงงาน. นโยบายเน้นหนักประจำปีงบประมาณ 2561. สืบค้นจาก

http://minister.mol.go.th/article_attach/1_policyMOL2561_for02Dec2017.pdf

ในส่วนนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 - 2564) ซึ่งสอดคล้องกับงานด้านแรงงาน และแรงงานข้ามชาติได้แก่การ “...กำหนดผลประโยชน์แห่งชาติเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปีกแผ่น มั่นคงทางสังคม ท่ามกลางสังคมและการมีเกียรติศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานในเรื่องปกครองรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล และจัดระบบ ป้องกัน และแก้ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง...” (กระทรวงแรงงาน.นโยบายเน้นหนักประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2561)

ข้อ 3.6 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2569 – 2579) ที่เชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นช่วงของการวางรากฐานด้านแรงงาน ให้เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ.2565 – 2569) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประชากรของโลก (Global Citizen)

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นช่วงของการเข้าสู่สังคมการทำงานแห่งปัญญา

ข้อ 3.7 แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงได้แก่ข้อ (1) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (2) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (4) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน

สำหรับข้อ 4. นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เร่งด่วน มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวอยู่ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4.1.1 คือ การเร่งรัดจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน ให้มีเอกสารยืนยันตัวบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ภายใน 31 มีนาคม พ.ศ. 2561 เป้าหมาย 1,137,294 คน และข้อ 4.1.2 คือ ผลักดันเร่งรัดการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายแรงงาน ตาม IUU Fishing และป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

4.3.3 กฎหมายสำคัญของการบริหารแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

กฎหมายในการบริหารแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเริ่มขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 6 ปี พ.ศ. 2459 (1916) เริ่มมีการตรากฎหมายให้กรรมกรลากรถ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานจีนต้องจดทะเบียนรับใบอนุญาต

ประกอบอาชีพ โดยกำหนดคุณสมบัติว่าต้องมีร่างกายแข็งแรง อายุระหว่าง 18-40 ปี และพูดภาษาไทยได้ ถือเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมต่างด้าวในยุคแรก ๆ ของไทย (วีรพันธ์ ฮวดศรี, 2013)

หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองตั้งแต่ปีพ.ศ. 2475 (ค.ศ. 1932) รัฐบาลเริ่มตราพระราชบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานขึ้น 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2484 (ค.ศ. 1941) สมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี มีการตราพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ ซึ่งสงวนไว้ให้กับคนไทยด้วยการประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งระบุไว้ในมาตรา 3 “...ให้กำหนดอาชีพและวิชาชีพบางประเภทบางชนิดไว้สำหรับเป็นอาชีพและวิชาชีพเฉพาะคนไทย อาชีพหรือวิชาชีพใดชนิดใดจะกำหนดให้เป็นอาชีพหรือวิชาชีพเฉพาะคนไทย เพียงใด ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา...” และมาตรา 4 ระบุถึงการห้ามมิให้บุคคลผู้ซึ่งมิใช่สัญชาติไทยประกอบอาชีพหรือวิชาชีพนั้น “...ในท้องที่ใดเมื่อมีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้อาชีพหรือวิชาชีพใดเป็นอาชีพหรือวิชาชีพเฉพาะคนไทย ห้ามมิให้บุคคลอื่นประกอบอาชีพหรือวิชาชีพนั้นในท้องที่นั้น ส่วนผู้ที่ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพนั้นอยู่แล้วในวันที่มีพระราชกฤษฎีกาให้คงทำการประกอบไปได้ภายในระยะเวลาที่พระราชกฤษฎีกาจะกำหนดให้...” (พิศวาท สุขธนพันธุ์, ปฐมภรณ์ บุชปธำรง.2540:39)

ในปีถัดมา พ.ศ. 2485 (ค.ศ. 1942) มีการออกพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจำกัดสัดส่วนการจ้างงานระหว่างคนไทยกับต่างด้าวในโรงงานจาก พระราชบัญญัติฉบับที่ 1 ช่วยอาชีพและวิชาชีพ และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2485 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 4 ว่า “...ให้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดจำนวนหรืออัตราส่วนคนไทย ซึ่งโรงงานต้องใช้เป็นคนทำงาน พระราชกฤษฎีกานั้นจะกำหนดให้โรงงานทั้งสิ้น หรือเฉพาะโรงงานบางอย่างใช้คนไทยจำนวนเท่าใดเป็นคนทำงาน หรือเป็นอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละเท่าใดของจำนวนคนทำงานทั้งหมดก็ได้...” (<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2485/A/053/1431.PDF>)

พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของโลกกลับฟื้นตัวขึ้น ประกอบกับมีการตั้งฐานทัพอเมริกันในประเทศไทย ทำให้ชาวต่างประเทศหลังไหลเข้ามาประกอบอาชีพในสถานประกอบการของคนไทยมากขึ้นจากความได้เปรียบทางภาษา รัฐบาลไทยจึงออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 โดยมีจุดมุ่งหมายบันทึกไว้ในส่วนหมายเหตุว่า “เพื่อเป็นการช่วยเหลือคนไทยให้มีอาชีพเป็นหลักฐานเพิ่มขึ้น จึงได้บัญญัติกฎหมายให้บรรดาบริษัท ห้างหุ้นส่วน หรือเอกชน รับคนงานที่มีสัญชาติไทยเข้าทำงานอย่างน้อยตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่โดยที่กฎหมายในปัจจุบัน คือพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ ฉบับที่ (2) พุทธศักราช 2485 ใช้บังคับเฉพาะโรงงานเท่านั้น และยังไม่มียุทธศาสตร์การอันรัดกุมสำหรับการ ตรวจสอบ จึงเห็นสมควรที่จะยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับนั้นเสีย และบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทยใหม่...” (พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499)

พ.ศ. 2501 (ค.ศ. 1958) หลังการทำรัฐประหารของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ คณะรัฐประหารได้ยกเลิก พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศใช้คำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2501 แทนโดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน

พ.ศ. 2515 (ค.ศ. 1972) สมัยจอมพลถนอม กิตติขจร หลังการทำให้รัฐประหารได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยออกบังคับใช้ หลังจากนั้นก็มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งทำงานในประเทศไทยต้องขอใบอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน กระทรวงมหาดไทยเสียก่อน ซึ่งก่อนหน้านี้บรรดาคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ต้องขอใบอนุญาตเพราะมีจำนวนไม่มาก “...แต่ในช่วงเวลาดังกล่าวมีชาวญวนอพยพเข้าประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น” (พิศวาท สุขนครพันธุ์, ปฐมาภรณ์ บุชปอ์ารง.2540: 51)

หลังการประกาศชัยชนะของฝ่ายคอมมิวนิสต์เหนือประเทศเวียดนาม ลาว และกัมพูชาทำให้เกิดการไหลทะลักของผู้อพยพจากอินโดจีนเข้ามาตามแนวชายแดนไทยเป็นจำนวนมาก รัฐบาลไทยได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 เรื่องหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว ฉบับที่ 2 ว่า “...โดยที่คณะปฏิวัติพิจารณาเห็นว่า ในปัจจุบันได้มีคนต่างด้าวทำงานอยู่ราชอาณาจักรเป็นจำนวนมากและทวีขึ้นเป็นลำดับ ทำให้ตลาดแรงงานในประเทศลดน้อยลงเป็นผลกระทบกระเทือนแก่การดำรงชีวิตของคนไทยสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อช่วยคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ...” (พิศวาท สุขนครพันธุ์, ปฐมาภรณ์ บุชปอ์ารง.2540: 40)

ดังนั้นหากคนต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องไม่ใช่งานที่รัฐบาลประกาศคุ้มครองเอาไว้ให้แก่คนไทย แต่อย่างไรก็ตามสำหรับต่างด้าวที่เข้ามาทำงานซึ่งสงวนไว้ให้แก่คนไทยก่อนที่ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 จะออก ก็ยังมีสิทธิที่จะทำงานเหล่านั้นต่อไปได้ โดยให้อำนาจกับ “อธิบดีกรมแรงงาน” ในการออกใบอนุญาตประเภทตลอดชีพให้กับต่างด้าวเหล่านั้นได้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 34 วรรคหนึ่ง และข้อ 10 (1) ว่า “(ข้อ 34 วรรคหนึ่ง) คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่ก่อนวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ใช้บังคับ ถ้าประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้อื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ประกาศของคณะปฏิวัติมีผลบังคับใช้ เมื่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำขอแล้ว ให้ออกใบอนุญาตให้โดยมิชักช้า และ (ข้อ 10) ใบอนุญาตให้มีอายุดังต่อไปนี้ (1) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามข้อ 34 วรรคหนึ่งให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่ผู้นั้นจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”¹⁷ (พิศวาท สุขนครพันธุ์, ปฐมาภรณ์ บุชปอ์ารง. 2540: 40)

ต่อมาประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 นี้ได้ถูกยกเลิกไปโดยมี พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (ค.ศ. 1978) ซึ่งเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2521 โดยมีปรากฏในบทเฉพาะการว่า “มาตรา 46 บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศหรือคำสั่งโดยอาศัยอำนาจ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 เท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้บังคับได้ต่อไป และให้ถือเสมือนพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวงและประกาศ หรือคำสั่งของรัฐมนตรี

¹⁷ รายงานผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว.สืบค้นจาก <http://research.mol.go.th/rsdat/doc/ED47017/06ED47017.pdf> วันที่เข้าถึง 19.02.2561

หรืออธิบดีหรือใบอนุญาตที่ออกตามความในพระราชบัญญัติ” (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521, หน้า 9)

ต่อมา พ.ศ.2521 (ค.ศ. 1978) สมัยพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ มีการดำเนินนโยบายปรับปรุงความสัมพันธ์ทางการทูตและเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่ม เวียดนาม กัมพูชา ลาว และพม่ามีการจัดตั้งการปีโตเลียมแห่งประเทศไทย กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพลังงาน ทำให้เกิดการนำเข้าและหลังไหลของแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นจากนโยบายด้านการต่างประเทศและเศรษฐกิจซึ่งแถลงไว้เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2520 ว่า “...จะส่งเสริมสนธิไมตรีอันแน่นแฟ้น และให้ความสนับสนุนร่วมมืออย่างเต็มที่แก่บรรดาประเทศสมาชิกของสมาคมแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) เพื่อให้เกิดเสถียรภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัยรุ่งเรือง และสันติสุขร่วมกันของประเทศสมาชิกและของอาณานิคมนี้...จะส่งเสริมความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และกัมพูชา ประชาธิปไตย รวมทั้งสาธารณรัฐสังคมนิยมแห่งสหภาพพม่า...จะดำเนินนโยบายโดยมุ่งส่งเสริมและให้หลักประกันแก่การค้าระหว่างประเทศ และการลงทุน รวมทั้งร่วมมือกับประเทศกำลังพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ...” (เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์.2520: 7)

รัฐบาลนี้ได้ประกาศใช้ พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ขึ้นเพื่อควบคุมการทำงานของ คนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงานในประเทศไทย รวมถึงการสงวนอาชีพบางอย่างไว้สำหรับคนไทยซึ่งเป็น กฎหมายที่ใช้ต่อเนื่องกันมาด้วย พรบ.ดังกล่าวได้กำหนดคุณลักษณะคนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานไว้ 3 ประเภท ได้แก่

(1) คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว แต่ไม่ใช่พนักงานท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน

(2) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายอื่น

(3) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ ณ ที่ใดแทนการเนรเทศ หรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรืออยู่ในระหว่างรอการส่งกลับ ออกนอกราชอาณาจักร คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยหรือถูกถอนสัญชาติ ซึ่งสามารถทำงานได้ 27 อาชีพตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ตาม พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 หน้า 1 จะเห็นได้ว่าในช่วงเวลาดังกล่าวรัฐบาลได้มีนโยบายผ่อนปรนให้คนต่างด้าวยังคงประกอบอาชีพอยู่ในราชอาณาจักรไทยต่อไปได้ โดยเฉพาะผู้พลัดถิ่นเมื่ออพยพเข้าสู่ประเทศไทยก็ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม หรือรับจ้างทั่วไปให้คนไทยอยู่แล้ว แต่เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบ และแก้ไขปัญหาให้ สอดคล้องกับความเป็นจริงกระทรวงมหาดไทยจึงผ่อนผันให้ผู้พลัดถิ่นประกอบอาชีพได้ 27 ประเภท ตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง “กำหนดงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521” ทำได้ แต่ต้องขอใบอนุญาตทำงานจากกรมแรงงานก่อน หากผู้ประกอบการรับ

ผู้พลัดถิ่นที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต ต้องถูกลงโทษตาม พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

อย่างไรก็ตาม พรบ. ฉบับนี้มีข้อยกเว้นไม่บังคับใช้สำหรับคนต่างด้าวที่ปฏิบัติหน้าที่ในประเทศไทย 7 ประเภท 7 ประเภท ได้แก่ คณะทูต คณะกงสุล หรือผู้ใช้ซึ่งติดตามคณะ และที่สำคัญคือ บุคคล ประเภทที่ 6 และ 7 ซึ่งได้แก่ บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา และบุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งเราพบว่าเหตุผลในการออกพระราชกฤษฎีกา กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักรไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และ พ.ศ. 2522 เพราะเหตุว่า “...นอกจากจะนำเงินตรา ต่างประเทศเข้ามาใช้จ่ายในราชอาณาจักรแล้ว ยังนำวิชาการและเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้ามาเผยแพร่ อีกด้วย ซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจและการพัฒนาทางวิชาการ และเทคโนโลยีของประเทศ...” (พิศวาท สุขธนพันธ์, ปฐมสารณ์ บุษปธำรง. 2540: 41)

จากนโยบายผ่อนปรนให้ผู้ถูกเนรเทศ หรือผู้ลี้ภัยเข้าอยู่อาศัยในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับ หรือเนรเทศให้สามารถทำงานอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้ตามที่มีบัญญัติไว้ใน พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (ค.ศ. 1978) เป็นกรณีพิเศษ ตามมาตรา 12 ว่า “...คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ ณ ที่ใดแทนการเนรเทศ หรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรืออยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยหรือถูกถอนสัญชาติ ซึ่งสามารถทำงานได้ 27 อาชีพตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ซึ่งต่อมาได้ประกาศเป็นกฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2522 เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ ได้แก่ งาน 27 ประเภท 1.งานช่างซ่อมจักรยาน 2.งานประกอบและซ่อมแบตเตอรี่ 3.งานประกอบและซ่อมตัวถังรถ 4. งานช่างประกอบและซ่อมท่อไอเสียรถ 5.งานบัดกรีโลหะแผ่นด้วยมือ 6. งานช่างไม้เครื่องเรือน 7.งานช่างไม้ก่อสร้างอาคาร 8.งานเลื่อยไม้ในโรงงานแปรรูปไม้ 9.งานช่างปูน 10.งานช่างทาสี 11.งานช่างประกอบและซ่อมประตูหน้าต่าง 12.งานช่างติดตั้งมุ้งลวด 13.งานช่างย้อมผ้า 14.งานช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ยกเว้นการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี 15.งานซักรีดเสื้อผ้า 16.งานทำสวนผักและผลไม้ 17.งานเลี้ยงสัตว์ยกเว้นเลี้ยงไหม 18.งานขายปลีกสินค้าที่มีใช้เวชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ กล้องถ่ายภาพนิ่ง กล้องถ่ายภาพยนต์ อาวุธปืนหรือวัตถุระเบิด และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอะไหล่ 19. งานขายอาหารและเครื่องดื่ม 20.งานผลิตอาหารหรือเครื่องดื่ม 21. งานช่างประกอบและซ่อมรองเท้า 22. งานช่างซ่อมนาฬิกา ปากกา แวนตา 23.งานช่างลับมีด และของมีคมอื่น ๆ 24. งานช่างทำกรอบรูป 25. งานช่างเครื่องทอง เครื่องเงิน เครื่องโลหะมีค่าอื่น ๆ 26. งานช่างทอผ้าไหมพรมและทอผ้าด้วยมือ ยกเว้นงานทอผ้าไหมและผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเส้นไหม 27. งานกรรมกร”

สำหรับในกรณีทั่วไป ในมาตรา 7, 8 และ 10 แห่ง พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (ค.ศ. 1978) กล่าวว่า “งานใดที่มีได้ห้ามไว้ คนต่างด้าวจะทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาต ภายใต้กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง บุคคลใดประสงค์จะให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักรจะยื่นคำขอ

ใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวนั้น...อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายจะออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้คนต่างด้าวปฏิบัติก็ได้ ...” ทั้งนี้มีการกำหนดอาชีพที่คนต่างด้าวทำไม่ได้ทั้ง 39 ประเภทตามบัญชีแนบท้ายพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 (ค.ศ. 1979) ซึ่งประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 96 ตอนที่ 80 วันที่ 14 พฤษภาคม 2522 ได้แก่ 1. งานกรรมกร ยกเว้นงานกรรมกรในเรือประมง 2.งานกลีกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ งานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญ เฉพาะสาขา งานควบคุมดูแลฟาร์ม หรืองานกรรมกรในเรือประมงเฉพาะประมงทะเล 3. งานก่ออิฐ งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น 4. งานแกะสลักไม้ 5. งานขับขี่ยานยนต์ 6. งานขายของหน้าร้าน 7. งานขายทอดตลาด 8. งานควบคุมตรวจสอบ หรือให้บริการทางบัญชี ยกเว้นงานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว 9. งานเจียรไน หรือขัดเพชรพลอย 10. งานตัดผม ตัดผม หรืองานเสริมสวย 11.งานทอผ้าด้วยมือ 12. งานทอเสื่อ หรือทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่ 13. งานทำกระดาษสาด้วยมือ 14. งานทำเครื่องเงิน 15. งานทำเครื่องดนตรีไทย 16. งานทำเครื่องถม 17. งานทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก 18. งานทำเครื่องลงหิน 19.งานทำตุ๊กตาไทย 20. งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม 21. งานทำบาตร 22. งานทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ 23. งานทำพระพุทธรูป 24. งานทำมิด 25. งานทำร่มกระดาษหรือผ้า 26. งานทำรองเท้า 27. งานทำหมวก 28. งานนายหน้าหรืองานตัวแทน ยกเว้นงานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ 29. งานในวิชาชีพวิศวกรรมสาขาวิศวกรรมโยธาที่เกี่ยวกับการออกแบบ และคำนวณ จัดระบบ วิจัย วางโครงการทดสอบควบคุมการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ ทั้งนี้ไม่รวมงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ 30. งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับการออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา อำนวยการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ 31. งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย 32. งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา 33. งานมวนบุหรี่ยด้วยมือ 34. งานมัดคุเทศก์ หรืองานจัดนำเที่ยว 35. งานแร่ขายสินค้า 36. งานเรียงพิมพ์ตัวอักษรไทยด้วยมือ 37. งานสาวและบิดเกลียวไหมด้วยมือ 38. งานเสมียนพนักงาน 39. งานให้บริการทางอรรถคดี (บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522)

อย่างไรก็ดีเราพบว่าในระยะต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชกฤษฎีกา เรื่องการอนุญาตให้ต่างด้าวทำงานในรายการที่เคยห้ามไว้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามความจำเป็นของสังคมไทยแต่ละสมัย เช่น พ.ศ. 2536 (ค.ศ. 1993) มีพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 ที่ให้ยกเว้นให้คนต่างด้าวสามารถทำงานอาชีพเป็นกรรมกรในเรือประมงเฉพาะการประมงทางทะเลได้ เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทยในการประมงทางทะเล พ.ศ. 2543 (ค.ศ. 2000) มีพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 ยกเว้นให้คนต่างด้าวทำหน้าที่ทางอรรถคดี โดยให้เหตุผลว่า “...เนื่องจากปัจจุบันการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการระงับข้อพิพาททางการพาณิชย์ระหว่างประเทศกำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมกระบวนการอนุญาโตตุลาการในประเทศไทย สมควรกำหนดยกเว้นให้คนต่างด้าวสามารถปฏิบัติหน้าที่อนุญาโตตุลาการรวมถึงว่าต่างแก่ต่างในชั้นอนุญาโตตุลาการได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้...” (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 117 ตอน 105 ก. หน้า 23 หมายเหตุ)

พ.ศ. 2548 (ค.ศ. 2005) มีพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2548 ยกเว้นให้คนต่างด้าวทำงานอาชีพกรรมกรได้ โดยให้เหตุผลว่า “...ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยซึ่งทำงานอาชีพกรรมกรเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว สมควรกำหนดยกเว้นให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลต่างประเทศ และคนต่างด้าวที่ได้รับการกำหนดสถานะให้เป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ได้แก่ ชาวเวียดนามอพยพ อดีตทหารจีน คณะชาติและจีนฮ่ออพยพพลเรือน อดีตโจรจีนคอมมิวนิสต์มลายา ไทยลี้ภัย อพยพเชื้อสายไทยจากจังหวัดเกาะกงกัมพูชา ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเชื้อสายไทย จีนฮ่ออิสระ เนปาลอพยพ ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า ชาวเขาที่อพยพเข้ามาก่อนวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2528 ผู้หลบหนีเข้าเมืองชาวลาว ภูเขาที่เคยอาศัยอยู่ในประเทศไทย บุคคลบนพื้นที่สูง ชุมชนบนพื้นที่สูง และม้งในที่พักสงฆ์ถ้ากระบอกสามารถทำงานในอาชีพกรรมกรได้...” (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอน 38 ก. หน้า 6)

พ.ศ. 2544 (ค.ศ. 2002) รัฐบาลโดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถแจ้งจะทะเบียนทำงานเองได้ทุกจังหวัด ทุกประเภทกิจการ

พ.ศ. 2559 (ค.ศ. 2016) หลังจากที่รัฐบาลไทยได้ตกลงนำเข้าแรงงานด้วยระบบ MOU เข้ามาใช้ อย่างเต็มที่แล้วก็ยังมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้ทำงานกรรมกร ไร่ใช้ในบ้าน

4.3.3.1 การบังคับใช้กฎหมาย และปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในปีพ.ศ. 2561

“...ปัญหาหลัก ๆ ที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติคือ การถูกสร้างให้มีความหวาดกลัวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ที่คอยกำหนดกฎเกณฑ์หรือระเบียบบังคับต่าง ๆ มาบังคับและควบคุมแรงงานมิให้มีการกระทำผิดเมื่อเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทย แต่มีน้อยมากที่แรงงานข้ามชาติจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักจะถูกการกำกับโดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเชิงนโยบาย เช่น กลุ่มนายหน้ารับทำเอกสารจดทะเบียนแรงงาน กลุ่มนายหน้าจัดหางาน กลุ่มนายหน้าจัดทำพาสปอร์ต ดังนั้น การมีองค์กรที่เป็นกลไกกลางเชื่อมระหว่างผู้ประสบปัญหา และผู้แสวงหาประโยชน์ รวมถึงบางส่วนได้ละเมิดสิทธิแรงงาน จะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาได้มาก เนื่องจากแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการช่วยเหลือได้มากขึ้น ปัญหาการอยู่ร่วมในสังคมของแรงงานข้ามชาติ และคนไทย จะเป็นประเด็นที่น่าเป็นห่วงในอนาคต หากไม่ได้จัดกิจกรรมพิเศษอย่างต่อเนื่องในการปลูกจิตสำนึกการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในฐานะการพึงพาวอาศัยกันและกัน...” (สมพงษ์ สระแก้ว.2555)

อย่างไรก็ตามแม้แนวทางในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจะได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นในทางนโยบายและแผนแม่บทต่าง ๆ แต่ในข้อบัญญัติของกฎหมายก็ยังคงเป็นปัญหาที่ยังไม่มีความชัดเจนทั้งแนวทางการปฏิบัติและตีความกฎหมายของเจ้าหน้าที่ซึ่งจะกล่าวต่อไป

หลังจากกระทรวงแรงงานได้แก้ไข พระราชกฤษฎีกา การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 (ค.ศ. 2017) ตาม มาตรา 7 ที่กำหนดให้ “รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดงานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำก็ได้ โดยจะห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ การกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคน

ไทย การส่งเสริมภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ รวมถึงลดทั้งความผูกพันหรือพันธกรณีที่ประเทศไทยมีอยู่ในลักษณะถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติ...” (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอน 19 ก, 27 มีนาคม 2561)

โดยกระทรวงแรงงานได้พิจารณาให้คนไทยมีงานทำ โดยไม่กระทบต่อโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย การส่งเสริมภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ไทย ความต้องการแรงงานเท่าที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ความผูกพันหรือพันธกรณีระหว่างประเทศ และความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ โดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานและห้ามทำงานในอาชีพดังต่อไปนี้

1) อนุญาตงาน “กรรมกร” ซึ่งต่างด้าวเข้ามาอย่างถูกกฎหมายสามารถทำได้

2) งานห้ามทำ โดยมีเงื่อนไข จำนวน 11 งาน โดยต่างด้าวต้องเป็นลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งงานที่ขาดแคลนในปัจจุบันมี 8 งาน และจะอนุญาตให้ทำได้เท่าที่จำเป็นเท่านั้น โดยไม่กระทบต่อโอกาสการมีงานทำของคนไทย ได้แก่ 1. กสิกรรม เลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรือประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญเฉพาะสาขาควบคุมดูแลฟาร์ม 2. ก่ออิฐ ช่างไม้ หรือก่อสร้างอื่น 3. ทำหินอ่อนหรือผ้าห่มนวม 4. ทำมีด 5. ทำรองเท้า 6. ทำหมวก 7. ประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย 8. ปั่นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา

สำหรับงานที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างประเทศ ซึ่งคนต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายไทย ก่อนขอรับใบอนุญาตทำงาน มี 3 งาน ได้แก่

1. ควบคุม ตรวจสอบ ปฏิบัติงานหรือให้บริการทางบัญชี ยกเว้น ตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว งานตามข้อตกลงหรือพันธกรณีที่ประเทศไทยมีความผูกพัน โดยที่สภาวิชาชีพบัญชีเป็นผู้ให้การรับรองคุณสมบัติ

2. งานวิชาชีพวิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา ที่เกี่ยวกับงานออกแบบและคำนวณ จัดระบบ วิจัยวางแผนโครงการทดสอบ ควบคุมการก่อสร้างและให้คำแนะนำ ยกเว้นผู้ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมและวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (MRAs)

3. งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา อำนวยการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ ยกเว้นผู้ประกอบวิชาชีพตามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (MRAs)

งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาดมี 28 งาน แบ่งเป็นงานที่แสดงถึงอัตลักษณ์ไทย และส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาไทย จำนวน 16 งาน ได้แก่ 1. แกะสลักไม้ 2. ทอผ้าด้วยมือ 3. ทำเสื่อ หรืองานทำเครื่องไม้ด้วยกอก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ 4. ทำกระดาษสาด้วยมือ 5. ทำเครื่องเงิน 6. ทำเครื่องดนตรีไทย 7. ทำเครื่องถม 8. ทำเครื่องทอง เครื่องเงิน เครื่องนาก 9. ทำเครื่องลงหิน 10. ทำตุ๊กตาไทย 11. ทำบาตร 12. ทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ 13. ทำพระพุทธรูป 14. ทำร่มกระดาษ หรือผ้า 15. เรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ 16. สาวหรือบิดเกลียวไหมด้วยมือ

งานที่คำนึงถึงโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย จำนวน 11 งาน ได้แก่ 1. ขับขี่ยานยนต์ในประเทศ หรือขับขี่พาหนะที่ไม่ใช่เครื่องจักรหรือเครื่องกลในประเทศ ยกเว้นขับขี่เครื่องบินระหว่างประเทศ 2. ขายของหน้าร้าน 3. ขายทอดตลาด 4. เจียรไน หรือขัดเพชร พลอย 5. ตัดผม ตัดผม หรืองานเสริมสวย 6. นายหน้า หรืองานตัวแทน ยกเว้นงานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ 7. มวนบุหรืด้วยมือ 8. มัคคุเทศก์ หรือจัดนำเที่ยว 9. เร่ขายสินค้า 10. เสมียนพนักงาน หรือเลขานุการ 11. ให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี ยกเว้นปฏิบัติหน้าที่อนุญาโต หรืองานให้ความช่วยเหลือ หรือทำการแทนในการดำเนินกระบวนการพิจารณาชั้นอนุญาโตตุลาการ ในกรณีที่ใช้บังคับข้อพิพาทที่ไม่ใช่กฎหมายไทย

งานที่แสดงถึงอัตลักษณ์ไทยฯ และคำนึงถึงโอกาสในการประกอบวิชาชีพของคนไทย 1 งาน ได้แก่ งานนวดไทย (ไทยทริบูน, 21 มิถุนายน 2561)

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อกฎหมายฉบับนี้ได้ออกมาบังคับใช้ในเดือนกรกฎาคมก็ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการรับรู้ของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว การตีความและบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ เช่น คดีที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2561 กรณี ตม. เมืองปัตตานีพร้อมเจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจท่องเที่ยว จนท.กรมการจัดหางาน บุคลากรสงฆ์แหลมบก ต.บานา อ.เมือง จ.ปัตตานี เพื่อจับกุมคนงานหญิงชาวพม่า ซึ่งใช้เวลาว่างจากการทำงานประจำมาเป็นจิตอาสาสอนหนังสือให้กับลูกหลานแรงงานข้ามชาติจำนวนกว่า 80 คน พร้อมกับนักท่องเที่ยวชาวพม่าที่เข้ามาดูการสอนในครั้งนี้ ด้วยข้อหา “ทำงานนอกเหนือจากที่กฎหมายอนุญาต” ซึ่งคนงานทั้งสองได้ถูกจับกุมและปรับเป็นจำนวนเงิน 5,000 บาท พร้อมถูกสั่งให้ลงนามรับทราบข้อกล่าวหาโดยไม่ทราบข้อความภาษาไทย ทั้งยังไม่มีล่ามชี้แจงถึงสิทธิของผู้ต้องหา ข้อกล่าวหาดังกล่าวมีผลให้แรงงานหญิงและนักท่องเที่ยวต้องถูกส่งกลับและห้ามเข้ามาทำงานอีกเป็นเวลาสองปี สำหรับแรงงานหญิงมีเอกสารการทำงานถูกต้อง แต่เนื่องจากเธอตั้งครรภ์นายจ้างจึงให้พักก่อน เธอจึงใช้เวลาว่างเป็นจิตอาสาสอนหนังสือให้กับลูกแรงงาน โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน แต่เจ้าหน้าที่เห็นว่าเธอทำงานนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด แม้ไม่ได้รับเงินแต่กินข้าววัดก็ถือเป็นการรับจ้างแล้ว ทั้งยังรับดำเนินคดีโดยไม่มีการแจ้งสิทธิผู้ต้องหา หรือใช้ล่ามอย่างถูกต้องตามกระบวนการสอบสวน พร้อมอ้างว่ากระบวนการมันได้เลยจุดนั้นไปแล้ว จึงยืนยันว่าจะส่งกลับอย่างเดียว

ดังนั้น ทางกลุ่ม Migrant Working Group จึงได้ออกแถลงการณ์ เมื่อวันที่ 20-08-2018 ขอให้สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จ.ปัตตานี ยุติการส่งกลับและปล่อยตัวคนงานหญิงชาวพม่าและนักท่องเที่ยวที่ถูกจับเนื่องจากการทำกิจกรรมจิตอาสา โดยทางกลุ่มเห็นว่า “คนงานทั้งสองทำกิจกรรมนี้โดยเป็นจิตอาสา และไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ดังนั้นการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาทั้งสองจึงไม่เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายใดในประเทศไทย...อนึ่งกิจกรรมนี้ได้ดำเนินการมาเป็นเวลาสี่ปีแล้ว เป็นที่รับรู้ร่วมกันของชุมชนข้าราชการ และหน่วยงานในพื้นที่มากมาย ทั้งผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ สาธารณสุขจังหวัด เหล่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ดังนั้นเครือข่ายประชากรมุสลิมและมุสลิมเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) จึงเรียกร้องให้มีข้อเสนอที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกรณีนี้ คือ ข้อ 1 และข้อ 3 ซึ่งจะแสดงต่อไปนี้

ข้อ 1. สนง.ตม ยุติการส่งกลับ และปล่อยตัวผู้ถูกกล่าวหาทันที 2. สนง.ตำรวจแห่งชาติ ควรจัดทำ แนวปฏิบัติในการเข้าตรวจค้นจับกุม และดำเนินคดีต่อแรงงานข้ามชาติ ตาม พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้ชัดเจน รวมทั้งทำความเข้าใจในเรื่องสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานข้ามชาติจะได้รับ ตามกระบวนการยุติธรรม เช่น พบที่ปรึกษาทางกฎหมาย

ข้อ 3. กรมการจัดหางานควรกำหนดแนวปฏิบัติและมาตรการในการตรวจค้นกรณีใบอนุญาตทำงาน และทำงานตามสิทธิที่มีตามกฎหมายให้ชัดเจน รวมทั้งพิจารณาเรื่องการทำงาน และการทำกิจกรรม ในฐานะอาสาสมัครให้ชัดเจน นี่คือนโยบายบางส่วนที่พบหลังจากมีการใช้กฎหมายฉบับนี้

4.4 การย้ายถิ่นข้ามชาติกับพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออนไลน์และออนไลน์ของประเทศไทย

ความเป็นโลกาภิวัตน์และการย้ายถิ่นของผู้คนเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงของ วิถีชีวิตและการเกิดขึ้นของสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งแน่นอนว่าความต่างทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม ระหว่างเจ้าของพื้นที่ และผู้ย้ายเข้ามาใหม่ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข หากไม่มี นโยบายในเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (conviviality) จากภาครัฐหนุนเสริมเพื่อให้เกิดการศึกษา และส่งเสริมความเข้าใจต่อระบบโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจการเมืองของคนในประเทศ ต้นทาง และปลายทางที่ประกอบสร้างขึ้นอย่างซับซ้อนจากองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคน เชื้อชาติ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic status) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Class-Power Relation) สื่อ (Media) กฎหมาย การจำกัดบริเวณ (Spatial Order) สิ่งเชื่อมโยงกลุ่ม (Bridging Work) และจริต หรือความคุ้นชินในทางวัฒนธรรมระหว่างกัน (Intercultural habitus) ทั้งแบบปัจเจก และการเชื่อมต่อ (Individual and Connectivity) ซึ่งเป็นปฏิบัติการทางสังคมในระดับชีวิตประจำวันเหล่านี้แล้ว ก็ ยากที่จะเห็นระดับของสมรรถนะทางวัฒนธรรมในสังคมไทยว่าพลเมืองในประเทศนี้มีทัศนคติ และการแสดงออกในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติอย่างไร พร้อมไปกับการเห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีทัศนคติ การปรับตัว และอุปสรรคที่ต้องเผชิญในการอยู่ร่วมกันกับคนไทยอย่างไร ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจ วางแผน นโยบายจัดการ และเสริมสร้างสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมในสังคมไทยต่อไป

ดังนั้นบทความนี้จะใช้ประเด็นข้างต้นมาเป็นกรอบในการเขียนและวิเคราะห์พร้อมไปกับการยก กรณีตัวอย่างของกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นชาวพม่าในประเทศไทย และกลุ่มประชาชนไทยที่เก็บข้อมูลไว้ทั้งในพื้นที่ออฟไลน์และออนไลน์ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

4.4.1 แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า และจีน ในประเทศไทย

ช่วงทศวรรษที่ 2490 (1947s) รัฐบาลไทยโดยกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ได้จัดตั้ง กองกรรมกรขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือคนไทยให้มีงานทำหลังจากภาวะสงคราม ซึ่งต่อมาได้มีการติดต่อและ ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ จัดส่งนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญเข้ามาฟื้นฟู แรงงานในประเทศมากขึ้น ทำให้รัฐไทยมีนโยบายสนับสนุนการนำเข้าผู้เชี่ยวชาญและแรงงานระดับฝีมือ จากต่างประเทศก่อนเป็นสำคัญ เพื่อหวังยกระดับความรู้และทักษะฝีมือของแรงงานไทยให้มีคุณภาพก่อน

เป็นอันดับแรก โดยยังไม่มี ความสนใจที่จะวางนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือจากพม่า ลาว และ กัมพูชาที่เริ่มอพยพเข้ามาตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 2518 (1975s) อย่างจริงจัง จนช่วงทศวรรษที่ 2523-2540 (1980 – 1997) สังคมไทยขยายตัวจากการผลิตภาคการเกษตรมาสู่ภาคอุตสาหกรรม สภาพเศรษฐกิจและ สังคมโดยรวมพร้อมเปิดรับการเข้ามาของทุนจากภายนอก ผนวกเข้ากับกระแสโลกาภิวัตน์ อัตราการเกิด ของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 2515 (1972s) การศึกษาที่สูงขึ้นทำให้งานกรรมกรมี คนทำน้อยลง ประเทศไทยเริ่มขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ จึงต้องมีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เข้ามาทดแทน

ดังนั้นกลุ่มแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายในประเทศไทยส่วนใหญ่ที่ได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลจึงเข้ามาทำงานภายใต้มาตรา 59¹⁸ (กลุ่มแรงงานประเภททั่วไป) หรือ ตามมาตรา 62 (กลุ่มว่าด้วยการส่งเสริม การลงทุน) ที่บัญญัติไว้ในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 หมวด 4 (การทำงานของคนต่างด้าว)¹⁹ ซึ่งในมาตรา 59 (กลุ่มแรงงานประเภททั่วไป) กำหนดบัตรอนุญาตทำงานไว้ 4 ประเภท ได้แก่ (ก) ตลอดชีพ (ข) ทั่วไป (ค) พิสูจน์สัญชาติ (ง) MOU ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแรงงานที่ปรากฏใน การวิจัยนี้ทั้งหมดอยู่ในหมวด ข. ค. และ ง.

เนื่องจากประเทศไทยเป็นพื้นที่ปลายทางของแรงงานข้ามชาติหลายประเทศ การวิจัยในครั้งนี้ คณะวิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากแรงงาน 2 สัญชาติได้แก่ พม่า และจีน เนื่องจากแรงงานพม่าเป็นแรงงานที่มี จำนวนมากที่สุดนับเฉพาะที่เข้ามาด้วยการพิสูจน์สัญชาติจากข้อมูล ณ มีนาคม พ.ศ. 2561 (ค.ศ. 2018) คือ ประมาณ 1,087,274 คน ซึ่งส่วนใหญ่เข้ามาในตำแหน่งงานกรรมกร ในขณะที่แรงงานจีนที่เข้ามาพร้อมกับ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งหมดเข้ามาในฐานะผู้ประกอบการ เช่น ผู้บริหาร ระดับสูงของบริษัทข้ามชาติ หรือเจ้าของผู้ประกอบการอิสระ และผู้ประกอบการรายย่อยในประเทศไทย จากสถิติ ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 (ค.ศ. 2018) มีแรงงานจีนที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยทั้งสิ้น 15,376 คน²⁰ ซึ่งจะกล่าวโดยลำดับดังนี้

4.4.1.1 แรงงานพม่า

ด้วยกลไกทางการเมืองระหว่างประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้กลายเป็นจุดหมายการย้ายถิ่นของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเป็น จำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่า ซึ่งชยพล กล้าปาลี (มปป.: 8) พบว่าจุดหมายหลักของการ ย้ายถิ่นในช่วง ค.ศ.1990 ค.ศ. 2000 และ ค.ศ. 2013 คือประเทศไทย โดยมีจำนวนการเคลื่อนย้ายเพิ่มขึ้น

¹⁸ คนต่างด้าวที่อยู่อาศัยในประเทศไทยหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวด้วยคนเข้าเมืองที่ไม่ใช่เพื่อการท่องเที่ยว หรือผ่านทาง จะทำงานได้ก็แต่เฉพาะที่ไม่ได้ประกาศห้ามคนต่างด้าวทำตามมาตรา 7 วรรคหนึ่ง และต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา,หมวด 4 การทำงานของคนต่างด้าว, หน้า 18. (สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/42ebfbce21484b80a7bdc8bba74e66d4.pdf)

¹⁹ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. (สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/42ebfbce21484b80a7bdc8bba74e66d4.pdf)

²⁰ จำนวนคนต่างด้าว มาตรา 56 ที่ได้รับอนุญาต คงเหลือที่วราขอาณาจักร จำแนกตามหมวดอาชีพและสัญชาติ (ทั่วไป)

ในแต่ละช่วงปีตามลำดับได้แก่ 229,504 คน 734,129 คน และ 1,892,480²¹ คน ซึ่งแน่นอนว่าการเข้ามาของบุคคลต่างด้าวในราชอาณาจักรไทยต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องกฎหมายของประเทศหลายส่วน ที่สำคัญก็ได้แก่ทั้งกฎหมายคนต่างด้าว และกฎหมายแรงงานซึ่งปรับเปลี่ยนตามนโยบายของรัฐในแต่ละช่วงเวลาคอยควบคุมพวกเขาอยู่โดยตลอด トラบที่พวกเขาอยู่ในประเทศไทย

งานเขียนเรื่อง “ชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่า” ของขจิตภัย บุรุษพัฒน์ (2540) ได้กล่าวถึงการเข้ามาของแรงงานย้ายถิ่นชาวพม่าในประเทศไทยว่า ระยะเวลาแรกชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่าที่หนีภัยสงครามเข้ามาอาศัยอยู่ในศูนย์อพยพตามแนวชายแดนตั้งแต่ปีพ.ศ. 2527 (ค.ศ. 1984) เริ่มออกมาขายแรงงาน “...แรก ๆ ก็ไปรับจ้างทำงานด้านการเกษตรให้กับคนไทยในละแวกใกล้เคียงพื้นที่พักพิงในลักษณะเข้าไปเย็นกลับ ในระยะหลังได้มีการหลบหนีเข้าไปทำงานในตัวเมือง เป็นกรรมกรก่อสร้าง คนใช้ตามบ้าน เด็กเสิร์ฟอาหารตามจังหวัดชายแดน และเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นต้องการค่าจ้างสูงขึ้นบางส่วนก็หลบหนีไปทำงานตามจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานสูงรวมทั้งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล อันได้แก่ นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม นนทบุรี และปทุมธานี...” (ขจิตภัย บุรุษพัฒน์, 2540: 94 - 95)

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 6 และ 7 (พ.ศ. 2530 - 2539) ถือเป็นช่วงทศวรรษแห่งการฟื้นฟูและขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ จากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกทำให้การส่งออกไทยมีอัตราสูงขึ้นทั้งในภาคการเกษตรและ อุตสาหกรรมจากการลดค่าเงินบาท การลงทุนในประเทศมีการขยายตัวสูงขึ้นโดยเฉพาะ “...ในภาคการก่อสร้าง การซื้อที่ดินและการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ...” (รวีพรรณ สาลีผล, 2555: 94) ปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นเหตุให้ภาคธุรกิจไทยต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะในภาคการเกษตร และอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก²² เช่น การผลิตและแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร ยาสูบ หรือสิ่งทอในระดับครัวเรือนและอุตสาหกรรมขนาดย่อม เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ถูกดึงไปเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่²³ของบริษัทต่างชาติที่ย้ายฐานการผลิตเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้นในช่วงทศวรรษดังกล่าว

ดังนั้นช่วงหลังปีค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535) กระทรวงมหาดไทยจึงเริ่มใช้นโยบายระยะสั้นเพื่อ “ผ่อนผัน” ให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเหล่านี้เข้ามา “จดทะเบียน” รับใบอนุญาตทำงานได้ชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี²⁴ ที่พิจารณาถึงความต้องการใช้แรงงานในประเทศเป็นคราว ๆ ไป โดยอนุญาตให้แรงงาน “สัญชาติพม่า” ขึ้นทะเบียนก่อนเป็นกลุ่มแรก ต่อมาจึงเริ่มขยายนโยบายออกไปสู่ผู้อพยพชาวลาว และกัมพูชาตามลำดับ

²¹ ชยพล กล้าปลี .การศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานชาวเมียนมา กรณีศึกษาชุมชนมหาชัยนิเวศม์จังหวัดสมุทรสาคร .

http://www.arts.chula.ac.th/~geography/wp-content/uploads/07/2017Migration-of-Myanmar-Labours_Chayapol.pdf

²² หมายถึงอุตสาหกรรมประเภท D การผลิตหมวด 15-22 นิยามความหมายของ “การผลิต” ในหมวดนี้ หมายถึง “การเปลี่ยนแปลงวัตถุดิบหรือส่วนประกอบของวัตถุดิบในทางกายภาพหรือทางเคมีให้เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ โดยไม่คำนึงว่างานนั้นทำด้วยเครื่องจักรหรือมือ ทำในโรงงาน ทำในเคหสถาน หรือผลิตภัณฑ์นั้นจะนำมาขายส่งหรือขายปลีกก็ตาม” (โรงงานอุตสาหกรรมไทย.6.การแยกประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ. สืบค้นจาก<http://thailandindustry.blogspot.com/2012/09/d.html>)

²³ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง “อุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์และเงินทุนสูงมาก เช่น อุตสาหกรรมถลุงเหล็กและผลิตเหล็กกล้า” (โรงงานอุตสาหกรรมไทย. 2.การแยกประเภทอุตสาหกรรมตามลักษณะและขนาดของกิจการ. สืบค้นจาก <http://thailandindustry.blogspot.com/2012/09/industry.html>)

²⁴ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2535. เรื่องมาตรการดำเนินการต่อผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า. (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. มท. 22.09.2535. สืบค้นจาก http://www.cabinet.soc.go.th/doc_image/2535/624931.pdf)

แต่อย่างไรก็ดีการจดทะเบียนในลักษณะนี้ก็มีอุปสรรคหลายประการ เช่น มีค่าธรรมเนียมที่สูงอยู่ที่ประมาณ 6,000-7,000 บาท แล้วแต่นายหน้า ที่สำคัญแรงงานส่วนใหญ่ต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการทำบัตร นายจ้างบางรายก็ไม่กล้าเสี่ยงจ่ายเงินทำบัตรให้เพราะกลัวแรงงานหนี บางกรณีนายจ้างจ่ายเงินทำบัตรให้แต่ก็มีการยึดบัตรและหักเงินแรงงานเอาไว้จนไม่เหลือก็มีซึ่งนำไปสู่การกดขี่แรงงานตามมา นอกจากนี้การเดินทางเพื่อขอจดทะเบียนต้องเข้าไปจดแจ้งในตัวจังหวัดทำให้แรงงานลำบากเพราะต้องมีค่าใช้จ่าย อีกทั้งขั้นตอนเอกสารก็ยุ่งยาก และที่สำคัญแม้แรงงานจะจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่ค่าแรงที่ได้ก็ไม่สูงไปกว่าผู้ที่ไม่จดทะเบียน เหล่านี้คือสาเหตุที่ไม่จูงใจให้แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นเข้ามาขอจดทะเบียน ทำให้เกิดปัญหาการลักลอบเข้าเมืองและทำงานอย่างผิดกฎหมายนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ที่ยังคงดำเนินต่อไป

อย่างไรก็ตามผลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศในระยะยาวภายใต้แผนบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (รวิพรรณ สาสิผล, 2555: 96) รัฐบาลจึงเริ่มใช้นโยบายระยะยาวกับแรงงานข้ามชาติไว้เป็นอย่างดีชัดเจนมากขึ้นในช่วงปีพ.ศ. 2545-2546 (ค.ศ. 2002-2003) ด้วยกระบวนการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ หรือ MOU - Memorandum of Understanding เพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงานในประเทศไทย ซึ่งคนส่วนใหญ่ในประเทศมักปฏิเสธที่จะไม่ทำงานอันตราย งานสกปรก และงานยากลำบาก ผ่านการลงนามความตกลงระหว่างรัฐบาลเพื่อนำเข้าแรงงานจากประเทศต้นทางอย่างถูกกฎหมาย²⁵ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้โปรแกรมจากบริษัทจัดหางานในพม่ากับไทยรวมถึงการจ่ายเงินสทบ และส่งเงินรายได้เข้ารัฐอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยมากขึ้น

ภายใต้ข้อตกลงนี้แรงงานจากประเทศต้นทางจะถูกคัดเลือกจากคุณสมบัติที่นายจ้างได้แจ้งไว้กับกระทรวงแรงงาน พร้อมดำเนินการขอวีซ่า และใบอนุญาตทำงานก่อนเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ใบอนุญาตทำงานมีอายุ 2 ปี ต่อได้ 1 ครั้ง รวมระยะเวลาทำงานสูงสุดในประเทศไทยได้เป็นเวลา 4 ปี เมื่อได้รับอนุญาตแล้วแรงงานจะต้องส่งเงินรายได้สทบร้อยละ 15 ต่อเดือนเพื่อสะสมเข้ากองทุนเงินทดแทนของนายจ้างเพื่อการส่งกลับภูมิลำเนา โดยแรงงานจะได้เงินสะสมนั้นพร้อมดอกเบี้ยคืนก่อนเดินทางกลับประเทศ หลังจากแจ้งความจำนงต่อกองทุนแล้วอย่างน้อย 3 เดือน นอกจากนั้นแรงงานจะต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเช่นเดียวกับแรงงานไทย ประเทศภาคีทั้ง 2 จะ “...ร่วมกันดูแลให้แรงงานได้รับความคุ้มครอง และสิทธิในการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพ...” (Huguet and Punpuing, 2005 อ้างใน จรัมพร วัลย์ฉาย และสุรีย์พร พันพิ่ง, 2559) อย่างไรก็ดีแม้กระบวนการนี้จะมีความเป็นสากล แต่ก็ยังมีปัญหาเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจากประเทศต้นทางที่สูง มีความซับซ้อนของขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินงานมาก รวมถึงแรงงานไม่รู้สิทธิของตน ทำให้กระบวนการนี้ยังไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควร

ต่อมาในปีพ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007) รัฐบาลไทยได้ใช้การพิสูจน์สัญชาติ เพื่อยืนยันสถานะความเป็นพลเมืองจากประเทศต้นทางของแรงงาน เมื่อผ่านขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติแล้วแรงงานจะได้หนังสือ

²⁵ มีรายงานการขึ้นทะเบียนรายชื่อบริษัทเมียนมาที่ได้รับอนุญาตให้ส่งออกแรงงานเมียนมามายังประเทศไทย เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2560 จำนวน 109 บริษัท .สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/cd9df4ca690560faa48efdc2a740b0a.4pdf)

เดินทาง หรือเอกสารรับรองสถานะบุคคลจากประเทศต้นทาง ได้รับวีซ่าและใบอนุญาตทำงานชั่วคราว สามารถเดินทางเข้า-ออกระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทางได้อย่างเสรี อย่างไรก็ตามวิถีการนี้ก็ยังมีความเสี่ยงเรื่องค่าธรรมเนียมที่สูง รวมถึงการหลอกลวงจากบริษัทนายหน้าที่บริหารจัดการเรื่องเอกสารต่างๆ เหล่านั้นด้วย (ใน 11 ปีมีปัญหาอะไรบ้าง)

ในปีพ.ศ. 2561 (ค.ศ. 2018) รัฐบาลไทยประกาศให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และ กัมพูชา ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 (ทั่วไป) ในงาน 2 ตำแหน่ง ได้แก่งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน 24 ประเภทกิจการ จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองจากการพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้ามาตาม MOU มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,953,385 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561)²⁶ อย่างไรก็ตามยังมีแรงงานระดับฝีมือ และกึ่งฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศไทยตามมาตรา 59 ด้วย

การศึกษาครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ใช้พื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีแรงงานสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นพื้นที่หลักในการเก็บข้อมูลตัวอย่างแรงงานในโลกออนไลน์

4.4.1.2 แรงงานจีน

หลังจากตั้งเสี่ยวผิง ประกาศนโยบายปฏิรูปและเปิดเสรีตั้งแต่ช่วงปีพ.ศ. 2521-2532 (ค.ศ. 1978 – 1989) เป็นต้นมา รัฐบาลจีนได้เร่งส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและเศรษฐกิจในประเทศ รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับต่างประเทศด้วยการขยายฐานการผลิตเข้าไปลงทุนยังต่างประเทศจนประสบผลสำเร็จก้าวกระโดดขึ้นเป็นผู้นำทางเศรษฐกิจใหม่ของโลก นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1990) อิทธิพลทางเศรษฐกิจของจีนได้แผ่ขยายลงไปสู่ประเทศเพื่อนบ้านทางใต้ซึ่งมีพรมแดนติดกับจีนอีกครั้ง จากนโยบายสนับสนุนสมัยประธานาธิบดีเจียงเจ๋อหมิ่นที่เห็นว่าการลงทุนภายนอกเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศจีน จึงได้เริ่มอนุมัติให้บริษัทวิสาหกิจเดินทางออกนอกประเทศได้ (วรรณรัตน์ ท่าห้อง และวรศักดิ์ มหัทธโนบล, 2017) ความต้องการขยายฐานทางเศรษฐกิจและการลงทุนของจีนสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศ CLMV ได้กลายเป็นจุดเชื่อมต่อทางเศรษฐกิจของจีนเข้าไปสู่ประเทศใกล้เคียงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งประเทศไทยก็ได้กลายเป็นพื้นที่ทางตลาดส่วนหนึ่งในการขยายการลงทุนของจีนไปด้วย ทำให้เกิดการหลั่งไหลของทุน สินค้า และคนจีนรุ่นใหม่เข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากมีบริษัท และบริษัทร่วมทุนจากจีนเกิดขึ้นในประเทศไทยมากมาย เป็นที่มาของกลุ่มตัวอย่างแรงงานสัญชาติจีนซึ่งคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแรงงานสัญชาติจีนในพื้นที่เขตห้วยขวาง ย่านถนนประชาอุทิศ และ พระรามเก้า ซึ่งเป็นแหล่งที่มีชาวจีนใหม่อาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

²⁶ กรมการจัดหางาน, สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือที่วราฯอาณาจักร ประจำเดือนมิถุนายน 2561

4.4.2 พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์ของประเทศไทยในบริบทของการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน

4.4.2.1 พื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ในฐานะปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ฯ

สมุทรสาครเป็นเมืองที่มีความสำคัญมาตั้งแต่สมัยอยุธยาในฐานะเมืองหน้าด่านทางทะเลที่มีความมั่นคงมาตั้งแต่สมัยพระเจ้าจักรพรรดิ (พ.ศ.2099) ในนามว่า “สาครบุรี” ที่พัฒนาขึ้นจากชุมชนการค้าสำเภาของชาวจีนที่รวมตัวกันอยู่บริเวณปากน้ำที่มีชื่อว่า “ท่าจีน” ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ โปรดฯให้เปลี่ยนชื่อเป็น “สมุทรสาคร” ที่แปลว่า “เมืองแห่งทะเลและแม่น้ำ”(จังหวัดสมุทรสาคร,2561)²⁷ ในสมัยรัชกาลที่ 5 เมื่อทรงปฏิรูปการปกครอง และจัดระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นมณฑลเทศาภิบาลเพื่อสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่น ทรงกำหนดให้ยกฐานะ “ตำบลท่าฉลอม” ขึ้นเป็น “สุขาภิบาลท่าฉลอม” นับเป็นต้นแบบการปกครองในส่วนภูมิภาคแห่งแรกของประเทศไทยทั้งยังมีเส้นทางรถไฟเดินทางไปถึงมาตั้งแต่สมัยนั้น เพราะมีพื้นที่ใกล้พระนครสมุทรสาครจึงถูกจัดวางความสำคัญไว้ในฐานะเมืองบริวารของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้กับกรุงเทพฯ และประเทศจากระบอบลามาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะกิจการประมง และอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่หลากหลายประเภทซึ่งได้รับการส่งเสริมขึ้นนับแต่หลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา

ความมุ่งหวัง และนโยบายในการพัฒนาให้สมุทรสาครเป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพฯ พร้อมไปกับการเป็นเมืองเศรษฐกิจการค้า และอุตสาหกรรมของประเทศได้เริ่มต้นขึ้นในรัฐบาลสมัยใหม่ของจอมพล ป.พิบูลสงคราม (พ.ศ.2481-2488) และนายปรีดี พนมยงค์ ที่มีความสอดคล้องกันทั้งในเชิงสัญลักษณ์ และปฏิบัติการ เริ่มจากตราประจำจังหวัดที่ถูกกำหนดขึ้นใน พ.ศ. 2483 ให้เป็นภาพของ “เรือสำเภาจีนแล่นอยู่ในทะเล ด้านหลังเป็นโรงงานและปล่องไฟ หมายถึงความรุ่งเรืองที่มีมาในอดีตถึงปัจจุบัน”(จังหวัดสมุทรสาคร, 2557)²⁸ กับประกาศพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสมุทรสาครใน พ.ศ.2498 ตามมาตรา 5 “...ให้แยกอำเภอสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว ออกจากการปกครองของจังหวัดธนบุรี จัดตั้งเป็นจังหวัดขึ้นเรียกว่า “จังหวัดสมุทรสาคร” (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๖๓/ตอนที่ ๒๙/หน้า ๓๑๕/๙ พฤษภาคม ๒๔๘๙)²⁹

การทำให้สมุทรสาครมีฐานะเป็นจังหวัดนอกจากจะทำให้การบริหารราชการมีความสะดวกยิ่งขึ้นแล้ว การพัฒนาทางกายภาพ และการขยายตัวของเมืองเพื่อรองรับการลงทุน และความเจริญทางเศรษฐกิจจากกรุงเทพฯ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพของจังหวัด “...เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพฯ มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยการผลิตที่เหมาะสม ต่อการลงทุนจึงมีผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุน ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512ประเภทอุตสาหกรรมที่มีมากได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมยางและพลาสติก อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม

²⁷ <http://www.samutsakhon.go.th/2014-01-04-19-08-26/2014-01-04-19-32-59>

²⁸ <http://www.samutsakhon.go.th/2014-01-04-19-08-26/2014-01-04-19-34-58>

²⁹ สืบค้นใน <https://th.wikisource.org/wiki/พระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสมุทรปราการฯ>

อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอื่น ๆ ...” (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, จังหวัดสมุทรสาคร. มปป.)³⁰ จนถึงช่วงทศวรรษที่ 2530 เป็นต้นเมื่อ “...รัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เริ่มประกาศให้ทุกจังหวัดคิดค้นคำขวัญประจำจังหวัด...” (วันเพ็ญ บุญเพ็ญ, 2019)³¹ สมุทรสาครก็ยังคงยืนยันที่จะแสดงถึงอัตลักษณ์ ศักยภาพของพื้นที่ และความมุ่งหวังตามกรอบนโยบายเดิมของรัฐบาลที่วางรากฐานไว้ให้สมุทรสาครเป็นแหล่งอุตสาหกรรมการประมง และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศ ด้วยคำขวัญที่ว่า “เมืองประมง ดงโรงงาน ลานเกษตร เขตประวัติศาสตร์”

ในระดับปฏิบัติการนโยบายดังกล่าวยังคงถูกขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องลงไปเป็นแผนพัฒนาจังหวัดประจำปี 2558 ด้วยชื่อยุทธศาสตร์ “การพัฒนาอุตสาหกรรมการประมง ประมงต่อเนื่อง และการเกษตรให้มีมาตรฐานสากล” วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมาตรฐานด้านกิจการประมง ประมงต่อเนื่อง และการเกษตรให้เป็นที่ยอมรับของตลาดภายในและภายนอกประเทศ และยุทธศาสตร์ “การเป็นครัวโลกในด้านอาหารทะเล และการเกษตร” เพื่อสามารถสร้างรายได้เปิดช่องทางการตลาดให้กับผู้ประกอบการ และเพิ่มมูลค่าทางการค้า และทางเศรษฐกิจของจังหวัด ยุทธศาสตร์ดังกล่าวคงจะได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐและผู้ประกอบการอย่างเต็มที่ ดังปรากฏในรายงานสรุปผลการประเมินการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัด 4 ปี (พ.ศ. 2557-2560) ว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วย “การส่งเสริมภาคการผลิตแปรรูปอาหารและการบริการสู่ตลาดสากล” ได้ผลประเมินสูงสุดกว่าร้อยละ 96.67 (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร: 2559) ทั้งยังมีรายงานว่ามูลค่าภาคการเกษตรในส่วนของกิจการประมง และภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่องมีผล ประเมิน ความ สำเร็จ ของ การ บรรลุ เป้าหมาย สูงสุด อยู่ที่ 10 คะแนน (www.samutsakhon.go.th/document/plan%20sk.pdf)

แน่นอนว่าปัจจัยของความสำเร็จของนโยบายนี้ย่อมเกิดขึ้นจากการมีและนำเข้าแรงงานจำนวนมากมาเพื่อขับเคลื่อนให้อุตสาหกรรมทั้งหลายเดินหน้าไปได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาคือกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและฐานการผลิตให้กับอุตสาหกรรมทั้งหลายในประเทศไทยและจังหวัดสมุทรสาครมากเป็นอันดับหนึ่ง สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ประจำเดือนกันยายน พ.ศ. 2561 ที่รายงานว่ามีความสนใจสมัครงานมากถึง 243,748 คน ในขณะที่แรงงานสัญชาติอื่นรวมกันทั้งจังหวัดแล้วมีเพียง 32,587 คนเท่านั้น

(<http://samutsakhon.mol.go.th/node/56>)

4.4.2.1.1 นโยบายการพัฒนาเมือง และผังเมืองสมุทรสาคร

จากเหตุผลดังกล่าวมาสมุทรสาครจึงเป็นพื้นที่ซึ่งแออัดไปด้วยโรงงานทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ที่เนืองแน่นไปด้วยแรงงานจากทั่วสารทิศในประเทศไทย และเพื่อนบ้านจำนวนหลายแสนคน โดยเฉพาะในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งประกอบไปด้วย แหล่งงานขนาดใหญ่ที่รวมผู้คนจากหลายพื้นที่เข้าด้วยกันบนพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมของสมุทรสาคร ซึ่งมีปัญหาการใช้ที่ดิน และมลพิษสะสมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

³⁰ สืบค้นจาก <http://ecocenter.diw.go.th/index.php/samut-sakhon-3>

³¹ สืบค้นจาก <https://hr.tcdc.or.th/en/Articles/Detail/คำขวัญจังหวัดกับวิชาการตลาด101>

รัฐบาลเริ่มจัดระเบียบพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ด้วยการจัดผังเมืองโดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2556 ให้กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร่วมกันหาแนวทางศึกษารูปแบบการจัดทำเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในพื้นที่อุตสาหกรรมเดิม นำร่องโครงการที่จังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด โดยให้คำนึงถึงการจำกัดการพิจารณาอนุญาตตั้งโรงงานในพื้นที่อย่างเข้มงวด หลังจากนั้นกรมโรงงานอุตสาหกรรมก็ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ 5 จังหวัด นำร่องเสนอต่อรัฐบาลมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2558-2559 ซึ่งแผนแม่บทดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศการผังเมืองรวมของจังหวัดสมุทรสาครซึ่งออกมาในปีพ.ศ. 2560 ทำให้การผังเมืองของสมุทรสาครมีความชัดเจนขึ้น

แต่เดิมนั้นระบบจัดการผังเมืองสมุทรสาครไม่มีความชัดเจนจึงมีการกระจายตัวของโรงงานบ้านเรือน และพื้นที่เกษตรกรรมทับซ้อนกันอยู่จนเกิดปัญหาเรื่องความแออัดของชุมชน มลภาวะและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัญหาต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งกรมโรงงานอุตสาหกรรมรายงานในปีพ.ศ. 2559 ว่าจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมหนาแน่นมาก โดยเฉพาะในอำเภอเมืองสมุทรสาคร มีโรงงานจำพวก 3 คือโรงงานที่มีเครื่องจักรเกิน 50 แรงม้ามากถึง 3,394 แห่งจากทั้งหมด 6,273 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2559: 4/24) การพัฒนาอุตสาหกรรมและประกอบกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดปัญหาในพื้นที่ 3 ประการ

1) โรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่สร้างมานาน ทำให้ระบบบำบัดมลพิษไม่มีประสิทธิภาพ มลพิษที่ออกจากโรงงานจึงเกินค่ามาตรฐาน

2) โรงงานหนาแน่น และอยู่ใกล้ชุมชน ทำให้มีเรื่องร้องเรียนจากชุมชนโดยรอบอยู่บ่อยครั้ง

3) น้ำในคลองมีคุณภาพต่ำ มีดินตะกอนสะสมอยู่ที่พื้นคลองเป็นจำนวนมาก เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรม และชุมชนที่อาศัยอยู่ริมคลองทิ้งน้ำเสียลงคลองสาธารณะ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, แผนปฏิบัติการตามแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จังหวัดสมุทรสาคร, 2559:4|25)³²

ระบบการจัดการผังเมืองรวมเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ครอบคลุมเรื่องการใช้ประโยชน์ที่ดิน การคมนาคมขนส่ง การสาธารณสุข ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในบริเวณแนวเขตที่กำหนด เพื่อให้รองรับและสอดคล้องกับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต โดยกำหนดสาระสำคัญไว้ 7 ข้อ คือ

(1) ส่งเสริมและพัฒนาจังหวัดสมุทรสาครให้เป็นศูนย์กลางธุรกิจการผลิตอาหารทะเล และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมง

(2) ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการประกอบอุตสาหกรรม เพื่อจูงใจให้มีการรวมกลุ่มของอุตสาหกรรมในพื้นที่เดียวกัน และไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อมบริเวณพื้นที่โดยรอบ

(3) ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่เกษตรกรรมเพื่อให้เป็นแหล่งผลิตที่ดีและมีคุณภาพ

³² สืบค้นจาก <http://ecocenter.diw.go.th/images/11province/ActionPlan/samutsakhon.pdf>

- (4) ส่งเสริมและอนุรักษ์พื้นที่ที่มีความสำคัญทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน
- (5) ส่งเสริมและพัฒนาจังหวัดสมุทรสาครให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระยะทางสั้นแบบวันเดียว
- (6) พัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งให้สอดคล้องกับการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- (7) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ราชกิจจานุเบกษา, กฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมจังหวัดสมุทรสาคร. เล่ม 134 ตอน 46 ก. 26 เมษายน 2560 หน้า 16)³³

แผนแม่บทจากการพัฒนาผังเมืองของรัฐบาลนอกจากจะเป็นไปเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเมืองอุตสาหกรรมให้อยู่ร่วมกันได้กับการรักษาสีเขียวและสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปตามมาตรฐานสากลแล้ว การพัฒนาดังกล่าวยังเป็นการยกระดับการผลิตและเพิ่มศักยภาพให้กับโรงงานอุตสาหกรรมให้สามารถทำการผลิตสินค้าได้อย่างมีคุณภาพภายใต้มาตรฐานสากลตามไปด้วย ดังนั้นการเพิ่มจำนวนขึ้นของจำนวนแรงงานข้ามชาติภายใต้ระบบการคัดกรองและรับรองคุณภาพตามกฎหมายจึงมีความสำคัญในกระบวนการผลิตสมัยใหม่ พวกเขามีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตอย่างไรจะขอกล่าวดังต่อไปนี้

4.4.2.1.2 ชีวิตแรงงานข้ามชาติ และการสร้างพื้นที่ข้ามชาติในสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครที่เราพบ สามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มตามทักษะการทำงาน ได้แก่ 1. กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ เช่น แรงงานกรรมกร และไลน์การผลิตในโรงงาน แรงงานกลุ่มนี้จะได้อำนาจระหว่าง 320 - 362 บาท/วัน บางกรณีอาจมีค่า OT ให้ชั่วโมงละ 60 บาท 2. แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น พนักงานตรวจสอบคุณภาพในโรงงาน รายได้ประมาณ 10,000 บาท/เดือน และ 3. แรงงานฝีมือ ได้แก่ ล่าม และผู้ประสานงานในบริษัท หรือองค์กรเอกชน ได้ค่าจ้างระหว่าง 12,000 - 15,000 บาทต่อเดือน

สำหรับประเด็นเรื่องสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของแรงงานข้ามชาติ เราพบว่าแรงงานทั้ง 3 กลุ่มนั้น มีความแตกต่างกันจากระบบการให้ค่าตอบแทนที่มีทั้งแบบรายวัน และรายเดือน ซึ่งระบบการให้ค่าตอบแทนแต่ละประเภทมักจะสอดคล้องกับตำแหน่งงานแต่ละกลุ่มของแรงงานด้วย กล่าวคือ กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจะได้ค่าตอบแทนประเภทรายวัน บางกรณีอาจมี OT เพิ่มในแต่ละวัน หรือบางวัน ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่ไม่รับประกันเรื่องความมั่นคงทางรายได้มากนักหากแรงงานเกิดเจ็บป่วย หรือมีเหตุจำเป็นที่จะต้องหยุดงานก็จะทำให้รายได้ในแต่ละวันขาดหายไป ในขณะที่ค่าใช้จ่ายประจำวัน เช่น ค่าเช่าห้อง ค่ากิน หรือแม้แต่หนี้สินยังคงเดินหน้าเรื่อยไป โดยเฉพาะกรณีของผู้ที่ไม่ได้อาศัยอยู่กับญาติ หรือครอบครัว ก็จำเป็นต้องมีปัจจัยอื่น ๆ เกื้อหนุน

กรณีปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือยังคงอยู่ได้ภายใต้ภาวะการณ์เหล่านี้ ที่สำคัญก็คือเรื่องของความพอใจใน (1) อัตราค่าแรง (2) สวัสดิการ และ (3) ตั๋วนายจ้าง เราพบว่าปัจจัยข้อแรกแรงงานทั้งหมดตอบตรงกันว่า “พอเพียง” เมื่อเราถามถึงประเด็นการใช้ชีวิตกับค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งส่วนใหญ่หมดไปกับการส่งให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง และการใช้จ่ายในครัวเรือน เช่น ค่าเช่าห้องพัก ค่าน้ำค่าไฟ

³³ https://www.dpt.go.th/wan/lawdpt/data/01/2560/134_46a_260460_3.pdf

ค่าอาหาร และค่าเดินทาง ในส่วนของสวัสดิการที่แรงงานกลุ่มนี้ได้รับนอกจากการประกันตนใน 7 กรณี ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533³⁴ แล้ว สถานประกอบการบางแห่งยังมีเรื่องของอาหาร ราคาถูก หรือข้าวสวยฟรี เครื่องแบบ และสิทธิในการซื้อผลิตภัณฑ์จากโรงงานในราคาส่งเพิ่มเติมอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเครือบริษัทเอกชนขนาดใหญ่³⁵ ส่วนในสถานประกอบการขนาดเล็กกลับพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของธุรกิจกับแรงงานที่ดีมีส่วนเกื้อหนุนให้แรงงานยังทำงานต่อไปได้ แม้จะไม่มีสวัสดิการอะไรเพิ่มเติมก็ตาม เช่นตัวอย่างของ Naing Naing Tun เด็กหนุ่มอายุ 29 จากมณฑลหมิ่นหนาน ซึ่งเป็นแรงงานเลื้อยไม้อยู่ในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ กล่าวว่า “ถ้าไม่สบายเค้าก็มารับรักษาให้...ไม่รู้สู้กว่าอยากเปลี่ยนงานไปไหน เพราะเค้าใจดี บัตรอนุญาตต่าง ๆ เค้าแกก็ทำให้หมด...”

สำหรับกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ เราพบกรณีของ Nwet Nwet Yin อดีตครูชั้นประถมศึกษา จากย่างกุ้ง ที่ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งพนักงานตรวจสอบคุณภาพสินค้าในโรงงานแห่งหนึ่ง เธอได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ 10,000 บาท จ่ายแบบรายครึ่งเดือน ครึ่งละ 5,000 บาท ต่อข้อถามว่ารายได้เพียงพอไหมในแต่ละเดือน ก็ได้รับคำตอบเหมือนกับกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือว่า “เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน แต่ไม่เหลือเก็บ” เพราะต้องจ่ายไปกับ ค่าเช่าห้อง ค่าน้ำไฟ และค่าใช้จ่ายของครอบครัวที่เมืองไทย ซึ่งประกอบด้วยสามี ลูกชายและลูกสาวหนึ่งคน โดยที่เธอไม่ได้ส่งเงินกลับบ้านที่พม่าเลย ส่วนสวัสดิการเธอได้แค่ประกันสังคมเท่านั้น แต่เธอก็ไม่คิดจะเปลี่ยนงานเพราะ “อายุเยอะแล้ว” แต่อย่างไรก็ตามเราพบว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เธอยังคงทำงานต่อไปในประเทศไทย และวางแผนที่จะใช้ชีวิตอยู่ในประเทศนี้ต่อไปอย่างน้อยเป็นเวลามากกว่า 10 ปี ก็เพราะเธอมีลูกสาวที่เกิดและเติบโตในประเทศไทย และเธอคาดหวังที่จะ “ให้ลูกสาวมีสังคมที่ดีในอนาคต” นี่คือเหตุผลที่เธอบอกกับเราพร้อมแนะนำ ด.ญ.สุฮานี ลูกสาวอายุ 14 ของเธอซึ่งพูดภาษาไทยและพม่าได้ดีให้เรา รู้จัก สำหรับโอกาสในการศึกษาของสุฮานีเป็นผลจากมติของคณะรัฐมนตรี ปี 2548 ว่าด้วยการศึกษาของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน อนุมัติให้เด็กไร้สถานะทางกฎหมายสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนรัฐบาลที่ได้รับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ³⁶ ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครคือพื้นที่นำร่องในการดำเนินงานเรื่องนี้จนประสบความสำเร็จในปัจจุบัน ดังนั้นนอกจากกฎหมายแรงงานที่พวกเขาต้องเกี่ยวข้องโดยตรงแล้ว การเกื้อหนุนของรัฐจากนโยบายดังกล่าวก็มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยต่อไปด้วย

ในส่วนของแรงงานฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่จะได้ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนตั้งแต่ 12,000 – 16,000 บาท ทั้งหมดที่เราสัมภาษณ์ทำหน้าที่เป็นล่าม หรือตำแหน่งผู้ประสานงานในโรงงานของบริษัทเอกชน และ

³⁴ ประกันสังคม 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย, กรณีคลอดบุตร, กรณีทุพพลภาพ, กรณีเสียชีวิต, กรณีสงเคราะห์บุตร, กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน เช่นเดียวกับผู้ประกันตนคนไทย ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวในไทย มาขอรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมในเดือนเมษายน 2562 ที่ผ่านมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) กรณีสงเคราะห์บุตร มีอัตราการใช้บริการมากที่สุด 10,360 คน 2) กรณีเจ็บป่วย 3,717 คน และ 3) กรณีคลอดบุตร 1,871 คน ข้อมูลปี 2562 มีผู้ประกันตนสัญชาติเมียนมาจำนวน 724,915 คน (<https://www.prachachat.net/csr-hr/news-325611>)

³⁵ <http://www.thaiunion.com/th/home>

³⁶ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล) สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย,AIT). การศึกษาของบุตรหลานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เอกสารเชิงนโยบาย สืบค้นจาก .<http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/FileUpload/PDF/Report-File-.503pdf>

องค์กรเอกชนซึ่งทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิของแรงงานข้ามชาติ การรับค่าจ้างเป็นรายเดือนของแรงงานฝีมือทำให้มีหลักประกันทางรายได้ที่มั่นคงกว่าแรงงานรายวันอยู่ไม่น้อย โดยเฉพาะหากเจ็บป่วยหรือมีเหตุให้ต้องหยุดงานค่าจ้างก็ยังคงได้รับเต็มจำนวน นอกจากนี้แรงงานฝีมือเหล่านี้ยังได้สวัสดิการพื้นฐานอย่างประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล หรือบางสถานประกอบการก็มี ค่าครองชีพพิเศษ เงินโบนัส เครื่องแบบ ที่พัก อาหาร รวมไปถึงการจัดทำวีซ่า และประกันชีวิตให้แก่แรงงานเพิ่มเติม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาระกิจของแรงงานซึ่งสถานประกอบการได้กำหนดตำแหน่งไว้ให้

งานล่ามที่แรงงานเหล่านี้ทำ เราพบว่าพวกเขาไม่ใช่เพียงแค่ทำหน้าที่แปลความซึ่ง ๆ หน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้วยภาษาหนึ่งไปสู่ภาษาหนึ่งเท่านั้น แต่พวกเขายังทำหน้าที่ในตำแหน่ง “ผู้ประสานงาน” ที่ต้องรับเอานโยบาย หรือวัตถุประสงค์การดำเนินงานจากเจ้าของกิจการหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่มาปฏิบัติร่วมกับแรงงาน หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเราจึงสามารถจำแนกตำแหน่งผู้ประสานงานออกได้เป็น 2 กลุ่ม ตามภาระกิจได้แก่ 1) ผู้ประสานงานภายในองค์กร และ 2) ผู้ประสานงานระหว่างองค์กรซึ่งมีภาระความยากง่ายแตกต่างกัน

กรณีของ Kha Kha Hlaing หญิงสาวอายุ 34 ปี จากมณฑลตะนาวศรี เธอมีทักษะการสื่อสารภาษาไทยและวาทศิลป์อย่างดีเยี่ยม คุณสมบัตินี้ทำให้เธอได้ทำงานในตำแหน่ง ล่าม หรือผู้ประสานงานให้กับองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ในส่วนของการให้ความช่วยเหลือ และคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ถูกละเมิดสิทธิทั้งจากเจ้าหน้าที่รัฐ และกลุ่มผู้มีอิทธิพล ดังนั้นงานล่ามของเธอจึงอยู่ในลักษณะที่ค่อนข้างมีอันตรายเพราะ “...เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับองค์กรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับปัญหาในเรื่องสิทธิแรงงาน...” จนบางครั้งทำให้เธอกลัวและกังวลใจในเรื่อง “...การตัดสิทธิวีซ่า...เรื่องความปลอดภัยในชีวิตและการคุกคามของนายหน้าเถื่อน” อาจจะต้องด้วยเหตุนี้ต้นสังกัดของเธอจึงมีสวัสดิการเรื่อง ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่าเดินทาง รวมถึงการจัดทำวีซ่า เพิ่มให้เธอ

ในขณะที่ Min Maung Oo หนุ่มใหญ่จากรัฐมอญ ผู้สามารถสื่อสารภาษาไทย มอญ พม่า และอังกฤษได้อย่างดีเข้าทำงานเป็นล่ามผู้ประสานงานอยู่ในบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่ง ซึ่งต้องทำหน้าที่สัมภาษณ์คัดเลือกแรงงานให้เหมาะสมกับฝ่ายการผลิตแต่ละส่วน การประชาสัมพันธ์แจ้งประกาศต่าง ๆ ของโรงงาน รวมถึงการจัดเตรียมการเอกสารต่าง ๆ ของคนงานชาวพม่าทั้งหมดจำนวน 1,200 คน ปัญหาที่พบส่วนมากก็เป็นเรื่องความไม่เข้าใจระหว่างแรงงานกับระบบงานภายในที่สับสนไม่ทัน หรือไม่สนองต่อความต้องการของแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการ และประกันสังคม ฯลฯ ซึ่ง Min Maung Oo ได้สะท้อนให้เราฟังว่า “พวกแรงงานไม่เข้าใจอะไรไปก็ไม่ได้ ก็คิดว่าเราเข้าข้างนายจ้างก็ไปแอบว่ากัน” หรือเรื่องที่เกิดจากความผิดพลาดของแรงงานเอง เช่น “ประกันสังคมเก่าเขามีมากก็ไม่บอก ผมบอกแล้วว่าใครเคยมีก็บอกด้วยจะได้ใส่ลงไป สิทธิประกันสังคมจะเริ่มเมื่อผู้ประกันตกทำงานแล้วสี่เดือน พอมีปัญหาฉันก็ไม่ได้รับสิทธิ” ซึ่งเขาต้องคอยแก้ปัญหาเหล่านี้อยู่ตลอดเวลาบางครั้งก็เครียด แต่อย่างไรก็ดีเขาได้รับสวัสดิการเป็นค่าครองชีพพิเศษ 300 บาทต่อเดือน และเงินโบนัสอีกปีละ 2 ครั้ง ในบางบริษัทอาจมีสวัสดิการเรื่องเครื่องแบบ ที่พัก และอาหารเพิ่มเติมให้ด้วย เช่น กรณีของ ชายหนุ่มจากรัฐมอญ อายุ 24 ปี ผู้ทำหน้าที่ล่ามผู้ประสานงานอยู่ในบริษัทขนมอบส่งออกแห่งหนึ่ง ซึ่งเขาต้องรับผิดชอบเรื่องเอกสาร สวัสดิการ

และจัดอบรมพนักงานชาวพม่าของบริษัท ดังนั้นอัตราเงินเดือน ระบบการจ่ายเงิน และสวัสดิการเหล่านี้มีผลทำให้แรงงานฝีมือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมที่มั่นคงและดีกว่าแรงงานสองกลุ่มอยู่ไม่น้อย

แต่อย่างไรก็ดีในจำนวนแรงงานฝีมือเหล่านี้เราพบกรณีการให้ค่าตอบแทนแบบเหมาจ่ายเป็นรายครั้งด้วย Yin Yin Aye หญิงสาวอายุ 34 ปี จากรัฐมอญ เธอประกอบอาชีพเป็นล่ามอิสระ และล่ามอาสาสมัครสาธารณสุขให้กับองค์กรแห่งหนึ่ง มีรายได้เฉลี่ยประมาณเดือนละ 10,000 – 12,000 บาท จากรายได้ที่บริษัทเอกชนทั้งหลายจ้างเธอให้ตรวจสอบเอกสารของแรงงาน และแปลภาษาในการจัดอบรมแรงงาน ซึ่งได้ครั้งละ 1,200 – 2,000 บาท³⁷ ซึ่งเงินจำนวนนี้เธอบอกว่าเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตประจำวันในประเทศไทย ซึ่งต้องจ่ายแค่ค่าเช่าห้องเดือนละ 1,500- 2,000 บาท ค่าอาหารวันละ 100 บาทเท่านั้นถ้าไม่ออกนอกบ้านวิ่งก็เสียไม่เกิน 300 บาท ดังนั้นในกรณีของเธอแม้จะไม่มีสวัสดิการอะไรเลยก็อยู่ได้

กรณีความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างแรงงานชาวพม่าทั้ง 3 กลุ่ม กับคนไทยเจ้าของประเทศ ซึ่งมีฐานะเป็นนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน และประชาชนที่แรงงานมีปฏิสัมพันธ์ด้วย พบว่ามีปฏิภิกิริยาในการแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ เชิงลบ กลาง ๆ และบวก

ประสบการณ์เชิงลบในมุมมองของแรงงานได้สะท้อนผ่านประสบการณ์ทำงานที่พวกเขารู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมอันเกิดขึ้นจากปัจจัยในเรื่องของภาษา กฎหมาย และทัศนคติของคนไทยเป็นสำคัญ สิ่งเหล่านี้เคยเป็น และเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานทุกกลุ่ม ที่เชื่อมโยงไปสู่เรื่องของโอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ภาระงาน อัตราค่าแรงที่เป็นธรรม และการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน

Min Maung Oo แรงงานฝีมือตำแหน่งล่ามกล่าวถึงอดีตการทำงานที่ไม่ได้รับโอกาสทางกฎหมายว่า “ปัจจุบันขานาญการแปล สมัยก่อนไม่มีกฎหมายรองรับถึงจะมีความรู้ความชำนาญก็ไม่ได้ได้รับความเท่าเทียม” นอกจากนั้นเขายังพบกับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น การจ่ายสินบนให้กับเจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวีซ่า “ค่าวีซ่าใบเสร็จออกมา 500 บาท แต่เสียค่าใช้จ่ายจริง 1,200 บาท ถ้าไม่ให้งานจะเข้ามา” รวมถึงการต่อรองกับเจ้าหน้าที่ในฐานะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในอดีตที่ต้องยอมจำนนด้วยการจ่ายสินบน “เพื่อปล่อยตัว 5,000 บาท ผมต่อราคาได้ที่ 2,000” เมื่อเรากลามถึงขั้นตอนการเจรจากับเจ้าหน้าที่เขาตอบว่า “อันดับแรกก็ต้องดูก่อนว่าเราผิดจริงหรือเปล่า ถ้าผิดหรือไม่ผิดอันดับต่อมาก็ต้องเจรจากับคุณ เราเข้าใจว่าเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบ ถ้าเราผิดก็ต้องขอความอนุเคราะห์ถ้าแก้ได้ก็แก้กันไป”

แต่สำหรับ ชัย พญาหงสา เจ้าหน้าที่ล่ามอายุ 40 ปี จากรัฐมอญ ปัจจุบันเขาทำงานอยู่ในโรงงานขนมจากประเทศญี่ปุ่น แม้เขาจะบอกกับเราว่าไม่พบความเหลื่อมล้ำจากการทำงาน เนื่องจากนายจ้างของเขาเป็นชาวญี่ปุ่น แต่เขาก็มีข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทยที่จะช่วยให้บรรดาแรงงานต่างด้าว ที่มีความสามารถทางด้านภาษาอย่างเขามีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการเป็นล่ามได้อย่างมีคุณภาพภายใต้การรับรองทางกฎหมายมากขึ้น “...น่าจะให้หน่วยงานไทย คัดกรองแรงงาน (แบบญี่ปุ่น) ด้วยการเรียนวิชาชีพ 6 เดือนก่อนสมัครเข้าทำงาน...” นอกจากนั้นเขายังกล่าวถึงผลเสียของการที่นำเอาแรงงานที่มีความสามารถด้าน

³⁷ เริ่มต้นเพื่อนที่ทำงานเก่า แนะนำให้บริษัทเอกชนรู้จักกับเธอ จากนั้นทางบริษัทโทรนัดแล้วมารับเธอไปทำงาน ส่วนค่าจ้างบริษัทเป็นผู้กำหนดราคาให้กับเธอเอง

ภาษาแต่ไม่มีมาตรฐานทางวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณเข้ามาทำหน้าที่ล่ามว่าจะนำมาซึ่งกระบวนการความฉ้อฉล และเพิ่มปัญหาให้กับแรงงานมากยิ่งขึ้นไปอีก โดยเฉพาะล่ามที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับแรงงานเมื่อเกิดคดีความ “...พอแรงงานถูกจับก็ถูกห้ามติดต่อกับคนอื่น นอกจากญาติล่ามก็คอยนั่งฟังข้าง ๆ ก็พูดเข้าข้างตำรวจ...ล่ามควรมีมาตรฐาน แต่ล่ามกลับเรียกเงินเพิ่มจากตำรวจ เช่น ตำรวจเรียก 3,000 ล่ามบอก 6,000...” (ชัย พญาหงษา. 28 มกราคม 2561)

Aung Naing Oo พนักงานไลน์ผลิต อายุ 35 ปี จากเมืองมูเต็ง กล่าวถึงความไม่เท่าเทียมในการทำงานที่เขาประสบว่า “...นายจ้างคนไทยคิดว่าจ้างพม่าดีกว่า เพราะค่าแรงต่ำกว่าแรงงานคนไทย ดั้งนั้นที่จริงแล้วความไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่าเทียมมีตั้งแต่แรก แก่ไขยากเพราะมันเป็นทัศนคติ ความไม่เป็นธรรมก็เช่นกัน เราทำงานเท่ากันแต่คนไทยได้รับการสนับสนุน ได้เลื่อนขั้นเพราะคุยกันกับเจ้านายรู้เรื่องกว่าเรา เราเลยรู้สึกที่ไม่ค่อยเท่าเทียม...”

สอดคล้องกับ Naing Naing Tun พนักงานทำเฟอร์นิเจอร์ อายุ 29 ปี จากมัณฑลเยที่กล่าวว่า “...ใช้แรงงานพม่าหนักกว่าคนไทย...บางแผนกมีการลงโทษ ดุด่า และทำร้ายร่างกาย...” อุปสรรคในชีวิตประจำวันคือ ภาษา และทัศนคติการดูถูกจากคนไทย แต่สำหรับ Yin Yin Htwe สาวพนักงานโรงงาน อายุ 22 ปี แม้ภาษาไทยจะไม่ใช่อุปสรรคสำหรับเธอ แต่ความรู้สึกไม่เป็นธรรมจากการทำงาน และการดูถูกจากเพื่อนร่วมงานชาวไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งพวกที่ไม่ชอบเธอ ซึ่งเธอสะท้อนออกมาว่า “หัวหน้าให้คนไทยทำงานน้อยกว่า ใช้งานเรามากกว่า คนไทยทำงานช้าไม่ว่า แต่เราข้านิดหน่อยเขาก็ว่าเรา” และ “แบบนี้ไอ้มันทำไม่ได้หรอก อย่าให้มันทำเลย ทำแล้วก็เสียของเปล่า ๆ” นอกจากนั้นเธอยังบอกว่า “เรื่องดูถูกมันแก้มไม่ได้หรอก เขาไม่ชอบเราอย่างไรเราก็เป็นศูนย์”

ส่วน Win Win Kyn สาวโรงงาน อายุ 31 ปีจากมณฑลพะโค ก็พบกับการดูถูกจากเพื่อนร่วมงานคนไทยในโรงงานของเธอเช่นกัน “ชื่นชอบคนไทยน้อยที่สุด เพราะมีการแบ่งแยกชนชั้น ดูถูก เพื่อนในแผนกอื่น ๆ มองเธอเหมือนเป็นคนอื่น ไม่พอใจถ้าคนพม่าได้เงินเดือนมากกว่าคนไทย...”

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานส่วนหนึ่งของมูลนิธิส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน หรือ LPN ที่ยกตัวอย่างประโยคคำพูดของคนไทยที่มีทัศนคติในเชิงลบต่อแรงงานต่างด้าวมาตั้งเป็นกระทู้ไว้ในเฟสบุค ขององค์กรว่า “แรงงานต่างด้าวพวกพม่า เขมร กลับบ้านไปซะ 300 บาทไม่ต้องเอา คนไทยบางคนยังไม่ได้เลย รักษาพยาบาลก็ไม่ต้องรักษา เป็นภาระประเทศกู ลูกมึงอยากเข้าเรียนหรือ เรียกร่องจิ้งเลยจะไปเรียนประเทศมิงโน่น”³⁸ ซึ่งองค์กรดังกล่าวได้พยายามชี้แจงประเด็นปัญหาอคติเหล่านั้นออกเป็นข้ออย่างเป็นเหตุเป็นผล เช่น ประเทศไทยมีรายได้หลักจากการส่งออก แต่เนื่องจากแรงงานในประเทศมีไม่พอต่อการผลิต ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย หากไล่พวกเขาไปเราจะต้องเสียโอกาสนั้น หรือการตั้งคำถามกลับว่า การให้สิทธิรักษาพยาบาลแก่แรงงานต่างด้าว ผ่านระบบประกันสังคม (เหมือนคนไทย) ถือเป็นภาระของประเทศหรือไม่ ดังนี้ เป็นต้น

³⁸ <https://www.facebook.com//371018579290photos/a./10154271305489291/434035004290?type=3&theater> เผยแพร่เมื่อ 26.6. 2016

จากการลงพื้นที่เราพบว่าการรวมตัวกันของแรงงานเพื่อต่อรองกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกจากจะใช้การพบปะพูดคุยกันในพื้นที่ของชีวิตจริงแล้ว กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดยังใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสาร แสดงความเห็น และให้ความช่วยเหลือในการถาม ตอบ และการให้คำแนะนำระหว่างกันในระดับปัญหาหรือข้อสงสัยต่าง ๆ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดใช้เฟสบุ๊คเป็นสื่อในการทำกิจกรรมเหล่านั้น จากข่าวสารและการเชิญชวนในโลกออนไลน์ ได้นำพวกเขาออกสู่พื้นที่สาธารณะเพื่อทำกิจกรรมอาสาสมัครตามองค์กรต่าง ๆ ที่มีเครือข่ายเชื่อมโยงถึงกัน เช่น มูลนิธิ LPN ซึ่งมีเครือข่ายออนไลน์ในเฟสบุ๊คของกลุ่มแรงงานข้ามชาติอาสาสมัครที่สามารถประสานงานความช่วยเหลือได้ตลอดเวลาโดยไม่แบ่งแยกสังกัดองค์กรหรือเชื้อชาติ ดังกรณีตัวอย่าง เช่น “เมื่อวันที่ 01/07/18 นายอ่อง ทิน วิน ได้มาร้องเรียนกับ มูลนิธิ แอลพีเอ็น (LPN) ผ่าน #ศูนย์ประสานงานแรงงานกลุ่มมิตรมอญ เรื่องอุบัติเหตุจากการทำงานร้านบดเนื้อหมู ทำให้นิ้วมือขวาขาดสี่นิ้ว เหลือเพียงนิ้วโป้ง เหตุเกิดตั้งแต่วันที่ 15/06/18” (<https://b-m.facebook.com/MonThaiWorker>) เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งเกื้อหนุนให้แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพ นอกจากนั้นพวกเขายังร่วมตัวกันทำกิจกรรมต่าง ๆ บนพื้นที่ทางกายภาพ เช่น หอพัก ตลาด โรงงาน วัด หรือสำนักงานขององค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งพวกเขาได้พยายามอาศัยพื้นที่เหล่านั้นสร้างเครือข่ายไว้สำหรับการต่อรอง หรือต่อสู้กับอำนาจ หรือภาวะบีบคั้นบางอย่างที่ถูกซ่อนไว้ภายใต้บริบททางสังคมของความเป็นอื่นที่เขาต้องประสบอยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน พื้นที่ข้ามชาติของแรงงานมีลักษณะอย่างไรจะขอกล่าวต่อไปนี้

4.4.2.1.2.1 การสร้างพื้นที่ข้ามชาติในสมุทรสาคร

ดังกล่าวไปแล้วในตอนต้นว่า แม้จังหวัดสมุทรสาครจะมีนโยบายการจัดวางผังเมืองใหม่ที่ใส่ใจเรื่องสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของผู้คนมากขึ้น แต่มันก็ยังเป็นเพียงนโยบายที่ต้องรอการผลักดันให้เกิดผลในเชิงรูปธรรมอีกมากในอนาคต ดังนั้นภาพของสมุทรสาครในปัจจุบันจึงยังคงเป็นเมืองที่คร่ำคร่าไปด้วยประชากรแรงงานนับแสน ที่อาศัยปะปนอยู่ในตึกโรงงาน ย่านเกษตร เขตอุตสาหกรรม ที่มีทั้งพื้นที่พักอาศัย ตลาด วัด ฯลฯ ซึ่งแรงงานได้ใช้พื้นที่พบปะ ต่อกัน และสร้างเครือข่ายทางสังคมที่หนุนเสริมให้ชีวิตของพวกเขาอยู่ในประเทศไทยได้สะดวกขึ้นตามอัตภาพ

งานเขียนเรื่อง “พื้นที่ชีวิตแรงงานข้ามชาติไทใหญ่ : การสร้างตัวตนและความเป็นพลเมืองในพื้นที่วัฒนธรรม” ของชัยพงษ์ สำเนียง (2559) เป็นกรอบคิดที่ชี้ให้เห็นความถึงขั้นตอนการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และจังหวัดสมุทรสาครได้เป็นอย่างดี “พลเมืองทางวัฒนธรรม” (Cultural Citizen) เป็นขั้นตอนแรกในการผ่อนปรนตัวเองของแรงงานให้ออกมาจากการจำขังทางกฎหมาย ซึ่งแต่เดิมรัฐไทยไม่เคยมีนโยบายที่ชัดเจนต่อแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ทำให้พวกเขาเป็นเหมือนคนไร้ตัวตน และเป็นเพียงทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่ไม่มีอำนาจต่อรองใด ๆ กับรัฐ นายจ้าง หรือองค์กรต่าง ๆ ในสังคมไทยได้ไม่นานนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานข้ามชาติรุ่นแรก ๆ ที่การต่อสู้ในชีวิตประจำวันได้ทำให้พวกเขาสามารถสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันขึ้นได้ จากวัฒนธรรมร่วมด้านประเพณีทางพุทธศาสนาและความเชื่อถือในสถาบันกษัตริย์เข้าช่วยปรับเปลี่ยนตนเองเข้าสู่ความเป็น “พลเมืองทางวัฒนธรรม” (Cultural Citizen) ของสังคมไทย และบางกรณีพวกเขาก็สามารถก้าวเข้าสู่ความเป็น “พลเมืองทาง

การเมืองและกฎหมาย” (Political Citizen) โดยผ่านการแต่งงาน หรือการได้บัตรประชาชน นอกจากนั้น การ “แสดงตัวตน” ท่ามกลาง “ความเป็นชายขอบ” ของแรงงานก็ทำให้เกิดเครือข่าย และกลุ่มชุมชนทางวัฒนธรรม ที่สามารถสร้างอัตลักษณ์ความหมายใหม่ที่ช่วยให้พวกเขาอยู่ในสังคมไทยได้อย่างราบรื่นมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้นอกจากจะสะท้อนให้เห็นการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติบนพื้นที่ต่าง ๆ ภายใต้บริบทของสังคมไทยแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะทางพหุสังคมในประเทศไทยไปพร้อมกันด้วยซึ่งจะกล่าวดังต่อไปนี้

4.4.2.1.2.1.1 หอพัก ห้องเช่า จุดตั้งต้นชีวิตการทำงานในต่างแดนของแรงงานชาวพม่า

สำหรับตัวอย่างในจังหวัดสมุทรสาคร หากเราเดินทางจากเขตเทศบาล ไปตามถนนเดิมบางซึ่งสร้างอยู่ระหว่างถนนเอกชัย ทางรถไฟสายมหาชัย-วงเวียนใหญ่ และคลองมหาชัยไปยังวัดวัดศรีบูรณาวาส หรือวัดโคก แล้วเลี้ยวซ้ายเข้าถนนวัดศรีบูรณาวาสมุ่งตรงไปยังถนนเอกชัย หรือ ถนนสายบางขุนเทียน-สมุทรสาครเป็นจุดหมาย ก็จะทำให้เห็นว่าตลอดสองข้างทางของถนนสายนี้จะมีการแทรกตัวของบ้านเรือน โรงงาน ตลาด และชุมชนต่าง ๆ อย่างหนาแน่น ทั้งยังมีซอยเล็กซอยน้อยที่เชื่อมออกสู่ถนนสายนี้อีกเป็นจำนวนมาก ที่ภายในก็เต็มไปด้วยบ้านเรือน และหอพักที่มีแรงงานต่างด้าวเช่าอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ปะปนอยู่กับคนไทยซึ่งส่วนใหญ่ถ้าไม่เป็นเจ้าของหอพัก ก็เปิดร้านขายของชำอยู่บริเวณใกล้เคียงหรือไม่ก็ประกอบอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่พักอาศัยในย่านนั้น เช่น ขายอาหาร หรือขับรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง เนื่องจากปากซอยวัดศรีบูรณาวาสที่เชื่อมต่อกับถนนเอกชัยฝั่งที่จะมุ่งหน้าไปกรุงเทพฯ เป็นบริเวณที่สถานประกอบการ และโรงงานแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่ เช่น บ. Marine Gold Products บ. แพคฟู้ด บ. โชคสมุทรมาริน ฯลฯ เหล่านี้ตั้งอยู่จึงส่งผลต่อการขยายตัวของแรงงาน และที่พักอาศัยในช่วง 30 ปีในบริเวณนี้มีมากขึ้นตามมาด้วย ซึ่งหมู่บ้านมหาชัยนิเวศ อดีตบ้านจัดสรรที่เดิมที่มีคนไทยอยู่อาศัยเป็นส่วนมาก ก็เปลี่ยนไปกลายเป็นแหล่งเช่าพักอาศัยของแรงงานชาวพม่าขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของจังหวัดสมุทรสาครไปในปัจจุบัน

สำหรับชีวิตแรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในสังคมชนบทซึ่งเลี้ยงชีพตามวิถีเกษตรกรรม ที่แม้จะมีรายได้ไม่มั่นคงนักเมื่อเทียบกับการเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย แต่ทว่าสภาพแวดล้อมของชุมชนในชนบทก็ไม่ได้แออัด และมีข้อจำกัดในการใช้พื้นที่ส่วนตัว และพื้นที่สาธารณะมากนักเมื่อเทียบกับเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในต่างประเทศอย่างสมุทรสาคร ดังนั้นการปรับตัวของแรงงานสำหรับการใช้พื้นที่แคบ ๆ ในห้องเช่าเพื่อการอยู่อาศัยจึงเป็นภาวะจำยอมอย่างหนึ่งซึ่งแรงงานต้องประสบในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะแรงงานใหม่ที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายในยุคแรก ๆ ก็จำเป็นต้องอาศัยหอพักของญาติ ของเพื่อนเป็นที่หลบซ่อนตัวไปพลาง ๆ ก่อน จนกว่าจะมีบัตร หรือช่องทางขยับขยายให้ชีวิตการทำงานในประเทศไทยมีความราบรื่นในระดับหนึ่งเสียก่อน เช่น กรณีของเอเอ โส่ ที่ไม่สามารถออกไปไหนได้ “...ตอนกลางวันหากมีใครมาเรียกห้ามขานเด็ดขาด...เวลาหิวก็ไม่ได้กินสบาย เวลานอนก็นอนไม่ได้เต็มที่” เพราะกลัวตำรวจตรวจคนเข้าเมืองสุ่มตรวจที่พัก (วิมลสิริ เหมทานนท์. 2560: 149) จากตัวอย่างดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหอพักในสถานการณ์นี้ได้กลายเป็นพื้นที่ของการต่อรอง ดิ้นรน และต่อสู้ สำหรับชีวิตใหม่ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยไปด้วยพร้อมกัน

การหาที่พักในแหล่งงานจึงมีความสำคัญ และเป็นความจำเป็นในลำดับต้น ๆ สำหรับแรงงานข้ามชาติ พอ ๆ กับการได้งานทำ เพราะการมีที่พักหมายถึงการมีหลักแหล่งไว้สำหรับการถนอมร่างกาย จิตใจ และใช้ชีวิตประจำวันในต่างแดนของแรงงาน เพื่อการทำงาน และการสร้างความมั่นคงให้กับอนาคตของตนเองและครอบครัวที่ตั้งใจไว้ พื้นที่แคบ ๆ ของห้องพักจึงเป็นสิ่งที่พักกาย พักใจ คลั่งสมบัติ และที่ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ มากมายของแรงงาน การได้มาของห้องพักสำหรับแรงงานเกิดขึ้นเมื่อแรงงานได้ตัดสินใจที่จะเดินทางจากบ้านเกิดเข้าสู่แหล่งงานในพื้นที่ จะด้วยการชักชวนของเพื่อน และญาติ หรือการชักชวนของนายหน้าก็ดี เมื่อถึงแหล่งงานแล้วก็ต้องมีที่พักก่อนเป็นจุดแรก ในขั้นต้นพวกเขาอาจพักอยู่กับญาติ หรือเพื่อนของเขาซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยก่อนหน้าจะไปสักระยะหนึ่งก่อน เมื่อชีวิตเข้าที่เข้าทางแล้วสักพักแรงงานก็จะขยับขยายออกไปหาที่อยู่ใหม่ จากการแนะนำของญาติ ของเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่การออกไปค้นหาเอง ซึ่งส่วนใหญ่มักใช้เกณฑ์การพิจารณาในเรื่องของราคา และที่ตั้งใกล้ที่ทำงานเป็นหลัก อย่างไรก็ตามก็มีบางกรณีที่แรงงานพอใจที่จะอยู่ด้วยกันกับญาติ หรือเพื่อนในที่ซึ่งได้อาศัยมาแต่ต้น ด้วยการช่วยหารค่าเช่าห้อง หรือทำกรงานบางอย่างเป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมห้องเดิมตามแต่จะตกลง เช่น ทำความสะอาดห้องพัก หรือดูแลเรื่องอาหารก็มี

ชีวิตประจำวันของแรงงานหลังเลิกงานมาไม่ว่าจะกะเช้า หรือกะเย็นพวกเขาจะกลับมาที่หอพัก พร้อมเครื่องอุปโภคบริโภคประจำวันที่ต้องซื้อกลับมา กิน โดยเฉพาะอาหารที่ต้องซื้อกลับมากินที่หอพักพร้อมกับเพื่อน ๆ คนในครอบครัว หรือแม้แต่กินคนเดียว หากเป็นช่วงวันหยุดแรงงานพม่าส่วนใหญ่มักจะเลือกซื้อดอกไม้ ใบหญ้า หรือไฟกวนอิมช่องาม ๆ กลับมาที่ห้องพักและบรรจุจัดดอกไม้ใบหญ้าเหล่านั้นลงในแจกัน แล้วนำไปบูชารูปพระปฎิมาที่ประดิษฐานไว้บนหิ้งเล็ก ๆ หรือติดไว้บนผนัง ซึ่งแรงงานพม่าส่วนใหญ่จะนิยมมีไว้บูชาในห้องเป็นประจำเสมอ ช่วงนั้นเป็นเวลาของการผ่อนคลายของร่างกาย และจิตใจหลังจากเหน็ดเหนื่อยกับการงานมาเกือบ 10-12 ชั่วโมง เวลานั้นพวกเขาอาจคุยกับคนในครอบครัว เพื่อนร่วมห้อง หรืออาจดูหนัง ฟังเพลง เล่นดนตรี คุยโทรศัพท์ เล่นเฟสบุ๊ค หรือแม้แต่สวดมนต์ นับประจำทำสมาธิ ฯลฯ ตามใจปรารถนา บางคนอาจนำวัตถุดิบที่ซื้อจากตลาดมาปรุงเป็นอาหารกินในมือเย็น หรือเข้าโดยเฉพาะพวกที่เช่าหออยู่คนเดียว หากแรงงานบางคนเช่าอยู่กับเพื่อนก็อาจจะแบ่งกันจ่าย ช่วยกันทำ และแบ่งกันกิน บางคนอยู่กับครอบครัวก็อาจจะไม่ต้องห่วงเรื่องการประกอบอาหาร เพราะที่บ้านจัดเตรียมไว้แล้วกลับมาก็กินได้เลย

หลังจากมื้ออาหารบางคนก็ไปอาบน้ำชำระร่างกายทำกิจกรรมต่าง ๆ ไปจนเข้านอนตอนค่ำ แต่สำหรับแรงงานกะดึกเลิกงานเช้า เมื่อพวกเขาถึงหอพักก็อาจกินข้าวเช้า หย่อนใจสักพักแล้วก็นอน ตื่นมาราว ๆ เที่ยงหรือบ่ายก็อาบน้ำ กินข้าวกลางวันอีกมื้อ และเตรียมตัวออกไปทำงานในตอนเย็นแบบนี้ก็มี ส่วนการซักเสื้อผ้าส่วนใหญ่ก็จัดการในช่วงวันหยุดประจำสัปดาห์ รวมถึงการทำความสะอาดห้องพักตามทีเห็นสมควร ซึ่งส่วนใหญ่ก็อาทิตย์ละครั้ง หรือเดือนละครั้งแบ่งกันทำสำหรับคนที่ร่วมกันเช่าอยู่กับเพื่อน หรือบางห้องอาจเพียงปิดกวาดกันบ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ จนถึงปล่อยปละละเลยก็มีแบบใครทนได้ก็ทนไปอะไรแบบนี้ กรณีนี้อาจเป็นห้องชายโสดที่อยู่เดี่ยวหรืออยู่รวมกันทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับอุปนิสัยของแต่ละบุคคล

สำหรับวันหยุดงานประจำสัปดาห์หนุ่มสาวชาวพม่าอาจเพิ่มเติมด้วยกิจกรรมพิเศษ เช่น ไปวัดทำบุญ เทียวห้างสรรพสินค้า สวนสาธารณะ จำยตลาด หรือทำอาหารมื้อพิเศษกินกันที่ห้องพัก พร้อมหน้า

ครอบครัวเพื่อนฝูง เช่น “โม่งอิงกา” หรือ ขนมหินแกงหยวก “โองโนะเข้า์ซแเว” หรือข้าวซอยกะทิ ฯลฯ เป็นต้น แรงงานชาวหอบางคนอาจเต็มใจให้กับความมั่นคงในอนาคตด้วยการไปเรียนพิเศษตามศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนที่เปิดให้บริการอยู่หลายที่ โดยเฉพาะแรงงานที่มีวันหยุดในวันอาทิตย์ หรือบางคนอาจมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือเพื่อนแรงงานร่วมชาติให้ได้รับข่าวสาร และสิทธิทางกฎหมายที่เป็นประโยชน์สำหรับการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทย ด้วยการเข้าอบรม และร่วมกิจกรรมเป็นเครือข่ายจิตอาสาอยู่ตามองค์กรพัฒนาเอกชนที่เปิดสำนักงานให้บริการอยู่หลายแห่งในจังหวัดสมุทรสาคร เช่น “ศูนย์การเรียนรู้ไทย-มอญวัดป้อมวิเชียรโชติการาม” และ “มูลนิธิส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน” หรือ LPN ซึ่งจะกล่าวถึงโดยละเอียดต่อไปในเรื่ององค์กรพัฒนาเอกชน

สำหรับปัญหาในหอพักก็มีตั้งแต่ปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ที่แรงงานข้ามชาติต่างหวาดกลัว เช่น ลักทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ ปล้น ทะเลาะวิวาท ช่มชู้ และฆาตกรรม ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับรู้จากประสบการณ์ตรง คำบอกเล่าและสื่อมวลชน เหตุการณ์เหล่านี้แม้จะเป็นเรื่องที่ไม่เกิดขึ้นบ่อยแต่ก็เป็นเรื่องที่แรงงานต้องระวังตัวเองให้ดี เช่น ผู้หญิงไม่ควรแต่งกายโป้หรืออยู่ในที่เปลี่ยวคนเดียว ไม่ควรใส่เครื่องประดับมีค่า หรือออกไปข้างนอกในยามวิกาล เป็นต้น ความกลัวต่ออาชญากรรมเหล่านี้ได้สะท้อนออกมาจากคำถามที่ว่า อะไรที่ทำให้แรงงานเหล่านี้อยู่แล้วรู้สึกกลัว คำตอบที่ได้ส่วนใหญ่ตอบว่า “อันตราย การลักขโมยปล้น ช่มชู้ ตำรวจปลอม” (Min Maung Oo/Nwet Nwet Yin. 4.2.2018) และ “ความไม่ปลอดภัยในชีวิตจากนายหน้าค้ามนุษย์” (Kha Kha Hlaing. 28.1.2018)

นอกจากปัญหาเรื่องอาชญากรรมแล้วก็มีปัญหาสิ่งรบกวนเล็ก ๆ น้อย ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ปัญหาเสียงดังจากห้องข้างเคียง กลิ่นและควันจากการทำอาหาร ระบบสาธารณสุขโรค การจัดการความสะอาด และการจัดเก็บขยะโดยห้องข้างเคียง และหอพัก ระบบท่อน้ำทิ้งซึ่งบางครั้งตัน หรือแตก ทำให้น้ำท่วมขัง จนถึงเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค ถึงขั้นมีการระบาดของโรคท้องร่วงอย่างรุนแรงในหอพัก และพื้นที่ใกล้เคียงดังปรากฏเป็นข่าวเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2553 “...ที่ท่อน้ำทิ้งจากสุขาแตกทำให้น้ำเข้าไปปนเปื้อนกับน้ำดื่ม น้ำใช้ ทำให้มีผู้ป่วยเป็นโรคอุจจาระร่วง” (ไอเอ็นเอ็น.2553, สืบค้นจาก <https://www.sanook.com/news/980315/>) ซึ่งหอพักที่มีปัญหาลักษณะนี้จะเป็นหอพักรุ่นเก่าที่มีราคาถูกลง และการบริหารจัดการไม่ดี ในขณะที่หอพักรุ่นใหม่มีระบบสาธารณสุขโรค และการจัดการที่ดีกว่า

เราอาจแบ่งหอพักสำหรับแรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครได้เป็น 2 ประเภทตามลักษณะของตัวอาคารซึ่งสัมพันธ์กับอายุของหอพัก ได้แก่ หอพักแบบเก่าซึ่งมีอายุตั้งแต่ตั้งแต่ช่วง 30-40 ปี ขึ้นไป และหอพักแบบใหม่ช่วง 20 ปีลงมา

หอพักแบบเก่านั้น ๆ ที่รู้จักกันในชื่อว่า “ลั้ง” นั้นมักสร้างด้วยไม้ เป็นอาคารโถงสูงสองชั้น ภายในแบ่งออกเป็นสองฝั่งมีทางเดินแล่นกลาง แต่ละฝั่งของอาคารจะแบ่งซอยเป็นห้องเรียงยาวไปตามตัวอาคาร สำหรับห้องพักแต่ละห้องก็แยกด้วยฝาไม้กระดานเป็นห้องโถงขนาดประมาณ 9-13 ตารางเมตร หน้าห้องพักเป็นที่วางรองเก้าอี้ อุปกรณ์ทำความสะอาดห้อง รวมถึงเครื่องครัว และเครื่องประกอบอาหาร เช่น ชั้นถ้วยจานเครื่องปรุง และเตาแก๊ส หอพักแบบนี้จะมีห้องอาบน้ำและห้องส้วมแยกจากห้องสร้างเรียงเป็นแถว หอพักแบบนี้ในอดีตเคยเป็นที่พักของแรงงานในอุตสาหกรรมประมงพื้นบ้าน เช่น โรงน้ำปลา โรงปลาหมึก และปลาแห้ง ฯลฯ ในยุคที่อุตสาหกรรมประมงของจังหวัดสมุทรสาครยังไม่ได้พัฒนาเป็น

อุตสาหกรรมใหญ่โตอย่างเช่นปัจจุบัน เมื่อโรงงานปิดตัวลง หรือขยายกิจการไปที่อื่น “ล้ง” ในฐานะที่פקคนงานก็ยังคงทำหน้าที่เป็นห้องเช่าราคาถูกให้กับแรงงานรุ่นใหม่ต่อมาซึ่งอาจเป็นลูกจ้างในตลาด บ้านพักหรือโรงงานใกล้เคียง

ปัจจุบันหอพักประเภทนี้ถึงแม้ว่าจะมีราคาถูกคือตั้งแต่ 700-1,000 บาทต่อเดือน แต่นับวันก็จะมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาเช่าน้อยลงด้วยเหตุปัจจัยที่พอสรุปได้คือ 1. สภาพอาคารเก่าแก่ทรุดโทรม และผู้พักเพราะทำจากไม้ 2. ไม่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในแหล่งเสื่อมโทรมของชุมชน เพราะตั้งอยู่บนพื้นที่เก่าของโรงงานพื้นบ้าน ทำให้มีน้ำขัง ท่อระบายน้ำอุดตัน พักกันมาหลายรุ่น ไม่เคยได้รับการดูแล 3. มีหอพักใหม่ ๆ ที่วางแผนไว้เพื่อการพักอาศัย ราคาไม่แพงสำหรับแรงงานเกิดมากขึ้น 4. มีเขตอุตสาหกรรม และโรงงานใหม่ ๆ ขยายตัวออกไปที่อื่นมากขึ้น ในขณะที่หอพักดังกล่าวส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตเทศบาล หรือตัวเมืองเก่าที่มีความแออัดของชุมชนสูง เช่น หอพักประเภทล้งในชุมชนวัดตึกมหาชยาราม ถนนธรรมคุณากร ตำบลมหาชัย อำเภอเมืองสมุทรสาคร เป็นต้น

นอกจากหอพักเก่าประเภทล้งแล้ว ยังมีหอพักเก่าอีกประเภทหนึ่งซึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี มีลักษณะเป็นอาคารก่ออิฐถือปูนชั้นเดียวทรงเพิงหมาแหงนเป็นแถวยาว และแบบทรงโรงหันหน้าห้องเข้าหากันมีทางเดินแคบ ๆ แล่นกลางอาคาร ห้องพักแต่ละห้องอาจกั้นผนังด้วยปูนหรือแผ่นเซลโลกรีต หอพักประเภทนี้ส่วนใหญ่จะมีฐานอาคารต่ำกว่าพื้นถนนเพราะสร้างขึ้นก่อนที่พื้นที่จะถูกพัฒนาด้วยการยกระดับถนนให้สูงขึ้นทุกปีโดยหน่วยงานราชการ จึงทำให้พื้นอาคารมีน้ำท่วมขังเกือบตลอดทั้งปี มีความชื้นสะสมมีด ทึบ การถ่ายเทของอากาศไม่ดี เพราะถูกแวดล้อมด้วยชุมชน และตึกสูงที่สร้างขึ้นใหม่ หอพักแบบนี้จึงไม่ค่อยถูกสุขลักษณะ สำหรับห้องน้ำก็มีทั้งแบบในห้อง และห้องน้ารวม หอพักประเภทนี้จึงมีราคาถูกส่วนใหญ่อยู่ที่ประมาณเดือนละ 800 - 1,200 บาท อย่างไรก็ตามหอพักลักษณะนี้นับวันก็จะลดจำนวนลงเช่นกัน เพราะข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พรบ.หอพัก พ.ศ. 2558 ซึ่งครอบคลุมเรื่องการสุขาภิบาล การสาธารณสุข การผังเมือง ฯลฯ ซึ่งทางราชการได้บังคับกับเจ้าของหอพักให้ต้องดำเนินการตามข้อกำหนดทำให้เจ้าของหอพักบางส่วนซึ่งไม่มีทุนต้องเลิกกิจการ ขายที่ขายทางไป หรือบางส่วนก็ยังแอบดำเนินการอยู่ ส่วนเจ้าของหอพักที่มีทุนก็ดำเนินการสร้างหอพักใหม่ให้เป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายมากที่สุด

สำหรับหอพักแบบใหม่อายุตั้งแต่ 20 ปีลงมาส่วนใหญ่จะทำเป็นตึกสูงประมาณตั้ง 2-5 ชั้นแล้วแบ่งซอยเป็นห้องเช่าพื้นที่ประมาณ 13-15 ตารางเมตร มีห้องน้ำภายในขนาดประมาณ 1.5 ตารางเมตร และระเบียงหลังห้องขนาดเล็กเล็กกับห้องน้ำ ราคาเช่าตกอยู่ที่ประมาณ 1,500-2,500 บาทต่อเดือน ค่าน้ำไฟต่างหาก หน้าห้องพักจะมีหม้อแปลงไฟฟ้า และมาตรวัดน้ำบอกปริมาณการใช้ของเจ้าของอยู่ นอกจากนี้ยังมีบ้านเช่าซึ่งแต่เดิมเคยเป็นอาคารพาณิชย์ ทาวน์เฮ้าส์ในโครงการบ้านจัดสรรที่ถูกแปลงสภาพกลายเป็นบ้านเช่าให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งราคาก็ไม่แตกต่างจากที่กล่าวไปแล้วมากนัก ตัวอย่างอาคารทั้งแบบเก่าและใหม่ที่กล่าวมามีตัวอย่างแถวหมู่บ้านมหาชัยนิเวศน์ ตำบลโคกขาม อำเภอเมืองสมุทรสาคร

แรงงานส่วนใหญ่จะรวมกันเช่าห้อง และอยู่กันห้องละ 3 - 4 คนเป็นอย่างน้อย หรือบางแห่งอาจมีมากถึง 10 คน แล้วแต่กรณี เพราะแรงงานแต่ละคนทำงานเป็นกะจึงมีเวลากลับมาพักผ่อนที่ห้องไม่ตรงกัน ดังนั้นแรงงานจึงสลับกันมาพักที่ห้องหมุนเวียนกันไป กะเช้านอนเย็น กะเย็นนอนเช้า ปัญหาเรื่องห้องจึงไม่มี ถ้าแรงงานพักรวมประเภทนี้ก็มักแบ่งกลุ่มเช่าเป็นกลุ่มชาย และกลุ่มหญิง จนกระทั่งมีแฟน หรือมี

ครอบครัวจึงแยกกลุ่มออกไปหาห้องเช่ากันเอง หรือบางกรณีก็เข้ามาเช่ากันอยู่เป็นครอบครัว พ่อ แม่ ลูก เขย สะใภ้ ป้า อา น้ำ ลุง ซึ่งต่างก็ทำงานเป็นกะ จึงไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องความแออัดของห้องพัก

4.4.2.1.2.1.2 ร้านของชำ จุดนัดพบเล็ก ๆ ระหว่างสินค้า แรงงานกับความคุ้นชินทางวัฒนธรรม

ร้านขายของชำ (Grocery Store) คือร้านค้าปลีกขนาดเล็กมีพื้นที่ประมาณ 1 - 2 คูหา จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคจำเป็นในชีวิตประจำวันให้แก่ลูกค้าที่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียง มีผู้สรุปสาระสำคัญของร้านชำไว้ว่าเป็นร้านที่ใช้เงินทุนต่ำ ใช้แรงงานภายในครอบครัวเป็นหลัก ระบบการจัดการไม่มีมาตรฐาน ไม่มีการจัดทำสต็อกหรือบัญชีสินค้า จะสั่งซื้อสินค้าเพิ่มเติมเข้ามาเมื่อสินค้าหมด (ร้านขายของชำหรือร้านโชห่วย.13 กุมภาพันธ์ 2560 สืบค้นจาก goodboy.blogspot.com.)

ในย่านหอพักส่วนมากจะมีร้านขายของชำเปิดให้บริการอยู่ในบริเวณใต้หอพักบ้าง หรือบริเวณใกล้เคียงเป็นร้านเอกเทศบ้าง สินค้าส่วนใหญ่จะเป็นเครื่องอุปโภคบริโภคจำเป็นในชีวิตประจำวันประเภทสบู่ ยาสีฟัน ผงซักฟอก ยาสระผม ข้าวสารอาหารแห้ง เครื่องปรุงรส น้ำมันพืช ปลากระป๋อง ยาสามัญประจำบ้านอย่างยาแก้ปวด ยาใส่แผล ไปจนถึงน้ำแข็ง น้ำอัดลม เครื่องดื่มชูกำลัง สุรา ขนมขบเคี้ยว รวมไปถึงเครื่องครัวเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างจาน ชาม ช้อน มีด เป็นต้น ซึ่งแต่เดิมถ้าเจ้าของร้านเป็นคนไทยพวกเขาจะนิยมนำสินค้าที่ตนเองชอบใช้ และคุ้นชินตามมาตรฐานสังคมไทยเข้ามาจำหน่ายที่ร้านเป็นหลัก มากกว่าจะคำนึงถึงความต้องการปลีกย่อยของผู้บริโภคที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่า ในช่วงแรกแรงงานชาวพม่าไม่มีทางเลือก ก็จำเป็นต้องซื้อสินค้าตามมาตรฐานรสนิยมไทยไปใช้อย่างเสียไม่ได้ หรือไม่ก็ต้องเอาไปดัดแปลงให้เข้ากับรสนิยมของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้าประเภทอาหารและเครื่องปรุงรสพื้นถิ่น เช่น กะปิบรรจุขวด หรือน้ำปลาของไทยบางยี่ห้อที่มีรสออกหวาน แรงงานก็จะไม่นิยมใส่มากนักเพราะจะทำให้รสชาติอาหารแบบพม่าซึ่งเน้นที่ความเค็มเสียรสไปเป็นต้น และที่สำคัญยิ่งไปกว่าสินค้าก็คือความรู้สึกคุ้นชินกันในทางวัฒนธรรมระหว่างผู้ค้ากับลูกค้า ถ้าร้านไหนมีเจ้าของ หรือลูกน้องที่สามารถสื่อสารภาษาพม่าได้ร้านนั้นจะขายได้คล่องกว่าร้านที่ไม่มีใครสามารถสื่อสารภาษาพม่าได้เลย

ด้วยปัจจัยดังกล่าวจึงปรากฏว่าปัจจุบันเริ่มมีร้านขายของชำจำนวนไม่น้อย ที่เจ้าของร้านแม้จะเป็นคนไทยแต่ก็มองเห็นถึงช่องทาง และความได้เปรียบทางการค้าจากความเข้าใจในวัฒนธรรมการบริโภคของแรงงานชาวพม่าในพื้นที่ซึ่งมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการมีสายสัมพันธ์ หรือคู่สมรสเป็นชาวพม่าที่หันมาให้บริการสินค้าอุปโภคบริโภคที่นำเข้าจากประเทศพม่า เช่น เสื้อผ้าพื้นเมือง กะปิ ปลา ร้า ปลาแห้ง โบชาดอง ถั่วทอด ขนมขบเคี้ยว ฯลฯ รวมกับสินค้าไทยมากขึ้น ทำให้พื้นที่เหล่านี้เป็นจุดรวมของสินค้าและแรงงานชาวพม่าที่สำคัญอีกแห่งหนึ่ง

ร้านชำของคุณราตรี หรือ มะเกตี ในหมู่บ้านมหาชัยนิเวศน์ คือตัวอย่างของร้านชำที่มุ่งให้บริการแก่ลูกค้าที่เป็นแรงงานชาวพม่าเป็นหลักมาไม่น้อยกว่า 20 ปี เนื่องจากคุณราตรี หรือ มะเกตี เป็นหญิงชาวพม่าที่มีคู่สมรสกับเจ้าของร้านชาวไทย ทำให้เธอได้เปรียบทางการค้าจากการสื่อสาร และความเข้าใจในความต้องการของลูกค้าชาวพม่าเป็นอย่างดี ส่วนลูกค้าชาวพม่าก็รู้สึกมั่นใจในสินค้า และระบบการให้บริการภายใต้บรรทัดฐานของความเป็นคนบ้านเดียวกัน ทำให้ร้านชำของพี่ราตรีเป็นที่รู้จักในหมู่แรงงานชาว

พม่าแถบหมู่บ้านมหาชัยนิเวศน์ และพระรามสองเป็นอย่างดี เพราะนอกจากสินค้าพื้นเมืองจากพม่าที่มีไว้บริการที่ร้านแล้ว มะเกตียังมีบริการขายตรง ขนส่งสินค้าออกไปจำหน่ายยังชุมชนเครือข่ายที่ลูกค้าอาศัยอยู่อีกด้วย เช่น บริเวณใกล้โรงงานย่านพระราม 2 ซึ่งมีชุมชนชาวพม่าอาศัยอยู่ เธอและสามีจะบรรทุกสินค้าอุปโภคบริโภคที่ลูกค้าโทรสั่งไว้ หรือเห็นว่าจำเป็นใส่รถกระบะออกไป พอถึงสถานที่ก็จอดรถพุ่ม้าอย่างแล้วนำสินค้าออกวางไว้ให้ลูกค้าเลือกซื้อตามที่ต้องการ ลูกค้าส่วนใหญ่ของมะเกตีจะเป็นลูกค้าเก่าที่ซื้อสินค้าจากเธอด้วยระบบเงินเชื่อ หรือเงินงวดที่สอดคล้องกับระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงงานให้กับแรงงานทุก 15 วัน การขายสินค้าของมะเกตีจึงเป็นบริการที่สามารถเข้าถึงลูกค้ากลุ่มนี้ได้เป็นอย่างดี เพราะแรงงาน “...สามารถซื้อของกินของใช้ที่จำเป็นได้ง่ายกว่าไปซื้อที่ร้านค้าปกติ.(มรกต ไมยเออร์, 2560: 53)

นอกจากกรณีร้านชำของมะเกตีแล้ว ร้านชำบางแห่งซึ่งมีเจ้าของเป็นคนไทยก็พัฒนาตนเองจากร้านขายปลีกขนาดกลางมาเป็นร้านขายส่งสินค้าพม่าขนาดใหญ่ในพื้นที่ไปโนที่สุตตัวอย่าง เช่น ร้านเจ้าเป้ามหาชัย ที่นอกจากจะมีหน้าร้านขายส่งขนาดใหญ่แล้ว ก็ยังมีช่องทางโฆษณาร้านของตนเองในเฟสบุ๊คด้วย เช่น “ทางร้านมีสินค้านำเข้ามาจากพม่าทุกชนิด ขายส่งให้ในราคาถูก สนใจมาดูสินค้าที่ร้านได้นะคะ.” (<https://www.facebook.com/ร้านเจ้าเป้า-มหาชัย-สินค้าพม่าทุกชนิด-6890627>) การขยายตัวของตลาดสินค้าพื้นเมืองจากพม่าเหล่านี้ได้ทำให้กำลังซื้อของแรงงานพม่าขยายตัวเพิ่มขึ้นไปพร้อมกับการกระจายตัวของสินค้าพม่าเข้าไปในชุมชนพม่าได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น

สำหรับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายก็เป็นไปแบบถ้อยที่ถ้อยอาศัย มีทั้งแบบจ่ายสดและจ่ายเชื่อ โดยเฉพาะหากลูกค้าเป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในหอพัก หรือรู้จักหน้าค่าตากันดีในระดับหนึ่งผู้ค้ามักให้ซื้อเงินเชื่อได้บางรายก็จ่ายทุก 15 วัน บางรายก็จ่ายทุกสิ้นเดือน ทั้งนี้แล้วแต่ระบบการรับเงินเดือนของแรงงาน

4.4.2.1.2.1.3 ตลาด พื้นที่ของสินค้า ข้าวสาร และจุดนัดพบสาธารณะขนาดใหญ่ของแรงงาน

ตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสาครมีอยู่ด้วยกันหลายแห่ง บางแห่งก็มีชื่อมายาวนานในฐานะตลาดขายอาหารทะเลที่มีสินค้าหลากหลายที่สุดในจังหวัด เช่น ตลาดมหาชัยริมแม่น้ำท่าจีน ที่ตั้งอยู่ใกล้สถานีรถไฟสายมหาชัย-วงเวียนใหญ่ที่คราคร่ำไปด้วยร้านค้า และแผงลอยของคนไทยที่ส่วนใหญ่มีลูกจ้างชาวพม่าเป็นแรงงานสำคัญ ส่วนตลาดมหาชัยนิเวศน์ ตำบลโคกขามก็เป็นตลาดสดอีกแห่งหนึ่งที่ขึ้นชื่อในเรื่องการเป็นแหล่งรวมของสินค้า และผู้คนจากพม่า ตัวตลาดสดตั้งอยู่ริมถนนบนที่ดินจำนวน 6 ไร่ ในซอยวัดศรีบูรณาวาส หรือวัดโคก กับบรรดาอาคารพาณิชย์ฝั่งตรงข้ามจำนวนหลายคูหาที่ตั้งอยู่ระหว่างปากซอย 3 - 5 ซึ่งภายในเป็นที่ตั้งของหมู่บ้านมหาชัยนิเวศน์ เรื่อยไปจนถึงบริเวณปากซอยที่สามารถตัดเข้าสู่ถนนเอกชัย-กรุงเทพฯ ก็ถือเป็นส่วนต่อขยายของตลาดขายส่งสินค้าพม่าในจังหวัดสมุทรสาครที่สำคัญอีกแห่งหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่ในท่าเลใกล้กับโรงงาน และย่านพักอาศัยของแรงงานชาวพม่าจำนวนมาก ดังนั้นผู้ใช้บริการในตลาดแห่งนี้จึงมีแต่แรงงานชาวพม่าเป็นส่วนใหญ่ จึงเป็นเหตุให้คนท้องถิ่นเรียกตลาดแห่งนี้ว่า “ตลาดพม่ามหาชัยนิเวศน์”

ขึ้นชื่อว่าตลาดสดส่วนใหญ่ไม่ว่าจะของไทยหรือพม่าต่างก็มีลักษณะที่คล้ายกันตรงความหลากหลายของสินค้า และความฉะฉานจากน้ำที่ไหลมาจากบรรดาของสดจำพวกเนื้อสัตว์ ผักและผลไม้ที่ตั้งจำหน่ายอยู่บนแผงสินค้า และการขนส่ง สำหรับตลาดสดในประเทศไทยในเขตเมืองที่มีมาตรฐานส่วนมากพื้นตลาดจะปูด้วยซีเมนต์ มีท่อน้ำทิ้งทำไว้เป็นมาตรฐานช่วยให้พื้นไม่ฉะฉาน แลดูสะอาดตากว่าตลาดสดประเภทที่มีพื้นเป็นดิน หรือหินคลุกบดอัดปล่อยน้ำนองลงพื้น ซึ่งเป็นตลาดสดที่ถือว่าไม่มีมาตรฐานทางสุขาภิบาลที่เรามักจะพบเห็นได้ในพื้นที่ชนบททั้งของไทยและพม่า

หากกล่าวถึงตลาดพม่ามหาชัยนิเวศน์ ในส่วนของตลาดสดก็พบว่ามันมีลักษณะคล้ายกับตลาดสดขนาดกลาง³⁹ในพื้นที่ชนบทของไทย และในพม่า ประเภทที่พื้นตลาดไม่ได้ราดด้วยปูนซีเมนต์ แต่เป็นหินคลุกบดอัดที่เต็มไปด้วยฝุ่นผง ความขรุขระ และหลุมเล็กหลุมน้อยที่ด้านบนถูกวางไว้ด้วยแผงสินค้าขนาดความยาว ประมาณ 1 เมตร เรียงรายกันอยู่ภายใต้โครงหลังคาเหล็กปูผ้าใบในลักษณะของ “เต็นท์” ต่อกันไปหลายหลัง พื้นส่วนไหนแห้งก็เป็นฝุ่นคลุ้งมากบ้างน้อยบ้างตามน้ำหนักฝีเท้าของผู้คนที่เข้ามาเดินจับจ่ายสินค้า ส่วนไหนเป็นแผงขายผัก ขายปลา และเนื้อสัตว์พื้นก็จะฉ่ำไปด้วยน้ำนานวันเข้าพื้นตรงนั้นก็กลายเป็นหลุมน้ำขังที่แลดูสกปรกจนชินตา แต่อย่างไรก็ดีตลาดสดแห่งนี้ก็เป็นแหล่งรวมของสินค้าจากไทยและพม่า ซึ่งรอให้บริการลูกค้าทั้งที่เป็นแรงงานตามโรงงาน ผู้ประกอบการค้า ลูกจ้าง และลูกค้า รวมถึงคนไทยจำนวนหนึ่งซึ่งเข้ามาใช้และให้บริการอยู่ในตลาดแห่งนี้ พวกเขาจะเข้ามาซื้อสินค้าจำเป็นในชีวิตประจำวันตามวิถีวัฒนธรรมพม่า รวมไปถึงสินค้าที่ผลิตในประเทศไทย เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องสำอาง อาหาร และเครื่องดื่มบางอย่างที่แสดงถึงค่านิยมในมาตรฐานไทย อย่างน้ำอัดลม เครื่องดื่มชูกำลัง หรือขนมขบเคี้ยวบางยี่ห้อ รวมถึงเครื่องแต่งกายแบบสมัยนิยมที่จะสามารถกลมกลืนเข้ากับสังคมไทยได้ ส่วนสินค้าตามวิถีวัฒนธรรมของพม่าก็เช่น วัตถุศิลปะในการประกอบอาหารพื้นเมืองแบบพม่า อย่างกะปิ ถั่ว พืชผักบางอย่าง เครื่องเทศต่าง ๆ รวมถึงเสื้อผ้าแบบประเพณี หนังสือภาษาพม่า ซีดีเพลงและภาพยนตร์พม่า ฯลฯ ในตลาดนี้จึงมีทั้งผู้ค้าชาวไทย และชาวพม่าปะปนกัน พวกเขาต่างต่อรองราคา พูดคุย ถามข่าวครวกันไปมาพร้อมการจับจ่ายใช้สอย ผ่านภาษามอญ พม่า และไทย ซึ่งไม่เป็นปัญหา เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่พูดภาษาไทยได้ พวกเขาจะพูดภาษาไทยกับผู้ขายที่เป็นคนไทย และพูดภาษาพม่า หรือมอญกับผู้ค้าที่เป็นชาวมอญหรือพม่า

ในพื้นที่ย่อย ๆ ของตลาด เช่น ร้านอาหารพม่าที่ขายข้าวแกง ข้าวซอย ของทอด ของยำต่าง ๆ รวมไปถึงน้ำชา กาแฟ และขนมซึ่งมีที่นั่งไว้ให้บริการ ก็ถือเป็นแหล่งพบปะพูดคุย หย่อนใจ ไล่ถามสารทุกข์สุกดิบ และข่าวคราวความเป็นไปในเรื่องต่าง ๆ ระหว่างหมู่เพื่อนฝูงที่ทำงานโรงงานเดียวกัน หมู่บ้านเดียวกัน หรือแม้แต่เป็นญาติซึ่งนั่งร่วมโต๊ะอาหารด้วยกัน การสื่อสารเหล่านี้มีอยู่ทั่วไปทุกพื้นที่ของตลาดไม่ว่าวันแม้แต่วันเครื่องสำอาง และเสื้อผ้าพื้นเมืองซึ่งส่วนใหญ่จะขายได้ดีในช่วงเทศกาลงานบุญสำคัญประจำปีของชาวพม่า เช่น ออกพรรษา กลุ๊น สงกรานต์ ฯลฯ หรืองานจร เช่น งานฉาปนกิจพระภิกษุ หรืองานแสดงพระธรรมเทศนาโดยพระเถระที่นิมนต์มาจากประเทศพม่า กำหนดการงานเหล่านี้จะมีการบอก

³⁹ กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ได้กำหนดขนาดของตลาดสดไว้ตามจำนวนแผงจำหน่ายสินค้าไว้ 3 ประเภท คือ ตลาดขนาดเล็ก มีแผงจำหน่ายน้อยกว่า 50 แผง ตลาดขนาดกลางตั้งแต่ 50-199 แผง ตลาดขนาดใหญ่ตั้งแต่ 200 แผงขึ้นไป (สืบค้นจาก <http://203.155.220.217/office/cpd/thai-law-2.html> วันที่ 8 เมษายน 2563)

บุญกันใหญ่ในงานผ่านการประชาสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบ และบอกกันปากต่อปากในพื้นที่ของตลาดให้ทราบทั่วโดยทั่วถึงกัน

4.4.2.1.2.1.4 วัด พื้นที่แห่งบุญกิริยา และการแสดงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

วัดถือเป็นพื้นที่เชื่อมโยงกลุ่ม (Bridging Work) ที่สำคัญอีกแห่งหนึ่งซึ่งทำให้แรงงานพม่ารวมตัวกันได้ ภายใต้การแสดงตัวตนตามอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการต่อรองเชิงอำนาจบนพื้นที่สาธารณะในสังคมไทยได้อย่างค่อนข้างอิสระ โดยความยินยอมของคณะสงฆ์ และคณะกรรมการวัดซึ่งเป็นคนไทยในพื้นที่ ซึ่งบางกรณีก็นิยามตนเองว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันกับแรงงานที่เชื่อมโยงกันได้จากการใช้ภาษา และวัฒนธรรมบางอย่างร่วมกัน เช่น ชาวไทยรามัญ หรือชาวไทยเชื้อสายมอญที่อาศัยอยู่ในหลายพื้นที่ของจังหวัดสมุทรสาคร รวมไปถึงองค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO บางองค์กรที่ทำหน้าเป็นตัวเชื่อมประสานให้เกิดการรวมตัวของแรงงานขึ้นเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในพื้นที่ของวัดที่เชื่อมโยงออกไปสู่พื้นที่สาธารณะที่เกี่ยวข้องกับมิติทางวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น ขบวนเฉลิมพระเกียรติ หรือขบวนแห่ในประเพณี หรือเทศกาลต่าง ๆ ในจังหวัด⁴⁰ ผ่านการประชาสัมพันธ์ และเชิญชวนตามรูปแบบ และอินเทอร์เน็ต

ในจำนวนวัด 63 แห่งที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร มีวัดซึ่งเป็นแหล่งทำบุญใหญ่สำหรับแรงงานชาวพม่าที่โดดเด่นอยู่ 3 วัดได้แก่ (1) วัดเทพนรรัตน์ ต.นาดี มีกลุ่มแรงงานที่รวมตัวกันเพื่อช่วยเหลืองานของวัดในชื่อ “ชาวมอญพัฒนาวัด” เป็นกำลังหลักในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของวัดโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมอญ และพม่าที่อาศัยในย่านนั้น (2) วัดป้อมวิเชียรโชติการาม (วัดป้อม) ต.มหาชัย มีกลุ่ม “มิตรมอญ” เป็นกำลังหลักในการจัดกิจกรรมทั้งทางด้านการศึกษา และประเพณีของแรงงานมอญ และพม่าให้กับวัด และ (3) วัดศรีบูรณาวาส (วัดโคก) ต.โคกขาม มีกลุ่ม “เยาวยุวมอญ” เป็นกำลังหลักในการจัดกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีให้กับวัด

การใช้ประโยชน์จากพื้นที่ของวัดในมิติทางวัฒนธรรมที่สำคัญของแรงงานพม่านอกจากการทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเข้าพรรษา ออกพรรษา ลอยกระทง สงกรานต์ อาสาฬหบูชา วิสาขบูชา ฯลฯ ซึ่งจัดเหมือนกับไทยโดยทั่วไปแล้ว กิจกรรม “ธัมมะตะบิง” หรือ “ธรรมะมหรสพ” ดูจะเป็นกิจกรรมที่โดดเด่นและมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากไทยอยู่ไม่น้อย เพราะมีรูปแบบทางวัฒนธรรมตามประเพณีแบบชาวพุทธในพม่าที่ค่อนข้างมีความเป็นทางการสูง กิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนิมนต์พระเถระจากประเทศพม่ามาแสดงพระธรรมเทศนาที่วัด หรือในย่านชุมชนที่มีแรงงานพม่าอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะต้องอาศัยแรงกาย และกำลังทรัพย์จากแรงงานในการอุปถัมภ์ให้กิจกรรมดังกล่าวลุล่วงลงไปด้วยดี ภายใต้รูปแบบพิธีที่ใหญ่โตและเป็นทางการ ต้องมีการจัดเตรียมสนาม ตั้งปะรำพิธี และธรรมมาสน์ที่ประดับไปด้วยดอกไม้ ฉัตร ธง และเครื่องตกแต่งทั้งหลายให้สวยงาม มีการจัดทางเดินด้วยการปูพรม หรือเสื่อ แล้วกันเชือกเป็นราวชั่วคราวสองข้างทางเดินยาวไปถึงปะรำพิธี ทำให้พื้นที่สนามพึงธรรมถูกแบ่งออกเป็นสองส่วนสำหรับอุบาสิกานั่งทางซ้าย และอุบาสิกานั่งทางขวา ซึ่งบรรดาอุบาสก และอุบาสิกาเหล่านี้ส่วนใหญ่

⁴⁰ ตัวอย่างเช่น เทศกาลสงกรานต์ “วัดตั้งมหาชัยแห่ผ้าห่มพระพุทธชิวประวัติการ ไทย-มอญ-พม่า นับพันรวมใจหลังไหลร่วมบุญสงกรานต์” (มติชนออนไลน์.16 เมษายน 2562.สืบค้นจาก https://www.sentangsedtee.com/today-news/article_111838 เข้าถึงวันที่ 8.4.2563)

จะแต่งกายตามประเพณี ที่สำคัญก็คือชุด “ยอกี” หรือ “โยคี” ในภาษาไทย ที่กำหนดให้ผู้หญิงใส่เสื้อแขนกระบอกคอกลมสีขาว นุ่งผ้าถุงและพาดผ้าสะไบสีน้ำตาลเข้ม ส่วนผู้ชายก็ใส่เสื้อแขนยาวคอปิดนุ่งโสร่ง และพาดผ้าสะไบสีน้ำตาลซึ่งเป็นชุดของผู้ถือศีลในธรรมเนียมพม่า

สำหรับทางเดินเข้าสู่ปะรำพิธีนั้นถูกจัดไว้ให้ขบวนอัญเชิญพระพุทธรูป และพระเถระผู้เป็นธรรมกถึกขึ้นยังปะรำพิธี และธรรมมาสน์เทศน์ ด้วยบรรยากาศและรูปแบบของขบวนที่สวยงาม ชрімขลัง และเป็นพิธีการ ในขบวนส่วนใหญ่มักจะประกอบด้วยขบวนธง มีธงฉพรรณรังสี ซึ่งเป็นธงสัญลักษณ์ขององค์กรพุทธศาสนาสาภลที่รัฐบาลพม่าประกาศใช้อย่างเป็นทางการ และธงธรรมจักรแดงบนพื้นสีเหลือง ซึ่งเป็นธงสัญลักษณ์ขององค์กรพุทธศาสนาที่รัฐบาลไทยประกาศใช้ ธงชาติไทย ธงหงษ์บินพื้นแดง หรือธงชาติพม่ากรณีนี้แล้วแต่กลุ่มชาติพันธุ์ของแรงงานที่เป็นเจ้าภาพ เช่น ถ้าเป็นมอญก็จะใช้ธงหงษ์ ถ้าเป็นชาวทวายก็ใช้ธงชาติพม่า หรืออาจมีธงทั้งสองแบบ นอกจากนั้นในขบวนก็มีคนถือขันน้ำพระปริตพรมด้วยใบหว่า ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นมงคลปราศจากทุกข์ โรค ภัย และชัยชนะตามคติทางพุทธศาสนาของพม่า มีคนถือ “ที่ต่อ” หรือ “ฉัตร” แบบพม่าสีขาว เดินเป็นแถวขนานข้างทางเหนือพระพุทธรูป และพระเถระผู้เป็นธรรมกถึกเพื่อแสดงถึงความเคารพ และการถวายเกียรติยศอย่างสูงสุดตามคติจักรพรรดิราชในพระพุทธรศาสนา และราชสำนักพม่า ที่ถือว่าเศวตฉัตรคือเครื่องราชูปโภคของกษัตริย์ในทางโลก และทางธรรม ในงานนี้จะมีการตั้งโรงทาน ทำบุญด้วยปัจจัยและอาหารให้กับผู้มาร่วมงานทั้งแรงงาน และชาวไทยโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ จึงเป็นจุดเชื่อมโยงของแรงงานพม่าในพื้นที่สาธารณะของไทยที่เข้มแข็งอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งนับวันจะมีการเปิดและขยายตัวเพิ่มมากขึ้น จากปัจจัยทางสังคม และกฎหมายในเรื่องสิทธิทางวัฒนธรรมของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานถูกกฎหมายซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในสังคมไทย

ในมิติทางด้านการศึกษา วัดยังคงเป็นพื้นที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ทางภาษา และวิชาชีพต่าง ๆ ให้แก่แรงงานผ่านระบบการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดยกลุ่มนักวิชาการ สถาบันการศึกษา และเครือข่ายชาวไทยเชื้อสายมอญจนเกิดเป็น “ศูนย์การเรียนรู้ไทย-มอญวัดป้อมวิเชียรโชติการาม” ทำให้โลกการศึกษา และวิชาชีพของแรงงานพม่าในสมุทรสาครบางส่วนได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างมั่นคงจากความรู้ที่ได้รับ มีตัวอย่างของแรงงานระดับฝีมือที่เข้ามาเป็นนักศึกษาในศูนย์การเรียนรู้แห่งนี้อย่างน้อยสามคนที่ผันตัวเองจากแรงงานรายวัน ขึ้นมาเป็นล่ามให้กับบริษัท และองค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งทั้งหมดกล่าวว่าสิ่งที่ทำให้ชีวิตสุขสบายขึ้นคือ “การมีทักษะภาษาไทยที่ดี” (Kha Kha Hlaing, 28.1.2018) ส่วน Yin Yin Aye (28.1.2018) บอกว่า “ภาษา และการศึกษา” ส่วนหม่องชาย (28.1.2018) กล่าวว่าสิ่งที่ทำให้มีความสุขจากประเทศนี้คือ “การเรียนภาษาไทย และโอกาสในการรับวุฒิการศึกษาไทย” นี่คือผลประโยชน์ของแรงงานที่ได้รับจากพื้นที่ของวัด และองค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทย ซึ่งจะกล่าวถึงองค์กรดังกล่าวต่อไป

4.4.2.1.2.1.5 องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) พื้นที่แห่งความรู้ ความมั่นคงในอาชีพ และการคุ้มครองทางกฎหมาย

กล่าวเฉพาะในจังหวัดสมุทรสาครองค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานผ่านเครื่องมือทางวัฒนธรรม การศึกษา และกฎหมายที่มีผลงานปรากฏชัดเจนในปัจจุบันที่ควรกล่าวถึงมีอยู่ 2 หน่วยงานได้แก่ (1). “กลุ่มมิตรมอญ” และ (2). “มูลนิธิ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน” หรือ LPN แม้อองค์กรทั้งสองจะมีความถนัด และเครื่องมือที่ใช้ในการขับเคลื่อนงานที่ต่างกัน แต่ทั้งสองก็หนุนเสริมให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสังคมไทยเหมือนกัน ซึ่งจะกล่าวต่อไป

“กลุ่มมิตรมอญ” เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2555 ด้วยความร่วมมือระหว่างชาวไทยเชื้อสายมอญ กับ องค์กรด้านการศึกษาของรัฐ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยใช้มิติทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในขับเคลื่อนแผนงานของ องค์กร ด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่แรงงานข้ามชาติผ่านระบบการศึกษานอกโรงเรียน โดยเริ่มนำร่อง ขึ้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานชาวพม่าเชื้อสายมอญอาศัยอยู่มากที่สุด⁴¹ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางการรวมกลุ่มของแรงงานมอญที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ผ่านการ ช่วยเหลือในรูปของเครือข่ายสังคมแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งสมาคมได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริม แรงงานให้มี “...ความเข้มแข็งทางด้านร่างกายจิตใจ และสติปัญญา ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างพี่น้องแรงงานมอญและชาวไทย เชื้อสายมอญ ด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย การประกอบอาชีพ การอนุรักษ์สืบสานประเพณีวัฒนธรรม ชาติพันธุ์มอญ” ซึ่งผู้ประสานงานเครือข่ายกระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ เช่น วัดบ่อม วัดโคก วัดคลองครุ ตลาดสดมหาชัย บางขุนเทียน พระรามสอง เป็นต้น

กลุ่มเครือข่ายจะดำเนินงานด้วยการประชาสัมพันธ์หาสมาชิกเข้าร่วมกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้ด้วยการให้กรอกใบสมัคร ส่งหลักฐานพร้อมสำเนาบัตรประชาชน และค่าสมาชิกแรกเข้า จำนวน 20 บาท เพื่อแลกกับสิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม 3 ข้อ ได้แก่ 1) ให้การศึกษา/ แนะนำเกี่ยวกับสิทธิด้านการศึกษา ช่วยเหลือ/ประสานงาน ในการสมัครเข้าเรียน กศน. 2) การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ/ ประสานงานเกี่ยวกับการเจ็บป่วย และสิทธิการรักษาพยาบาล 3) การเข้าร่วม กิจกรรมงานประเพณีวัฒนธรรมชาติพันธุ์มอญ ปัจจุบันศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนสำหรับแรงงานมอญ ตั้งอยู่ที่ “ศูนย์การเรียนรู้ไทย-มอญวัดบ่อมวิเชียรโชติการาม” ซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานของกลุ่มมิตรมอญไป พร้อมกัน ที่นี้มีหลักสูตรภาษาไทย ภาษาอังกฤษ รวมถึงวิชาชีพที่นักศึกษาสนใจ เช่นคอมพิวเตอร์ ให้ได้ ศึกษาตามมาตรฐานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า “กลุ่มมิตรมอญ” ได้วางตัวเองในฐานะแหล่งกลางการเชื่อมโยงกลุ่ม แรงงานให้เข้ามาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ผ่านการสนับสนุนช่วยเหลือหลายรูปแบบ ที่สำคัญก็ได้แก่ การศึกษา สุขภาพ และประเพณี ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนในการสร้างความมั่นคงในอาชีพ และการอยู่ ร่วมกับสังคมไทยได้อย่างเข้าใจ ไปพร้อมกับการแสดงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และชาติพันธุ์ของแรงงาน เอาไว้ “กลุ่มมิตรมอญ” พยายามเน้นย้ำเสมอว่าเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมร้อยคน รวมปัญญา เพื่อพัฒนา สวัสดิการชุมชนสำหรับแรงงานชาวมอญนั้นคือ “การนำกลไกทางสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์

⁴¹ ปิยะธิดา นาคะเกษียร, ฤดี ปุงบางกระดี. (2556). การศึกษาสถานการณ์การพัฒนาสวัสดิการชุมชนสำหรับแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญ ผ่านกลไกประเพณีวัฒนธรรมของกลุ่มมิตรมอญ: กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jnat-ned/article/view/11568>

มอญมาใช้ในการดำเนินการ กลุ่มแรงงานฯ ให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มกัน การประกอบพิธีสำคัญต่าง ๆ โดยเฉพาะพิธีทางศาสนา ที่จะเชื่อมร้อยคนให้มารวมตัวกันในวิถีตามธรรมชาติ...ซึ่งได้แก่ งานวันปีใหม่ วันระลึกชนชาติมอญ วันเสียดวงหงสาวดี วันเข้าพรรษา วันสงกรานต์ เป็นต้น” (ปิยะธิดา นาคะเกษียร, ฤดี ปุณฺงบางกระตี. 2556:114-5)

มีตัวอย่างความสำเร็จของแรงงานชาวพม่าระดับฝีมืออย่างน้อยสามคน ที่มีโอกาสได้เข้ามาเป็นนักศึกษาที่ศูนย์การเรียนรู้แห่งนี้ พวกเขาสามารถพัฒนาตนเองจากลูกจ้างรายวันขึ้นมาเป็นล่ามให้กับบริษัท และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ให้ความมั่นคงกับชีวิตการทำงานในประเทศไทยของพวกเขาในระดับที่น่าพอใจ พวกเขาบอกว่า “การมีทักษะภาษาไทยที่ดี” (Kha Kha Hlaing.28.1.2018) การมีทักษะ และโอกาสด้าน “ภาษา และการศึกษา” (Yin Yin Aye.28.1.2018) “การเรียนรู้ภาษาไทย และโอกาสในการรับรู้ผลการศึกษไทย” หม่องชาย (28.1.2018) คือสิ่งที่ทำให้พวกเขามีความสุขมากที่สุดในขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย พวกเขาได้ใช้ประโยชน์จากการใช้พื้นที่นี้ในการสร้างโอกาส และความมั่นคงในอนาคต ซึ่งจะเป็นตัวอย่างในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศไทยให้กับแรงงานชาวพม่ารุ่นต่อไปส่วนหนึ่งด้วย

สำหรับองค์กรเอกชนที่มีความถนัดจัดเจนเรื่องกฎหมาย การสร้างพื้นที่ทางสังคม และการรักษาสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยปัจจุบันพบว่ามียุทธศาสตร์หลายองค์กร ซึ่งทำงานทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ และระดับท้องถิ่นซึ่งต่างก็ร่วมมือกันทำงานเป็นเครือข่ายกระจายออกไปตามประเด็นที่ตนถนัด เช่น เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group - MWG) ที่ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) จากการรวมตัวขององค์กรพัฒนาเอกชน 22 องค์กร ที่ร่วมมือกับหน่วยงานรัฐบาล สถาบันวิชาการ องค์กรระหว่างประเทศ สถานทูต เครือข่ายองค์กรชุมชน เครือข่ายแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญ ประเด็นประชากรข้ามชาติ สภาและสมาคมวิชาชีพ องค์กรอิสระตามกฎหมาย และสื่อมวลชน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา กำหนดประเด็นเชิงนโยบาย และกิจกรรมดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนร่วมกันกับภาครัฐ ภาควิชาการ และภาคประชาสังคม ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา และสิทธิแรงงาน โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้ประชากรข้ามชาติได้รับ และเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิ และคุณภาพชีวิตที่ดีโดยเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่เลือกปฏิบัติ (<https://mwgthailand.wordpress.com>)

“มูลนิธิส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน” หรือ LPN ซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครก็เป็นองค์กรเอกชนหนึ่งที่เข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายของในสมาคมนี้ ส่วนในระดับองค์กรนั้น LPN ได้มีความพยายามในจัดตั้ง และการพัฒนาเครือข่ายให้เข้าถึงกระบวนการ และความรู้ในการช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ในประเทศไทย และจังหวัดสมุทรสาครจนเป็นผลสำเร็จอยู่หลายกรณี ด้วยการอาศัยเครือข่ายจิตอาสาที่เป็นแรงงานข้ามชาติซึ่งกระจายตัวอยู่ตามชุมชนต่าง ๆ ที่แรงงานอาศัยอยู่ทั่วประเทศ เป็นผู้ทำหน้าที่แจ้งข่าว ประสานงาน และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในพื้นที่ก่อนจะถูกส่งต่อถึงสำนักงาน นอกจากนั้น LPN ยังได้พัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ ในรูปของนิตยสารรายเดือนอย่าง Myanmar Live และเว็บไซต์ไว้สำหรับให้ความรู้ และสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติในภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่ง LPN ประกาศตั้งเป้าที่จะสร้างอาสาสมัครให้ได้ 10,000 คนทั่วประเทศ สำหรับชาวพม่า พวกเขาได้ตั้ง “กลุ่มอาสาสมัครเพื่อคุณภาพชีวิตชาวพม่า” หรือ Myanmar Live Volunteer Group ซึ่งเริ่มมีการรวมตัวกัน

ขึ้นมาเมื่อปลายปี 2559 (สมพงษ์ สระแก้ว, 2560. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=1022817>)

สำหรับประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติจากการใช้พื้นที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนแห่งนี้คือ สารระความรู้ การคุ้มครองทางกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของแรงงาน การช่วยเหลือเพื่อร่วมชาติ และการมีสมาคมของพวกเขาในประเทศไทย ซึ่ง Nwet Nwet Yin แรงงานหญิงอายุ 42 ปี และ Min Maung Oo แรงงานชายอายุ 47 ปี และ Naing Naing Tun แรงงานชายอายุ 29 ปี ต่างกล่าวว่าพวกเขา “เคยเข้าอบรมการใช้ชีวิตในประเทศไทยที่มูลนิธิ LPN” และในที่สุดพวกเขาต่างเป็นสมาชิก และร่วมกันทำงานจิตอาสาให้กับมูลนิธิแห่งนี้ด้วยการ “รับข้อมูลข่าวสารจาก LPN กดไค้ กดแซร์ ทอบกอมเม้นท์ในเฟสบุ๊ค เผยแพร่กิจกรรมของ LPN แซร์ข่าวสาร และบทความที่เป็นประโยชน์ด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงาน” (Nwet Nwet Yin, Min Maung Oo, Naing Naing Tun 4.02.2018, 28.01.2018) ส่วน ชัย พญาหงษา กล่าวว่า “การรีดไถจากตำรวจ ถ้ามีปัญหา LPN” (ชัย พญาหงษา.28.01.2018) ทั้งหมดคือภาพรวมที่แรงงานข้ามชาติชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครสะท้อนออกมา ซึ่งต่อไปเราจะกล่าวถึงทัศนคติของประชาชนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในหัวข้อต่อไป

4.4.2.2 พลเมืองไทย และการอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติในสังคมพหุวัฒนธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพลเมืองไทย และการอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เราพบว่าแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติไร้ฝีมือในประเทศไทยโดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่าค่อย ๆ เปิดเผยตัวขึ้นในสังคมไทย และได้รับสิทธิพื้นฐานทางกฎหมายเพิ่มขึ้นตามลำดับแต่แรงงานจำนวนไม่น้อยก็ยังต้องเผชิญกับภาวะไร้ตัวตนทางกฎหมาย และทัศนคติเชิงลบจากเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนอย่างต่อเนื่อง ปฏิกริยาดังกล่าวยังคงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าอกเข้าใจภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมที่ยังคงเป็นเรื่องใหม่สำหรับรัฐและสังคมไทยในปัจจุบัน

ประเด็นเหล่านี้มีกระบวนการทำให้เกิดขึ้นโดยรัฐภายใต้อุดมการณ์ชาตินิยมที่เจือปนด้วยความหวาดระแวง จนนำไปสู่การสร้างวาทกรรมเรื่องความมั่นคงของรัฐในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ วาทกรรมดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างและกำหนดนโยบายจากรัฐเพื่อจำกัด หรือกำจัดการที่รัฐเห็นว่าไม่พึงประสงค์ จากนั้นวาทกรรมเหล่านี้ก็จะถูกส่งต่อลงสู่ความรับรู้ของประชาชนภายในรัฐอย่างเป็นขบวนการจนนำมาสู่การคล้อยตาม ยอมรับ ปฏิเสธ และปฏิบัติกรของประชาชนในระดับที่แตกต่างกันตามภูมิหลังของประชาชนในแต่ละกลุ่มของสังคม สิ่งเหล่านี้ได้สะท้อนผ่านทัศนคติ และปฏิบัติการของประชาชนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งถูกนำเสนอผ่านการศึกษา วิจัย และบทความหลายฉบับในช่วง 10 กว่าปีมานี้ (พ.ศ. 2550-2560) ซึ่งเป็นช่วงที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติเริ่มปรากฏตัวในสังคมไทยอย่างเด่นชัดมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งจากจำนวนซึ่งสอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทย และส่วนหนึ่งมาจาก “นโยบายความมั่นคงแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2550-2554” ที่สภาความมั่นคงแห่งชาติเริ่มหันมายอมรับเรื่องความหลากหลายของเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม มากขึ้นจากพันธกรณีที่รัฐไทยได้ให้ไว้กับสหประชาชาติ ซึ่งนโยบายดังกล่าวได้ถูกสานต่อโดยหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา และเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน

นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2561 เป็นต้นมาดูเหมือนว่าองค์กรพัฒนาเอกชนจะสามารถพัฒนาเครือข่ายการให้ความช่วยเหลือต่อแรงงานข้ามชาติ และเข้าไปให้คำแนะนำปรึกษาเชิงนโยบายให้กับรัฐบาลได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะหลังจากที่ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในฐานะนายกรัฐมนตรีได้เดินทางไปเยี่ยมแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2561⁴² ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ หลังจากไทยมีปัญหาเรื่องการค้ำมนุษย์จากกิจการประมง ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวถือเป็นความเคลื่อนไหวสำคัญระหว่างรัฐบาลองค์กรเอกชน ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติซึ่งยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยอยู่จนทุกวันนี้ ซึ่ง กิริยา กุลกรการ (2562) ได้กล่าวถึง “การจัดการแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศกับการพัฒนาเศรษฐกิจ: บทเรียนสำหรับประเทศไทย” ว่า “...ตั้งแต่เริ่มมีนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติ ปี 2535 นั้น ตลอด 26 ปีที่ผ่านมา ทางประเทศไทยสามารถดึงแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายให้ขึ้นมาถูกกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นทิศทางการพัฒนา...ที่จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการ 4 มิติได้แก่ ความมั่นคง การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สิทธิและการคุ้มครองแรงงาน และการประสานสังคมภายใต้พหุวัฒนธรรม” (สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/831192>)

อย่างไรก็ตามวาทกรรมเรื่อง “ความมั่นคงของรัฐ และอุดมการณ์ชาตินิยม” ยังคงเป็นปัญหาต่อการเกิดขึ้นของสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย ที่กดทับลงไปบนทัศนคติของประชาชนในประเทศ ให้กระทำการต่าง ๆ อย่างไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติก็ยังไม่หมดไปเสียทีเดียวบทความ และงานศึกษาในช่วงกว่า 10 ปีที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นสถานการณ์เหล่านั้นในสังคมไทย ตลอดจนทัศนคติของคนไทยกลุ่มต่าง ๆ ที่มีต่อแรงงานต่างด้าวด้วยซึ่งจะกล่าวต่อไป

4.4.2.2.1 ทัศนคติ และปฏิบัติการของประชาชนไทยที่ปรากฏในเอกสาร

ในช่วงต้นทศวรรษที่ 2550 มีงานเขียนเชิงสารคดี และงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานมอญในจังหวัดสมุทรสาครหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่าปัญหาเรื่องอุดมการณ์ชาตินิยมที่เจือปนด้วยความหวาดระแวง ได้นำไปสู่การสร้างวาทกรรมเรื่องความมั่นคงของรัฐ และปฏิบัติการทางสังคมของเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในทางลบอยู่เสมอ ทั้งที่แรงงานเป็นต้องการของประเทศ เช่น บทความเรื่อง “มอญ : อคติทางชาติพันธุ์ที่ต้องเผชิญ” ของสุกัญญา เบาเน็ด (2550) บทความเรื่อง “จากพม่าสู่มหาชัย ชีวิตแรงงานอพยพบนแผ่นดินพลัดถิ่น” ของธันวา สิริเมธี (2550) บทความเรื่อง “แรงงานต่างด้าว ทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้ค่า ไม่น่าไว้วางใจ แต่ต้องกอบโกย” ขององค์ บรรจุน (2554) และงานวิจัยเรื่อง “สถานะและปัญหาทางสังคมเศรษฐกิจของผู้อพยพข้ามชาติในประเทศไทย: มองผ่านทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้อพยพชาวพม่า” ของบุญรัตน์ รัฐบริรักษ์ (2554)⁴³ ได้ชี้ให้เห็นว่าแม้สังคมไทยมีความจำเป็นที่จะต้องมีการต่างด้าว

⁴² https://www.matichon.co.th/politics/news_863603. บิ๊กตู่ เยือนสมุทรสาคร ขอความร่วมมือ “เอ็นจีโอ” ช่วยแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ดูประโยชน์ชาติเป็นหลัก.5 มีนาคม 2561.

⁴³ https://www.academia.edu/34407072/_%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%8D_%E0%B8%9E%E0%B8%A1_%E0%B8%B2_%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B1%E0%B8%A2_%E0%B8%95%E0%B8%B1%E0%B8%A7%E0%B8%95%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2_%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%9B_%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%B7_%E0%B8%99_

แต่ก็ยังมีคนไทยและเจ้าหน้าที่รัฐจำนวนไม่น้อยที่มีทัศนคติเชิงลบต่อแรงงาน บางกรณีเจ้าหน้าที่และประชาชนเหล่านี้ยังช่วยซ้ำเติมให้ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนรุนแรงขึ้นโดยมองเห็นว่าเป็นเรื่องปกติหรือสมควรแล้วที่แรงงานเหล่านี้จะต้องได้รับ เช่น การไม่ได้รับสิทธิ ค่าตอบแทน หรือความเป็นธรรมเท่ากับแรงงานไทย

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคง : ศึกษากรณีแรงงานพม่าในไทย” ของศิริพิมพ์ ศรีบลลังก์ (2555) ได้เผยให้เห็นปฏิบัติการเหล่านั้นในสังคมไทยว่ามันเกิดขึ้นจาก “...อุดมการณ์ชาตินิยมและความหวาดระแวงของรัฐไทยที่มีต่อแรงงานพม่า เป็นตัวการสำคัญที่นำไปสู่กระบวนการทำให้แรงงานพม่าเป็นปัญหาความมั่นคง ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการอ้างถึงผลกระทบจากแรงงานพม่า ต่อความมั่นคงของรัฐในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กระทั่งนำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการอันเกิดจากการยอมรับและคล้อยตามของผู้ฟังหรือผู้รับสาร และการกำหนดนโยบายเพื่อนำมาใช้ในการจัดการปัญหาแรงงานพม่า ในฐานะปัญหาความมั่นคงของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานข้ามชาติ นโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานข้ามชาติ และนโยบายการควบคุมความประพฤติของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกระบวนการดังกล่าว ได้แก่ เงื่อนไขภายใน ซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพของการใช้ภาษาผ่านชุดวาทกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานพม่าเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทยในหลายด้าน และเงื่อนไขภายนอก ซึ่งหมายถึงสถานภาพของผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบายและสื่อมวลชนไทย ซึ่งเป็นตัวแสดงที่มีบทบาทในกระบวนการทำให้แรงงานพม่าเป็นปัญหาความมั่นคงของรัฐ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า แรงงานพม่ามิได้มีแนวโน้มเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทย เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การชี้วัดทั้งสี่ประการของ Myron Weiner อันได้แก่ตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) ด้านอัตราการจ้างงาน 2) ด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ 3) ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 4) ด้านปริมาณของแรงงานภายในประเทศ...” (<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/37395>)

งานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยเรื่อง Thailand's Hidden Workforce: Burmese Migrant Women Factory Workers ของ Kyoko Kusakabe, Ruth Pearson (2012) ที่เสนอว่า ปฏิกริยาของคนไทยที่มีต่อแรงงานพม่ามีการจัดลำดับชั้นให้คนไทยเหนือกว่า แม้จะยอมรับว่าพวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพ ขยันอดทน และยอมรับค่าแรงที่ต่ำกว่า แต่ถ้าจะเพิ่มค่าจ้างให้กับแรงงานเหล่านั้นก็ไม่สมควรที่จะให้เท่ากับแรงงานไทย รวมถึงการจำกัดสิทธิต่าง ๆ เช่น การตั้งสภาพแรงงาน หรือการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วย สถานการณ์เหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาประวัติศาสตร์และความพยายามผลิตซ้ำในเรื่องความมีอัตลักษณ์ความเป็นไทยที่โดดเด่นและไม่เป็นเมืองขึ้นจนล้นเกิน ผนวกกับการเสริมแรงจากสื่อบันเทิงต่าง ๆ ที่เน้นย้ำว่าพม่าคือศัตรูของราชอาณาจักรไทย มีผลทำให้เกิดอคติ และการเสนอข่าวที่เน้นย้ำให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติคือผู้ก่ออาชญากรรม มากกว่าจะชี้ให้เห็นมูลเหตุการละเมิดสิทธิของแรงงาน ปัญหาเหล่านี้นำมาสู่ความหวาดระแวง และการเพิ่มมาตรการควบคุมอย่างเข้มงวดของรัฐ ทำให้เกิดปัญหาสะสมจนนำไปสู่กระบวนการการค้ามนุษย์

สิ่งเหล่านี้สะท้อนปัญหาในการพัฒนาให้สังคมไทยเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ยอมรับเรื่องความแตกต่างหลากหลาย ซึ่ง ศิริจิต สุนันตะ (2556) ที่เห็นว่าปัญหาเรื่องพหุวัฒนธรรมในสังคมไทยยังคงมี

อุปสรรคจากนโยบายของรัฐที่เน้นความเป็นเอกภาพทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมอย่างสูงจนล้นเกินมาตั้งแต่เริ่มมีสถานะเป็นรัฐสมัยใหม่ ดังนั้นรัฐไทยจึงไม่เคยมีนโยบายเรื่องพหุวัฒนธรรม และการส่งเสริมความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม แต่เน้นการหล่อหลอมความเป็นไทยให้กับพลเมืองผ่านนโยบายด้านภาษา และการศึกษามาโดยตลอด จนกระทั่งปี 2540 เป็นต้นมาเมื่อวงวิชาการได้หยิบยกประเด็นเรื่องความแตกต่างหลากหลายทางภาษา เชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรมขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์กันมาก แนวคิดของรัฐไทยซึ่งมีสภาพความมั่นคงแห่งชาติเป็นผู้วางกรอบนโยบายก็เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากเดิมที่เคยเห็นว่าความแตกต่างหลากหลายเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ มายอมรับเรื่องความแตกต่างหลากหลายของเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและความเห็นจาก “นโยบายความมั่นคงแห่งชาติฉบับ พ.ศ.2550-2554” ซึ่งสอดคล้องกับพันธกรณีที่รัฐไทยได้ให้ไว้กับสหประชาชาติ แต่อย่างไรก็ตามการตีความพหุวัฒนธรรมนิยมในประเทศไทยก็มีความแตกต่างจากความหมายสากล เนื่องจากการแปลหลักการและวาทกรรมสากล (vernacularization/translation) ที่ผสมเข้ากับมโนทัศน์ท้องถิ่น ซึ่งอาจเกิดผลในเชิงบวกสำหรับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้จริง หรือไม่ก็เกิดการบิดเบือนเรื่องหลักการความเสมอภาค ความยุติธรรม และสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความชอบธรรมให้กับสถาบันทางอำนาจที่มีอยู่เดิมก็ได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าแม้รัฐบาลไทยจะให้การยอมรับว่าแรงงานข้ามชาติมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทย ทั้งยังให้สัตยาบันเรื่องการยอมรับในความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ วัฒนธรรม เอาไว้ต่อประชาคมโลก แต่ในทางปฏิบัติปัญหาเหล่านี้ก็ยังคงกดทับแรงงานต่างด้าวอยู่ ดังที่ อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง (2557: 23) อธิบายว่าแม้แรงงานจากประเทศพม่าจะเข้ามาขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ทั้งยังเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่ดูเหมือนว่าพวกเขาจะต้องดำรงอยู่อย่างไร้ตัวตน หรือสถานะทางกฎหมาย แม้บางรายจะทำงานอยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานแล้วก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ ไพรินทร์ มากเจริญ (2561) เห็นว่ารัฐไทยให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติเป็นหลักมากกว่าที่จะมองและพัฒนาแรงงานข้ามชาติตามกรอบความมั่นคงของมนุษย์ ถึงแม้ว่าจะมีความพยายามในการพัฒนาด้านสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ แล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นนโยบายที่ไม่คงเส้นคงวาและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และผู้นำรัฐบาล (ไพรินทร์ มากเจริญ, 2561: 72)⁴⁴

4.4.2.2.1.1 ปฏิบัติการของสื่อมวลชนกระแสหลัก และการเคลื่อนไหวของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนไทยต่อกรณีแรงงานต่างด้าว ในช่วงปีพ.ศ. 2560-2562

เราปฏิเสธไม่ได้ว่า “สื่อมวลชนกระแสหลัก” เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตซ้ำอุดมการณ์ชาตินิยมที่เจือด้วยความหวาดระแวงของรัฐ ภายใต้วาทกรรมเรื่องความมั่นคงทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของชาติ การเคลื่อนไหวขององค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยต่อกรณีการกวาดล้างแรงงานต่างด้าว ในช่วงปี 2560-2562 ซึ่งเป็นช่วงที่กระทรวงแรงงานกำลังหาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องกำหนดประเภทงานที่ให้คนต่างด้าวทำซึ่งติดขัดในเรื่องการขอความเห็นจากผู้ประกอบการ และกระบวนการตีความคำว่า

⁴⁴ ไพรินทร์ มากเจริญ. (2561). สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ แรงงานพม่า ปัญหาการอยู่ร่วมกันในชุมชนในจังหวัดนครปฐม. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา*, 6(1), 63-94

“กรรมกร” ว่าแรงงานจะสามารถขายของหน้าร้านได้หรือไม่ การอนุญาตดังกล่าวจะนำไปสู่การแย่งอาชีพคนไทยค้าขายหรือไม่ ต่อกรณีดังกล่าวนายสมพงษ์ สระแก้ว ผู้อำนวยการมูลนิธิ LPN เห็นว่าควรปลดล็อคเนื่องจาก “...สินค้าต่างกัน คนไทยก็ซื้อสินค้าที่คนไทยใช้ ส่วนพม่าก็ขายเฉพาะสินค้าที่พม่าบริโภค ดังนั้นจึงไม่ใช่การแข่งขัน โดยเฉพาะสมุทรสาครควรมีฐานะเป็นเมืองเศรษฐกิจวัฒนธรรมพิเศษ เป็นเมืองศูนย์กลางที่ควรนำแรงงานพม่าเข้าระบบ ซึ่งปกติคนไทยก็มีฐานะเป็นผู้ค้ารายใหญ่ ทำหน้าที่รับสินค้านำเข้าจากชายแดนพม่าเข้ามากระจายให้พม่ารายย่อยในมหาชัยอยู่แล้ว...” (สมพงษ์ สระแก้ว.28.01.2561)

อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาแห่งการรอยอคอยความชัดเจนอยู่นั้น กลับปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจได้พยายามออกติดตามตรวจค้น สืบจับ และกวาดล้างแรงงานต่างด้าว รวมถึงนายจ้างที่เผลอละเมิดกฎหมายอันไม่ชัดเจนอยู่ในช่วงเวลานั้นอย่างหนักทั่วประเทศ ประกอบกับการเผยแพร่ข่าวของสื่อมวลชนกระแสหลักในสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ หนังสือ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ล้วนแต่นำเสนอข่าวการปราบปรามแรงงานต่างด้าวบวกกับทัศนคติเชิงลบต่อแรงงานที่สะท้อนจาก การพาดหัวข่าว และการแสดงความเห็นจากผู้เขียนข่าวจากคนไทยผู้ให้สัมภาษณ์ และข้อความแสดงความเห็นในเพจของสำนักข่าว เช่น “เปิดโปงแรงงานประเทศเพื่อนบ้านสุบกิจการย่านมหาชัย” ซึ่งเนื้อข่าวแจ้งว่า “ก่อนหน้านี้นี้เพียง 4 วัน เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานลงพื้นที่จับกุมแรงงานประเทศเพื่อนบ้านที่ลักลอบเปิดกิจการร้านค้าในเมืองสมุทรสาคร และปราบปรามมาอย่างต่อเนื่อง แต่แรงงานประเทศเพื่อนบ้านก็กลับมากระทำผิดซ้ำอีก ตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวของไทยระบุชัดว่า มีอาชีพทั้งหมด 39 อาชีพ ห้ามไม่ให้แรงงานประเทศเพื่อนบ้านทำ ซึ่งอาชีพที่แรงงานเพื่อนบ้านผ่อนผันทำได้ คือ กรรมกรและงานบ้านเท่านั้นแต่ไม่อนุญาตให้เป็นเจ้าของกิจการร้านค้า” (ประเด็นเด็ด 7 สี. สืบค้นจาก <http://www.mediastudio.co.th/2018/01/25/245922/>) หรือ “ยึดทำเลมหาชัย พม่าแย่งอาชีพคนไทย เปิดตัดผม-ชิวินจยย.ตลาดไทไหวทันฝน พ่อค้าแม่ค้าสมุทรสาคร รวนภาครัฐ เร่งปราบด่วน แรงงานเมียนมา สุบกิจการ แย่งอาชีพคนไทยทั่วมหาชัย โผล่เปิดแผงค้าขายโจ่งครึม แคมเข็มหนัก ทำอาชีพต้องห้ามทั้งตัดผม-ชิวิน จยย. ไม่เกรงกลัวกฎหมาย หนักข้อ ลอบทำไปรษณีย์ ส่งพัสดุในหมู่เพื่อนร่วมชาติ แฉคนมีสีเดินเก็บส่วย แลกจ้างข่าวหลบเลี่ยงจับกุม ด้านตลาดไทปทุมธานี แรงงานต่างด้าว นกรู้ พานายจ้างคนไทย นั่งขายของแทน เลี่ยงถูกจับ ผัง นักวิชาการระบุ แรงงานต่างด้าว ประกอบกิจการ โผล่ 22 จังหวัด ติดชายฝั่งทะเล ย้ำ สุ่มเสี่ยงทำประเทศล่มจม เหตุชักชวนซื้อสินค้าชาติเดียวกัน ไม่ใช่ของไทย เลี่ยงภาษี ชี้เกิดช่องทางโกงเงิน จากอยู่ไทยมานานจนซ้ำของ แนะปราบให้สิ้นซาก หวั่นเศรษฐกิจถล่ม...” (สรุปข่าวหน้า 1 หนังสือพิมพ์เดลินิวส์.17 ม.ค.2561 สืบค้นจาก <https://www.hooninside.com/news-feed/25282/view/>)

ปฏิบัติการดังกล่าวของเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงสื่อมวลชนได้ทำให้แรงงานข้ามชาติเกิดความกลัว ซึ่งพวกเขาได้สะท้อนออกมาว่า “การกวาดล้าง พม่าบอกไม่อยากจะอยู่ ไม่มีความสุข ช่วงปี 2017-18 มาเนี่ยบรรยากาศแย่ พาสปอร์ตก็จะหมดเดือนพฤษภาคม กฎหมายก็ยังไม่ออกมา...” (ไปร์.28.04.2561) ในช่วงเวลาแห่งความโกลาหลของแรงงานข้ามชาติ ทำให้ทางเครือข่ายองค์กรเอกชนในประเทศไทยโดย “เครือข่ายประชากรข้ามชาติ” หรือ Migrant Working Group ได้รวมตัวกันออกแถลงการณ์เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลยุติการนำเสนองานการปราบปรามแรงงานข้ามชาติ อันนำไปสู่กระแสการสร้างควมหวาดกลัวต่อคนต่างชาติ” จากกรณีการให้ข่าวของเจ้าหน้าที่รัฐ ต่อสื่อมวลชนซึ่งนำไปสู่การพาดหัวข่าว เช่น ต่างด้าวแย่งงานคนไทย พม่าสุบกิจการค้าของคนไทย ซึ่งกรณีนี้ทางเครือข่ายประชากรข้ามชาติเห็นว่า เป็นการจุด

กระแส และสร้างบรรยากาศของความไม่เข้าใจ และความขัดแย้งเกลียดชังทางเชื้อชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จึงขอให้ทางรัฐบาลยุติ และตรวจสอบการให้ข่าวในลักษณะดังกล่าวด้วย ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวมีการแสดงความเห็นในเชิงลบต่อแรงงานพม่าในโลกออนไลน์เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะขอกล่าวต่อไปข้างหน้า

อย่างไรก็ตามผลของวาทกรรม และปฏิบัติการทางสังคมที่สะท้อนออกมาจากบทความ การศึกษาวิจัย และข่าวเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อทัศนคติของประชาชนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในลักษณะใด จะขอกล่าวต่อไปนี้

4.4.2.2 ทัศนคติและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองไทยต่อการอยู่ร่วมกับแรงงานข้ามชาติในสังคมพหุวัฒนธรรมไทย พื้นที่วิจัย

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์คนไทยในฐานะเจ้าของประเทศในกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) คนไทยเชื้อสายอินเดีย (2) คนไทยมุสลิม (3) คนไทยในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร (4) นักศึกษา (5) คนไทยทั่วไปในเขตเมือง เราพบว่าพวกเขาที่มีทัศนคติทั้งในเชิงลบ และเชิงบวกต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งบางประเด็นก็สัมพันธ์กับเรื่องของอาชีพ และโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมถึงแนวคิดชาตินิยม ชุมชนทางวัฒนธรรม และชาติพันธุ์ซึ่งเป็นภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ด้วย เช่น แม่ค้าขายของชำชาวไทยจากภาคอีสาน ในชุมชนพม่าที่มหาชัยซึ่งปัจจุบันกำลังถูกคู่แข่งชาวพม่าเข้ามาเปิดกิจการแย่งส่วนแบ่งการตลาดมากขึ้น ดังนั้นเขาจึงต้องการกฎหมายควบคุมแรงงานข้ามชาติที่เข้มงวดมากขึ้นโดยให้พวกเขาทำงานให้ถูกประเภท และเป็นแค่เฉพาะแรงงานในโรงงานเท่านั้น ทัศนคติดังกล่าวจะมีความใกล้เคียงกันกับกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประเภทเดียวกันกับแรงงานข้ามชาติ เช่น ยาม คนสวน หรือแม่บ้าน ที่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวไม่มีความจำเป็นสำหรับประเทศไทย และพวกเขาไม่ควรได้รับสิทธิประโยชน์เรื่องค่าจ้างที่เท่าเทียมกับคนไทย ซึ่งเป็นทัศนคติดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติทั้งหลายคือคู่แข่ง และเข้ามาแย่งโอกาสทางเศรษฐกิจของพวกเขา เหล่านี้คือทัศนคติในเชิงลบต่อแรงงานข้ามชาติในฐานะคู่แข่งทางเศรษฐกิจ

ยังมีทัศนคติในเชิงลบต่อแรงงานข้ามชาติที่มาจากภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ และชาติพันธุ์ด้วย เราพบว่ากลุ่มชาวไทยมุสลิมที่ชุมชนบ้านแขก แม้ส่วนใหญ่จะยอมรับถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวในมิติทางเศรษฐกิจของตัวเองและประเทศชาติ แต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในชุมชนกลับทำให้พวกเขารู้สึก อึดอัด และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชุมชนของเขาได้เนื่องจากความต่างทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่พวกเขา รู้สึกไม่ชอบเป็นพิเศษเพราะวาทกรรมจากประวัติศาสตร์ชาติที่พวกเขาเชื่อมโยงชุมชนของตนเข้าไปในฐานะลูกหลานกองอาสาสมัครของกษัตริย์ไทยที่เคยต่อสู้กับพม่ามาแต่ครั้งปลายกรุงศรีอยุธยาสืบต่อมาถึงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ผนวกกับข่าวการกวาดล้างชาวมุสลิมในประเทศพม่าก็ยิ่งทำให้พวกเขาเกิดทัศนคติในเชิงลบต่อแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะพม่าเป็นพิเศษ

ในมุมค่อนข้างเป็นบวกเราพบว่าพ่อค้าไทยเชื้อสายอินเดียส่วนใหญ่ในตลาดพาหุรัดซึ่งเข้ามายังประเทศไทยในสมัยรัชกาลที่ 5 หรือช่วงร้อยปีกว่า ๆ กลับไม่รู้สึกว่า การเข้ามาของต่างด้าวในชุมชนของตน

เป็นความอึดอัด หรือแปลกแยกอะไร นั่นอาจเป็นเพราะทำเลที่ตั้งของชุมชนซึ่งเป็นพหุสังคมอยู่ใจกลางเมือง ผนวกกับค่านิยมทางวัฒนธรรมภายใต้ความเป็นเสรีนิยมแบบอินเดีย ความแปลกแยกระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวซึ่งส่วนใหญ่ก็มีเชื้อสายอินเดียจึงเกิดขึ้นไม่มาก แต่พวกเขาก็ยังคงมีความหวาดระแวงและมองเห็นกฎหมายว่าควรจะเป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมแรงงานต่างด้าวทั้งปริมาณ และพื้นที่หากทำได้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างชาวไทยที่มีฐานะเป็นเจ้าของกิจการ เป็นแรงงานระดับฝีมือ และนักศึกษา ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเศรษฐกิจไทย เพราะคนไทยไม่นิยมทำงานลำบาก ถึงแม้พวกเขาจะยังกลัวเรื่องความปลอดภัย และโรคระบาดที่จะแพร่เข้ามาพร้อมกับแรงงานต่างด้าวก็ตาม ทักษะต่าง ๆ ดังกล่าวจะแสดงให้เห็นดังต่อไปนี้

(1) คนไทยเชื้อสายอินเดีย ส่วนใหญ่เราลงพื้นที่สัมภาษณ์ในตลาดพาหุรัดซึ่งเป็นชุมชนอินเดียเก่าแก่ในกรุงเทพฯ ประเด็นที่เราพบในพื้นที่นี้มี 3 ประเด็นซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติค่อนข้างเป็นบวกกับแรงงานข้ามชาติอย่างมาก คือ (ก) เรื่องความเข้มแข็งและความคึกคักทางวัฒนธรรมแบบอินเดีย (ข) พื้นที่ตั้งชุมชนกลางพระนคร และระยะเวลาของการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในฐานะพลเมืองไทย เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้คนที่นั่นมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อความเป็นนานาชาติ ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย แต่อย่างไรก็ตามอุดมการณ์ชาตินิยมภายใต้วาทกรรมเรื่องความมั่นคงในสังคมไทยยังส่งผลมาสู่ข้อ (ค) ประเด็นความหวาดระแวง และการควบคุมทางกฎหมาย ซึ่งจะกล่าวต่อไปดังนี้

(ก) ประเด็นความคึกคักทางวัฒนธรรม เราพบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศอินเดีย เนปาล และพม่าเป็นกลุ่มแรงงานหลักในปัจจุบันของตลาดพาหุรัด จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าเชื้อสายอินเดีย หรือเนปาลเป็นกลุ่มแรงงานที่ชาวไทยเชื้อสายอินเดียในพาหุรัดพบเห็น และจ้างงานเอาไว้มากที่สุด เพราะพวกเขามีจำนวนมาก⁴⁵ นอกจากนั้นพวกเขายังสามารถสื่อสารด้วยภาษาฮินดีหรือไทยได้ ซึ่งอโศก ชิงท์ กล่าวว่าถ้าจะรับแรงงานอันดับแรกจะเลือก “1. คนไทย 2. พม่าที่รู้ภาษาฮินดี 3. อินเดีย”(17.05.2561) เพราะสะดวกเรื่องการสื่อสาร กฎหมาย และอัตราเงินเดือน จากตัวอย่างดังกล่าว นอกจากกฎหมาย และอัตราเงินเดือนแล้ว ความเป็นไทย การรู้ภาษาฮินดี และอินเดียคือสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคึกคักทางวัฒนธรรมซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีอยู่ สอดคล้องกับประเด็นเรื่องการมีวัฒนธรรม และศาสนาที่เหมือนกัน ของแรงงานข้ามชาติกับนายจ้างเมื่อเราถามว่าเคยเข้าร่วมงานประเพณีของกลุ่มแรงงานข้ามชาติหรือไม่ และทำไมจึงไป วิชัย ศรีมาสอนกล่าวว่า “เคยไปในกลุ่ม พม่าเชื้อสายอินเดีย-เนปาล เพราะอยู่ละแวกเดียวกัน มีศาสนาวัฒนธรรม และภาษาเดียวกัน”(วิชัย ศรีมาสอน. 3.05.2561) สิ่งเหล่านี้คือปัจจัยหนึ่งซึ่งทำให้คนไทยเชื้อสายอินเดียในพาหุรัดบางส่วนไม่มีทัศนคติในเชิงลบต่อวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติเหล่านั้น ทักษะดังกล่าวยังสะท้อนออกมาถึงอิสรภาพในการให้อักษรของแรงงานต่างด้าวปรากฏอยู่บนสินค้า และบริการในที่สาธารณะได้โดยไม่มีความเสี่ยง “...ภาษาต่างด้าวไม่มีปัญหา...”(ประเสริฐ ศักดิ์จิระพงศ์. 17.05.2561) “...เขาจะได้อ่านที่คืออะไร...” (กรุขารัน ชิงท์.3.5.2561) “...พวกเขาจะได้ซื้อได้สะดวก...” การอนุญาตให้อักษรของแรงงานข้ามชาติปรากฏอยู่บนสินค้า และบริการนอกจากจะเป็นประโยชน์สำหรับแรงงานต่างด้าวโดยตรงแล้ว ก็ดูเหมือนคนไทยเชื้อสายอินเดียจะได้ประโยชน์ไปด้วยใน

⁴⁵ สอดคล้องกับข้อมูลของกระทรวงแรงงานหลาย ๆ ฉบับที่กล่าวว่าแรงงานชาวพม่ามีจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย

ฐานะพ่อค้าดังที่โอศก ชิงห์ เจ้าของร้านของชำและเสื้อผ้าสำเร็จรูป อายุ 53 ปีกล่าวว่า “...ถ้าต่างด้าวมา เยอะก็ยิ่งดี มาจากเมืองนอกก็ยิ่งค้าขายดี...” (โอศก ชิงห์, 17.05.2561)

เมื่อถามว่าการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติมีผลในทางลบต่อวัฒนธรรมไทยหรือไม่ ผู้ตอบคำถาม ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่มีผลกระทบ หรือมีแต่ไม่มาก มันเป็นการปรับตัวผสมผสานดังตัวอย่าง เช่น “ไม่กระทบ เพราะต่างคนต่างใช้วัฒนธรรมของตัวเองอยู่แล้ว เขาเข้ามาก็ต้องปรับตัว” (วิชัย ศรีมาสอน. 3.05.2561) “มีส่วนนะ เพราะต่างคนต่างศาสนา ต่างประเพณี กระทบแต่ไม่ถึงกับเสื่อม มันเป็นการผสมผสาน” (กรุขารัน ชิงห์. 3.05.2561) “ไม่ลบกับวัฒนธรรมหรอก บางส่วนเขาเอาของเราไปด้วยสิ” (ประเสริฐ ศักดิ์จิระ พงศ์. 17.05.2561) “ไม่ลบหรือวัฒนธรรม ต่างคนต่างอยู่ไป” (โอศก ชิงห์, 17.05.2561)

(ข) พื้นที่ตั้งชุมชน และระยะเวลาของการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในฐานะพลเมืองไทย จากประวัติศาสตร์พื้นที่ของย่านพาหุรัด กล่าวกันว่าได้รับการพัฒนาให้เจริญขึ้นในฐานะย่านการค้าในสมัย รัชกาลที่ 5 จากพื้นที่บ้านญวนซึ่งถูกเพลิงไหม้ (<http://www.thapra.lib.su.ac.th/ratanagosin/building-pahurat.htm>) จึงทรงสร้างถนนตัดใหม่ชื่อว่า “พาหุรัด” ในช่วงสมัยต้นรัชกาลที่ 6 ได้มีชาวซิกข์ จากรัฐปัญจาบเข้ามาประกอบกิจการค้าในเขตบ้านหม้อ แล้วขยายตัวเข้ามาพักอาศัยประกอบกิจการอยู่ใน ย่านพาหุรัดจนทุกวันนี้ เป็นเวลากว่า 100 ปี นับจากที่ชาวซิกข์ได้ก่อตั้งวิหารขึ้นที่บ้านหม้อใน พ.ศ. 2455 และย้ายมาที่หัวถนนพาหุรัดใน พ.ศ. 2456 (สมาคมศรีคุรุสิงห์สภา: ศาสนาซิกข์. สืบค้นจาก <https://e-service.dra.go.th/organization.php?id=14>)

การเกิดขึ้นของชุมชนอินเดียที่พาหุรัดจึงอยู่ในช่วงที่สยามคลาคล่ำไปด้วยชุมชนนานาชาติ ที่เข้ามา จากการขยายตัวทางการค้าของกลุ่มประเทศอาณานิคมทำให้พาหุรัดมีความเป็นพหุวัฒนธรรมจากระบบ เศรษฐกิจ ที่ผนวกเข้ากับการรักษาอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) แบบอินเดียที่มีพื้นฐานทาง ปรัชญาศาสนาอยู่บนความเป็นพหุวัฒนธรรมมาแต่เดิมก็ยิ่งทำให้ชุมชนพาหุรัดเปิดกว้างสำหรับวัฒนธรรม ต่าง ๆ เป็นปกติ อีกทั้งอัตลักษณ์บุคคล (Personnel Identity) ได้แก่ ผิวพรรณวรรณะ หน้าตาก็แตกต่าง จากคนไทยส่วนใหญ่ในสังคมอย่างเห็นได้ชัด แม้หลัง 2475 พวกเขาจะโอนสัญชาติเป็นคนไทยตามกฎหมาย แล้วก็ตาม แต่สำนึกความเป็นอินเดีย และรู้สึกแปลกแยกแตกต่างจากคนกลุ่มอื่นในสังคมที่นิยมผลิตซ้ำ ความเป็นไทยที่มีเอกลักษณ์เดี่ยวตามมาตรฐานของรัฐที่คนเหล่านี้จึงมีส่วนในการกดทับ และเร่งรัดความ เป็นพลเมืองไทยด้วยค่านิยมซึ่งรัฐกำหนดขึ้น เช่น การแสดงความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ไทยในฐานะ ผู้เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภาร การร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐบาลในกิจการต่าง ๆ ในฐานะพลเมืองดีของ ชาติ ที่ต้องรักษาอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์แบบอินเดียเอาไว้ พร้อมไปกับการแสดงความเป็นไทยเพื่อโอกาสที่ จะได้อยู่ในสังคมอย่างปกติสุข ดังนั้นหากตัดเรื่องกฎหมายสัญชาติออกไปพวกเขาก็มีคุณลักษณะบาง ประการที่ไม่ต่างไปจากคนต่างด้าวในประเทศไทย ที่แม้จะพูดไทยได้แต่ก็ไม่ได้มีอัตลักษณ์ทางบุคคล สังคม หรือพื้นที่ในประวัติศาสตร์ของชาติที่สนิทแนบเนื่องไปกับความเป็นไทยตามมาตรฐานของรัฐ

ในขณะที่เดียวกันอุดมการณ์ชาตินิยมไทย อันนำมาสู่กระบวนการผลิตซ้ำวาทกรรมเรื่องความมั่นคง ของรัฐที่หล่อหลอมพวกเขาในฐานะพลเมืองอยู่ทุกเมื่อเชื่อวันผ่านปฏิบัติการในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งของรัฐ และสื่อมวลชน ย่อมส่งผลให้พวกเขามีทัศนคติหวาดระแวง และเกรงกลัวภัยจากคนต่างด้าวดังที่กล่าวไป แล้วในตอนต้น ซึ่งนำมาสู่ข้อ

(ค) ประเด็นความหวาดระแวง และการควบคุมทางกฎหมาย แม้คนไทยเชื้อสายอินเดียในชุมชนพาหุรัดจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อวัฒนธรรมที่หลากหลายเพียงใดก็ตาม แต่ภาพสะท้อนที่ชี้ให้เห็นถึงทัศนคติในเชิงลบจากความหวาดระแวงที่มีต่อแรงงานข้ามชาติผ่านสื่อ การมีเงื่อนไข ไปจนถึงการอาศัยกฎหมายอย่างเข้มงวดเข้าไปควบคุม จำกัดสิทธิ ทั้งปริมาณและพื้นที่ของแรงงานข้ามชาติก็ยังปรากฏในคำให้สัมภาษณ์ของพวกเขาต่อประเด็นที่ต้องอยู่ในชุมชนร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว เช่น “ได้ยินมาจากข่าวว่าต่างด้าวฆ่าเราต้องระวังตัว...รัฐบาลควรจะควบคุมบ้าง แต่นี่ก็เข้ามาเยอะ” (อโศก ชิงห์. 17.05.2561) “...ก็อยู่ได้ปกตินะ ถ้าทำตามกฎหมายก็ OK ถ้ากีดกันจริงคงไม่ได้หรอก ผมรุ่นที่ 4 แล้วทุกคนก็ทำตามกฎหมาย ไม่มีปัญหาอะไร...” (วิชัย ศรีมาสอน. 3.05.2561) หรือ “...ก็อยู่ได้ไม่เป็นไร ถ้าไม่มีปัญหา...” (กรุขารัน ชิงห์. 3.05.2561) และ “พวกเขาไม่ควรได้รับสิทธิอะไรเลยถ้ามาอย่างไม่ถูกกฎหมาย ถ้าเป็นไปได้อยู่รัฐควรควบคุมให้เข้มงวด ถ้าต่างชาติเข้ามาเยอะก็ไม่น่าไว้ใจ หากจัดโซนได้ก็จะดีมาก แต่พวกเขาก็กระจายไปอยู่ดี” (ประเสริฐ ศักดิ์จิระพงศ์.17.05.2561)

(2) คนไทยมุสลิม สัมภาษณ์ที่ชุมชนมุสลิมบ้านสมเด็จ (มัสยิดนูรุลมุบิล) เขตธนบุรี ซึ่งเป็นชุมชนเก่าแก่ที่มีความผูกพันกันทางศาสนา วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ภายในชุมชนสูง เราพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเป็นชาตินิยมสูง แม้เกือบทั้งหมดจะยอมรับว่าแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต่อเศรษฐกิจไทยในยุคปัจจุบัน แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ก็รู้สึกว่าการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติจำนวนมากในชุมชนทำให้เกิดความอึดอัด และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชุมชนได้ การสะท้อนทัศนคติดังกล่าวน่าจะมาจาก 3 ประเด็นได้แก่ (ก) ประเด็นพื้นที่ทางประวัติศาสตร์วัฒนธรรมของชุมชน (ข) ประเด็นประวัติศาสตร์ชาติ ที่เกี่ยวเนื่องมาสู่ (ค) ทัศนคติเชิงลบต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะกล่าวต่อไปนี้

(ก) ประเด็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมของชุมชน เนื่องจากชุมชนมุสลิมบ้านสมเด็จ (มัสยิดนูรุลมุบิล) เป็นชุมชนที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานมาตั้งแต่ต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับขุนนางในสกุลบุญนาคนเมื่อครั้งรัชกาลที่ 4 เจ้าพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) ได้นำบรรดาช่างฝีมือและช่างก่อสร้างชาวมุสลิมเชื้อสายมลายูจากปัตตานี และสตูลโดยมากขึ้นมาตั้งบ้านเรือนใกล้บริเวณจวนของท่านซึ่งปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ชาวชุมชนบางส่วนก็เข้ารับราชการมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 ต่อเนื่องกันมา พวกเขาจึงมีความภูมิใจในชุมชน ประกอบกับความเป็นชุมชนมุสลิมยึดมั่นในเรื่องความสามัคคีกันภายในหมู่ศาสนิกก็ยิ่งทำให้ชุมชนแห่งนี้มีความเข้มแข็งมากถึงแม้จะอยู่ในเมืองแต่ก็ยากที่คนนอกชุมชนจะเข้าไปทำกิจกรรมอะไร โดยไม่บอกกล่าว หรือขออนุญาตผ่านผู้นำชุมชนได้ ข้อพิสูจน์นี้เป็นประสบการณ์ตรงเมื่อคณะวิจัยจะเข้าไปสัมภาษณ์คนในชุมชนก็จะต้องโทรแจ้งผู้นำชุมชนก่อนทุกครั้ง ซึ่งก็จะได้รับความสะดวกอย่างดี

(ข) ประเด็นประวัติศาสตร์ชาติ ในบรรดาแรงงานข้ามชาติ ดูเหมือนแรงงานพม่าจะเป็นกลุ่มที่พวกเขา รู้สึกไม่ชอบเป็นพิเศษ น่าจะด้วยเหตุจากวาทกรรมทางประวัติศาสตร์ กับความขัดแย้งทางชาติพันธุ์และศาสนาที่พวกเขารับรู้ผ่านข่าวต่างประเทศ เช่น ญรงค์ ศิริโต ข้าราชการบำนาญ และประธานชุมชนฯ กล่าว ว่า “...พม่านี่พุดยาก แล้วก็ตามประวัติศาสตร์ก็เป็นคู่แค้นกันมา...” (ญรงค์ ศิริโต. 4.5.2561) หรือที่ ไกรฤกษ์ ศรีผ่องใส ครูสอนฟุตบอลชุมชนกล่าวว่า “...ไม่ชอบแรงงานพม่ามากที่สุด พวกเขาโหดร้ายดูโรยงูที่ถูกผลักดันออกมามันเลวร้ายมาก...เพราะเหตุผลทางประวัติศาสตร์อย่างพม่าเขมรพวกนี้ทรยศกับไทย...”

(ไกรฤกษ์ ศรีผ่องใส. 4.5.2561) แต่สำหรับแรงงานลาวดูจะเป็นกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกวางใจมากที่สุด เช่น ณรงค์ ศิริโตกล่าวว่า “...สำหรับที่บ้านญาติจ้างขาลาวมา ถึงไม่ได้เป็นมุสลิมก็ไม่มีปัญหา...” (ณรงค์ ศิริโต. 4.5.2561) หรือ ธีระพล สากลวารีย์ ที่กล่าวว่า “ลาว...ดูใจเย็นไม่น่ากลัว” (ธีระพล สากลวารีย์.4.5.2561)

(ค) ประเด็นทัศนคติ และความหวาดระแวงต่อแรงงานข้ามชาติ เราพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รู้สึกไม่สบายใจถ้ามีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอยู่ในชุมชนของเขา เช่น ธีระพล สากลวารีย์ กล่าวว่า “...ถ้ามีต่างด้าวมาอาศัยในชุมชนก็จะรู้สึกอึดอัดกังวลลำบากใจ...” นอกจากนั้นเขายังกล่าวอีกว่า “พม่า เขมร เป็นประเทศที่ก้าวร้าวสร้างปัญหาในบ้านเรารุนแรง ก็กลัวว่าจะทำร้าย” (ธีระพล สากลวารีย์.4.5.2561) ส่วน ชัชวาลย์ งามศิริเลิศ กล่าวว่า “...ถ้าพวกเขาเข้ามาเยอะเราจะกลายเป็นคนส่วนน้อยมันก็ไม่สบายใจ ต่างวัฒนธรรมต่างภาษาคำความคิดกันก็ยุ่ง” (ชัชวาลย์ งามศิริเลิศ.4.5.2561) ไกรฤกษ์ ศรีผ่องใส กล่าวว่า “...พวกเขาไม่นำมาอยู่ในชุมชนของเรา เพราะอาจทำให้ชุมชนของเราเสื่อมเสีย” (ไกรฤกษ์ ศรีผ่องใส. 4.5.2561) เมื่อถามถึงประเด็นอาชญากรรมมีความสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติไหม ส่วนใหญ่พวกเขาตอบว่า เกี่ยวข้องกันซึ่งส่วนใหญ่ได้รับรู้จากข่าว เช่น “แรงงานพม่าชายจ้าง ก็ได้ยินจากข่าว และปากต่อปากเขาพูดกัน” (ณรงค์ ศิริโต.4.5.2561) “ที่พม่าชายจ้างส่วนมากก็ต่างด้าว เพราะมันหนีได้ 50%” (ชุตติกาญจน์ ตาลย่อย. 5.5.2561) “ก่ออาชญากรรม จากสื่อส่วนมากจะบอกว่าเป็นต่างด้าว” (ไกรฤกษ์ ศรีผ่องใส. 4.5.2561) “ส่วนใหญ่ทำ” (ธีระพล สากลวารีย์.4.5.2561) และ “มีเป็นส่วนมาก ถ้าเป็นต่างด้าวแล้วดูเหมือนจะเลี้ยงไม่เชื่อง” (ชัชวาลย์ งามศิริเลิศ. 4.5.2561) แต่อย่างไรก็ตามมีเพียงรายเดียวที่บอกว่า “บางส่วนเท่านั้น” (สมชาย เตมีศิลป์. 4.5.2561)

(3) คนไทยในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สัมผัสกับแรงงานจากประเทศพม่ามากที่สุด มีทั้งคิดลบและคิดบวกต่อแรงงาน ประเด็นที่เราพบมีอยู่ 2 ประเด็นคือ (ก) การผสมแต่ไม่กลมกลืน และ (ข) ความรู้สึกไม่ปลอดภัย หวาดระแวงจากปัญหาการสื่อสาร

(ก) การผสมแต่ไม่กลมกลืน เป็นการอยู่ร่วมกันในบริเวณหรือพื้นที่เดียวกัน แต่ก็ได้มีปฏิสัมพันธ์อะไรกันมากนัก เป็นไปในลักษณะต่างคนต่างอยู่จะมีปฏิสัมพันธ์กันเท่าที่จำเป็น จากประเด็นคำถามที่ว่า ท่านต้องการเรียนรู้วิถีชีวิตของแรงงานหรือไม่ คำตอบจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะตอบว่าไม่ต้องการ เช่น นุช แม่ค้าร้านขายของชำกล่าวว่า “อยู่ใครอยู่มัน เขามาซื้อของเราก็กินแล้วละ” (นุช. 4.2.2561) หรือ “ต่างคนต่างอยู่ ทักทายกันปกติ” (อดุล เรื่องสุข. 30.1.2561) อย่างไรก็ตามยังมีคนไทยบางส่วนที่ตอบว่าไม่จำเป็นเพราะอาชีพทำให้ต้องเข้าใจชีวิตของแรงงานอยู่แล้ว เช่น กิตติ เรื่องวิไลพร พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า “เข้าใจพวกเขาดี เพราะอาชีพสาธารณสุขทำงานกับชีวิตอยู่แล้ว มากกว่าพวกนักปกครองที่มองแต่กฎหมายอย่างเดียว” (กิตติ เรื่องวิไลพร. 30.1.2561) บางกรณีการอยู่ร่วมกันระหว่างคนไทยในสมุทรสาครกับแรงงานพม่าก็ดูเหมือนว่าจะเป็นภาวะจำยอมให้ต้องอยู่ร่วมกันเพราะผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่รัฐเป็นผู้กำหนดลงมาให้ท้องถิ่น สภาพการณ์ดังกล่าวสำหรับคนท้องถิ่นบางกลุ่มก็ได้ประโยชน์จากการปรับตัวได้ เช่น “เขาไม่มีพิษมีภัยอะไร อดหนุนร้านเรา” (นุช. 4.2.2561) หรือ “ดี มีน้ำใจชอบแบ่งปัน” (อดุล เรื่องสุข. 30.1.2561) แต่ประชากรบางกลุ่มในสมุทรสาครกลับรู้สึกว่ากำลังถูกละเมิดจากการเข้ามาของแรงงานจำนวนมาก เช่น พีรภาคย์ ฤกษ์อุโชติ นักวิชาการสาธารณสุข กล่าวว่า “ปัญหาที่พบในทุกด้านเลยในมหาชัยนี้ เพราะจำนวนคนหมายถึงแรงงานพม่าเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีการควบคุม...บ้านเราแต่ก่อนไม่ใช่

แบบนี้ พอดูปัจจุบันก็เข้าใจนะแต่ก็คนมันมากเกินไป นั่นแหละคือปัญหา” (พีรภาคย์ ฤกษ์อุโชติ. 30.1.2561)

อย่างไรก็ตามแม้จะมีประเด็นเรื่องการผสมแต่ไม่กลมกลืน แต่เมื่อก้าวถึงความคุ้นชินกันในทางวัฒนธรรมแล้วกลุ่มตัวอย่างกลับสะท้อนถึงเรื่องความเป็นหมู่เป็นพวกเดียวกันจากมิติทางศาสนา เมื่อเราถามว่า การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติมีผลทางลบต่อวัฒนธรรมไทยหรือไม่ ผู้มีทัศนคติทั้งหมดตอบเหมือนกันว่า “ไม่ เพราะนับถือศาสนาพุทธเหมือนกัน” (นุช. 4.2.2561.อดุลย เรื่องสุข. 30.1.2561.) ส่วน กิตติ เรื่องวิไลพร ตอบว่า “ไม่ ส่วนใหญ่รักษาประเพณีอันดีงามไว้ให้คนไทยเห็นด้วยซ้ำ” (กิตติ เรื่องวิไลพร. 30.1.2561) อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นเรื่องความหวาดระแวงปรากฏอยู่ด้วย ซึ่งปัญหามาจากการไม่รู้ภาษา ของกันและกัน

(ข) ประเด็นเรื่องความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากอาชญากรรม และโรคติดต่อ รวมถึงความหวาดระแวง จากปัญหาการสื่อสาร เป็นสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างสะท้อนออกมาต่อคำถามว่าท่านกลัวแรงงานต่างชาติไหม กลุ่มตัวอย่างส่วนมากตอบว่า “ไม่กลัว” (อดุลย เรื่องสุข. 30.1.2561.กิตติ เรื่องวิไลพร. 30.1.2561) และ “เฉย ๆ” (นุช. 4.2.2561) ส่วน ณิชฎภัทร บุญเจริญ นักศึกษากล่าวว่า “...ไม่กลัว แต่อาจรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อพวกเขาใช้ภาษาเดิมพูดคุยกันในสถานการณ์หนึ่ง เพราะเราไม่สามารถรู้ได้เลยว่าเขาพูดอะไรกัน จะเป็นอันตรายกับเราไหม” (ณิชฎภัทร บุญเจริญ. 30.1.2561)

อย่างไรก็ตามเมื่อถามถึงประเด็นอาชญากรรมกับแรงงานข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตอบด้วยมุมมองจากข้อเท็จจริงมากกว่าจะเหมารวมว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักก่ออาชญากรรม เช่น “ก็มีนะ แต่เป็นส่วนน้อย ส่วนมากเป็นคนไทยทำทุกวัน ต่างชาติเห็นนาน ๆ ที” (อดุลย เรื่องสุข. 30.1.2561.) “มีบ้าง แต่ไม่ใช่ส่วนมาก” (นุช. 4.2.2561) หรือ “ก็มี แต่มีน้อย” (กิตติ เรื่องวิไลพร. 30.1.2561) สำหรับเรื่องโรคระบาดกับแรงงานข้ามชาติกลุ่มตัวอย่างตอบต่างกันไปตั้งแต่ “น่าจะมียู่ แต่ไม่มาก” (อดุลย เรื่องสุข. 30.1.2561) “ใช่ พวกมอญพม่าเป็นโรคโน้นโรคนี้เยอะ เช่น โรคหวัด” (นุช. 4.2.2561) และ “สมัยก่อนอาจจะใช่ ปัจจุบันมีการควบคุมอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสุขภาพหาโรคก่อนทำงานเกือบทุกปี” (กิตติ เรื่องวิไลพร. 30.1.2561)

(4) นักศึกษาคณะวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ชั้นปีที่ 3 – 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ค่อนข้างดีกับแรงงานข้ามชาติ เพราะเห็นว่ามีควมจำเป็นต่อเศรษฐกิจไทย เนื่องจากคนไทยไม่ทำงานเหล่านี้ นักศึกษาส่วนใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์ได้รับการศึกษาหรือเคยทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านซึ่งเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวมาก่อน เช่น ลงทะเบียนเรียนวิชาภาษาพม่าเป็นวิชาโท หรือเคยเข้าร่วมกิจกรรมบริจาคสิ่งของให้กับนักเรียนต่างด้าวตามแนวชายแดน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาและเรียนรู้วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติด้วยเหตุผลหลากหลาย เช่น เตรียมความพร้อมไว้ในอนาคต “...ไม่รู้ว่าวันข้างหน้าจะต้องสัมผัสพวกเขาอย่างไร...” (สิริกาญจน์ วงศ์ศรีกุล, 2018) หรือ “ไม่แน่ใจว่าจะได้แฟนต่างด้าวไหม” (ทศพร เพชรสถิตย์, 2018) ส่วนใหญ่ยอมรับได้กับการมีภาษาของแรงงานอยู่บนสินค้าได้ และควรได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับคนไทย แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบางคนก็ยังมีความรู้สึกหวาดกลัวแรงงานข้ามชาติในเรื่องอาชญากรรมอยู่โดยเฉพาะกลุ่มที่เข้ามาแบบไม่ถูกกฎหมาย เช่น ทศพร

เพชรสฤติย์ กล่าวว่า“อาจเป็นไปได้ เพราะแรงงานข้ามชาติบางกลุ่มก็ยังไม่ได้ลงทะเบียนตามกฎหมาย ก็อาจมีแนวโน้มก่ออาชญากรรมได้” (31.3.2561) “เชื่อ แต่ในบางกรณีก็อยู่ที่การสอบสวน” (ศุภิสรา ไม้จันทร์. 31.3.2561)

(5) คนไทยทั่วไปในเขตเมือง คณะนักวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ย่านสีลม ซอยสวนพลู สาธิตมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบวิชาชีพในระดับแรงงาน เช่น ยาม คนสวน แม่บ้าน คนขับแท็กซี่ ส่วนใหญ่มักตอบว่าแรงงานต่างด้าวไม่มีความจำเป็นสำหรับประเทศไทย ทั้งยังมองว่าเป็นคู่แข่งทางอาชีพด้วย เช่น “...เพราะคนไทยเยอะอยู่แล้ว...คนไทยควรได้สิทธิที่ดีกว่า คนไทยทำงานได้ดีกว่า” (ทิพย์มานพ, ช่างปูน, 2.5.2018) และแรงงานข้ามชาติไม่ควรได้รับเงินเดือนเท่ากับคนไทยเพราะ “...เราเป็นเจ้าของประเทศควรได้มากกว่า...” (นรินทร์เดช ลาจอมศรี, รปภ.1.5.2018) นอกจากนี้พวกเขายังเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับอาชญากรรม จากเหตุผลที่ได้ยินมาจากข่าว “อ่านจากข่าวที่ไรก็ต่างด้าวฆ่าทั้งนั้น” (ทิพย์มานพ, ช่างปูน, 2.5.2018) หรือ “ส่วนมากก็ 50% นะ” (นรินทร์เดช ลาจอมศรี,รปภ.1.5.2018)

ในขณะที่กลุ่มผู้มีฐานะเป็นเจ้าของกิจการ และแรงงานในระดับทักษะมักตอบว่าแรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเศรษฐกิจไทย แต่ทั้งหมดยอมรับว่าการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติในไทยเกิดขึ้นจากการไม่ต้องการทำงานหนัก และเลือกงานของคนไทยเอง เช่น วิศิษฐ์ โยธกา หัวหน้าแผนกจิวเวอรี่ กล่าวว่า “ไม่มีคนงาน เกียงงาน โดยเฉพาะด้านจิวเวอรี่ถึงแม้คนไทยจะมีมือเหนือกว่าแต่คนน้อยมาก” (วิศิษฐ์ โยธกา. 1.5.2561)

ประเด็นสำคัญที่พบก็คือ “ความกลัวแรงงานต่างด้าว” ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มยังมีอคติและกลัวแรงงานข้ามชาติอยู่ โดยเฉพาะความกลัวแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสะท้อนออกมาหลายเหตุผล เช่น กลัวแย่งอาชีพและโอกาสในการทำงาน กลัวอาชญากรรม กลัวโรคติดต่อ ซึ่งเป็นวาทกรรมที่เราได้ยินกันบ่อย ๆ เมื่อกล่าวถึงแรงงานต่างด้าวในสังคมไทยในส่วนที่เป็นปัญหาเชิงลบ

4.4.2.3.2 พหุวัฒนธรรมและการเมืองเรื่องพื้นที่ในโลกออนไลน์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

พัฒนาการโลกออนไลน์ในประเทศพม่าโดยสังเขป นับแต่ปี 2011 เป็นต้นมาถือเป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนผ่านครั้งสำคัญของพม่า สืบเนื่องจากเหตุการณ์เลือกตั้งทั่วไปที่จัดให้มีขึ้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2010 แม้ชาวพม่าและประชาคมโลกจะวิพากษ์วิจารณ์ถึงความโปร่งใส และการเข้าไปมีอำนาจของเครือข่ายทหารกลุ่มเดิม หากแต่ประธานาธิบดีเต็งเส่ง ผู้นำรัฐบาลในขณะนั้นก็ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับประเทศพม่าทั้งในทางการเมืองและเศรษฐกิจอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นการปฏิรูปประเทศครั้งใหญ่ของพม่า

ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ขยายตัวลงไปในระดับความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างรัฐกับสังคม จนนำไปสู่การก่อตัวขึ้นของระบอบใหม่เพื่อจัดการความขัดแย้งทางการเมืองที่ถูกซ่อนไว้ภายใต้ความสงบมาเป็นเวลานานนับตั้งแต่ได้รับเอกราช ส่วนในทางเศรษฐกิจพม่าได้ผันตัวมาสู่ตลาดเสรีที่ยินดีเปิดรับทุนจาก

ทั่วโลกอย่างเต็มตัว ทำให้สังคมที่เคยถูกปิดกั้นเชื่อมต่อเข้าสู่วัฒนธรรมภายนอกอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนรูปของสังคมในระยะยาว

พม่าพยายามสลัดอดีตอันมืดมนด้วยความพยายามที่จะพัฒนา “ระบบอินเทอร์เน็ต” ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แม้ในระยะแรกนโยบายการควบคุมข่าวสารของรัฐบาลจะเป็นต้นตอของปัญหา แต่ในที่สุดรัฐบาลก็ค่อย ๆ ปรับตัวให้เลือนไหลไปกับกระแสโลกและเชื่อมตนเองออกสู่โลกกว้างอย่างรวดเร็วจากปี 1996 รัฐบาลพม่าได้ออกกฎหมายควบคุมการครอบครองเครื่องคอมพิวเตอร์และโมเด็ม รวมถึงเครื่องแฟกซ์ที่ไม่ได้ขออนุญาตจากทางการให้ต้องรับโทษจำคุกเป็นเวลา 7-15 ปี มีเพียงธนาคาร และห้างสรรพสินค้าของเอกชนเพียง 25 แห่งเท่านั้นที่ได้รับอนุญาตให้ใช้อินเทอร์เน็ตได้แต่ก็ต้องจ่ายในราคาที่สูงผ่านบริษัทสัมปทานของเอกชนซึ่งเปิดบริการขายเบอร์อีเมลในราคาเบอร์ละ 60-100 ดอลลาร์สหรัฐ ส่วนอีเมลฟรีอย่าง hotmail และ gmail ไม่ได้ได้รับอนุญาตให้ใช้ ในขณะที่พลโทจินยนต์ ในฐานะประธานสภาพัฒนาคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีแห่งพม่าประกาศว่าพม่ากำลังก้าวเข้าสู่ยุคไอที โดยจัดตั้งอุทยานเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศ พร้อมตั้งความหวังว่าพม่าจะเป็นศูนย์กลางการผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ และแหล่งผลิตผู้ชำนาญไอทีแห่งเอเชีย⁴⁶ในอนาคต

อย่างไรก็ดีตั้งแต่ปีค.ศ. 2011-2012 เป็นต้นมา หลังพม่าเปิดประเทศสถานการณ์อินเทอร์เน็ตในพม่าก็ยังคงมีปัญหาการควบคุมและผูกขาดจากรัฐบาลอยู่เหมือนเดิม ทั้งยังถูกซ้ำเติมด้วยปัญหาไฟดับซึ่งทำให้การรับรู้ข่าวสารของประชาชนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในพม่าก็ถูกจำกัดตามไปด้วย บริษัทเมียนมาร์โพสต์แอนด์เทเลคอมมิวนิเคชั่น (MPT) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจผูกขาดที่รับสนองงานทางด้านการสื่อสารโทรคมนาคมของรัฐและเอกชนทั่วประเทศพม่า ได้อนุญาตให้บริษัท Red Link Communications โดยบรรดาลูกผู้นำทางทหารและนักการเมืองเป็นเจ้าของ เข้ารับสัมปทานวางโครงข่ายเคเบิลใยแก้วเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ซึ่งส่วนใหญ่ครอบคลุมอย่างกึ่งกับมณฑลเลย ส่วนผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตรายอื่น เช่น Yatanarpon Teleport และ Sky Net MPS ก็เป็นนักธุรกิจใหญ่ผู้มีสายสัมพันธ์กับประธานาธิบดีเต็งเส่ง ในขณะที่มีประชากรเพียงสี่ล้านคนทั่วประเทศเท่านั้นที่มีโทรศัพท์บ้านใช้ ซึ่งสามารถต่อพ่วงกับอินเทอร์เน็ตได้แต่ก็เป็นเรื่องยุ่งยากและราคาแพง ทั้งยังมีสปิซซ์อยู่ที่ประมาณ 0.13 เมกะบิตต่อวินาที ในขณะที่กรุงเทพฯสปิซซ์ในการดาวน์โหลดอยู่ที่ 0.98 เมกะบิตต่อวินาที⁴⁷ ดังนั้นประชากรในเมืองเมืองใหญ่อย่างย่างกุ้ง โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวจึงต้องเข้าใช้บริการร้านอินเทอร์เน็ตคาเฟ่ เพียงเพื่อติดต่อกับเพื่อนฝูงในโลกออนไลน์ของพวกเขาด้วยราคาที่ไมแพงและไม่ยุ่งยาก เมื่อเปรียบเทียบกับสมัยก่อนที่ผู้เข้าใช้บริการต้องลงทะเบียน และถูกถ่ายภาพไว้เป็นหลักฐาน แต่หลังจากพม่าเปิดประเทศเมื่อค.ศ. 2012 กฎนี้ก็ได้ออกยกเลิกไป อย่างไรก็ตามระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายซึ่งใช้ได้กับโทรศัพท์มือถือ หรือสมาร์ตโฟนเริ่มกลายเป็นทางเลือกใหม่ให้กับชาวพม่ารายได้ปานกลางจำนวนไม่น้อยให้เข้าถึงโลกออนไลน์ได้ จากก่อนปีค.ศ. 2010 ซิมการ์ดสำหรับโทรศัพท์หนึ่งใบมีค่าใช้จ่ายประมาณ 3,000 เหยียด ในขณะที่ยี่ปีค.ศ. 2013 ชาวพม่าสามารถซื้อซิม

⁴⁶ วันชัย ตัน) .2546.อินเทอร์เน็ตในพม่า.(นิตยสารสารคดี.ฉบับที่ 220 เดือนมิถุนายน 2546. สืบค้นจาก http://www.sarakadee.com/feature//06/2003burma_net.htm

⁴⁷ เจฟรี่ ฟูปล) .2013.อินเทอร์เน็ตลุ่มในพม่า เหตุจูงใจหรือว่าบังเอิญ.(ประชาไทย.23 กันยายน 2013.สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/48896/09/2013>

มรุ่งที่มี 3G ด้วยได้ในราคา 400 เหรียญ⁴⁸ หรือจากราคาเก้าหมื่นกว่าบาทลงมาที่ราคาหมื่นกว่าบาท ซึ่งถือว่ามียาราคาแพงแต่ก็มีชาวพม่าจำนวนมากไม่น้อยสามารถหาซื้อซิมเหล่านี้มาใช้งานได้ จนในปัจจุบันค.ศ. 2018 ซิมรองรับ 4G ในเครือข่ายสามบริษัทใหญ่ของพม่า คือ MPT Telenor และOoredoo ราคาอยู่ที่ 3,500 จ๊ิต หรือประมาณ 70 บาทเท่านั้น⁴⁹ และเฟสบุคยังคงเป็นเครือข่ายที่ผู้ใช้ในพม่ายอดนิยมอย่างน้อยก็ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2012 เป็นต้นมา

4.4.2.3.2.1 สถานการณ์โลกออนไลน์ของแรงงานพม่าในไทย

เนื่องจากเฟสบุคเป็นช่องทางสื่อสารที่ชาวพม่าทั้งที่อยู่ในประเทศไทยและประเทศพม่ายอดนิยมใช้กันมากที่สุด⁵⁰ คณะผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาตัวอย่างเพจจากเฟสบุค 3 เพจ ได้แก่ 1. LabourHittaimm 2. LA-Thailand⁵¹ และ3.กลุ่มเยาวชนเมืองมหาชัยประเทศไทย⁵² โดยพิจารณาเกณฑ์การเลือก 3 ข้อ ได้แก่ 1. วัตถุประสงค์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารด้านแรงงานพม่าในประเทศไทย 2. จำนวนผู้ติดตามที่มีจำนวนมากกว่าหนึ่งพันคนขึ้นไป และ 3. มีการเสนอข่าวสาร และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ ที่สำคัญเพจทั้ง 3 ต่างมีฐานะเป็นตัวแทนภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และเอกชนของพม่าที่ช่วยเป็นกระบอกเสียงให้แก่แรงงานชาวพม่าที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยและต่างประเทศที่มีแรงงานชาวพม่าอาศัยอยู่

4.4.2.3.2.1.1 กลุ่มผู้ใช้ และรูปแบบการสนทนาที่พบ

เราสามารถแบ่งกลุ่มผู้ใช้ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ 1. แรงงานชาวพม่าในประเทศไทย หรือในต่างประเทศที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ 2. แรงงานชาวพม่าในประเทศไทย หรือต่างประเทศที่สื่อสารด้วยภาษาพม่า 3. คนไทยในประเทศไทย หรือต่างประเทศที่สื่อสารเฉพาะภาษาไทย

สำหรับรูปแบบการสนทนาสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 แบบ ได้แก่ 1. แรงงานพม่าในประเทศไทยที่สื่อสารระหว่างกันด้วยภาษาไทย 2. แรงงานพม่าในประเทศไทยที่สื่อสารระหว่างกันด้วยภาษาพม่า 3. แรงงานชาวพม่าในประเทศไทย และต่างประเทศที่สื่อสารระหว่างกันด้วยภาษาไทย 4. แรงงานพม่าในประเทศไทยและต่างประเทศสื่อสารระหว่างกันด้วยภาษาพม่า 5. แรงงานพม่าในประเทศไทย หรือ

⁴⁸ เฉิน เซา พุย).2556.อินเทอร์เน็ตคลื่นลูกใหม่ที่ถาโถมเข้าใส่พม่า.(โพสต์ทูเดย์.13 กันยายน .2556สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/world/246673>

⁴⁹ My2baht. (2018).ประสบการณ์ซื้อซิม 4G ต่อเน็ตที่ประเทศพม่าซื้อซิมท้องถิ่นถูกกว่า. ไปไหนไปด้วยขอช่วยสองบาท.28 กันยายน 2018. สืบค้นจาก <https://2baht.com/myanmar-sim-card/>

⁵⁰ ชาวพม่าในประเทศไทยเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ตเฉลี่ย 2.4 ชั่วโมงต่อวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้า Social Media เป็นหลัก เป็น Facebook Social Media ที่ได้รับความนิยมสูงสุดในสังคมพม่าเวลานี้ ...“ล่าสุดจำนวนผู้ใช้ ในพม่าเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดจาก Facebook1 ล้านบัญชีในปี 2556 เป็น 14 ล้านบัญชีในปัจจุบัน (มากเป็นอันดับ 6 ในอาเซียน) นอกจากนี้ข้อมูลจาก Website Myanmar Entrepreneur ระบุว่า ชาวพม่าใช้งาน เฉลี่ยอยู่ที่ Facebookราว 3 ครั้งต่อชั่วโมง โดยผู้ใช้กระจุกตัวอยู่ในเมืองย่างกุ้งและมัณฑลเลย์เป็นหลัก และกว่า 60%เป็นกลุ่มวัยรุ่นชายอายุราว กองบรรณาธิการ)...ปี 35-18TCUJ. 23 11.2560. คนไทยรู้ยัง: Social Media ตัวไหน ฮิตสุดในพม่าสืบค้นจาก . [https://www.tcijthai.com/news//11/2017scoop/\(7535](https://www.tcijthai.com/news//11/2017scoop/(7535)

⁵¹ https://www.facebook.com/pg/MOEAUNGKH/reviews/?ref=page_internal

⁵² <https://www.facebook.com/groups/kaungtet4567/>

หัวข้อข่าวแต่ละประเภทต่างจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกและการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้เข้าใช้ มากน้อยต่างกันไปตามระดับความรุนแรงของเนื้อหาข่าว ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึง รูปแบบการใช้พื้นที่โลกออนไลน์ในชีวิตประจำวัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างแรงงานชาวพม่าใน ประเทศไทยกับผู้ที่เข้ามาใช้โลกออนไลน์ร่วมกันจากหลายแหล่งอีกด้วย ดังจะยกตัวอย่างให้เห็นหัวข้อข่าว พอสังเขปต่อไปนี้

1. ข่าวทั่ว ๆ ไป (General) ในประเทศไทย และต่างประเทศ แบ่งออกได้ 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) แจ้ง ขอ หรือแจ้งช่องทางความช่วยเหลือ 2) ประชาสัมพันธ์ และ 3) บันเทิง ดังจะแสดงรายละเอียดและตัวอย่าง ต่อไปนี้

1.1 แจ้งขอความช่วยเหลือ หรือช่องทางความช่วยเหลือ เช่น การแจ้งหาย หรือแจ้งช่องทาง ติดต่อกลับ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบัตรอนุญาตทำงาน และหนังสือเดินทาง ดังกรณีตัวอย่างหนังสือเดินทางและ บัตรอนุญาตทำงานของแรงงานสัญชาติพม่ารายหนึ่งซึ่งมีผู้เก็บได้แล้วนำส่งไว้ที่สถานทูตพม่า ทางเพจ Labour Hittai จึงได้ทำการแจ้งข่าวด้วยข้อความภาษาพม่า ดังนี้

Labour Hittai 8 ม.ค. เวลา 20:56

กรุณา #SHRE ให้ด้วย

เรื่องเก็บหนังสือเดินทางได้ ให้ติดต่อมายังทูตแรงงาน

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกลับ

0617797338

[ภาพถ่ายหนังสือเดินทาง และบัตรอนุญาตทำงาน]

กรณีนี้มีผู้กดไลค์และแสดงความรู้สึก 631 คน แชร์ 877 ครั้ง แสดงความเห็น 15 รายการ ซึ่งมีทั้ง เสนอแนะวิธีการ ให้ความช่วยเหลือ ถาม และตำหนิ โดยเฉพาะกรณีหลังมีการตอบโต้ระหว่างผู้ใช้กับแอด มินดังตัวอย่างต่อไปนี้

Khun Ohne Kyaw : หลังบัตรเวิร์คเพอร์มิมชื่อโรงงานก็ติดต่อไปที่เขาสี

Moe Khaing : แค่บัตรเอ็มโอยูเวิร์คเพอร์มิม ถ่ายบัตรเวิร์คเพอร์มิมหน้าหลังแล้วก็โพสต์ ได้ใหม่ละ รู้ที่อยู่แล้วก็หาได้ง่าย อย่างที่เห็นนี่ก็เขตบางพลี สมุทรปราการ

Labour Hittai : (ทางเรา) ก็ให้ช่องทางติดต่อไว้ที่เอเจนซีให้ส่ง (ข่าว) ไปยังน้องผู้หญิง ด้วยครับพี่สาว

โบว์ คินซันวิน : ถ้าไม่รู้ ไม่มีระเบียบแบบนี้ก็อาจจะทำให้ (เอกสาร) สูญหายได้นะ

Ah Tee : ผู้หญิงพะอานเธอเนี่ยะ

นอกจากนั้นยังมีการประชาสัมพันธ์สถานการณ์โรคโควิดจากรัฐบาลไทย รวมถึงมาตรการของรัฐบาลไทย และพม่าที่มีต่อแรงงานในประเทศไทย เช่น ประกาศจากทูตแรงงานพม่าถึงผู้ที่ต้องการจะกลับประเทศให้กรอกแบบฟอร์มกับทางสถานทูตเพื่อการบัญชีรายงาน และช่วยเหลือให้กลับประเทศ ซึ่งทางชุมชนโพสท์เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2563 ดังภาพข้างล่างนี้



ภาพที่ 4.3 ภาพประกาศ และแบบฟอร์มสำหรับแรงงานที่ต้องการกลับประเทศ

ปรากฏว่าโพสท์นี้มีผู้แชร์จำนวน 48 ครั้ง กดถูกใจ 248 ครั้ง มีผู้แสดงความเห็น 4 รายการทั้งหมด เป็นชาวพม่า มีรูปแบบการสนทนาดังนี้ เช่น พล พล : ชาวพม่าทั้งหลายจงทำแบบนี้นะ ส่วน Radha Gemer ถามว่าทางด่านท่าซี้เหล็กเปิดไหมคะ จะกลับจากทางนั้นได้ไหมคะ ส่วน อ่าววังหลั่น เจลบี ถามว่าอยู่ที่ไหนครับ ต้องการเอกสารอะไรอีกช่วยหน่อยครับ ส่วน ตูซาชาย เย่ากัจจา ถามว่า ติดต่อย่างไร แล้วก็ต้องการอะไรอีกไหมคะ แต่อย่างไรก็ตามเสียงถามไปนี้ไม่มีแอดมินมาตอบ

ข่าวอีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นที่สนใจในวงกว้างสำหรับลูกเพจคือข่าวประเภทที่ 5. ได้แก่ข่าวอาชญากรรม และการดำเนินคดี (Crime and Courts) ในประเทศไทย และต่างประเทศ เพราะเป็นข่าวที่เร้าอารมณ์ และส่งผลต่อจิตใจ โดยเฉพาะถ้าเป็นข่าวที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตการทำงานในประเทศไทยสำหรับแรงงานชาวพม่าแล้ว ข่าวเหล่านี้ก็ยิ่งเป็นที่สนใจมากขึ้น เช่น กรณีข่าวการจับกุมนายหน้าทำบัตรแรงงานและบัตรบุคคลบนพื้นที่สูงปลอมด้วยราคาสูง ซึ่งพฤติการณ์ของคนร้ายอาจนำมาได้ซึ่งมาตรการตรวจบัตรต่างด้าวที่เข้มงวดยิ่งขึ้นของภาครัฐ ไปจนถึงข่าวที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในประเทศไทยอย่างรุนแรงเป็นวงกว้าง เช่นการเปลี่ยนแปลงระเบียบหรือออกกฎหมายใหม่เพื่อใช้บังคับเพิ่มแก่แรงงาน อย่างกรณีการทำหนังสือรับรองสัญชาติ (IC) และขอวีซ่าเพื่อให้มีสิทธิอยู่และขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นการออกระเบียบเพิ่มเติมกับแรงงานเดิมที่เคยมีบัตรสีชมพูที่มีอายุการทำงานถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 (กิจการประมงทะเลและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ) และผู้มีบัตรสีชมพูที่มีอายุการทำงานถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2561 (ทั้งที่เคยผ่านการพิสูจน์สัญชาติและไม่เคยผ่าน

การพิสูจน์สัญชาติ) รวมถึงบุตรของบุคคลต่างด้าวที่ถือบัตรผู้ติดตามและมีอายุเกิน 18 ปีบริบูรณ์⁶⁰ ชาวในลักษณะนี้จะถูกวิพากษ์วิจารณ์จากแรงงานพม่าทั้งในไทยและต่างประเทศอย่างกว้างขวางกว่าชาวประเภทแรก นำมาสู่การโพสต์คำถามเพื่อขอคำแนะนำถึงวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ในเพจ เช่น “อยากรู้ว่าสำนักงาน IC วันอาทิตย์ปิดไหม” (Ko San.19 กันยายน 2017)⁶¹

กรณีตัวอย่างชาวที่กระทบต่อชีวิตแรงงานพม่าในไทยที่โด่งดังอีกข่าวก็คือการกวาดจับแรงงานต่างด้าวอย่างหนักทั่วประเทศในช่วงปี 2560 - 2561 ทันทีที่กฎหมายกำหนดอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาดตามประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอน 19 ก, 27 มีนาคม 2561 มีผลบังคับใช้ กระบวนการร้องเรียนและมาตรการกวาดจับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานผิดประเภททั่วประเทศจำนวนมาก ได้กลายเป็นประเด็นที่วิพากษ์วิจารณ์ของสังคม แรงงานข้ามชาติ และผู้ประกอบการผู้ได้รับผลกระทบอย่างกว้าง ประเด็นดังกล่าวได้นำมาสู่การทำสื่อบทสัมภาษณ์ที่ดูเหมือนจะไม่ใช่เพียงแค่การให้ข้อเท็จจริงต่อสังคมเท่านั้น แต่การเสนอประเด็นดังกล่าวยังสะท้อนถึงอคติของสื่อมวลชนภายใต้วาทกรรมความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการแย่งงานของประชาชนไทย ทำให้เกิดกระแสต่อต้านแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้น “เปิดโปงแรงงานประเทศเพื่อนบ้านสู่กิจการย่านมหาชัย” เป็นทั้งหัวข้อตีพิมพ์อยู่บนหน้า 1 ของหนังสือพิมพ์ชั้นนำของไทยหลายฉบับ รวมถึงข่าวโทรทัศน์ในรายการประเด็นเด็ด 7 สี ซึ่งเป็นสถานีข่าวยอดนิยมสำนักหนึ่งของไทย และทางเพจ Labour Hittai ก็ได้นำเอาสื่อบทสัมภาษณ์นั้นมาโพสต์ไว้เมื่อวันที่ 25 มกราคม ค.ศ. 2018⁶² การโพสต์ครั้งนั้นปรากฏว่ามีผู้เข้ามาแสดงความรู้สึกถึง 9,386 คน รัชม 538,199 ครั้ง และมีผู้แสดงความคิดเห็นกว่า 687 รายการ

กรณีข่าวดังกล่าวเราสามารถแบ่งกลุ่มผู้แสดงความคิดเห็นได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.แรงงานชาวพม่าในประเทศไทย หรือต่างประเทศที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ 2.แรงงานชาวพม่าในประเทศไทย หรือต่างประเทศที่สื่อสารด้วยภาษาพม่า 3. คนไทยในประเทศไทย หรือต่างประเทศที่สื่อสารเฉพาะภาษาไทย

สำหรับรูปแบบการสนทนามีอยู่ 6 แบบได้แก่ 1. แรงงานพม่าในไทยสื่อสารระหว่างกันด้วยภาษาไทย 2. แรงงานพม่าในไทยสื่อสารระหว่างกันด้วยภาษาพม่า 3. แรงงานชาวพม่าในไทยและต่างประเทศสื่อสารระหว่างกันด้วยภาษาไทย 4. แรงงานพม่าในไทยและต่างประเทศสื่อสารระหว่างกันด้วยภาษาพม่า 5. แรงงานพม่าในประเทศไทย หรือต่างประเทศสื่อสารกับคนไทยด้วยภาษาไทย 6.คนไทยสื่อสารกับคนไทยด้วยกันเอง ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับพม่า ซึ่งมีทั้งผู้เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ซึ่งจะยกตัวอย่างรูปแบบการสนทนาของคน 3 กลุ่ม 6 รูปแบบมาให้พิจารณาพอเป็นสังเขปดังนี้

(ก) ตัวอย่างการสนทนา กลุ่ม 1 แบบที่ 1, 5 ระหว่างแรงงานพม่าในประเทศไทยที่สามารถสื่อสารภาษาไทยกับคนไทยได้ มาเป็นสังเขปดังนี้

⁶⁰ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี เข้าถึงวันที่ .30 มกราคม 2562 เอกสารออนไลน์ สืบค้นจาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/suratthani_th/b0bd6af0b922e16560154ffc9c5ae.975pdf

⁶¹ LabourHittaimm เข้าถึงวันที่ 30 มกราคม 2562 สืบค้นจาก

https://www.facebook.com/pg/LabourHittaimm/reviews/?referrer=page_recommendations_see_all&ref=page_internal

⁶² LabourHittaimm เข้าถึงวันที่ 30 มกราคม 2562 สืบค้นจาก <https://www.facebook.com/LabourHittaimm/videos//411240769308394>

ชัยโย ศิริพันธ์: มหาชัย ผมเคยไปเดินหลายครั้งแล้ว เหมือนเราเดินอยู่ในประเทศพม่าเลย มีงานวัดแถว ๆ มหาชัยนะ แถบจะไม่เห็นคนไทยเลย ถ้าไม่เชื่อถามคนแถว ๆ นั้นดูได้มีแต่พม่าล้วน ๆ เค้าบอกจดทะเบียนทำงานถูกกฎหมายแสนกว่าคน ผมว่าที่เค้ามาทำงานอยู่หลายแสนคนแน่นอน เพลอ ๆ เป็นล้าน ผাগเจ้าหน้าที่ช่วยดูหน่อยครับ

จ่อ-โอ-ใจ เองจ้า : คุณพูดถูกต้องมีเป็นล้าน บางครั้งก็เปื้อเหมือนกันมันเยอะเกินไปเดินเที่ยวมีแต่พม่าขอบอก

Zaw Min Min : เห็นพม่าแล้วจะตายมัยครับ

ชัยโย ศิริพันธ์: ไอ้สัตว์ ปากตีนะมึง มาอาศัยแผ่นดินเค้าอยู่ มึงยังปากดีอีกไง กูยังไม่ได้ว่าอะไรมึงเลย มึงอยู่ไหน กูอยู่มหาชัย ช้องใจทักมา กูจะไปหาถึงที่เลย.อย่าห้าวนักนะมึง Zaw Min Min

Zaw Min Min : มึงอยากตายหรือไอ้ควาย ชัยโย

ชัยโย ศิริพันธ์: พวกมึงอ่านภาษาไทยออกใช่ไหม พวกมึงรู้ความหมายที่กูคอมเมนต์ใช่ไหม ตรงไหนที่กว่าพวกมึงหรือ มึงอ่านดูดี ๆ กูก็หาเข้ากินคำเหมือนกัน กว่าเจ้าหน้าที่ พวงมึงก็คน กูก็คน แล้วกูจะไปดูถูกพวกมึงทำเหี้ยอะไร มึงอ่านดี ๆ อย่าเก่ง

Zaw Min Min : ผมขอโทษด้วยนะครับพี่ชัยโยที่ผมไปว่าพี่ไอ้ควายถ้ามีโอกาสมาเที่ยวอย่าง กุ้งนะครับยินดีต้อนรับครับ

หนึ่ง เดอะคิง : Zaw Min Min สันดานแบบมึงนี่ไง คนไทยถึงเกลียดพม่า แม่งกว่ามึงมากกว่าน่าฆ่า มีคนละเล่นมะ มึงกะกู ไม่ต้องอย่างกุ้งหอก คนละครึ่งทางดีกว่า แถวชายแดน แม่สอด, เชียงราย, ตำนเจดิสามองที่กาญจนบุรีดี กูให้มึงเลือก ตายก็ฝังในป่าแถวนั้นแหละง่ายดี

๑๐๐1 ๑๑๑|| : หนึ่ง เดอะคิง ต้องขอโทษแทนคนพม่าทุกคนด้วยนะค่ะพี่ชาย

นี่คือตัวอย่างการสนทนาระหว่างกลุ่มคนอันหลากหลาย ทั้งไทย และพม่าในโลกออนไลน์ของแรงงานพม่าในที่ปรากฏในสังคมไทย

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะทางนโยบาย

5.1 บทสรุปการบริหารจัดการและนโยบายแรงงานของมาเลเซีย สิงคโปร์และประเทศไทยในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ

5.1.1 การบริหารจัดการและนโยบายแรงงานของมาเลเซีย

นโยบายแรงงานข้ามชาติของมาเลเซียเน้นการควบคุมและการเฝ้าระวังการจ้างงานและจำนวนของแรงงาน เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและมุ่งให้เกิดการใช้ประโยชน์จากการพัฒนา AI ตามแผนมาเลเซียฉบับที่ 11 แต่ไม่นานมานี้รัฐบาลมาเลเซียพยายามปรับปรุงระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติที่อยู่ภายในประเทศ แต่อย่างไรก็ดีปัญหาด้านแรงงานที่พบในสังคมมาเลเซีย คือ การละเมิดสิทธิมนุษยชน การทำร้ายแรงงาน และปัญหาการมีปฏิสัมพันธ์กับชาวมาเลเซีย

ในทศวรรษ 1950 เรื่อยมาถึงปีค.ศ. 1980 การบริหารแรงงานข้ามชาติยังไม่ชัดเจนเหมือนสมัย ต่อมา มาเลเซียยังคงพึ่งพาแรงงานภายในประเทศค่อนข้างมากแม้ว่าจะเริ่มมีแรงงานข้ามชาติภายนอก เข้าไปทำงานในภาคการเกษตรและเหมืองแร่บ้างแต่ก็ยังมีจำนวนไม่มากนักและเป็นไปอย่างไม่มีระบบ

ในช่วงเวลานี้รัฐบาลมาเลเซียมีการตั้งกรอบนโยบายแห่งชาติกรอบแรก คือ National Development Policy พร้อมกับมีแผนพัฒนาแบบห้าปีหรือที่เรียกว่าแผนมาเลเซียฉบับที่ 1-3 เพื่อดำเนินการพัฒนา เศรษฐกิจ กล่าวได้ว่าในช่วงสมัยนี้ประเทศมาเลเซียไม่มีกฎหมายหรือนโยบายและระบบในการบริหาร จัดการแรงงานข้ามชาติแต่อย่างใด

ในช่วงกลางคริสต์ทศวรรษ 1980 จนถึงกลางคริสต์ทศวรรษ 1990 สังคมมาเลเซียมีความ เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดอันเนื่องมาปัจจัยต่าง ในต้นทศวรรษ 1980 รัฐบาลมาเลเซียประกาศใช้ The Private Employment Agency Act 1981 ที่เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการจัดหาแรงงานด้วย ระบบการขอรับใบอนุญาตจากกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงแรกของการใช้กฎหมายนั้นแรงงาน ภายในประเทศเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักแต่ต่อมาได้ขยายรวมไปยังกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วย ในช่วง ทศวรรษ 1980 รัฐบาลมาเลเซียยังได้มีการทำข้อตกลงในการจัดหาแรงงานกับหลายประเทศ ปัญหาใหญ่ที่ รัฐบาลเผชิญในช่วงทศวรรษ 1980 คือ การควบคุมและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ๆ นิยม จ้างแรงงานผิดกฎหมายเพราะมีต้นทุนต่ำกว่าการจ้างแรงงานถูกกฎหมาย

นโยบายแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ค.ศ. 1991-2018 อยู่ภายใต้กรอบนโยบาย Vision 2020 ของ รัฐบาลดร. มหาธีร์ โมฮัมหมัดที่มุ่งให้ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศรายได้สูงภายในปีค.ศ. 2020 (ในช่วงต้น ปี 2019 รัฐบาลดร. มหาธีร์ โมฮัมหมัดขยายกำหนดเวลา Vision 2020 ออกไปจนถึงปี 2025) เนื้อหาของ นโยบายนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ คือ มุ่งให้สังคมมาเลเซียเป็นสังคมที่ใช้หุ่นยนต์และลดการพึ่งพา แรงงานข้ามชาติ ตามแผนมาเลเซียฉบับที่ 11 มีการตั้งเป้าลดแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียให้เหลือเพียง

15 เปอร์เซนต์ กลไกการบริหารแรงงานข้ามชาติในช่วงเวลานี้กำกับด้วยแนวทางการพัฒนาประเทศ มาเลเซียให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูงอย่างจริงจังมากขึ้นเนื่องจากใกล้เวลาที่ Vision 2020 จะสิ้นสุดลง

นโยบายและการบริหารแรงงานข้ามชาติที่สำคัญ ๆ คือ รัฐบาลมาเลเซียยังคงใช้นโยบายควบคุม จำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศด้วยกลวิธี 4 ประการ คือ ประการที่ (1) ปรับระบบการควบคุมเอเยนต์ จ้างแรงงานข้ามชาติ (2) รัฐบาลเปิดและปิดโควตาการรับแรงงานในบางช่วงเวลาในบางภาคส่วนเป็น ระยะ ๆ ประการที่ (3) ใช้ระบบค่าธรรมเนียมแรงงานที่มีการปรับเปลี่ยนอัตราการจัดเก็บและการกำหนดผู้ ที่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงิน เพื่อลดจำนวนการนำเข้าของแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติอย่างจริงจัง

5.1.2 การบริหารจัดการและนโยบายแรงงานของประเทศสิงคโปร์

การเจริญเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์เชื่อมโยงกับจำนวนแรงงานข้าม ชาติและการย้ายถิ่นของแรงงานดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยความจำเป็นที่ต้องพึ่งพิงแรงงานดังกล่าว จากข้อจำกัดทางด้านประชากรของประเทศ อย่างไรก็ตาม พรรคกิจประชาชนได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ทางเศรษฐกิจและการรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานโดยอาศัยเสียงสะท้อนจากประชาชนเป็นสำคัญ โดย นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติ แบ่งได้เป็นหลายช่วงซึ่งขึ้นอยู่กับว่าสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ใน ระยะต่างๆ เป็นอย่างไร

ในยุคแรกภายหลังแยกตัวจากมาเลเซียภายหลังปี 1965 ด้วยข้อจำกัดทางด้านประชากรของ สิงคโปร์เอง ประกอบกับการตั้งเป้าที่จะพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเศรษฐกิจและ อุตสาหกรรม ทำให้สิงคโปร์เปิดรับแรงงาน มีการเปิดกว้างเพื่อการลงทุนจากต่างประเทศและนโยบายการ อพยพเข้าเมืองอย่างเสรี ทำให้สิงคโปร์สามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานได้อย่างรวดเร็ว

เพื่อให้ก้าวไปสู่ประเทศที่เป็นผู้นำทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ทำให้ความต้องการแรงงาน ข้ามชาติเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยช่วงแรกเป็นการนำเข้าแรงงานจากประเทศมาเลเซีย ซึ่งจัดว่าเป็นกลุ่ม ประเทศ Traditional Source (TS) ด้วยความคล้ายคลึงทางด้านสังคมวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ก่อน แยกประเทศ แต่การนำเข้าแรงงานจากมาเลเซียก็ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาของประเทศ ต่อมาสิงคโปร์จึง ยกเลิกข้อจำกัดคำสั่งห้ามไม่ให้แรงงานจากประเทศในกลุ่มประเทศต้นทางที่ไม่ใช่แหล่งดั้งเดิม (Non-Traditional Source - NTS) เข้ามาทำงานในประเทศ การยกเลิกข้อจำกัดดังกล่าว เป็นการเปิดโอกาสให้ แรงงานจากกลุ่มประเทศศรีลังกา บังกลาเทศ และประเทศไทย ได้มีโอกาสมาทำงานในประเทศสิงคโปร์

เมื่อแรงงานข้ามชาติหลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์มากขึ้นเพื่อจุดประสงค์ทางด้าน เศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ทั้งแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งครอบคลุม อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศ สิ่งที่เกิดขึ้นคือ ประชาชนสิงคโปร์เริ่มตั้งคำถามของการเข้ามา ดำรงอยู่ และใช้ชีวิตของแรงงานดังกล่าว และเสียงสะท้อนจากการตั้งคำถามของประชาชนได้ส่งไปถึงรัฐบาล โดยจะ เห็นได้จากคำปราศรัยของรัฐมนตรีกระทรวงการคลังที่กล่าวถึงความหนาแน่นของประชากรที่เพิ่มมากขึ้น มากเกินไปในพื้นที่จำกัดเช่นประเทศสิงคโปร์ ทำให้เกิดความจำกัดในการใช้พื้นที่ และก่อให้เกิดความไม่ สะดวกสบาย

เสียงสะท้อนจากประชาชนดังกล่าว ส่งผลให้รัฐบาลเริ่มกลับมาพิจารณาโยบายการพัฒนาของประเทศ โดยเห็นจากนี้ควรพัฒนาจากภายในด้วยการพัฒนาแหล่งทุนและศักยภาพภายในประเทศ และลดการพึ่งพิงการลงทุนจากต่างประเทศที่มากเกินไป อย่างไรก็ตาม สิงคโปร์ดำเนินนโยบายลดการพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติได้ไม่กี่ปี สิงคโปร์และเศรษฐกิจโลกได้ประสบภาวะข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจในช่วงปลายปี 1978 ทำให้ความต้องการแรงงานได้กลับมาเพิ่มสูงขึ้นอีกครั้ง และเมื่อจำนวนแรงงานเพิ่มมากขึ้นก็เกิดปัญหาประเด็นทางด้านแรงงานที่ส่งต่อไปยังรัฐบาลเช่นเดิม

ความขัดแย้งด้านนโยบายพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการนำเข้าแรงงานต่างชาติดังกล่าวยังเป็นไปอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่สิงคโปร์ได้แยกจากประเทศมาเลเซียจนถึงปัจจุบัน โดยการนำเข้าแรงงานต่างชาติดังเพิ่มขึ้นและลดลงจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากสิงคโปร์เอง หรือปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ เช่น โรคระบาด SAR ในปี 2003 หรือวิกฤตเศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์การเงินทั่วโลกในปี 2007/2008 จนมาถึงปัจจุบัน โดยรัฐบาลเป็นฝ่ายรับหน้าที่หนักในการสร้างสมดุลในเรื่องดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นรักษาเสถียรภาพด้านความมั่นคงด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องคำนึงถึงเสียงสะท้อนของประชาชนสิงคโปร์เอง เนื่องจากจะมีผลต่อการได้รับเลือกตั้งในครั้งต่อไปๆ สิ่งที่รัฐบาลทำต่อแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือคือพยายามลดแรงงานกลุ่มนี้ลงให้เหลือน้อยที่สุดโดยมีการออกใบอนุญาตทำงานระยะสั้น เพิ่มข้อจำกัดในการออกใบอนุญาตทำงาน มีการให้สอบวัดระดับทักษะด้านการทำงาน

5.1.3 การบริหารจัดการและนโยบายแรงงานของประเทศไทย

นโยบายแรงงานไทยนอกจากมีความผันแปรไปตามความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมและความต้องการภายในประเทศไทยแล้ว ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อนโยบายแรงงานไทย คือ การกำหนดนโยบายแรงงานภายใต้แนวคิด “การสร้างความเป็นไทย” ที่เปี่ยมซบและสร้างความเหลื่อมล้ำให้กับกลุ่มชายขอบและกลุ่มแรงงานข้ามชาติ อุดมการณ์ชาตินิยมในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือทั้งของรัฐ และประชาชนในการกีดกัน และกดทับความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และวัฒนธรรมอื่น ๆ ให้กลายเป็นชายขอบ ไร้การเหลียวแล และให้การช่วยเหลือ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ระหว่างกลุ่มคนผู้ที่ประกาศตัวหรือยึดถือความเป็นไทยมาตรฐานของรัฐ กับผู้ไม่มี หรือไม่ยึดถือความเป็นไทยตามมาตรฐานของรัฐ

ตั้งแต่ พ.ศ. 2530-2540 ประเทศไทยเริ่มต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น แรงงานข้ามชาติชาวพม่าได้เริ่มปรากฏตัวขึ้นในตลาดแรงงานไทย และตามมาด้วยแรงงานชาติอื่นๆ จากประเทศเพื่อนบ้าน แต่นโยบายแรงงานไทยในระยะนี้ยังเป็นการบริหารแรงงานแบบระยะสั้น และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ดังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย อีกทั้งรัฐบาลไทยก็ยังไม่รับรองสถานภาพทางกฎหมายของพวกเขาอย่างจริงจังในฐานะแรงงาน แต่ให้แค่ผ่อนผันทำงานระยะสั้นเป็นคราว ๆ ไป ตามมติคณะรัฐมนตรี จึงทำให้เกิดปัญหาการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ค้ามนุษย์ โรคระบาด ฯลฯ ตามมา เนื่องจากความไม่ชัดเจนทางด้านนโยบายก็ยิ่งทำให้กระบวนการปฏิบัติเพื่อการนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมายมีปัญหาต่าง ๆ ซ้อนเข้ามา เช่น การดำเนินการจดทะเบียนมีค่าใช้จ่ายสูง เอกสารยุ่งยาก นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายแล้วแรงงานหลบหนี นำมาซึ่งการยึดบัตรแรงงาน และหักเงินค่าจ้างเอาไว้

เป็นแรงงานทาส ซึ่งเป็นการค้ามนุษย์รูปแบบหนึ่ง แรงงานจึงไม่เข้าจดทะเบียน สถานการณ์นี้ดำเนินต่อไปบนปัญหามายาวนาน

จน พ.ศ.2544-2546 รัฐบาลเริ่มเห็นปัญหาของปัญหาแรงงานและการวางแผนระยะยาวในการวางแผนนโยบายแรงงาน มีการทำงานร่วมกับประเทศต้นทางรูปแบบ MOU เช่น กับประเทศเมียนมา ตัวอย่างการทำงาน เช่น อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถต่ออายุการทำงานทุกหนึ่งปี แต่ได้ขยายพื้นที่การลงทะเบียนไปทุกจังหวัดในทุกประเภทกิจการ และเป็นครั้งแรกที่แรงงานสามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง ทำให้การจดทะเบียนครั้งนี้มีแรงงานมาจดทะเบียนมากกว่าทุกปีที่ผ่านมา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการระหว่างแรงงาน และผู้ประกอบการในไทยได้อย่างชัดเจน นำมาสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และลงนามร่วม MOU ในปี 2547 ซึ่งนำมาสู่กระบวนการดำเนินการระหว่างรัฐต่อรัฐ และบริษัทเอกชนอย่างเป็นระบบมากขึ้น รวมถึงการพัฒนากระบวนการกฎหมายแรงงาน และการบริหารจัดการที่เป็นระบบสากลมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งองค์การพัฒนาเอกชนก็ถือเป็นตัวจักรสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนให้กระบวนการต่าง ๆ ของรัฐไทยประสบผลสำเร็จในการดำเนินการ ทั้งด้วยกระบวนการทางกฎหมาย และการสร้างพื้นที่สาธารณะให้กับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

5.1.4 ลักษณะร่วมและความแตกต่างของนโยบายและการบริหารแรงงานข้ามของประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ และไทย

1. ทั้งสามประเทศเริ่มต้นจากการบริหารแรงงานไร้ฝีมือแบบระยะสั้นและไม่มีแผนระยะยาว แต่ต่อมานหันมาให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการนำเข้าแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยเฉพาะในภาคส่วนงานที่พลเมืองของทั้งสามประเทศไม่ต้องการทำ เช่น การทำงานก่อสร้าง แรงงานดูแล ประมง และภาคบริการอื่น ๆ ที่เรียกว่า 3 D คือ กลุ่มงานที่ difficult, dangerous และ demeaning โดยทั้งสามประเทศมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับประเด็นของสวัสดิการแก่แรงงานเพิ่มขึ้นมากขึ้นตามลำดับแต่ยังไม่อยู่ในระดับที่เพียงพอ

2. แม้ว่าประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซียมีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน แต่แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านกลับอยู่ในภาวะที่ไม่เป็นที่ต้องการหรือได้รับการดูแล ซึ่งเกิดทั้งจากนโยบาย การเมืองภายในประเทศและแนวคิดชาตินิยม

3. นโยบายแรงงานข้ามชาติในประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียได้รับการปรับปรุงและพัฒนามาเป็นระยะจนเหมือนมีความก้าวหน้ามากกว่าประเทศไทย แต่แรงงานข้ามชาติในประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียกลับประสบปัญหาเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่รุนแรงกว่าประเทศไทยในบางเรื่อง รวมทั้งขาดโอกาสในหลายเรื่องด้วย เช่น การตั้งครุฑ การศึกษา และระบบประกันสุขภาพ อันเนื่องมาจากความพยายามควบคุมและบริหารแรงงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูง

4. นอกจากประเทศสิงคโปร์แล้ว นโยบายแรงงานในประเทศไทยและมาเลเซีย ไม่ช่วยแก้ปัญหาการทำงานหรือการข่มขู่ของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น ตำรวจที่มีต่อแรงงาน

5. นโยบายการบริหารแรงงานของทั้งสามประเทศมีแนวโน้มของการให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับประเทศต้นทางมากขึ้นในการแก้ปัญหาแรงงาน และมีการให้ความสำคัญกับการให้ความรู้แก่แรงงาน และการเพิ่มสวัสดิการให้กับแรงงาน

6. แม้ว่านโยบายแรงงานของประเทศไทย มาเลเซียและสิงคโปร์มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับแรงงานด้านสิทธิและสวัสดิการ แต่ปัญหาเรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมยังเป็นปัญหาใหญ่

5.2 การย้ายถิ่นข้ามชาติในอาเซียนและพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมใน

ประเทศไทย มาเลเซียและสิงคโปร์

พหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน หมายถึงการศึกษาเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและพหุวัฒนธรรมนิยมในสังคมใดสังคมหนึ่งที่ไม่ใช่แบบ top down หรือจากมุมมองของนโยบายพหุวัฒนธรรมโดยรัฐเท่านั้น แต่เป็นการศึกษาประสบการณ์การอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายในชีวิตประจำวัน (lived experience) (Hardy, 2017:18) ระยะเวลาที่นักวิชาการในสายของพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันและ conviviality เสนอว่า การทำความเข้าใจเรื่องพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์พหุวัฒนธรรมในนโยบายและการดำเนินนโยบายของรัฐบาลในฐานะที่เป็นปัจเจกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน ในการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและประเด็นเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวันนี้ ทำให้เกิดประเด็นว่าทั้งพลเมืองประเทศปลายทางและแรงงานข้ามชาติมีสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมอย่างไรและแค่ไหน ในการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

5.2.1 พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมประเทศมาเลเซียในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ

สังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความไม่เท่าเทียมกัน เช่น ระบบปุมิบุตรา และการให้สิทธิพิเศษแก่ชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายู แรงงานข้ามชาติในมาเลเซียอยู่ในภาวะที่เป็นที่จำเป็นต้องมี แต่ชาวมาเลเซียไม่มีความต้องการ จากการศึกษพบว่าความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซียอยู่ภายใต้ภาวะดังกล่าว ในโลกออฟไลน์ได้ทั่วไป ผู้ให้สัมภาษณ์ระดับการให้สัมภาษณ์ที่สะท้อนอดีตต่อแรงงานข้ามชาติ แต่เมื่อสอบถามลึกยิ่งขึ้นสามารถจับได้ว่า ชาวมาเลเซียมักคิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มคนอีกพวกหนึ่งที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย แม้ว่าชาวมาเลเซียที่ให้ข้อมูลกล่าวว่า แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการพำนักที่มาเลเซีย แต่จริงๆแล้วประเด็นนี้ไม่ได้อยู่ในความสนใจของพลเมืองนัก สิ่งที่สนใจคือ ประเด็นแรงงานผิดกฎหมายที่อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมและปัญหาอื่นๆ รวมทั้งความสามารถของรัฐบาลที่ต้องควบคุมจำนวนแรงงานในประเทศ ข้อมูลสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซียได้มาจากปากคำของแรงงานข้ามชาติจากอินโดนีเซีย ไทย และฟิลิปปินส์ที่น่าสนใจ คือ แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าชาวมาเลเซียมองว่าแรงงานจากประเทศอื่นมาแย่งงานตนเองทั้งที่งานหลาย ๆ อย่างชาวมาเลเซียไม่ต้องการทำ และชาวมาเลเซียมักดูถูกแรงงานข้ามชาติ

ส่วนข้อมูลในโลกออนไลน์ตามหน้าหนังสือพิมพ์ออนไลน์ ที่มีการให้ความเห็นเกี่ยวกับแรงงานแสดงทัศนคติเชิงลบของชาวมาเลเซียที่มีต่อแรงงานในประเทศต่าง ๆ เช่น ความหวาดกลัวอาชญากรรมจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ความกลัวเรื่องแรงงานทำให้พื้นที่เมืองกัวลาลัมเปอร์เปลี่ยนแปลง ความกลัวแรงงานข้ามชาติทำให้ราคาอสังหาริมทรัพย์ตกลง และแรงงานข้ามชาติทำให้วัฒนธรรมอันดีของมาเลเซียต้องเสื่อมเสีย

ทัศนคติและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของพลเมืองมาเลเซียที่สะท้อนในโลกออนไลน์ยังสามารถพบได้ตามรายงานข่าวออนไลน์ของหนังสือพิมพ์ฉบับต่าง ๆ ซึ่งนิยามรายงานข่าวแรงงานข้ามชาติในประเทศและทำให้เป็นประเด็นทางการเมือง ในช่วงครึ่งหลังทศวรรษ 1990 พื้นที่สื่อมักให้ภาพว่าแรงงานผิดกฎหมายเป็นที่มาของความเจ็บป่วยทางสังคม มีการสร้างความเป็น “Alien” หรือความเป็นอื่นให้กับแรงงานข้ามชาติ ด้วยการเลือกนำเสนอข่าวที่เน้นการสร้างภาพที่ลดทอนความเป็นมนุษย์ (dehumanization) และสร้างความเป็นมนุษย์ที่ไม่บรรลุนิติภาวะให้กับแรงงานข้ามชาติ (infantalization) ระหว่างค.ศ. 2012 ถึง 2013 ที่มักให้ภาพแรงงานข้ามชาติว่าเป็น “ปัญหา” ต่อสังคมมาเลเซีย เช่น แรงงานข้ามชาติเป็นคู่แข่งของแรงงานท้องถิ่นในการหางานทำ และแรงงานข้ามชาติเป็นอันตรายต่อ “ความมั่นคงทางสังคม” รวมทั้งแรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ยิ่งไปกว่านั้นยังย้ำถึงความไร้ศีลธรรมของแรงงานข้ามชาติ ระหว่างปี 2016 ถึงต้น 2018 หนังสือพิมพ์เริ่มลดการให้ความสำคัญกับการย้ำเรื่องแรงงานข้ามชาติมาแย่งงานชาวมาเลเซีย แต่ให้ความสำคัญกับข่าวการทำงานของรัฐบาลและควมมีประสิทธิภาพในการควบคุมแรงงานด้านต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบสภาพรวมไปถึงระบบค่าธรรมเนียมแรงงานและการควบคุมจำนวนแรงงาน แต่สิ่งที่ยังคล้ายกับช่วงเวลาก่อนหน้านี้ คือ การเน้นย้ำปัญหาทางศีลธรรมของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้มีการลงข่าวเกี่ยวกับแรงงานทั้งจากความเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐในด้านต่าง ๆ หรือการตีพิมพ์การแสดงแนวคิดและการทำงานของนักรการเมืองและข้าราชการมาเลเซียในด้านแรงงานข้ามชาติเกือบทุกวัน

ส่วนแรงงานข้ามชาติจากไทย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์นั้น จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานหนักและทัศนคติของชาวมาเลเซียรวมทั้งภาวะสังคมพหุลักษณะมาเลเซียที่ประกอบด้วยกลุ่มสามกลุ่มชาติพันธุ์หลักคือ มลายู จีน และอินเดียที่อยู่รวมกันแต่ไม่ข้องเกี่ยวกับกันอยู่ที่ ส่งผลให้แรงงานทั้งหมดซึ่งมักทำงานเกือบทุกวันและมีวันหยุดน้อยหรือไม่มีเลยเลือกที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานจากประเทศเดียวกันมากกว่ากับชาวมาเลเซียหรือแม้แต่ระหว่างแรงงานข้ามกลุ่ม

แรงงานทั้งหมดที่ให้สัมภาษณ์แสดงความเห็นว่า ปัญหาที่พวกเขาประสบ คือ ประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย แม้กฎหมายหลายฉบับมีการระบุถึงสิทธิและสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับรวมถึงความผิดหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ตาม แต่สิ่งที่แรงงานจากประเทศอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นแรงงานดูแลและก่อสร้างทุกคนประสบ คือ การถูกยึดพาสปอร์ตโดยนายจ้าง แรงงานดูแลซึ่งทั้งหมดเป็นผู้หญิงประสบปัญหาไม่ได้รับการรองรับทางกฎหมายในฐานะที่เป็นแรงงาน (domestic worker) แต่เป็นผู้ช่วยในบ้าน (domestic helper) นอกจากนี้แรงงานดูแลทุกคนเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการที่นายจ้างไม่ยอมให้หยุดพัก 1 วันในหนึ่งสัปดาห์โดยเฉพาะในช่วงปีแรก ๆ ของการทำงาน แรงงานหญิงที่ให้สัมภาษณ์จากอินโดนีเซีย 3 คนและจากฟิลิปปินส์ 5 คนเล่าว่าเธอทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดมาเป็นเวลาถึง 4-5 ปีจึงไม่

สามารถทนได้อีกต่อไป จึงขอย้ายจ้างให้วันหยุดกับพวกเธอ เหตุผลที่พวกเธอไม่กล้าต่อรองก่อนหน้านี้ เพราะเกรงว่าจะต้องเปลี่ยนนายจ้างที่พออยู่ด้วยกันได้และต้องเสียเงินค่าธรรมเนียมแรงงาน (levy) ชำ้ซ้อน ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานทำให้พวกเธอเริ่มมีอำนาจในการต่อรอง เพราะนายจ้างเริ่มคุ้นเคยและต้องพึ่งพาพวกเธอในการช่วยดูแลครอบครัว แรงงานก่อสร้างพูดถึงการทำงานล่วงเวลาที่ต้องทำไม่มีวันพักแต่ได้เงินค่าล่วงเวลา สิ่งที่พวกเขากังวลมักเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยในสถานที่ทำงานที่นายจ้างละเลย ส่วนแรงงานไทยที่ทำงานภาคบริการในร้านต้มยำกุ้งไม่ประสบปัญหาดังกล่าวเนื่องจากส่วนใหญ่มาทำงานกับเพื่อนหรือคนรู้จักจากบ้านเกิดเดียวกัน ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่แรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือมักกล่าวถึงคือ การอยู่ห่างไกลครอบครัวเนื่องจากไม่สามารถนำบุตรหรือครอบครัวมาอยู่ด้วยได้

ปัญหาเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานอีกประการหนึ่ง คือ แรงงานทั้งหมดเห็นว่าพวกเขาทำงานที่มาเลเซียมานานแต่ไม่สามารถสมัครเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันสังคมมาเลเซียได้ทั้งเรื่องการรักษาพยาบาลและระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของประเทศมาเลเซีย (รัฐบาลนายกรัฐมนตริดร. มหาธีร์ซึ่งกลับเข้ามาทำงานอีกสมัยหลังการเลือกตั้งในเดือนพฤษภาคม 2018 ได้พยายามแก้ปัญหาดังกล่าว)

ปัญหาปฏิสัมพันธ์กับพลเมืองมาเลเซียหรือพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน แรงงานชาวไทยที่ทำงานในร้านอาหารต้มยำกุ้งรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากสังคมมาเลเซียมากและไม่รู้สึกแปลกแยกกับสังคมมาเลเซีย เนื่องจากพูดภาษามาเลเซียสำเนียงถิ่นและทั้งหมดนับถือศาสนาอิสลาม ภาษาหน้าตา และการแต่งกายทั้งหญิงชายคล้ายคลึงกับกลุ่มชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายูที่เป็นมุสลิม

สำหรับแรงงานดูแลจากอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นหญิงทั้งหมด พวกเธอรู้สึกว่า ตนเองไม่มีสังคมนอกกลุ่มแรงงานที่มาจากประเทศเดียวกัน ทั้งที่แรงงานดูแลจากอินโดนีเซียนับถืออิสลามเช่นเดียวกับชาวมมาเลเซียเชื้อสายมลายูแต่ประสบการณ์ร่วมที่ทุกคนประสบ คือ เพื่อนบ้านของนายจ้างที่เธอพักอาศัยอยู่ด้วยกันมักไม่ทักทายตอบเวลาที่พวกเธอกล่าวทักทายเมื่อพบกันในละแวกบ้าน ส่วนแรงงานไทยพูดถึงการอยู่ในกลุ่มของตนเช่นกันแต่บางคนมีคนรู้จักเป็นคนมาเลเซียแต่ไม่ได้ทำกิจกรรมอะไรด้วยกัน

แรงงานชาวอินโดนีเซียที่ให้สัมภาษณ์ กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่าแม้ว่าพวกเขาอยู่กับชาวมมาเลเซียอยู่ในโลกมลายูและพูดภาษาที่สื่อสารถึงกันได้ แต่มีความรู้สึกลึก ๆ ว่าได้รับการปฏิบัติจากชาวมมาเลเซียในลักษณะที่เป็นรองอยู่เสมอ เหตุผลที่พวกเขาอธิบายเกิดจากการที่ชาวมมาเลเซียมองว่า ประเทศอินโดนีเซียยากจนต้องพัฒนาและคนต้องการศึกษาจึงทำให้เกิดการดูถูก แรงงานจากอินโดนีเซียเชื่อว่าการที่ชาวมมาเลเซียคิดว่าแรงงานชาวอินโดนีเซียยากจนและต้องการศึกษาส่งผลให้อัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานดูแลจากประเทศอื่นโดยเฉพาะจากฟิลิปปินส์

ส่วนแรงงานดูแลจากฟิลิปปินส์ที่ให้สัมภาษณ์ยอมรับว่า ประสบปัญหาการดูถูกทั้งจากชาวมมาเลเซียและแรงงานข้ามชาติด้วยกันเอง ชาวมมาเลเซียซึ่งเป็นเพื่อนบ้านมักไม่นิยมทักทายหรือทำเป็นมองไม่เห็น ส่วนเจ้าของร้านค้าที่เป็นชาวมมาเลเซียมักพูดจาไม่สุภาพกับพวกเธอ แรงงานหญิงจากฟิลิปปินส์กล่าวว่าพวกเขาถูกรังแกเพราะพวกเธอทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้าน และการถูกตำรวจเรียกตรวจเอกสารและข่มขู่ถือเป็นปัญหาที่พบเจอบ่อย

แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าชาวมาเลเซียมองว่าแรงงานจากประเทศอื่นมาแย่งงานตนเองทั้งที่งานหลาย ๆ อย่างชาวมาเลเซียไม่ต้องการทำ ปัจจัยการทำงานหนักและทัศนคติของชาวมาเลเซียรวมทั้งภาวะสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียที่ประกอบด้วยกลุ่มสามกลุ่มชาติพันธุ์หลักคือ มลายู จีน และอินเดียที่อยู่รวมกัน แต่ไม่ข้องเกี่ยวกับอยู่ในที่ ส่งผลให้แรงงานทั้งหมดซึ่งมักทำงานเกือบทุกวันและมีวันหยุดน้อยหรือไม่มีเลย เลือกว่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานจากประเทศเดียวกันมากกว่ากับชาวมาเลเซียหรือแม้แต่ระหว่างแรงงานข้ามกลุ่ม

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานไม่สามารถพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมคือปัญหาเรื่องภาษา เนื่องจากในมาเลเซียแม้จะมีการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ และประชาชนทั้งหมดพูดภาษาอังกฤษได้ แต่การพูดภาษาพื้นเมือง เช่น มลายูมีความสำคัญในการได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปซึ่งมีชาวมาเลเซียเชื้อสายมลายูเป็นพลเมืองส่วนใหญ่ นอกจากนี้แรงงานชาวอินโดนีเซียและแรงงานชาวไทยจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แรงงานกลุ่มอื่นบอกว่าปัญหาเรื่องการเรียนภาษามลายูเป็นเรื่องใหญ่ แต่ในทางกลับกันแรงงานจากอินโดนีเซียและไทยบอกว่าปัญหาเรื่องภาษาอังกฤษและจีนเป็นปัญหาใหญ่

แรงงานทั้งหมดได้แก้ปัญหาคารอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียด้วยการใช้โลกออนไลน์ คือ Facebook มาสร้างกลุ่มให้ความช่วยเหลือกัน เช่น กลุ่มทาฮานัง Tahanang ของแรงงานจากฟิลิปปินส์ กลุ่ม Serantau Malaysia ของแรงงานอินโดนีเซีย และกลุ่มต้มยำกุ้งของแรงงานไทย โดยการใช้เฟซบุ๊กของแรงงาน ไม่พบว่าแรงงานแสดงความไม่พอใจพลเมืองมาเลเซียอย่างรุนแรงและเปิดเผยเหมือนกับพลเมืองมาเลเซีย แต่มีการใช้เฟซบุ๊กในการสื่อสารข่าวและกฎหมายด้านแรงงาน การให้ความแรงงานด้วยกันกรณีถูกทำร้าย หรือบาดเจ็บจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการใช้เฟซบุ๊กในการหางาน และการขายของเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือให้กำลังใจกัน โลกออนไลน์ของแรงงานข้ามชาติเป็นโลกที่ตัดขาดออกจากสังคมพหุวัฒนธรรมมาเลเซียอย่างสิ้นเชิง และที่น่าสนใจ คือ โลกออนไลน์แบ่งออกตามกลุ่มเชื้อชาติและประเทศ เนื่องจากการใช้ภาษาที่เป็นภาษาแม่

5.2.2 พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมประเทศสิงคโปร์ในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ

จากการสัมภาษณ์ประชาชนชาวสิงคโปร์พบว่าคนสิงคโปร์มีข้อคำนึงถึงแรงงานข้ามชาติที่มีฝีมือและไร้ฝีมือต่างกัน คณะวิจัยพบว่าพลเมืองสิงคโปร์เบื้องต้นมีการยอมรับประเด็นทางพหุวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติที่มีฝีมือในบริษัทต่างๆ แต่มีไม่น้อยที่ให้ข้อสังเกตหรือแสดงความคิดเห็นว่ารัฐบาลไม่ควรนำเข้าหรือเปิดโอกาสให้คนต่างชาติมาทำงานในประเทศสิงคโปร์มากเกินไป บางคนแสดงถึงความกังวลต่ออนาคตการทำงานของลูกหลานชาวสิงคโปร์เอง เพราะเกรงว่าชาวต่างชาติจะมากัดกันตำแหน่งงานที่ประชาชนสิงคโปร์พึงได้

สำหรับทัศนคติของคนสิงคโปร์ที่มีต่อแรงงานไร้ฝีมือนั้น ส่วนใหญ่ให้การยอมรับว่าประเทศสิงคโปร์มีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพิงแรงงานดังกล่าวเหล่านี้ในการมาทำงานที่ยากลำบาก สกปรกและอันตรายที่ชาวสิงคโปร์ไม่ประสงค์จะทำ อย่างไรก็ตาม การรวมตัวจับกลุ่มกันในวันหยุดในบางครั้งก็อาจสร้างความรำคาญและไม่พอใจให้กับคนสิงคโปร์เองได้ และในบางครั้งก็นำไปสู่การแสดงกิริยาหรือคำพูดที่

ไม่เหมาะสม แรงงานข้ามชาติจากประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เช่นประเทศไทย ฟิลิปปินส์ หรือ เมียนมาไม่ได้รับความรังเกียจมากนักเมื่อเทียบกับแรงงานข้ามชาติที่มาจากเอเชียใต้เช่น บังกลาเทศ โดยส่วนใหญ่ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้หญิงสิงคโปร์มักจะหลีกเลี่ยงการปฏิสังสรรค์หรือพยายามอยู่ห่างจากแรงงาน กลุ่มดังกล่าวเนื่องด้วยลักษณะภายนอกที่ดูน่ากลัว

จากการสัมภาษณ์ประชาชนสิงคโปร์ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ไม่ค่อยปรากฏความคิดเห็นที่รุนแรงมากนัก ซึ่งตรงกันข้ามกับความคิดเห็นที่คนสิงคโปร์ที่ได้โพสต์ออนไลน์ ซึ่งมีการใช้คำและภาษาที่รุนแรงกว่า ยกตัวอย่างเช่น “รู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อต้องอยู่ใกล้กับแรงงานดังกล่าว เด็กและผู้หญิงควรอยู่ให้ห่างๆ จากกลุ่มนี้ไว้” “พวกไม่มีอารยะ แล้วยังทำให้สิงคโปร์ไม่ปลอดภัย พวกนี้สกปรกและไม่ค่อยแคร์อะไร” “พวกนี้เหม็นและชอบจ้องมองฉัน ฉันรู้สึกไม่ปลอดภัย” “พวกเราอนุญาตให้พวกเค้าเข้ามาทำงานที่นี่ แต่ก็กลับมาหาเรื่องเสียอย่างนั้น พวกนี้ควรกลับประเทศของตัวเองไป” เป็นต้น

ความพยายามในการใช้พื้นที่เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งพหุวัฒนธรรมไม่ก่อให้เกิดผลกระทบอะไรมากนัก เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากทั้งแรงงานข้ามชาติและทั้งประชาชนชาวสิงคโปร์เอง จากการสัมภาษณ์ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ระบุว่าเห็นดีเห็นงามจากการทำงานมาตลอดสัปดาห์ เมื่อมีเวลาว่างก็อยากพักผ่อนและใช้เวลาทำอะไรที่ตนเองรู้สึกผ่อนคลาย ส่วนตัวพลเมืองสิงคโปร์เองก็ให้สัมภาษณ์ในลักษณะเช่นเดียวกัน

ความสำคัญในการศึกษาประเด็นแรงงานข้ามชาติ พิจารณาได้จากจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศสิงคโปร์เป็นสำคัญ โดยในปี 2017 จากข้อมูลทางสถิติพบว่าสิงคโปร์มีจำนวนแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาตินับเป็น 40% ของประชากรทั้งหมด จากจำนวนประชากรสิงคโปร์ทั้งสิ้น 5.6 ล้านคน พบว่ามีแรงงานข้ามชาติถึง 1.37 ล้านคนด้วยกัน โดยแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะสูงเป็นจำนวน 370,000 คน และอีกส่วนหนึ่งเป็นแรงงานที่ใช้ฝีมือ

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะสูงกับแรงงานข้ามชาติที่ใช้ฝีมือมีความแตกต่างกันตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์ จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ สังเกตการณ์และเก็บข้อมูล พบว่าแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะสูงสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสมัครและสัมภาษณ์งานโดยตรง ไม่ต้องผ่านตัวกลาง โดยจะมีการค้นหางานแบบ Online ส่งใบสมัคร ติดต่อกับและสัมภาษณ์งานรวมทั้งต่อรองค่าตอบแทนและเงินเดือนกับบริษัทได้โดยตรง เมื่อบริษัททางสิงคโปร์ตกลงรับเข้าทำงานแล้ว ฝ่ายบุคคลของบริษัทจะขอข้อมูลส่วนตัวของแรงงานดังกล่าวเพื่อไปใช้กรอกข้อมูลขอใบอนุญาตประเภท Employment Pass (EP) หรือ Personalized Employment Pass (PEP) ในเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (Ministry of Manpower – MOM) เมื่อขั้นตอนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ทางฝ่ายบุคคลก็จะส่งเอกสาร In Principle Approval (IPA) มาให้เพื่อเป็นเอกสารประกอบในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์ ผู้ที่ถือใบอนุญาตทั้ง EP และ PEP สามารถนำผู้ติดตามเป็นคนในครอบครัวมาอยู่ในประเทศสิงคโปร์ได้ และสามารถสมัครเป็นผู้มีถิ่นฐานถาวรในสิงคโปร์และพลเมืองชาวสิงคโปร์ได้

ในขณะที่แรงงานข้ามชาติระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือยังนิยมสมัครงานผ่านตัวแทนที่มีอยู่ในประเทศของตนเอง งานวิจัยครั้งนี้ได้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่มาจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และ

เมียนมา ซึ่งแรงงานที่มาจากทั้ง 3 ประเทศดังกล่าวนี้ ในส่วนของความคาดหวังที่มีต่อประเทศสิงคโปร์ก่อนมาทำงานจริงและมาทำงานจริงก็ไม่แตกต่างจากที่คาดการณ์ไว้นัก ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นคือความเหงา โดดเดี่ยวและคิดถึงบ้าน รวมทั้งการมาอยู่ต่างถิ่นในพื้นที่เล็กๆ และจำกัด เป็นสาเหตุให้เมื่อถึงเวลาพักงาน แรงงานจากประเทศดังกล่าว จึงมักนิยมออกมาใช้เวลาอยู่ตามพื้นที่สาธารณะ ซึ่งสามารถแยกได้ตามประเทศ เช่น แรงงานที่มาจากประเทศไทย มักนิยมมารวมตัวกัน ณ Golden Mile Complex ถนน Beach Road แรงงานที่มาจากประเทศฟิลิปปินส์จะมารวมตัวกัน ณ Lucky Plaza ถนน Orchard หรือที่โบสถ์ในวันอาทิตย์และแรงงานเมียนมาก็มักนิยมรวมตัวกัน ณ Peninsula Plaza ถนน North Bridge

จากการลงสำรวจพื้นที่พบว่าแหล่งที่แรงงานข้ามชาติดังกล่าวนิยมรวมตัวกันนั้น มีความคล้ายคลึงกันหลายประการ ทั้งลักษณะพื้นที่ที่เป็นพื้นที่สาธารณะที่เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าไปใช้บริการได้ และเครื่องสาธารณูปโภค และมีบริการต่างๆ ครบครัน โดยจุดประสงค์หลักที่เหมือนกันระหว่างแรงงานข้ามชาติในการเข้าไปใช้พื้นที่ดังกล่าวมีดังนี้ 1) ไปใช้บริการส่งเงินกลับบ้านเพื่อให้ครอบครัว โดยได้อัตราดีกว่าธนาคารและเร็วกว่าการไปใช้บริการธนาคารของสิงคโปร์ 2) ใช้บริการแลกเงิน 3) ซึ่งตัวเดินทาง ทั้งรถโดยสาร รถทัวร์และเครื่องบิน 4) ซื้อของกินของใช้ที่มาจากบ้านเมืองของตนเองเพื่อนำกลับไปประกอบอาหาร และใช้ระหว่างอาทิตย์ 5) พบปะสังสรรค์กับมิตรสหาย 6) รับประทานอาหารท้องถิ่นของประเทศตัวเอง 7) เข้าร่วมหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง โดยการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ เช่น แรงงานไทยมีกลุ่มชมรมสามัคคีไทยไกลบ้านโดยได้รับการสนับสนุนจากวัดอนันตเมตตยาราม แรงงานฟิลิปปินส์จะมี The Filipino On - going Development Programme (FILODEP) และ Transient Workers Count Too (TWC2) ส่วนแรงงานเมียนมาก็จะมี Humanitarian Organisation for Migration Economics (HOME) ให้การสนับสนุนอยู่

นอกเหนือจากประเด็นที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว แรงงานส่วนใหญ่ระบุว่า การได้ไปใช้พื้นที่สาธารณะ และการได้ไปใช้เวลาร่วมกันกับผู้ที่พูดจาภาษาเดียวกันกับตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำธุรกรรมทางการเงินด้วยภาษาที่ตนเองคุ้นเคย ทำให้เกิดความเชื่อใจและไว้วางใจ และยังเป็นเหตุให้นิยมกลับมาใช้บริการนี้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การได้ใช้ภาษาแม่สนทนาสื่อสารกับคนที่มาจากประเทศเดียวกัน ทำให้ได้บรรเทาความแปลกแยกในเมืองที่ไม่คุ้นเคย ทั้งเรื่องภาษาและการใช้ชีวิต รวมถึงเป็นการบรรเทาความรู้สึกคิดถึงบ้าน (homesick) ให้ลดน้อยลงได้

นอกจากการใช้ชีวิตในพื้นที่สาธารณะที่เป็นโลกออฟไลน์แล้ว แรงงานข้ามชาติยังใช้พื้นที่ออนไลน์เช่นเดียวกัน โดยพบว่า Facebook คือ online platform ที่นิยมใช้กันอยู่ และเป็นที่น่าสนใจว่าการใช้ Facebook ของแรงงานข้ามชาติดังกล่าว ส่วนใหญ่จะเป็นการใช้ติดต่อกับครอบครัวและมิตรสหาย รวมทั้งติดตามข่าวของประเทศตนเอง รวมทั้งมีการใช้ YouTube ในเพื่อความบันเทิงในการดูซีรีส์หรือละครต่างๆ เพื่อบรรเทาอาการคิดถึงบ้าน ไม่ได้ใช้เพื่อติดตามข่าวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศสิงคโปร์เท่าไรนัก

แรงงานข้ามชาติยังมีการตั้งกลุ่ม Facebook เพื่อประชาสัมพันธ์และสื่อสารด้วยกันเอง โดยภาษาที่ใช้ในการสื่อสารก็จะใช้ภาษาของตนเองเป็นหลัก โดยแรงงานไทยจะมีกลุ่ม ชมรมสามัคคีไทยไกลบ้าน ที่ใช้พื้นที่ในโลกเสมือนเพื่อการติดต่อสื่อสารกันผ่านทาง Facebook โดยใช้ชื่อว่าสมาคมเพื่อนแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ (<https://www.facebook.com/สมาคมเพื่อนแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์>) ซึ่ง

ลักษณะการใช้งานส่วนใหญ่จะเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของชมรม ไม่ว่าจะเป็นการประกาศการอบรมฝึกทักษะต่างๆ หรือการประชาสัมพันธ์งานประเพณี หรือกิจกรรมวันแรงงานที่จัดขึ้นทุกปี

Facebook ที่มีการเคลื่อนไหวในลักษณะที่เป็น Two-way communication มากกว่าที่จะเป็นการประกาศหรือการประชาสัมพันธ์ของแรงงานไทย ได้แก่ Facebook เพื่อนไทยในสิงคโปร์ PuenThai@Singapore <https://www.facebook.com/groups/290539037695232/> ซึ่งเป็นกลุ่มปิดสมาชิกใหม่จะต้องการรับการอนุมัติโดย Admin ของกลุ่มก่อน โดยลักษณะข้อความการสื่อสารโดยทั่วไปจะเป็นเรื่องราวของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้ชีวิตของคนไทยในประเทศสิงคโปร์ มีการสอบถามและให้คำแนะนำในเรื่องของการปรับตัว การดำเนินชีวิต การประกาศข่าว ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องต่าง ๆ ตามสถานการณ์ของประเทศในช่วงนั้น ๆ ภาษาที่ใช้จะเป็นภาษาไทยเป็นหลัก

ในส่วนของแรงงานฟิลิปปินส์ก็จะมี Filipino Family Network (FfN) เป็นกลุ่มแรงงานฟิลิปปินส์ที่รวมตัวกัน โดยการสนับสนุนของ TWC2 ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่อยู่ในสิงคโปร์ โดยจะใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน Facebook <https://www.facebook.com/camara.defanatico> เป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการประกาศรับสมัครการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า คอมพิวเตอร์ โครเชต์และอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ยังเป็น Platform กลางให้หลายฝ่ายเข้ามาใช้พื้นที่ online ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ต่อกันด้วย

ในส่วนของแรงงานเมียนมา มี Facebook Helping Hands for Migrant Workers, Singapore ซึ่งลักษณะการใช้ Platform ดังกล่าวนี้นี้จะคล้ายคลึงกับ Facebook ของทั้งแรงงานไทยและแรงงานฟิลิปปินส์ โดยจะมีการประชาสัมพันธ์ถึงข่าวสารและเรื่องราวที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับแรงงานเมียนมาที่มาอยู่ในประเทศสิงคโปร์ ภาษาที่ใช้จะใช้ภาษาเมียนมาเป็นหลัก

5.2.3 พหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมประเทศไทยบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ

ความเป็นโลกาภิวัตน์และการย้ายถิ่นของผู้คนเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตและการเกิดขึ้นของสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งแน่นอนว่าความต่างทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรมระหว่างเจ้าของพื้นที่ และผู้ย้ายเข้ามาใหม่ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข หากไม่มีนโยบายในเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (conviviality) จากภาครัฐหนุนเสริมเพื่อให้เกิดการศึกษาและส่งเสริมความเข้าใจต่อระบบโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจการเมืองของคนในประเทศต้นทาง และปลายทางที่ประกอบสร้างขึ้นอย่างซับซ้อนจากองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคน เชื้อชาติ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ (Socio-economic status) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Class-Power Relation) สื่อ (Media) กฎหมาย การจำกัดบริเวณ (Spatial Order) สิ่งเชื่อมโยงกลุ่ม (Bridging Work) และจิต หรือความคุ้นชินในทางวัฒนธรรมระหว่างกัน (Intercultural habitus) ทั้งแบบปัจเจก และการเชื่อมต่อ (Individual and Connectivity) ซึ่งเป็นปฏิบัติการทางสังคมในระดับชีวิตประจำวันเหล่านี้แล้ว ก็ยากที่จะเห็นระดับของสมรรถนะทางวัฒนธรรมในสังคมไทยว่าพลเมืองในประเทศนี้มีทัศนคติ และการแสดงออกในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติอย่างไร พร้อมไปกับการเห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีทัศนคติ การปรับตัว และอุปสรรคที่ต้องเผชิญในการอยู่ร่วมกันกับคนไทยอย่างไร ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจ วางแผน นโยบายจัดการ และเสริมสร้างสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมในสังคมไทยต่อไป

ความเป็นโลกาภิวัตน์และการย้ายถิ่นของผู้คนเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตและการเกิดขึ้นของสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งแน่นอนว่าความต่างทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรมระหว่างเจ้าของพื้นที่ และผู้ย้ายเข้ามาใหม่ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข หากไม่มีนโยบายในเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (conviviality) จากภาครัฐหนุนเสริมเพื่อให้เกิดการศึกษา และส่งเสริมความเข้าใจต่อระบบโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจการเมืองของคนในประเทศ ต้นทาง และปลายทางที่ประกอบสร้างขึ้นอย่างซับซ้อนจากองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคน เชื้อชาติ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic status) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Class-Power Relation) สื่อ (Media) กฎหมาย การจำกัดบริเวณ (Spatial Order) สิ่งเชื่อมโยงกลุ่ม (Bridging Work) และจิต หรือความคุ้นชินในทาง

เมื่อกล่าวถึงสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของประชาชนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติโดยภาพรวมแล้ว ผู้ศึกษาเห็นว่าประเทศไทยมีปัจจัย และกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของประชาชนส่วนใหญ่ให้ดีขึ้นได้แม้อาจต้องอาศัยเวลาที่ยาวนานบ้างก็ตาม แต่อย่างน้อยเราก็พบว่ากลุ่มตัวอย่างคนไทยทั้งหมดทั้งที่มีอคติเชิงลบ และไม่ลบต่าก็ยอมรับ “แรงงานข้ามชาติมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย และแรงงานไทยก็คงจะไม่ทำงานที่แรงงานข้ามชาติทำอย่างแน่นอน” จะด้วยการอ้างเหตุผลเรื่องการเลือกงาน หรือขี้เกียจของคนไทยอะไรก็ตาม แต่ส่วนใหญ่ยอมรับความประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน และแรงงานข้ามชาติคือสิ่งทดแทนที่จำเป็น แม้อาจว่า “แย่งงานคนไทย” จะยังมีอยู่ทั้งในโลกออฟไลน์และออนไลน์ แต่กระบวนการให้ข้อเท็จจริงกับประชาชนในกรณีดังกล่าวจากองค์กรพัฒนาเอกชน และ/หรือหน่วยงานต่าง ๆ ของไทย โดยเฉพาะภาครัฐต้องไม่นิ่งเฉยต่อการให้ข้อเท็จจริง ก็จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้วาทกรรมเหล่านี้หมดไป เช่น เรื่องแรงงานต่างด้าวรักษาฟรี แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน กอบโกยไม่เสียภาษี เรื่องเหล่านี้แม้จะยังคงเป็นประเด็นที่ถูกพูดถึงกันอย่างเผ็ดร้อนในโลกออนไลน์ และออฟไลน์ แต่ส่วนใหญ่ก็มาจากความไม่รู้ และที่สำคัญคืออคติที่มาจากกระบวนการชาตินิยมอย่างผิด ๆ

เท่าที่ผู้ศึกษาสังเกตเห็นกระแสการต่อต้านแรงงานข้ามชาติจะรุนแรงขึ้นต่อเมื่อการเมือง และเศรษฐกิจของประเทศเริ่มมีปัญหา หรือในระดับปัจเจกประชาชนรู้สึกตัวเองกำลังขาดโอกาส หรือถูกแข่งขันทางเศรษฐกิจ เมื่อนั้นวาทกรรมคำพูดด้านลบก็จะแสดงออกมา ทั้งในรูปการอ้างรอยแค้นจากประวัติศาสตร์ ไปจนถึงการปาดป้ายความผิดต่าง ๆ เช่น “พม่าเนรคุณ” หรือ “แรงงานต่างด้าวเลี้ยงไม่เชื่อง” ดังนี้ เป็นต้น อย่างไรก็ตามเมื่อเหตุการณ์ปกติ ความรุนแรงก็ลดลง แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมให้กับประชาชนไทยที่นอกเหนือจากอารมณ์ความรู้สึกก็คือ “บรรยากาศของการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจนและยุติธรรม”

ความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีใครกล้ามาละเมิด เพราะมีการคุ้มครองจากกลุ่ม/พวกของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะชาวพม่า ดูเหมือนจะปรากฏขึ้นเมื่อประเทศพม่าได้จัดให้มีทูตแรงงานประจำประเทศไทยในประมาณปี 2560 ซึ่งก่อนหน้านั้นช่วงสมัยที่รัฐบาลพม่ายังไม่เปิดประเทศ และปกครองด้วยทหารแรงงานชาวพม่าในประเทศไทยต้องอยู่กันตามยถากรรม ไม่ได้รับการดูแลจากรัฐบาลเพราะส่วนใหญ่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย และเป็นพวกต่อต้านรัฐบาล แต่เมื่อพม่าเปิดประเทศเป็นประชาธิปไตย กระบวนการเข้าสู่โต๊ะเจรจาระหว่างประเทศได้นำมาสู่การพัฒนากระบวนการทางกฎหมาย ในการพิสูจน์สัญชาติ และปรับ

สถานะแรงงานจากผู้ลี้ภัยทางการเมืองมาเป็นผู้บรรยายได้เข้าสู่ประเทศ จากนั้นแรงงานพม่าในประเทศไทยก็ได้รับการดูแล และคุ้มครองทางกฎหมาย ผ่านทูตแรงงาน ซึ่งมีหน่วยงานอยู่ที่สถานทูตพม่า ซึ่งรวมถึงพื้นที่ออนไลน์ในเฟซบุ๊คที่ใช้ชื่อว่า Myanmar Labour Attache Office – Thailand ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านแรงงาน รวมถึงการร้องเรียนต่าง ๆ ทางด้านแรงงานด้วย

นี่คือตัวอย่างบางส่วนที่ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของประชาชนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาตินั้นก็มีพลวัต และทิศทางที่น่าจะดียิ่ง ๆ ขึ้นไปในอนาคต ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ 1. การให้ข้อเท็จจริงจากหน่วยงานต่าง ๆ ต่อประเด็นซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันของประชาชนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ 2. การให้การศึกษาเกี่ยวกับประเทศต้นทางของแรงงาน และส่งเสริมความคุ้นชินทางวัฒนธรรมบนพื้นที่สาธารณะของแรงงานข้ามชาติกับประชาชนไทย 3. การพัฒนาระบบกฎหมายแรงงาน และบรรยากาศของการคุ้มครอง และอำนวยความสะดวกของแรงงานข้ามชาติ 4. สนับสนุนหน่วยงานฝ่ายปกครองพิจารณาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้วยเกณฑ์สี่ประการของ Myron Weiner ได้แก่ 1) อัตราการจ้างงาน 2) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ 3) ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 4) ปริมาณของแรงงานภายในประเทศ:ซึ่งจะพบว่าแรงงานพม่ามิได้มีแนวโน้มเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทย ...” (<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/37395>)

ในส่วนของสมรรถนะทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติในบริบททางสังคมไทย เราพบว่าพวกเขาไม่ได้เข้ามาขายแรงงาน และมุ่งหวังแต่เพียงโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าเท่านั้น แต่เขายังได้แสดงให้เห็นถึงมุ่งหวังในเรื่องความปลอดภัย การคุ้มครองทางกฎหมาย ความสะดวกใจในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทย เสรีภาพ ความเป็นกลุ่ม/ชุมชน รวมถึงพื้นที่สาธารณะ และการแสดงอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ รวมไปถึงรูปแบบการดำเนินชีวิต

กระบวนการปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ ภายใต้บริบทของสังคมไทย ปกคลุมไปด้วยทัศนคติแบบชาตินิยมแฝงความระแวงภัย ภายใต้วาทกรรมเรื่องความมั่นคงของรัฐ ซึ่งถูกผลิตซ้ำอย่างเป็นกระบวนการผ่านตำราทางประวัติศาสตร์ สื่อ หรือการสร้างบรรยากาศแห่งความกลัว ซึ่งพวกเขาต้องประสบพบเจอกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้อยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน โดยเฉพาะทัศนคติในเชิงลบ และเกลียดกลัวแรงงานข้ามชาติโดยคนไทยบางกลุ่ม ทำให้เขาถูกรีดไถ ถูกคุกคามเหยียดหยาม หรือเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ

แต่อย่างไรก็ตามพวกเขาก็ยังมีพื้นที่ซึ่งเกื้อหนุนให้ชีวิตของเขาพวกเขาอยู่ภายใต้บริบทของสังคมไทยได้ หอพัก ร้านขายของชำ ตลาดสด วัด รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชน ได้ร่วมกันส่งเสริมให้พวกเขามีพื้นที่ส่วนตัว และพื้นที่สาธารณะไว้คอยให้ความช่วยเหลือ ปรึกษา และรับการปกป้องคุ้มครองทางจิตใจ และกฎหมาย

พื้นที่ออนไลน์ ก็เป็นพื้นที่หนึ่งซึ่งเกื้อหนุนให้พวกเขาได้เรียนรู้ และเข้าใจต่อสถานการณ์ของโลกของประเทศเขาเอง และประเทศไทย ด้วยข่าวสารข้อมูล และประเด็นอันหลากหลาย กับคู่สนทนาที่มาจากหลายพื้นที่ หลายทักษะภาษาอย่างน้อยก็ไทย-พม่า ซึ่งพวกเขาได้ใช้มันในการรับความรู้ และแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ที่พวกเขาสนใจอย่างค่อนข้างมีอิสระ สำหรับการแสดงความเป็นชาตินิยมในทางลบสำหรับผู้ใช้อินเตอร์เน็ตไทยในกรณีพม่า ก็ยังคงแสดงทัศนคติที่เผด็จการต่อประเด็นที่สะกิดใจพวกเขาอยู่ตลอดเวลา ภายใต้วาทกรรมการแย่งงานคนไทย อาชญากร โรคระบาด ซึ่งพวกเขาไม่พึงประสงค์ อย่างไรก็ตาม

ตามในกลุ่มลบบก็มียุทธศาสตร์ซึ่งพวกเขามองปัญหาของแรงงานข้ามชาติด้วยใจเป็นธรรม ก็ดูจะมีเพิ่มขึ้นพร้อมกับคำพูดที่ว่าพวกเขาเป็นแรงงานที่จำเป็นต่อเศรษฐกิจไทย และเขาเป็นมนุษย์เหมือนกับเรา

5.3 ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

5.3.1 ข้อเสนอแนะทางนโยบายเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน, การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติในอาเซียน

5.3.1.1 ข้อเสนอแนะทางนโยบายเกี่ยวกับการบริหารแรงงานในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติในอาเซียน

1. ประเทศสมาชิกอาเซียนควรให้ความสำคัญกับการออกนโยบายที่เอื้อกับแรงงานไร้ฝีมือให้มากกว่าที่เป็นอยู่

นโยบายแรงงานของอาเซียนและประเทศสิงคโปร์ ไทย มาเลเซียควรให้ความสำคัญแรงงานไร้ฝีมือมากกว่าที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานระดับอาเซียนและระดับประเทศสมาชิกให้ความสำคัญกับแรงงานมีฝีมือ ทั้งที่จำนวนแรงงานไร้ฝีมือในอาเซียนมีจำนวนมากกว่า

2. นโยบายประชาคมอาเซียนควรให้ความสำคัญกับแรงงานไร้ฝีมือ

การเพิ่มการให้ความสำคัญแก่แรงงานไร้ฝีมือในระดับนโยบายของอาเซียน น่าจะมีส่วนเป็นปัจจัยในการผลักดันให้อาเซียนและประเทศสมาชิกให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาแรงงานไร้ฝีมือด้วยวิธีการ upskill-reskill ที่มีการร่วมมือกันระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง ทั้งในระดับรัฐบาลและเอกชน

3. สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนทั้งในนโยบายและระดับสาธารณะชนสำคัญต่อนโยบายแรงงานที่ยั่งยืน

นโยบายแรงงานทั้งระดับอาเซียนและประเทศสมาชิก ควรให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานไร้ฝีมือมากขึ้นทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ เนื่องจากสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้แรงงานและพลเมืองประเทศต้นทางสามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมพหุวัฒนธรรม ด้วยเหตุที่ส่งเสริมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน อันเป็นปัจจัยสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

4. ภาษากับนโยบายแรงงาน

ปัจจุบันประเทศมาเลเซียและไทยเพิ่มการให้ความสำคัญกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารแรงงานและสิทธิด้านแรงงาน และความช่วยเหลือด้านแรงงานด้วยภาษาแม่ของแรงงาน แต่ยังไม่เป็นระบบนัก ซึ่งประเทศอาเซียนและอาเซียนควรให้ความสำคัญกับนโยบายภาษาที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารแรงงานข้ามชาติทั้งแรงงานจากประเทศตนเองที่เดินทางไปทำงานที่อื่นและแรงงานที่เข้ามา โดยเฉพาะในกรณีของประเทศไทยที่พลเมืองมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษและไม่นิยมเรียนหรือศึกษาภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้แรงงานไทยเสียโอกาสในได้งานในต่างประเทศ และประชาชนทั่วไปไม่สามารถบอกรับการดูแลจากประเทศเพื่อนบ้านได้

5.การจัดโซนนิ่งให้แรงงานพักอาศัยอาจไม่ใช่ทางออกของนโยบายแรงงาน

ประเด็นการจัดโซนนิ่งเพื่อให้แรงงานอยู่แยกออกไปจากพลเมืองของประเทศ ในประเทศสิงคโปร์ ได้นำมาใช้กับแรงงานในภาคการก่อสร้างและภาคอุตสาหกรรมโรงงาน โดยจัดให้อยู่ห่างออกไปจากเขตตัวเมืองที่พลเมืองสิงคโปร์พำนักอยู่

ด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ของสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศเล็กและได้แก้ปัญหาพื้นที่ด้วยการให้ประชาชนย้ายจากการอยู่ในหมู่บ้านไปอยู่ในแฟลตบนตึกสูงมาตั้งแต่ได้รับเอกราชจนถึงปัจจุบัน ความซับซ้อนระบบสังคมพหุวัฒนธรรมของสิงคโปร์และความจำกัดด้านพื้นที่ ทำให้การให้เช่าช่วงต่อแฟลตของรัฐบาลเป็นเรื่องผิดกฎหมาย นอกจากนี้แรงงานภาคก่อสร้างที่เคยพำนักอยู่ในสถานที่ก่อสร้างจำนวนมากได้ย้ายไปอยู่ที่หอพักแรงงานนอกเมือง ซึ่งมีความเป็นอยู่ที่ดีกว่า เช่น มีร้านค้า ที่ทำอาหาร มีที่ออกกำลังกาย แต่ลักษณะการจัดโซนนิ่งเป็นนโยบายเฉพาะของประเทศสิงคโปร์ที่มีปัญหาเรื่องพื้นที่และระบอบการปกครองที่มีพรรคเดียว

การเอาแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ต้องมีความระมัดระวังอย่างมาก เนื่องจากแม้แต่ในสิงคโปร์เอง ระบบความปลอดภัยในหอพักแรงงาน ที่มีการสแกนมาตาของแรงงานโดยอ้างว่าเพื่อความปลอดภัยของแรงงาน จริง ๆ แล้วเป็นเพียงข้ออ้างในการป้องกันหรือลดความหวาดกลัวของสังคมสิงคโปร์เองที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการสร้างความเป็นอื่นให้กับแรงงาน และสร้างความหวาดกลัวแรงงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งไม่ส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันของแรงงานกับพลเมืองของสังคมประเทศปลายทาง เพราะแรงงานไม่สามารถเรียนรู้วัฒนธรรมการใช้ชีวิตของประเทศปลายทางได้ง่าย เนื่องจากเสียค่าเดินทางเข้ามาในตัวเมืองและต้องระมัดระวังกับเวลาเคอร์ฟิวของหอพัก

การจัดโซนนิ่งจะยังมีปัญหาในสังคมที่การคุ้มครองและการบังคับใช้กฎหมายมีปัญหา เนื่องจากจะทำให้สถานที่ที่แรงงานอยู่เป็นเป้าของการชุติตรและอาชญากรรมที่ก่อโดยพลเมืองเจ้าของประเทศ

6. ระบบแบบไทยทางตรงและอ้อมที่เปิดโอกาสให้แรงงาน upskill และมีสิทธิรักษาพยาบาล เป็นความก้าวหน้าที่ดี ควรมีการศึกษาอย่างจริงจัง ปรับระบบ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สาธารณชน

นโยบายแรงงานของประเทศไทยมีความน่าสนใจ ตรงที่ระบบการบริหารงานที่มีปัญหาหลายประการ แต่มีการเปิดโอกาสทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แรงงานข้ามชาติได้ upskill ผ่านระบบการศึกษานอกโรงเรียน และลงทะเบียนรับสิทธิการรักษาพยาบาลในระบบประกันสุขภาพของประเทศเหมือนกับพลเมืองทั่วไป

แม้ว่าในทางปฏิบัติแล้ว แรงงานผู้เข้ารับบริการอาจเผชิญกับปัญหาความไม่สะดวก ขาดความรู้เรื่อง การบริการ ไม่สามารถสื่อสารได้ และเผชิญกับปัญหาการขาดสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมของทั้งผู้ให้บริการ และการวางแผนระบบการให้บริการ (ประเด็นนี้อ่านเพิ่มเติมในประเด็นการย้ายถิ่นข้ามชาติและระบบสุขภาพ) แต่นับได้ว่ามีความก้าวหน้ามากกว่าประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ ซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบหรือแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความยั่งยืน หรือเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินงานระดับอาเซียน เนื่องจากระบบในประเทศไทยสะท้อนการปรับตัวของพนักงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น ที่มีการปรับตัวตามการ

เพิ่มมากขึ้นของแรงงาน และพยายามแก้ปัญหาในระดับท้องถิ่นและมีการต่อรองกับหน่วยงานส่วนกลาง โดยประเด็นนี้สามารถนำมาพิจารณาหาแนวทางในการทำงานระดับชาติได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะทางนโยบายเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติในอาเซียน

5.3.2.1 ต้องสร้างกระบวนการเปลี่ยน mindset เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ในฐานะการส่งเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมและการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมแบบไทย-อาเซียนที่ยั่งยืน

ปัญหาความรู้สึกของพลเมืองเจ้าของประเทศที่ขัดแย้งกัน คือ ไม่ต้องการให้มีแรงงานข้ามชาติในประเทศ ทั้งที่ตระหนักและไม่ตระหนักว่าประเทศของตนมีความจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือเพื่อมาทดแทนแรงงานภายใน เป็นปัญหาใหญ่ทั้งในสามประเทศที่ทำการศึกษา ซึ่งมีผลสำคัญต่อการการปฏิบัติต่อแรงงานในชีวิตประจำวัน หรือที่เรียกว่าพหุวัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน ปัญหาดังกล่าวนี้เมื่อรวมกับประเด็นที่อาเซียนไม่ได้ส่งเสริมหรือให้ความสำคัญกับแรงงานไร้ฝีมือ ภาวะปัญหาการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมอาเซียนและการส่งเสริมสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมที่ยั่งยืนจะไม่เกิดขึ้น รวมทั้งท้ายที่สุดแล้วจะมีผลกระทบต่อ การสร้างความรู้สึกหรืออัตลักษณ์ร่วมอาเซียนที่จะเกิดขึ้นแบบมีขั้น และไม่เท่าเทียม

ชุดโครงการวิจัยนี้ขอเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

- การบริหารแรงงานในประเทศ และการบริหารจำนวนแรงงานข้ามชาติ โดยไม่ใช่แนวคิดทางความมั่นคงที่คิดว่าแรงงานเป็นภัยกับประเทศ
- สร้างบรรยากาศของการสร้างความคุ้มครองและความเป็นธรรมแก่แรงงาน ซึ่งไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนระบบกฎหมาย แต่รวมถึงบรรยากาศทางสังคม
- การสร้างแนวคิดการอยู่ร่วมกัน co-existence จากข้อมูลและความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ทั้งจากรัฐบาล สื่อมวลชน และประชาสังคม ที่สร้างความเข้าใจว่า แรงงานไม่ใช่ผู้มาเอาเปรียบทางสังคม แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศปลายทาง
- การให้การศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ และการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับประเทศต้นทางของแรงงาน เพื่อส่งเสริมความคุ้นชินทางวัฒนธรรมบนพื้นที่สาธารณะของแรงงานข้ามชาติกับประชาชนไทย
- ประเทศต้นทางสร้างโครงการหรือกิจกรรมทางสังคมที่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้มีโอกาสใช้ทักษะและความรู้อื่น ๆ ในการสร้างสรรค์สังคมปลายทาง และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เช่น ในโอกาสสำคัญทางศาสนา หรือวันสำคัญประจำชาติ
- เพิ่มโอกาสการแลกเปลี่ยนระหว่างแรงงานข้ามชาติในประเทศปลายทางกับแรงงานที่เป็นพลเมืองที่ต้องการไปแสวงหางานทำในประเทศอื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- หน่วยงานและสถาบันทางวัฒนธรรมของประเทศต้นทาง สามารถช่วยสร้างเสริมสังคมพหุวัฒนธรรม สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม และการสร้างโอกาสการต้อนรับและให้

ความสำคัญกับแรงงานข้ามชาติ ที่เปิดโอกาสให้แรงงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม เช่น กลุ่มมิวเซียม

บรรณานุกรม

บทนำ

- กษมาพร แสงสุระธรรม. (2558). การจัดแสดงวัฒนธรรมบนหนังสือพิมพ์ออนไลน์ กรณีศึกษาเมียนมา กัมพูชา เวียดนาม และอินโดนีเซีย. ในเทียมสุรย์ สิริศรีศักดิ์, อิศระ ชูศรี (บรรณาธิการ). *วัฒนธรรมสมัยนิยม*. (หน้า 75-93). กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- ขวัญชีวัน บัวแดง, Alexander Horstmann, สมัคร์ กอเซ็ม. (2556). *พื้นที่ทางศาสนาและการปรับตัวสร้างอัตลักษณ์ของผู้ย้ายถิ่นในพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ณรงค์ศักดิ์ ชัยราช. (2552). *เพศภาวะและแรงงานอพยพหญิงชนบทในกลไกเศรษฐกิจใหม่ของลาว*. เชียงใหม่: ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐชวัล โภคาพานิชวงษ์. (2557). “ตะมัสสะจาอะพวย ปฏิบัติการสร้างความเป็นเพื่อนบ้านและชุมชนข้ามถิ่นของผู้อพยพข้ามพรมแดนชาวพม่าในจังหวัดระนอง. *วารสารลุ่มน้ำโขง*. 10(3), 69-96.
- พรพิมล ตรีโชติ. (2555). ไทยในการรับรู้และความเข้าใจของพม่า. *วารสารเอเชียปริทัศน์*, 33(1), 1-24.
- มรกต ไมยเออร์. (2559). “อาชญากรรมจากความเกลียด ผู้หญิงมุสลิมและความเกลียดชังยิว: พิธีกรรมสามประเด็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “อิสลามโมโฟเบีย” ในสหภาพยุโรป” ในขวัญจิต ศศิวงศาโรจน์, นันทิยา ดวงฤมเมศ, มรกต ไมยเออร์ (บรรณาธิการ), *การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม* (หน้า 35--69) . ก ร ง ก เ ท พ ฯ : จ ร ั ล ส น ห ท ง ค์ ก ร พ ม พ์.
- ยศ สันตสมบัติ. (2551). *อำนาจ พื้นที่ และอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์: การเมืองวัฒนธรรมของรัฐชาติในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- รัญวรัชญ์ พูลศรี. (2557). *สตรีกับการประกอบสร้างอัตลักษณ์สิงคโปร์ในวรรณกรรมของนักเขียนสตรีสิงคโปร์เชื้อสายจีน* วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวรรณคดีและวรรณคดีเปรียบเทียบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณู เหมือนจันทร์เชย. (2559). วัดในพุทธศาสนากับการเป็นพื้นที่ทางการศึกษาแก่ลูกหลานแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร. ในขวัญจิต ศศิวงศาโรจน์, นันทิยา ดวงฤมเมศ, มรกต ไมยเออร์ (บรรณาธิการ), *การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม* (หน้า 127-146). กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- วสันต์ ชีวะสารณ์. (2540). ชุมชนชาวไทยในรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย. รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ศรัณยา บุณนาค. (2528). *แรงงานไทยในสิงคโปร์*. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.

- สมบุรณ์ สุขสำราญ. (2527). *ผู้ลี้ภัยอินโดจีน: ความคาดหวังในชีวิต*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาวิตรี ตลับแป้น. (2545). *การศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศไทย : ศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยกับสิงคโปร์*. รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2544). *ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90: รายงานผลสังเคราะห์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยเพื่อการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์. (2548). *ปัญหาความมั่นคงใหม่ในอินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์*. รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เสวภา พรสิริพงษ์ และยงยุทธ บุราสิทธิ์. (2559). *วัด พื้นที่การแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา. ในขวัญจิต ศศิวงศาโรจน์, นันทิยา ดวงกุ่มเมศ, มรกต ไหมเออร์ (บรรณาธิการ), การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม (หน้า 109-126)*. กรุงเทพฯ: จรัสสนิทวงศ์การพิมพ์.
- อดุลย์ รัตนมันเกษม. (2557). *กำเนิดคนแต่จิว วิวัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2545). *ความหลากหลายทางวัฒนธรรม กระบวนทัศน์และบทบาทในประชาสังคม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรัญญา วทานิชกุล. (2546). *การศึกษาแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ : ภูมิหลัง การเตรียมตัวในการไปทำงาน และสภาพการทำงาน*. รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เอกศักดิ์ เนตรวิเชียร. (2549). *การศึกษากระบวนการสร้างพื้นที่ทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ (ไทใหญ่, ปกาเกอญอ, ม้ง) กรณีศึกษาทางสถานีวิทยุชุมชน เอฟเอ็ม 99 เมกะเฮิร์ต จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำนาจ นิลวิไล. (2548). *แนวทางการจัดระเบียบนำเข้าและการจัดระบบควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของไทย : ศึกษาจากกรณีของประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย*. รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- Acharya, A. (2009). *Constructing a security community in Southeast Asia: ASEAN and the problem of regional order*. Routledge.
- Appadurai, A. (1996). *Modernity at large: Cultural dimensions of globalization*. University of Minnesota Press.

- Association of Southeast Asian Nations*. (2008). ASEAN economic community blueprint. ASEAN.
- Betts, A. (2012). *Global migration governance*. Oxford University Press.
- Brettel, C. (2009). Anthropology, migration, and comparative consciousness. *New Literary History*, 40, 649–671.
- Castles, S. (2010). Understanding global migration: A social transformation perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1565-1586.
- Faist, T., Fauser, M., & Reisenauer, E. (2013). *Transnational migration*. Polity.
- Glick S., N., Basch, L., Szanton Blanc, C. (1995). From immigrant to transmigrant: Theorizing transnational migration. *Anthropological Quarterly*. 68(1), 48-63.
- Helble, M. (2011). The movement of patients across borders: Challenges and opportunities for public health. *Bulletin of the World Health Organization*, 89(1), 68-72.
- Jenisson, R. (2007). Causality chains in the international migration systems approach. *Population Research Policy Review*. 26, 411-436.
- Harvey, D. (2014). *Seventeenth contradictions and the end of capitalism*. Oxford University Press.
- Kunz, E. (1973). The refugee in flight: Kinetic model and forms of displacement. *International Migration Review*. 7(2), 124-146.
- Kymlicka, W. (2012). *Multiculturalism: Success, failure, and the future*. Report, Transatlantic Council on Migration. Migration Policy Institute.
- Kymlicka, W. (1995). Individual Rights and Collective Rights in W. Kymlicka (Ed.) *Multicultural Citizenship*. Clarendon Press, 34-48.
- Mainil, T. (2012). *Transnational health care and medical tourism: Understanding 21st-century patient mobility towards a rationale of transnational health region development*. NRIT Media, Nieuwegien.
- Malkki, L. (1992). National geographic: The rooting of peoples and the territorialization of national identity among scholars and refugees. *Cultural Anthropology* 7(1): 22-24.
- Modood, T. (2013). *The strange non-death of multiculturalism*. MWP - 2013/03, Max Weber Programme. European University Institute, Florence.

Nicholas Van Hear. (2010). Theories of migration and social change. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1531-1536.

Phillips, Anne (2007). *Multiculturalism without culture*. Oxfordshire: Princeton University Press.

Taylor, C. (1994). "The Politics of Recognition" in A. Gutmann (Ed.). *Multiculturalism: examining the politics of recognition*. Princeton University Press, 25-74.

Vertovec, S. (2004). Migrant transnationalism and modes of transformation. *International Migration Review*, 38(3), 970-1001.

Williams, G.; Meth, P., & Willis, Katie. (2014). *Geographies of developing areas: The global south in a changing world*. (2nd Ed). Routledge.

Wismar, M., Palm, W., Figueras, J., Ernst, K., & Ginneken, E. V. (2011). *Cross-border health care in the European Union: Mapping and analysing practices and policies*. WHO.

เว็บไซต์ฐานข้อมูลงานวิจัยของสำนักงานวิจัยแห่งชาติ

เว็บไซต์ฐานข้อมูลงานวิจัยของสำนักงานสนับสนุนการวิจัย (สกว)

ประเทศมาเลเซีย

Book and Book Section

Ariffin, Rohana. (2001). *DOMESTIC WORK AND SERVITUDE IN MALAYSIA*. The Hawke Institute, University of South Australia.

Austin, Mary. (2017). Defending Indonesia's Migrant Domestic Workers. In W. Berenschot & H. S. Nor (Eds.), *Citizenship and Democratization in Southeast Asia* (pp. 265–288). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004329669_012

Back, Les., & Sinha, Shamer. (2018). *Migrant City*. Routledge.

Brubaker, Rogers. (2004). *Ethnicity without Groups*. Cambridge. Harvard University Press.

Caglar, Ayse., & Glick Schiller, Nina. (2018). *Migrant & city-making: Dispossession, displacement, and urban regeneration*. Duke University Press.

- Gilroy, Paul. (1993). *Black Atlantic: Modernity and Double Consciousness*. Verso.
- Gilroy, Paul. (2000). *Between Camps: Nations, Cultures and the Allure of Race*. Routledge.
- Gilroy, Paul. (2004). *After Empire: Melancholia or Convivial Culture?* Routledge.
- Prasad, Vishnu. (2017). *Rule by Exception: Development, Displacement and Dissent In Greater Kuala Lumpur, Malaysia*. Massachusetts Institute of Technology.
- Settle, Jaime. E. (2018a). A Fundamental Change in Political Communication. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 1–19). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.001
- Settle, Jaime. E. (2018b). Biased Inference from END Interactions. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 161–196). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.007
- Settle, Jaime. E. (2018c). Erasing the Coast of Bohemia in the Era of Social Media. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 235–256). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.009
- Settle, Jaime. E. (2018d). Facebook in Context: Theorizing Interaction on Twenty-First-Century Social Media. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 20–49). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.002
- Settle, Jaime. E. (2018e). How Do END Interactions on the News Feed Psychologically Polarize Users? In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 78–101). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.004
- Settle, Jaime. E. (2018f). In the Eye of the Beholder: Politically Informative News Feed Content. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 102–135). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.005
- Settle, Jaime. E. (2018g). Index. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 309–316). Cambridge University Press.
- Settle, Jaime. E. (2018h). Judging the Other Side. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 197–234). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.008

- Settle, Jaime. E. (2018i). Political Inference from Content on the News Feed. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 136–160). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.006
- Settle, Jaime. E. (2018j). The END Framework of Political Interaction on Social Media. In *Frenemies: How Social Media Polarizes America* (pp. 50–77). Cambridge University Press. 10.1017/9781108560573.003
- Valluvan, Sivamohan. (2013). *The Status of Multiculturalism and the Retreat from Difference* (N. Kapoor, V. Kalra, J. Rhodes, & S. Valluvan, Eds.; pp. 72–95). Palgrave Macmillan Ltd.
- Valluvan, Sivamohan., Schiller, N. G., & Irving, A. (Eds.). (2014). Cosmopolitanism and Intelligibility. In *Whose Cosmopolitanism?: Critical Perspectives, Relationalities and Discontents* (1st ed., pp. 74–85). Berghahn Books.
- William, Paul. (2013). *Paul Gilroy*. Routledge: Abingdon.

Journal Article

- Abdul-Aziz, Abdul-Rashid. (2001). Foreign workers and labour segmentation in Malaysia's construction industry. *Construction Management and Economics*, 19(8), 789–798. <https://doi.org/10.1080/01446190110072022>
- Abdullah, Kamarulnizam Bin. (2010). Emerging Threats to Malaysia's National Security. *Journal of Policing, Intelligence and Counter Terrorism*, 5(2), 55–70. <https://doi.org/10.1080/18335300.2010.9686949>
- Aishah, Nurul., Zahari, Mohd Salehuddin Mohd., Othman, Zulhan., Noor, Syuhirdy Mat., & Kutut, Mohd Zain. (2010). Thai Food in Malaysia: Diagnosing Restaurant Operators' and Patrons Acceptance Levels. *International Journal of Business and Management*, 5(4), 142–149. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n4p142>
- Askari, Amir Hossein., & Soltani, Soha. (2019). Determinants of a successful public open space: The case of Dataran Merdeka in the city centre of Kuala Lumpur, Malaysia.

- Landscape Research*, 44(2), 162–173.
<https://doi.org/10.1080/01426397.2018.1427221>
- Aziz, Mohd Amar., Ayob, Noor Hadzlida., & Abdulsomad, Kamaruddin. (2017). Restructuring Foreign Worker Policy and Community Transformation in Malaysia. *Historical Social Research*, 42(3), 348–368. <https://doi.org/10.12759/hsr.42.2017.3.348-368>
- Castles, Stephen. (2010). Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1565–1586.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2010.489381>
- Chin, Christine B. N.. (1997). Walls of Silence and Late Twentieth Century Representations of the Foreign Female Domestic Worker: The Case of Filipina and Indonesian Female Servants in Malaysia. *The International Migration Review*, 31(2), 353–385.
<https://doi.org/10.2307/2547224>
- Clark, Marshall. (2013). The Politics of Heritage. *Indonesia and the Malay World*, 41(121), 396–417. <https://doi.org/10.1080/13639811.2013.804979>
- Cranston, Sophie., Schapendonk, Joris., & Spaan, Ernst. (2018). New directions in exploring the migration industries: Introduction to special issue. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(4), 543–557. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1315504>
- Crinis, Vicki., & Parasuraman, Balakrishnan. (2016). Employment relations and the state in Malaysia. *Journal of Industrial Relations*, 58(2), 215–228.
<https://doi.org/10.1177%2F0022185615617955>
- Dannecker, Petra. (2013). Rationalities and Images Underlying Labour Migration from Bangladesh to Malaysia. *International Migration*, 51(1), 40–60.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00547.x>
- Don, Zuraidah Mohd., & Lee, Charity. (2014). Representing immigrants as illegals, threats and victims in Malaysia: Elite voices in the media. *Discourse & Society*, 25(6), 687–705. <https://doi.org/10.1177/0957926514536837>
- Elias, Juanita. (2009). Gendering Liberalisation and Labour Reform in Malaysia: Fostering ‘competitiveness’ in the productive and reproductive economies. *Third World Quarterly*, 30(3), 469–483. <https://doi.org/10.1080/01436590902742263>

- Elias, Juanita. (2013a). Foreign Policy and the Domestic Worker. *International Feminist Journal of Politics*, 15(3), 391–310. <https://doi.org/10.1080/14616742.2012.755835>
- Elias, Juanita. (2013b). Struggles over the rights of foreign domestic workers in Malaysia: The possibilities and limitations of ‘rights talk.’, *International Feminist Journal of Politics*, 15(3), 391–340. <https://doi.org/10.1080/14616742.2012.755835>
- Elias, Juanita. (2018). Governing Domestic Worker Migration in Southeast Asia: Public–Private Partnerships, Regulatory Grey Zones and the Household. *Journal of Contemporary Asia*, 48(2), 278–300. <https://doi.org/10.1080/00472336.2017.1392586>
- Elias, Juanita., & Louth, Juanita. (2016). Producing Migrant Domestic Work: Exploring the Everyday Political Economy of Malaysia’s ‘Maid Shortage.’ *Globalizations*, 13(6), 830–845. <https://doi.org/10.1080/14747731.2016.1155340>
- Erdal, Marta Bivand., & Strømsø, Mette. (2018). Interrogating boundaries of the everyday nation through first impressions: Experiences of young people in Norway. *Social & Cultural Geography*. <https://doi.org/10.1080/14649365.2018.1559345>
- Fakih, Farabi. (2017). Malaysia as an “Other” in Indonesian popular discourse. *Inter-Asia Cultural Studies*, 18(3), 376–390. <https://doi.org/10.1080/14649373.2017.1354687>
- Fischer, Johan. (2017). Middle-class projects in modern Malaysia. *Asian Anthropology*, 16(1), 54–69. <https://doi.org/10.1080/1683478X.2016.1270030>
- Fox, Jon E, & Miller-Idriss, Cynthia. (2008). Everyday nationhood. *Ethnicities*, 8(4), 536–563. <https://doi.org/10.1177/14687968080888925>
- Fujita, Mari Anna. (2010). Forays into Building Identity. *Journal of Architectural Education*, 63(2), 8–12. <https://doi.org/10.1111/j.1531-314X.2010.01055.x>
- Goh, Beng-Lan., & Liauw, David. (2009). Post-colonial projects of a national culture. *City*, 13(1), 71–79. <https://doi.org/10.1080/13604810902726210>
- Guy, Michelle Lee. (2004). Gossiping Endurance: Discipline and Social Control of Filipina Helpers in Malaysia. *Asian Journal of Social Science*, 32(3, PECIAL FOCUS: Arab Communities and Networks in South and Southeast Asia), 501–518. <https://doi.org/10.1163/1568531043584890>

- Harris, Anita., & Han, Alan. (2020). 1Malaysia? Young people and everyday multiculturalism in multiracialized Malaysia. *Ethnic and Racial Studies*, 43(5), 816–834.
<https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1580379>
- Healey, Lucy. (2000). “Aliens”, and the National Imaginary in Contemporary Malaysia. *Journal of Social Issues in Southeast Asia*, 15(2 (October 2000)), 222–254.
- Hildson, Anne-Marie. (2007). Transnationalism and Agency in East Malaysia: Filipina Migrants in the Nightlife Industries. *The Australian Journal of Anthropology*, 18(2), 172–193. <https://doi.org/10.1111/j.1835-9310.2007.tb00087.x>.
- Hugo, Graeme. (1993). Indonesian Labour Migration to Malaysia: Trends and Policy Implications. *Southeast Asian Journal of Social Science*, 21(1), 36–70.
<https://doi.org/10.1163/030382493X00035>
- Ismail, Alice Sabrina. (2010). Mosque architecture and political agenda in twentieth-century. *The Journal of Architecture*, 15(2), 137–152.
<https://doi.org/10.1080/13602361003791051>
- Kaur, Amarjit. (2010). Labour migration trends and policy challenges. *Southeast Asia, Policy and Society*, 29(4), 385–397. <https://doi.org/10.1016/j.polsoc.2010.09.001>
- Kaur, Amarjit. (2014). Managing Labour Migration in Malaysia: Guest Worker Programs and the Regularisation of Irregular Labour Migrants as a Policy Instrument. *Asian Studies Review*, 38(3), 345–366. <https://doi.org/10.1080/10357823.2014.934659>
- Kaur, Kiranjit. (2005). The Media and Migrant Labour Issues in Malaysia: A Content Analysis of Selected Malaysian Newspapers. *Review of Indonesian and Malaysian Affairs*, 39(2), 69–90.
- Khoo, Gaik Cheng. (2014). Introduction: Theorizing different forms of belonging in a cosmopolitan Malaysia. *Citizenship Studies*, 18(8), 791–806.
<https://doi.org/10.1080/13621025.2014.964542>
- Killias, Olivia. (2009). The Politics of Bondage in the Recruitment, Training and Placement of Indonesian Migrant Domestic Workers. *Sociologus*, 59(2), 145–172.
<https://doi.org/10.3790/soc.59.2.145>

- Killias, Olivia. (2010). "Illegal" Migration as Resistance: Legality, Morality and Coercion in Indonesian Domestic Worker Migration to Malaysia. *Asian Journal of Social Science*, 38(6), 897–914. <https://doi.org/10.1163/156853110X530796>
- Killias, Olivia. (2014). Intimate encounters: The ambiguities of belonging in the transnational migration of Indonesian domestic workers to Malaysia. *Citizenship Studies*, 18(8), 885–899. <https://doi.org/10.1080/13621025.2014.964550>
- Kim, Khoo Kay. (1998). MALAYSIA: IMMIGRATION AND THE GROWTH OF A PLURAL SOCIETY. *Journal of the Malaysian Branch of the Royal Asiatic Society*, 71(1 (274)), 1–25.
- Kim, Wang Lay. (2001). Media and Democracy in Malaysia. *Javnost - The Public*, 8(2), 67–88. <https://doi.org/10.1080/13183222.2001.11008772>
- King, Ross. (2007). Re-writing the City: Putrajaya as Representation. *Journal of Urban Design*, 12(1), 117–138. <https://doi.org/10.1080/13574800601071337>
- Lai, Ming-Yan. (2010). The sexy maid in Indonesian migrant workers' activist theatre: Subalternity, performance and witnessing. *Performing Ethos: International Journal of Ethics in Theatre and Performance*, 1(1 (March)), 21–34. https://doi.org/10.1386/peet.1.1.21_1.
- Lamont, Michèle., & Aksartova, Sada. (2002). Ordinary Cosmopolitanisms Strategies for Bridging Racial Boundaries among Working-Class Men. *Theory, Culture & Society*, 19(4), 1–15. <https://doi.org/10.1177/0263276402019004001>
- Lee, Cassey., & Chew-Ging, Lee. (2017). Evolution of Development Planning in Malaysia. *Journal of Southeast Asian Economies*, 34(3), 436–461. <https://doi.org/10.1355/ae34-3b>
- Lee, Hwok-Aun. (2015). Affirmative Action in Malaysia and South Africa: Contrasting Structures, Continuing Pursuits. *Journal of Asian and African Studies*, 50(5), 615–634. <https://doi.org/10.1177/0021909615600470>
- Lee, Julian C. H. (2018). Outrage in Malaysia: The Politics of Taking Offence. *East Asia*, 35, 249–265.

- Loo, Yat-Ming. (2012). No Chinatown, please!': Contesting race, identity and postcolonial memory in Kuala Lumpur. *The Journal of Architecture*, 17(6), 847–870.
<https://doi.org/10.1080/13602365.2012.746025>
- Low, Choo Chin. (2017). A Strategy of Attrition through Enforcement: The Unmaking of Irregular Migration in Malaysia. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 36(2), 101–136. <https://doi.org/10.1177/186810341703600204>
- Low, Choo Chin., & Mokhtar, Khairiah Salwa. (2017). Deportation Turn in Malaysia: Expansion, Discourse and Practice. *Journal of Population and Social Studies*, 25(2), 147–166. <https://doi.org/10.25133/JPSSv25n2.006>
- Miles, Lilian., Lewis, Suzan., Teng, Lai Wan., & Yasin, Suziana Mat. (2019). Advocacy for women migrant workers in Malaysia through an intersectionality lens. *Journal of Industrial Relations*, 1–22. <https://doi.org/10.1177/0022185618814580>
- Mindarti, Lely Indah., & Rochmah, Siti. (2015). The Implementation of 'Good Governance' in the Placement Process of Indonesian Migrant Domestic Workers. *International Journal of Social and Local Economic Governance*, 1, 157–166.
<https://doi.org/10.21776/ub.ijleg.2015.001.02.10>.
- Muniandy, Parthiban. (2015). Informality and the politics of temporariness: Ethnic migrant economies in Little Bangladesh and Little Burma in Kuala Lumpur, Malaysia. *International Sociology*, 30(6), 561–578. <https://doi.org/10.1177/0268580915605649>
- Muniandy, Parthiban., & Bonatti, Valeria. (2014). Are Migrants Agents or Instruments of Development? The Case of 'Temporary' Migration in Malaysia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(11), 1836–1853. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2014.907738>
- Netto, Anil. (2002). Media in Divided Societies: Malaysia. *Media Asia*, 29(3), 179–183.
<https://doi.org/10.1080/01296612.2002.11726686>
- Nicholls, Walter J., & Uitermark, Justus. (2016). Migrant cities: Place, power, and voice in the era of super diversity. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(6), 877–892.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1126088>
- Nielsen, Ingrid., & Sendjaya, Sen. (2014). Wellbeing Among Indonesian Labour Migrants to Malaysia: Implications of the 2011 Memorandum of Understanding. *Social Indicators Research*, 117(3), 919–938. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0369-9>

- Noh, Normah Awang., Wahab, Haris Abd., Ah, Siti Hajar Abu Bakar., & Islam, M. Rezaul. (2016). Public Health Services for Foreign Workers in Malaysia. *Social Work in Public Health, 31*(5), 419–430. <https://doi.org/10.1080/19371918.2015.1125321>
- Noor, Noraini M., & Leong, Chan-Hoong. (2013). Multiculturalism in Malaysia and Singapore: Contesting models. *Multiculturalism, beyond Ethnocultural Diversity and Contestations, 37*(6), 714–726. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.09.009>
- Okubo, Yuko. (2013). From “Contested” Multiculturalism to “Localized” Multiculturalism: Chinese and Vietnamese Youth in Osaka, Japan. *Anthropological Quarterly, 86*(4 (Fall)), 995–1029.
- Ono, Mayumi. (2015). Commoditization of Lifestyle Migration: Japanese Retirees in Malaysia. *Mobilities, 10*(4), 609–627. <https://doi.org/10.1080/17450101.2014.913868>
- Parreñas, Hacer Salazar. (2000). Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. *Gender and Society, 14*(4), 560–581. <https://doi.org/10.1177/089124300014004005>
- PEPINSKY, THOMAS B.. (2013). New Media and Malaysian Politics in Historical Perspective. *Contemporary Southeast Asia, 35*(1 (April 2013)), 83–103.
- Roberts, Neil. (2004). ‘Paul Gilroy’s Postcolonial Melancholia.’ *A Journal of Comparative Theory, 2*(2), 163–166.
- Rofil, Lily El Ferawati., Syed, Md Azalanshah Md., & Hamzah, Azizah. (2015). Constructing interpretive ethnicity in between two nations: Television and diasporic discourses of identity in Malaysia. *Ethnic and Racial Studies, 39*(10), 1869–1885. <https://doi.org/10.1080/01419870.2015.1110611>
- Rother, Stefan. (2017). Indonesian migrant domestic workers in transnational political spaces: Agency, gender roles and social class formation. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 43*(6), 956–973. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1274567>
- Sadiq, Kamal. (2005). When States Prefer Non-Citizens over Citizens: Conflict over Illegal Immigration into Malaysia. *International Studies Quarterly, 49*(1 (Mar)), 101–122.

- Sawono, Billy. (2014). The never-ending problem named female migrant workers: A critical discourse analysis of Indonesian media. *Journal of Applied Journalism & Media Studies*, 3(1 (1 March 2014), 11–26. https://doi.org/10.1386/ajms.3.1.11_1.
- Siddharta, Amanda. (2018). Indonesian Migrant Workers Remain Vulnerable, Activists Say Voice of America. *International Journal of Social and Local Economic Governance*, 1(2), 157–166.
- Sirat, Morshidi. (1997). Globalization of Economic Activity and the Changing Landscape of Kuala Lumpur Central Planning Area. *Asian Geographer*, 16(1–2), 37–58. <https://doi.org/10.1080/10225706.1997.9684023>
- Smith, Anthony. (2008). The limits of everyday nationhood. *Ethnicities*, 8(4), 563–573. <https://doi.org/10.1177/14687968080080040102>
- Spaan, Ernst., & Naerssen, Ton Van. (2017). Migration decision-making and migration industry in the Indonesia–Malaysia corridor. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(4), 680–695. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1315523>
- Subadi, Tjipto. (2015). Female Workers and Mistreatment in Malaysia: A Case of Housemaids from Central Java. *International Conference on Science, Technology and Humanity*, 331–339.
- Sulaiman, Normah., Abdullah, Yusfida Ayu., & Hamdan, Hazlina. (2017). Street as Public Space—Measuring Street Life of Kuala Lumpur. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 245. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/245/8/082025>
- Tiatco, Anril Pineda. (2013). The Silenced Body of “The Silent Soprano”: The Overseas Filipino Worker as Silent and Erased in a Global City. *Asian Theatre Journal*, 30(2 (Fall 2013)), 415–444. <https://doi.org/10.1353/atj.2013.0031>
- Tolentino, Rolando B.. (2009). Globalizing National Domesticity Female Work and Representation in Contemporary Women’s Films. *Philippine Studies*, 57(3, (Social Fantasies (september 2009)). <https://www.jstor.org/stable/42634018>
- Tunon, Max., & Baruah, Nilim. (2012). Public attitudes towards migrant workers. *Asia, Migration and Development*, 1(1), 149–162. <https://doi.org/10.1080/21632324.2012.718524>

- Varghese, Mary., & Terence, Gomez. (2019). Representations of inclusiveness in social assistance programmes of the 10th Malaysia Plan. *National Identities*, 21(3), 287–303. <https://doi.org/10.1080/14608944.2018.1463515>
- Wan Ismail, Wan., & Low, Hui Ching. (2016). Back Lanes as Social Spaces in Chinatown, Kuala Lumpur. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 1, 293. <https://doi.org/10.21834/e-bpj.v1i3.373>
- Wan, Wan. (2017). LITTLE STREETS AND HIDDEN ROUTES: A STUDY ON ALLEYS OF BUKIT BINTANG, KUALA LUMPUR. *Journal of Built Environment, Technology and Engineering Volume 2*(May), 2.
- Watson, Sophie. (2013). Suburban Drifts: Mundane Multiculturism in Outer London. *Ethnic and Racial Studies*, 36(12), 2016–2034. <https://doi.org/10.1080/01419870.2012.678875>
- Willford, Andrew. (2003). Possession and displacement in Kuala Lumpur's ethnic landscape. *International Social Science Journal*, 55(175), 99–109. <https://doi.org/10.1111/1468-2451.5501010>
- Zanon, Elizabeth. (2018). Migrant Marketplaces: Globalizing Histories of Migrant Foodways. *Global Food History*, 4(1), 3–21. <https://doi.org/10.1080/20549547.2018.1423828>
- มาดาโอ๊ะ ปะเตะและเกาซัน เจ๊ะแวง. (2554). การเดินทางของแรงงานมลายูมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยเข้าไปทำงานในรัฐทางตอนเหนือของมาเลเซีย. *วารสารวิชาการ อัล-อิกมะฮ มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา*, 1(1): มกราคม-มิถุนายน, 13–21.
- สุทธิพร บุญมาก. (2551). นโยบายแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 3(2): ตุลาคม 2551-มีนาคม 2552.
- สุทธิพร บุญมาก. (2554). บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในร้านต้มยำประเทศมาเลเซีย. *วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 28(1).

Conference Paper

- Rozaly, Mohamad Zafarullah, Wahab, Mohamad Hussaini., & Mohamad shukri, Sharyzee. (2017). *THE URBAN RIVER AND THE HISTORIC RIVERFRONT TOWNSCAPE OF KUALA LUMPUR*. SUDLIC 17 : 2ND INTERNATIONAL CONFERENCE ON SUSTAINABLE URBAN DESIGN FOR LIVABLE CITIES, Renaissance Kuala Lumpur Hotel.

Shaari, Mariam Felani., Ahmad, Sabarinah Ah., & Ismail, Izaham Shah. (2016). *Nurturing Environmental Stewards through Preschool Physical Design*. AcE-Bs2016Taipei 7 th Asian Conference on Environment-Behaviour Studies, National Taiwan University, Taipei, Taiwan, 09-10 April 2016. <http://dx.doi.org/10.21834/e-bpj.v1i3.373>

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- AINA-NASA. (2017). More than 1.7 million foreign workers in Malaysia; majority from Indonesia. *New Strait Times*.
<https://www.nst.com.my/news/nation/2017/07/261418/more-17-million-foreign-workers-malaysia-majority-indonesia>
- Anwar, Zafira. (2018). Foreign workers to undergo additional health checks. *New Strait Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2017/08/269073/foreign-workers-undergo-additional-health-checks-jan-1-2018>
- Aw, Tash. (2016). Malaysia's Immigrant Worker Debate. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2016/03/29/opinion/malaysias-immigrant-worker-debate.html>
- Bernama. (2017). Muslim foreign workers in Johor increasingly caught committing khalwat. *New Strait Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2017/10/292561/muslim-foreign-workers-johor-increasingly-caught-committing-khalwat>
- Bernama, (2018). Immigration Department only recognises i-kad. *Malaysia Mail*.
<https://www.malaymail.com/news/malaysia/2018/03/27/immigration-department-only-recognises-i-kad/1608709>
- Bernama. (2019a). Bus crashes: Bodies of 11 Foreign victims still unclaimed. *New Strait Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2019/04/477794/bus-crash-bodies-11-foreign-victims-still-unclaimed>
- Bernama. (2019b). Kula: Workmen's Compensation Act 1952 to be abolished. *The Strait Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2018/11/435868/kula-workmens-compensation-act-1952-be-abolished>
- Buncombe, Andrew. (2013). Malaysian PM accused of 'importing voters' by air. The Independent. *New Strait Times*.

<https://www.independent.co.uk/news/world/asia/malaysian-pm-accused-of-importing-voters-by-air-8601721.html>

- Carvalho, Martin., Bedi, Rashvinjeet S., Loh, Alnold., Murali, Rsn., Kaur, Manjit., & Sivanandam, Hemananthani. (2019). Industry players welcome the good news. *The Star Online*. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2019/02/24/industry-players-welcome-the-good-news/>
- Chen, Grace. (2019). MP Sepang Sets guidelines for employers housing foreign workers in Shoplots. *The Star Online*. <https://www.thestar.com.my/metro/metro-news/2019/03/28/mpsepang-sets-guidelines-for-employers-housing-foreign-workers-in-shoplots/>
- Economic Planning Unit, Prime Minister's Department, Malaysia. (n.d.). *Eleven Malaysia Plan 2016-2020 Anchoring Growth on People*. http://www.sarawakdga.org.my/wp-content/uploads/2015/09/11th_Malaysian_Plan.pdf.
- Ibrahim, Ahmad. (2019). Win-win Levy for Labour. *New Strait Times*. <https://www.nst.com.my/opinion/letters/2019/02/464830/win-win-levy-labour>
- Ismail, Zaidi Isham. (2017). Foreign Workers' Quarters will Boost Watch List Rank. *New Strait Times*. <https://www.nst.com.my/opinion/columnists/2017/06/248356/foreign-workers-quarters-will-boost-watch-list-rank>
- Kannan, Hashini Kavishtri. (2019). Sepang bus crash are foreign workforce company employees. *New Strait Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2019/04/477245/sepang-bus-crash-victims-are-foreign-workforce-company-employees>
- Klanarong, Nusakorn. (2013). Social network of illegal Thai migrants working in food shops in Malaysia. *Journal of Ritsumeikan Social Sciences and Humanities*. http://www.ritsumei.ac.jp/acd/re/k-rsc/hss/book/pdf/vol06_03.pdf
- Lek, Pook Ah. (2016). The dilemma of having foreign workers in Malaysia. *The Strait Times*. <https://www.straitstimes.com/opinion/the-dilemma-of-having-foreign-workers-in-malaysia>
- Malaysia Mail. (2016). Migrant workers here to work, not spread diseases or commit crimes, lawyers group says. *Malaysia Mail*.

<https://www.malaymail.com/news/malaysia/2016/02/17/migrant-workers-here-to-work-not-spread-diseases-or-commit-crimes-lawyers-g/1062517>

Mazlan, M. (2016). The buzz about Bangladeshi workers. *New Strait Times*.

<https://www.nst.com.my/news/2016/03/130764/buzz-about-bangladeshi->

New Strait Times. (2018). *Employers urge govt to be practical in setting cap*.

<https://www.nst.com.my/news/exclusive/2018/07/395565/employers-urge-govt-be-practical-setting-cap>

NST. (2019). Sepang bus tragedy: 11 Killed, 11 in critical condition. *New Strait Times*.

<https://www.nst.com.my/news/nation/2019/04/477275/sepang-bus-tragedy-11-killed-11-critical-condition>.

Pel, Ying Teoh. (2017). 70 Stolen motorcycles used by foreign workers seized from Kajang Construction Site. *New Strait Times*.

<https://www.nst.com.my/news/2017/01/206738/70-stolen-motorcycles-used-foreign-workers-seized-kajang-construction-site>

Rasid, Amir Hisyam. (2018, November 5). Influx of foreign contractors and levy payment dampen construction industry earnings: MBAM. *The Strait Times*.

<https://www.nst.com.my/business/2018/05/368456/influx-foreign-contractors-and-levy-payment-dampen-construction-industry>

Retalk Asia. (2018). New Law Creates Demand for Formal Workers Accomodation-Maalyasia. *Retalk Asia*. <https://www.retalkasia.com/news/2018/06/11/new-law-creates-demand-formal-workers'-accommodation-malaysia/1528671616>

Ruiz, Neil G. (2008). Managing Migration: Lessons from the Philippines. *Migration and Development Brief No. 6., Migration and Remittance Team, Development Prospects Group, The World Bank*.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/767631468145773727/pdf/451310BRI0B0x31n0MD1Brief601PUBLIC1.pdf>

Shahar, Fairuz Mohd. (2018). Decrease in foreign workers in Malaysia over the last 2 years.

New Strait Times. <https://www.nst.com.my/news/nation/2018/03/343084/decrease-foreign-workers-malaysia-over-last-2-years>

- The EdgeMarkets. (2018). *House foreign workers in hostels, not public housing*.
<https://www.theedgemarkets.com/article/house-foreign-workers-hostels-not-public-housing>
- The Nation. (2018a). Malaysian authorities arrest 111 illegal Thai workers. *The Nation*.
<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30321110>
- The Nation. (2018b). Thai migrants warned of Malaysian crackdown. *The Nation*.
<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30348846>
- Ying, Teoh Pei. (2018a). Immigration Dept busts rehiring programme syndicate. *The Strait Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2018/07/389774/immigration-dept-busts-rehiring-programme-syndicate>
- Ying, Teoh Pei. (2018b). Total of 45,499 illegal immigrants arrested by Immigration Department this year. *The Strait Times*.
<https://www.nst.com.my/news/nation/2018/12/439005/total-45499-illegal-immigrants-arrested-immigration-department-year>

ประเทศสิงคโปร์

- Aguilar, Filomeno.V., Jr. (1999). The Triumph of Instrumental Citizenship? Migrations, Identities, and the Nation-State in Southeast Asia. *Asian Studies Review*, 23(3).
- Back, Mitja D., Juliane M. Stopfer, Simine Vazire, Sam Gaddis, Stefan C. Schmukle, Boris Egloff, and Samuel D. Gosling. "Facebook profiles reflect actual personality, not self-idealization." *Psychological Science* 21. 2010.
- Battistella, Graziano. "Multi-Level Policy Approach in the Government of Labour Migration: Considerations from the Philippines Experience." *Asian Journal of Social Science* 40. No.4 (September 2012)
- Borgatti, Stephen, Martin Everett, and Jeffrey Johnson. *Analyzing social networks*. Los Angeles: Sage. 2013.
- Boyd, Danah and Nicole Ellison. Social network sites: Definitions, history, and scholarship, *Journal of Computer-Mediated Communication* 13(1), Article 11
- Boudieu, Pierre. *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press. 1977.

- Bräuchler, Birgit. 2003. "Cyberidentities at war: Religion, identity, and the Internet in the Moluccan conflict." *Indonesia* 75: 2007.
- Castells, Manuel. *Communication power*. Oxford: Oxford University Press. 2009.
- . *Networks of outrage and hope: Social movements in the Internet age*. Cambridge: Polity Press. 2012.
- Castells, Manuel. (2000) *The Rise of Network Society --The Information Age --Economy, Society and Culture*. Wiley Blackwell.
- Cheah, Wui Ling. (2009). *Migrants Workers as Citizens within the ASEAN Landscape*:
- Chuwat Lerksirisuk. (2011). *New Media: Born to Be Democracy*. Bangkok: Prachatai Bookclub.
- Couldry, Nick, and Dreher, Tanja (2007). Globalization and the public sphere: exploring the space of community media in Sydney', *Global Media Communication*, 3:1.
- Diane K.Mauzy, *Singapore's Politics under the People's Action Party* (London: Routledge, 2002).
- Fraser, Nancy. Rethinking the Public Sphere: A contribution to the Critique of Actually Existing Democracy. *Social Text* No. 25/26, 1990.
- Fuchs, Christian. *Internet and society: Social theory in the information age*. New York: Routledge. 2008.
- . "Labor in informational capitalism and on the Internet." *The Information Society* 26 (3): 179–96. 2010.
- . *Foundations of critical media and information studies*. New York: Routledge. 2011.
- . *Social Media. A critical introduction*. Los Angeles: Sage. 2014.
- Goh, C.T. (2002). *Prime Minister Goh's national day rally speech on 18 August 2002*.
- Goode, Luke. *Jürgen Habermas: Democracy and the Public Sphere*. Michigan: Pluto Press, 2005.
- Government of Singapore (1999). *Singapore 21 Report: Together, We Make the Difference*. Singapore: Prime minister's Office, Government of Singapore.
- Habermas, Jürgen (1987) *Theory of Communication Action*, translated by McCarthy, Thomas A., Beacon Press, Boston, MA.
- . *The Structural Transformation of the Public Sphere: An Inquiry into a Category of Bourgeois Society*. Cambridge Massachusetts: The MIT Press, 1989.

- _____. The Public Sphere: An Encyclopedia Article. In Durham, M. and Kellner, D. (Eds.). *Media and Cultural Studies*. Australia: Blackwell, 2006.
- Ho, Karen & Chong, Elena (2002, July 20). Starved, Battered, Dead . . . 9 Months of Maid Abuse Went Unnoticed. *The Straits Times*, p.H1.
- Holmes, David. *Communication Theory: Media, Technology, Society*. London: Sage Publication. 2005.
- International Law and the Singapore Experiment. *Chinese Journal of International Law* 8(1).
- Jenkins, Henry. *Convergence culture*. New York: New York University Press. 2008.
- Kitiarsa, P. (2014). *The “Bare Life” of Thai Migrant Workmen in Singapore*. Silkworm Book.
- Lefebvre, Henry. *The production of Space*. (Donald Nicholson-Smith, Trans.). Oxford: Blackwell. 1991
- Monovich, Lev. *The Language of New Media*. Cambridge: MIT Press. 2001.
- MaLuhan, Marshall. *Understanding Media: The Extensions of Man*. Cambridge: The MIT Press. 1964.
- Martin, P. (1991). Labour Migration in Asia. *International Migration Review*, 25(1), 176-13.
- Michael.D.Barr, “Racialised Education in Singapore”. *Educational Research for Policy and Practice*. 2006
- Noor N.M. and Leong C.H. (2014). Multiculturalism in Malaysia and Singapore: Contesting Models. *International Journal of Intercultural Relations*. November 2013.
- Poon, Angelia. (2003). Maid Visible: Foreign Domestic Workers and the Dilemma of Development in Singapore. *Crossroads: An Interdisciplinary Journal of Southeast Asian Studies*. (17)1.
- R.K.Logan (2010). *Understanding New Media: Extending Marshall McLuhan*. Peter Lang
- Slevin, James. *The Internet and society*. Cambridge: Polity Press. 2000.

เอกสารอ้างอิงการวิจัย (ออนไลน์)

- Digital Government of Thailand. (2015). แนวโน้มเทคโนโลยีสำคัญสำหรับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล 2015. <https://www.facebook.com/100150303709589/photos/a.100426490348637.1073741828.100150303709589/359014501156500/?type=3&theater>
- Go-Global. (2015). Social Media Usage in Asia Pacific – Statistics and Trends. Go-Global. <http://www.go-globe.com/blog/social-media-asia/>
<https://wearesocial.com/special-reports/digital-in-2017-global-overview>
http://www.xinhuanet.com/english/2017-05/04/c_136256217.htm
- HistorySG, “Ethnic Integration Policy is Implement,
“<http://eresources.nlb.gov.sg/history/events/d8fea656-d86e-4658-9509-974225951607>
- Ochiai Emiko (2010). Reconstruction of Intimate and Public Spheres in Asian Modernity: Familialism and Beyond. *Journal of Intimate and Public Spheres*, Pilot Issue.
- SG Press Centre, “Speech by Mr.Lee Kuan Yew, Minister Mentor, at the S. Rajaratnam Lecture, 09 April 2009, 5.30 PM at Shangri-La Hotel.
“http://www.news.gov.sg/public/sgpc/en/media_releases/agencies/pmo/speech/S-20090409-1.html.
- Sternberg, Carolina. (2014). Who’s Got Your Back? Domestic Workers in Chicago. AAG Newsletter, October. *Association of American Geographers*. Retrieved May 2018 from <http://news.aag.org/2014/10/domestic-workers-in-chicago/>

ประเทศไทย

หนังสือและบทความในหนังสือ

- กฤตยา อาชวนิจกุล,กฤตภา วจนสารชะ. (2552).*การจ้างงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ.องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน สำนักงานกรุงเทพฯ ประเทศไทย.*
- ขจิตถัย บุรุษพัฒน์.(2540). *ชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่า .*กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
- คริส เบเคอร์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2557). *ประวัติศาสตร์ไทยร่วมสมัย.*กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- จรัมพร โห้ลายอง และสุรียพร พันพิง.(2559).*แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย:สิ่งที่คนไทยต้องรู้.ในพหุวิทยา เรือนแก้ว สุภางค์ จันทวานิช ฉันทนา หวันแก้ว.(บรรณาธิการ),ไทยต่างด้าวท้าวต่างแดน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- เดวิด เค. ้วยอาจ. (2557). ประวัติศาสตร์ไทยฉบับสังเขป. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- มรกต ไมยเออร์. (2560). มากรีตรี. ใน มรกต ไมยเออร์ วิมลสิริ เหมทานนท์ ภัทราภรณ์ ภูบาล (บรรณาธิการ). *ธรรมดาแต่ไม่สามัญ ผู้หญิงเขียนมากับชีวิตย้ายถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์
- วิมลสิริ เหมทานนท์. (2560). เอเอโส. ใน มรกต ไมยเออร์ วิมลสิริ เหมทานนท์ ภัทราภรณ์ ภูบาล (บรรณาธิการ). *ธรรมดาแต่ไม่สามัญ ผู้หญิงเขียนมากับชีวิตย้ายถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์
- ศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล. (2544). *หาอยู่หากิน เพื่อค้าเพื่อขาย เศรษฐกิจไทยรัตนโกสินทร์ตอนต้น*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ชัย เรื่องศิลป์. (2541). *ประวัติศาสตร์ไทยสมัย พ .ศ. 2352-2453 ด้านเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ. (2558). การเมืองชาติพันธุ์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ภาคพื้นสมุทรใน ชัยันต์ วรรณนะภุติ และสมัคร กอเข้ม (บรรณาธิการ), *อาเซียนปริทัศน์* (หน้า 121-157). เชียงใหม่: หจก. วนิดาการพิมพ์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2541). ไทย. ใน สีดา สอนศรี (บรรณาธิการ), *เอเชียตะวันออกเฉียงใต้: การเมือง การปกครองหลังสิ้นสุดสงครามเย็น*. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณา ศรีจำปา. (2559). คำนิยม. ใน ขวัญจิต ศศิวงศาโรจน์ นันทิยา ดวงกุ่มเมศ และมรกต ไมยเออร์ (บรรณาธิการ), *การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม*. (หน้า VIII-X). กรุงเทพฯ : บริษัท จรัญสินทวงศ์การพิมพ์.
- อานันท์ กาญจนพันธุ์. (2561). สังคมพหุวัฒนธรรม. ใน ทรงศักดิ์ ปรารงค์วัฒนกุล และสร้อยสวัสดิ์ อ่องสกุล (บรรณาธิการ), *สังคมพหุวัฒนธรรม*. (หน้า 13-32). เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- ยศ สันตสมบัติ. (2561). ชาติพันธุ์และกระบวนการโลกาภิวัตน์. ใน ทรงศักดิ์ ปรารงค์วัฒนกุล และสร้อยสวัสดิ์ อ่องสกุล (บรรณาธิการ), *สังคมพหุวัฒนธรรม*. (หน้า 13-32). เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงแรงงาน. ประวัติกระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก

http://www.mol.go.th/anonymouse/history_department

- กระทรวงแรงงาน.นโยบายเน้นหนักประจำปีงบประมาณ 2561.สืบค้นจาก
http://minister.mol.go.th/article_attach/1_policyMOL2561_for02Dec2017.pdf
- คำแถลงนโยบายของ พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ นายกรัฐมนตรี.2520 หน้า 7.สืบค้นจาก
http://library2.parliament.go.th/giventake/content_sp/sp40.pdf
- ความเหลื่อมล้ำฉบับพกพา. บทที่ 3 ความเหลื่อมล้ำด้านสิทธิและโอกาส 3.3.6 แรงงานข้ามชาติและบุคคล
 ไร้สัญชาติ. สืบค้นจาก <https://thai-inequality.org/pages/3-3-6>
- จังหวัดสมุทรสาคร.(2561) สืบค้นจาก <http://www.samutsakhon.go.th/2014-01-04-19-08-26/2014-01-04-19-32-59>
- ชยพล กล่ำปาลี (มปป.) การศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานชาวเมียนมา กรณีศึกษาชุมชนมหาชัยนิเวศน์
 จังหวัดสมุทรสาคร.สืบค้นจาก http://www.arts.chula.ac.th/~geography/wp-content/uploads//07/2017Migration-of-Myanmar-Labours_Chayapol.pdf
- ไทยทริบูน.(2561). แรงงานต่างด้าว,เผยข้อสรุปงานห้ามคนต่างด้าวทำ ก่อนออกประกาศกระทรวงบังคับใช้.
http://www.thaitribune.org/contents/detail/303?content_id=32646&rand=1530247172
- พิศวาท สุคนธ์พันธุ์, ปฐมภรณ์ บุษปอภารง.(2540). *การศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบ
 ธุรกิจ และการทำงานของคนต่างด้าว.รายงานวิจัยเสนอในการสัมมนาระดับชาติ ชุดโครงการวิจัย
 เรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย : การศึกษาข้อเท็จจริงจากกลุ่ม
 ผลประโยชน์ ข้อสำรวจทางกฎหมาย และการวิเคราะห์ระบบการจัดการของรัฐ, นครปฐม:
 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก
<research.mol.go.th/rsdat/data/doc/ED47017/000ED47017> วันที่เข้าถึง 19.02.2561*
- พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2516 ฉบับพิเศษ หน้า 14-19
 เล่มที่90 ตอนที่ 24. 14 มีนาคม .2516สืบค้นจาก
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2516/A/024/14.PDF>
- พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522, บัญชีท้ายพระราช
 กฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 สืบค้นจาก
<http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A149/%A149-2a-9999-update.htm> เข้าถึง
 วันที่ 20.02.2561
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521,หน้า 9. สืบค้นจาก
https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/b82286cc97e5db0fcd1a0c6ab902925f.pdf

พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ .2499. สืบค้นจาก

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2499/A/017/159.PDF>.เข้าถึงวันที่
22.02.2561 หรือสืบค้นใน http://www.thailaws.com/body_thaiacts_a24.htm

รวิพรรณ สาสิผล.(2555).*ประวัติของเศรษฐกิจไทยตั้งแต่ 2475*.สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบาย
สาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.สืบค้นจาก

http://www.lampangvc.ac.th/lvcasean/ims/page_pdf/12.pdf

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 73 ตอนที่ 17 หน้า .15928 กุมภาพันธ์ .2499สืบค้นจาก

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF//2499A/017/159PDF>

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ตอน 38 ก. หน้า 6 122. สืบค้นจาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/a3fe306df839a928deee7f4f07fb7fde.pdf

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ตอน 38 ก. หน้า 6 122 สืบค้นจาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/a3fe306df839a928deee7f4f07fb7fde.pdf

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 117 ตอน 105 ก หน้า .23 หมายเหตุ. สืบค้นจาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/e6f322fc2a44fd50ee0ad1a7fc4a0f.09pdf

โรงเรียนเผยอิง สืบค้นจาก,<https://th.m.wikipedia.org.th>

วรรณรัตน์ ท่าห้อง และวรศักดิ์ มหัทธโนบล.(2017). ชาวจีนใหม่กับความมั่นคงของชุมชนในกลุ่มประเทศ
CLMV. *เอกสารประกอบการสัมมนา จีนกับความมั่นคงของมนุษย์ ปีที่ 3*.สืบค้นจาก

http://www.csc.ias.chula.ac.th/wp-content/uploads//05/2017P-131164_ChineseNewGen.pdf

วีรพันธ์ ฮวดศรี.(2013).วิวัฒนาการกฎหมายแรงงานไทย.สืบค้นจาก

<https://blogazine.pub/blogs/iskra/post/3946>

วันเพ็ญ บุญเพ็ญ.(2019).สืบค้นจาก <https://hr.tcdc.or.th/en/Articles/Detail/คำขวัญจังหวัดกับวิชาการ ตลาด101>

สภาพนายความ. (2554). *นโยบายและมาตรการ การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ*. คณะกรรมการสิทธิ
มนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภาพนายความ. สืบค้นจาก

<http://www.phamit.org/upload/public/file/b1350622551.pdf>

สมพงษ์ สระแก้ว.(2555).แรงงานข้ามชาติจังหวัดสมุทรสาคร กับการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย.

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN). สืบค้นจาก

https://www.facebook.com/permalink.php?id=371018579290&story_fbid=373451746080501

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561), *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง*

ปี 2561. ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 เดือน สิงหาคม 2561. สืบค้นจาก

http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5491

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร.(2561). สถานการณ์แรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ประจำเดือน

กันยายน 2561. สืบค้นจาก <http://samutsakhon.mol.go.th/node/56>

อนันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง (2560).แรงงานข้ามชาติไทใหญ่ : พลเมืองไทยที่ยังไร้ฐานะ

พลเมืองตามกฎหมาย. มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์ 5 (1) หน้า 21-49.สืบค้นจาก

<https://www.academia.edu/34069990/แรงงานข้ามชาติไทใหญ่พลเมืองที่ยังไร้สถานะ>

อีเลน เพียร์สัน. (2549). *งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย งานหนัก จ่าย*

น้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง เล่มหนึ่ง,สำนักแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ

ไอเอ็นเอ็น.(2553) สืบค้นจาก

https://www.sanook.com/news/980315/https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/42ebfbce21484b80a7bdc8bba74e66d.pdf

<https://www.facebook.com/LabourHittaimm/videos/408808582884946/>

<https://b-m.facebook.com/MonThaiWorker/>

<https://www.facebook.com/LabourHittaimm>

<https://mwgthailand.wordpress.com>

http://www.thaitribune.org/contents/detail/303?content_id=32646&rand=1530247172

<http://www.thairath.co.th/content/591038>

<http://reseach.mol.go.th/rsdat/doc/ED47017/06ED47017.pdf> หน้า 41

<http://research.mol.go.th/rsdat/data/doc/ED47017/06ED47017.pdf> หน้า 43