

## บทที่ 6

### การจ้างแรงงานตามนโยบายการนำเข้าแรงงาน: ผลที่เกิดขึ้นและปัญหาอุปสรรค

ในการศึกษาเรื่องการนำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา: กระบวนการ ปัญหา และผลที่เกิดขึ้นนั้น ด้วยการศึกษาในพื้นที่ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 4 กลุ่มโดยกลุ่มแรกเป็นกลุ่มแรงงานลาวที่ผ่านกระบวนการนำเข้าอย่างถูกกฎหมายนั้นรวมทั้งสิ้น 120 ราย ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษานั้นสถานประกอบการเป็นผู้คัดเลือกกลุ่มแรงงานดังกล่าว ได้ใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพร้อมกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 6 กรณีศึกษา กลุ่มที่สอง เป็นแรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานนำเข้าและประชาชนทั่วไปในพื้นที่ จำนวน 30 ราย โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นที่มีต่อนโยบายการจ้างแรงงานลาวนำเข้า กลุ่มที่สาม นายจ้าง/ตัวแทนของสถานประกอบการทั้งหมด 6 แห่ง โดยเป็นเจ้าหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องการแรงงานลาว ทั้งในส่วนของ การจัดหาแรงงาน การจัดตำแหน่งเข้าทำงาน การจัดส่งสวัสดิการและสิทธิประกันสังคม กลุ่มที่สี่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการในพื้นที่ อันประกอบด้วย สำนักประกันสังคม โรงพยาบาลสะเดาและโรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยเป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเข้ารับการรักษาพยาบาลและการเบิกค่าใช้จ่ายตามหลักประกันสังคม ในส่วนสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สำนักงานประกันสังคมสาขาหาดใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานอันเกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่แรงงานต่างด้าว ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา ตำรวจภูธรอำเภอทุ่งลุง สำนักจัดหางานจังหวัดสงขลา โดยวิธีการเลือกเก็บข้อมูลนั้นเลือกจากทั้งสถานประกอบการทั้งหมด 6 แห่ง เพื่อเก็บข้อมูลจากนายจ้าง/ตัวแทนของสถานประกอบการ และให้เป็นการเลือกแบบเจาะจงโดยนายจ้าง/ตัวแทนของสถานประกอบการแห่งนั้น ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแรงงานลาว กลุ่มตัวอย่างแรงงานไทย และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีภารกิจงานเกี่ยวข้องกับการนำเข้าและการจ้างแรงงานตามขอบเขตงานที่เกี่ยวข้อง โดยผลของการศึกษาสรุปได้ดังนี้

## 6.1 การนำเข้าแรงงานและผลที่เกิดขึ้นกับแรงงาน

### 6.1.1 ข้อมูลทั่วไปทางประชากรย้ายถิ่นของแรงงานลาว

ตารางที่ 6.1 ข้อมูลเพศ อายุและการศึกษาของประชากร

ข้อมูลทั่วไปทางประชากร	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	68	56.67
หญิง	52	43.33
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 18 ปี	3	2.50
18 – 25 ปี	62	51.67
26 – 35 ปี	37	30.83
36 – 45 ปี	13	10.83
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	5	4.17
<b>การศึกษา</b>		
ไม่ได้รับการศึกษา	17	14.17
ประถมศึกษา (ป.5)	54	45.00
มัธยมศึกษา (ม.3, ม.6, ปวช.)	35	29.17
สูงกว่ามัธยมศึกษา (ปวส., ปริญญาตรี)	14	11.66

จากตารางที่ 6.1 ในส่วนข้อมูลเพศของประชากร นั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาคั้งนี้ เป็นเพศชายมากกว่ามากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.67 (68 คน) และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 43.33 (52 คน) ทั้งนี้ในระยะหลังมีสัดส่วนของแรงงานเพศหญิงที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในกิจการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเล

ในส่วนข้อมูลอายุของประชากร นั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาคั้งนี้ โดยช่วงอายุของแรงงานลาวนำเข้านั้น มากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 18–25 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.67 (62 คน) รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.38 (37 คน) อายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.83 (13 คน) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 4.17 (5 คน) ทั้งนี้ในระยะหลังช่วงอายุของแรงงานนั้นมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการติดตามเข้าทำงานของคนในเครือญาติเดียวกันกับแรงงานลาวในรุ่นก่อน โดยอายุของแรงงานลาว

ต่ำสุดและสูงสุดที่การศึกษาครั้งนี้พบ คือ 17 ปี และ 53 ปี ขณะที่เงื่อนไขการส่งออกแรงงานตามกฎหมายลาว สำหรับผู้สมัครชายจะต้องมีอายุ 18-40 ปีขณะที่ผู้สมัครหญิงต้องมีอายุ 18-35 ปี การได้กลุ่มแรงงานสูงวัยเข้ามาทำงานในสถานประกอบการนั้นมีข้อดีในหน้าที่ช่วยปกครองดูแลแรงงานในกลุ่มวัยรุ่น การว่ากล่าวตักเตือนกันภายในกลุ่มคนงานลาวด้วยกันเองนั้นได้ช่วยสร้างให้เกิดความเข้าใจอันดีในการทำงานซึ่งเป็นผลดีต่อสถานประกอบการ แต่กลับสร้างปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานที่มีช่วงอายุสูงมาก ซึ่งจะพบว่ามีโรคประจำตัวอันเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยพบว่า กลุ่มแรงงานลาวสูงวัยเหล่านี้มีโรคประจำตัว ทั้งโรคความดันโลหิตสูง โรคเนื้องอก และโรคหัวใจโต

ในส่วนข้อมูลการศึกษาของประชากร นั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษามากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 45.00 (54 คน) รองลงมาคือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 29.17 (35 คน) ไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 14.17 (17 คน) และการศึกษาที่สูงกว่าระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 11.66 (14 คน) ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่คนลาวเมื่อเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แล้วจะออกหางานทำ ทั้งนี้พบว่าแรงงานลาวที่เดินทางมาจากกำแพงนครหลวงเวียงจันทน์จะมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าแรงงานที่เดินทางมาจากแขวงอื่นๆ

#### ตารางที่ 6.2 ข้อมูลสถานภาพสมรสและจำนวนสมาชิกในครอบครัวของประชากร

ข้อมูลทั่วไปทางประชากร	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	68	56.67
สมรส - เข้ามาทำงานด้วยกัน	19	15.83
สมรส - แยกกันอยู่เพื่อมาทำงาน	30	25.00
หม้าย / หย่าร้าง	3	2.50
<b>จำนวนสมาชิกในครอบครัว</b>		
1 - 3 คน	8	6.67
3 - 5 คน	40	33.33
มากกว่า 5 คน	72	60.00

จากตารางที่ 6.2 ในส่วนข้อมูลสถานภาพสมรสของประชากร นั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ มีสถานภาพโสดมากกว่าครึ่งหนึ่ง โดยคิดเป็นร้อยละ 56.67 (68 คน) รองลงมาคือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสโดยแยกกันอยู่เพื่อมาทำงาน ร้อยละ 25 (30 คน) กลุ่มที่มี

สถานภาพสมรสและเข้ามาทำงานด้วยกัน ร้อยละ 15.83 (19 คน) และกลุ่มสถานภาพหม้าย ร้อยละ 2.50 (3 คน) ทั้งนี้สถานภาพสมรสของแรงงานลาวนั้น มีสถานภาพโสดมากที่สุด อันด้วยเหตุผลของการยังมีสถานภาพโสดนั้นสามารถตัดสินใจย้ายถิ่นได้โดยง่าย และมีส่วนหนึ่งที่ได้เดินทางเข้ามาทำงานกับคู่สมรสซึ่งทางสถานประกอบการได้จัดเตรียมที่พักไว้ให้สามารถอยู่พักกันเป็นครอบครัวได้ และจะพบว่าแรงงานในรุ่นหลังตามมานั้นจะเป็นคู่สามีหรือภรรยาติดตามเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน

ในส่วนข้อมูลจำนวนสมาชิกในครอบครัวของประชากร นั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยมากกว่าครึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 5 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 60 (72 คน) รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวระหว่าง 3 - 5 คน ร้อยละ 33.33 (40 คน) และกลุ่มแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวระหว่าง 1 - 3 คน ร้อยละ 6.67 (8 คน) โดยแรงงานลาวที่มาจากครอบครัวขนาดใหญ่ในส่วนใหญ่จะเป็นบุตรคนแรกที่ต้องเดินทางเข้ามาทำงานเพื่อหาเงินส่งน้องๆเรียนหนังสือ แต่ถ้าหากเป็นแรงงานลาวที่มาจากครอบครัวขนาดเล็กนั้นส่วนใหญ่จะเป็นสามีหรือภรรยาที่ต้องเดินทางเข้ามาทำงาน ด้วยเหตุผลส่วนใหญ่จากปัญหาหนี้สิน

### ตารางที่ 6.3 ข้อมูลรายได้ของประชากรช่วงทำงานอยู่ในประเทศลาว

ข้อมูลทั่วไปทางประชากร	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
รายได้ช่วงทำงานอยู่ในประเทศลาว		
ไม่มีรายได้	62	51.67
น้อยกว่า 3,000 บาท	43	35.83
3,000 – 4,500 บาท	11	9.17
มากกว่า 4,500 บาท ขึ้นไป	4	3.33

จากตารางที่ 6.3 ในส่วนข้อมูลรายได้ช่วงทำงานอยู่ในประเทศลาวของประชากร นั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยมากกว่าครึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่มีรายได้ โดยมีร้อยละ 51.67 (62 คน) รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานที่มีรายได้น้อยกว่า 3,000 บาท ร้อยละ 35.83 (43 คน) กลุ่มแรงงานที่มีรายได้ระหว่าง 3,000–4,500 บาท ร้อยละ 9.17(11 คน)และกลุ่มแรงงานที่มีรายได้มากกว่า4,500 บาทขึ้นไป ร้อยละ 3.33(4คน) ทั้งนี้ระดับรายได้ของแรงงานลาวในช่วงที่ทำงานอยู่ในประเทศลาวนั้นจะมีรายได้ต่ำกว่าประเทศไทยมาก โดยส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 60 – 100 บาทต่อวัน ทั้งจากอาชีพรับจ้าง ทำไร่นา กรรมกรก่อสร้าง ส่วนในกลุ่มที่มีรายได้สูงกว่านั้นส่วน

ใหญ่จะมีอาชีพค้าขาย และตัดสินใจมาทำงานในประเทศไทยนั้นเพื่อเพิ่มช่องทางการหารายได้ ส่วนกิจการของครอบครัวนั้นให้สมาชิกในครอบครัวที่เหลือนำเงินกิจการต่อไป และที่สำคัญพบว่า แรงงานลาวส่วนใหญ่ที่เดินทางเข้ามาทำงานนั้นเป็นกลุ่มที่ไม่มีรายได้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ว่างงาน นั้นด้วยเหตุผลว่าในหมู่บ้านไม่มีการจ้างงาน และส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษาที่ออกจากสถาน การศึกษาเพื่อมาทำงานในประเทศไทย

ตารางที่ 6.4 ข้อมูลการมีเครือข่ายสังคมเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายถิ่น	จำนวน (N=120)	ร้อยละ
<b>ประวัติการเข้ามาทำงานในประเทศไทย</b>		
เคยเข้ามาทำงาน	14	11.67
ไม่เคยเข้ามาทำงาน	106	88.33
<b>มีคนลาวที่รู้จักกันทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน</b>		
มี	104	86.67
ไม่มี	16	13.33
<b>โดยมีความเกี่ยวข้องกันเป็น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
สมาชิกในครอบครัวเดียวกัน	32	30.77
คนในเครือญาติ	43	41.35
เพื่อนบ้าน/ คนรู้จัก	92	88.46

จากตารางที่ 6.4 ในส่วนข้อมูลประวัติการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 88.33 (106 คน) ขณะที่เคยมาทำงานในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 11.67 (14 คน) โดยส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นก็ไม่ได้ย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกหมู่บ้านโดยอยู่ทำงาน ภายในชุมชน และมีแรงงานลาวบางส่วนเคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นเป็นกลุ่มที่เคยลักลอบ เข้ามาทำงานในประเทศ โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานที่กลับไปอยู่ในประเทศลาวได้ระยะหนึ่ง แล้วถึงได้เดินทางเข้ามาตามระบบการนำเข้าแรงงานดังกล่าวอีกครั้ง และมีบางส่วนที่กลับออกไป เพื่อไปดำเนินการเข้ามาตามระบบการนำเข้าแรงงานดังกล่าว

ในส่วนข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการมีเครือข่ายสังคม\* เกี่ยวกับการมีคนลาวที่รู้จักกันทำงานในสถานประกอบการเดียวกันนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่จะรู้จักกันมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 86.67 (104 คน) และไม่มีคนที่รู้จักกันก่อนเลย ร้อยละ 13.33 (16 คน) ซึ่งในส่วนของความสัมพันธ์ที่ได้รู้จักกันมาก่อนนั้น พบว่า โดยส่วนใหญ่แรงงานลาวนำเข้านั้นมีความสัมพันธ์เป็นเพื่อนบ้านหรือคนรู้จักในหมู่บ้าน โดยคิดเป็นร้อยละ 88.46 (92 คน) รองลงมาคือ เป็นความสัมพันธ์แบบคนในเครือญาติเดียวกัน ร้อยละ 41.35 (43) และความสัมพันธ์กันของคนในครอบครัวเดียวกัน ร้อยละ 30.77 (32 คน)

ทั้งนี้การมีเครือข่ายสังคม นั้นมีส่วนเกี่ยวข้องโดยสัมพันธ์ต่อการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว โดยพบว่า แรงงานลาวนำเข้าส่วนใหญ่ที่รู้จักกันมาก่อนซึ่งในเชิงของความสัมพันธ์กันนั้น ก็พบว่า โดยส่วนใหญ่แรงงานลาวนำเข้านั้นมีความสัมพันธ์เป็นในลักษณะเพื่อนบ้านหรือคนรู้จักในหมู่บ้าน ทั้งนี้ด้วยเพราะการจัดหาแรงงานของบริษัทจัดหาแรงงานให้กับสถานประกอบการใดสถานประกอบการหนึ่งนั้น จะนิยมการจัดการโดยรวบรวมคนในหมู่บ้านเดียวกันนำส่งให้ไปทำงานในสถานประกอบการแห่งเดียวกัน ในอันที่จะทำให้แรงงานเหล่านี้รู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกันซึ่งจะเกิดความมั่นใจต่อการเข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้น ในส่วนของความสัมพันธ์แบบคนในเครือญาติเดียวกันหรือความสัมพันธ์กันของคนในครอบครัวเดียวกันนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากเดินทางเข้ามาทำงานแบบยกครัว ทั้งพ่อแม่และลูก และอีกส่วนหนึ่งเป็นการติดต่อและชักชวนเข้ามาทำงานทั้งในส่วนของคนในครอบครัวและคนในเครือญาติกัน หากเห็นว่าสถานประกอบการที่มาทำงานด้วยนั้นสามารถให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าตามที่มุ่งหวังไว้

#### ตารางที่ 6.5 พื้นที่ต้นทางการย้ายถิ่นของแรงงานลาว

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายถิ่น	จำนวน (N=120)	ร้อยละ
<b>แขวงบ้านเกิดของแรงงานชาวลาว</b>		
กำแพงนครหลวงเวียงจันทน์	73	60.83
แขวงสะหวันนะเขต	21	17.50
แขวงสาละวัน	4	3.33
แขวงจำปาสัก	7	5.83
แขวงไชยะบูลี	3	2.50
แขวงบอลิคำไซ	12	10.00

\* เครือข่ายสังคมหมายถึง สายใยของความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลคนหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ อีกหลายคน

จากตารางที่ 6.5 ในส่วนข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพื้นที่ต้นทางการย้ายถิ่นของแรงงานลาวนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งนั้นมาจากกำแพงนครหลวงเวียงจันทน์ โดยคิดเป็นร้อยละ 60.83 (73 คน) รองลงมาคือ แขวงสะหวันนะเขต ร้อยละ 17.50 (21 คน) แขวงบอลิคำไซ ร้อยละ 10.00 (12 คน) แขวงจำปาสัก ร้อยละ 5.83 (7 คน) แขวงสาละวัน ร้อยละ 3.33 (4 คน) และแขวงไชยะบูลี ร้อยละ 2.50 (3 คน)

ทั้งนี้แหล่งพื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นนั้นของแรงงานนั้น พบว่า แรงงานลาวนำเข้าส่วนใหญ่เดินทางมาจากกำแพงนครหลวงเวียงจันทน์ และโดยส่วนใหญ่ก็นั้นมาจากหมู่บ้านแถบชานเมืองของในแต่ละแขวง โดยที่มาจากกำแพงนครหลวงเวียงจันทน์ นั้นได้แก่ บ้านเพียรราช บ้านสีวิไล บ้านศรีสัตนะ บ้านอ้อมคำ บ้านไชยธานี บ้านผาแห้ง บ้านนาผาแดง บ้านบุรีคำใจ บ้านหินดีด บ้านนาทรายทอง แขวงบอลิคำไซ ได้แก่ บ้านปลากะดิง บ้านปากสัน แขวงสะหวันนะเขต ได้แก่ บ้านละหาใต้ บ้านชายสมบูรณ์ แขวงสาละวัน ได้แก่ บ้านวาปี บ้านปากตะพาน แขวงจำปาสัก ได้แก่ บ้านหนองซิ่นาก บ้านสะพ่าย และแขวงไชยะบูลี ได้แก่ บ้านทะนา ซึ่งพบว่าในทุกแขวงที่มีแรงงานลาวย้ายถิ่นเข้ามาทำงานนั้นจะเป็นแขวงพรมแดนติดต่อกับประเทศไทย โดยไม่พบแรงงานจากแขวงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและแขวงในภาคเหนือซึ่งไม่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศไทยนั้น เข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดสงขลา

#### ตารางที่ 6.6 เหตุผลที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายถิ่น	จำนวน (N=120)	ร้อยละ
<b>เหตุผลที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย</b>		
ทำงานหารายได้	95	79.17
หาประสบการณ์ชีวิต	17	14.17
ติดตามมาดูแลครอบครัว	6	5.00
ถูกชักจูงจากนายหน้า	2	1.66

จากตารางที่ 6.6 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งตัดสินใจด้วยเหตุผลเพื่อเข้ามาทำงานหารายได้ โดยคิดเป็นร้อยละ 79.17 (95 คน) รองลงมาคือ เพื่อหาประสบการณ์ชีวิต ร้อยละ 14.17 (17 คน) เพื่อติดตามมาดูแลครอบครัว ร้อยละ 5.00 (6 คน) และด้วยเพราะถูกชักจูงจากนายหน้า ร้อยละ 1.66 (2 คน) ซึ่งในส่วนเพื่อติดตามเข้ามาดูแลครอบครัวนั้น จะมีความตั้งใจเพื่อติดตามเข้ามาดูแลคนในครอบครัวเป็นเหตุผลสำคัญที่สุด หากเห็นว่าเป็นอยู่ไม่สุขสบาย

ก็จะขอพาคนในครอบครัวกลับด้วย และในส่วนการถูกชักจูงจากนายหน้านั้น เป็นกรณีที่นายหน้าจัดหางานเป็นคนในเครือญาติเดียวกันต้องการส่งตนมาให้ทำงาน

ทั้งนี้ในส่วนของเหตุผลของการตัดสินใจด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เพื่อเข้ามาทำงานหารายได้ ซึ่งก็เห็นได้จากแรงงานลาวส่วนใหญ่จะร้องขอให้สถานประกอบการเปิดช่องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีรายได้มากยิ่งขึ้น และในส่วนแรงงานที่มีครอบครัวแล้วนั้นจะร้องขอให้หักค่าสัญญาจ้างงานต่อเดือนในจำนวนที่น้อยเพื่อให้เหลือเงินเพียงพอที่จะส่งกลับเป็นค่าใช้จ่ายแก่ทางบ้านได้ พร้อมกันนี้แรงงานลาวทุกคนคาดหวังที่จะเก็บออมไว้ใช้เป็นเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพอื่นๆ ภายหลังจากกลับจากประเทศไทยแล้ว ขณะที่เหตุผลของการหาประสบการณ์ชีวิตนั้นส่วนใหญ่เป็นเหตุผลของแรงงานกลุ่มวัยรุ่น มีความคาดหวังที่จะมีความเป็นอยู่ที่เมืองไทยอย่างสะดวกสบายตามที่เห็นในสื่อโทรทัศน์ พร้อมกันนี้เหตุผลของการติดตามเข้ามาเพื่อดูแลครอบครัวนั้นเริ่มขึ้นกับแรงงานนำเข้าไปในระยะหลัง ด้วยเพื่อมาทำงานและดูแลลูกสาวลูกชายที่ได้เข้ามาทำงานอยู่ก่อน

#### ตารางที่ 6.7 ระยะเวลาในการปรับตัวในการทำงาน/ดำรงชีวิต

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายถิ่น	จำนวน (N=120)	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาในการปรับตัวในการทำงาน/ดำรงชีวิต</b>		
น้อยกว่า 1 เดือน	16	13.33
ช่วงระหว่าง 1 – 2 เดือน	58	48.33
ช่วงระหว่าง 2 – 3 เดือน	34	28.33
ตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป	12	10.00
<b>ปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสาร (ภาษา)</b>		
ไม่มี	86	71.67
มี	34	28.33

จากตารางที่ 6.7 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาในการปรับตัวในการทำงานและการดำรงชีวิตในประเทศไทยนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้โดยส่วนใหญ่แรงงานลาวจะใช้ระยะเวลาในการปรับตัวอยู่ในช่วงระหว่าง 1 – 2 เดือน โดยคิดเป็นร้อยละ 48.33 (58 คน) รองลงมาคือ ในช่วงระหว่าง 2 – 3 เดือน ร้อยละ 28.33 (34 คน) ในช่วงระยะเวลาน้อยกว่า 1 เดือน ร้อยละ 13.33 (16 คน) และช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป ร้อยละ 10.00 (12 คน)

ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่แรงงานลาวนำเข้าไปจะใช้ระยะเวลาในการปรับตัวต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในประเทศไทยอยู่ในช่วงระหว่าง 1 – 2 เดือนนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับลักษณะงานและ



สภาพแวดล้อมในการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงประสบการณ์ของการย้ายถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ โดยส่วนใหญ่หากแรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานได้ก็จะช่วยลดภาวะคิดถึงบ้านและ จะเกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ทำงานมากยิ่งขึ้น โดยในช่วง 2 เดือนแรกนั้นจะเป็นช่วงเวลาของการปรับตัว หากผ่านพ้นช่วงเวลานี้ไปได้จะไม่เกิดปัญหาการร้องขอกลับประเทศ และตามสัญญาที่ แรงงานสามารถเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่วนใหญ่จะขอกลับในช่วงวันขึ้นปี ใหม่ลาว วันที่ 12 – 14 เมษายน ซึ่งอยู่ในช่วงเดียวกับวันหยุดในเทศกาลวันสงกรานต์ของไทย

ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสื่อสารภาษานั้นพบว่า กลุ่ม ตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสาร ทางภาษา โดยคิดเป็นร้อยละ 71.67 (86 คน) และมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารทางภาษา ร้อยละ 28.33 (34 คน) ทั้งนี้ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคทางการสื่อสารนั้น แรงงานลาวโดยส่วนใหญ่จะทักชะการฟังภาษาไทยเข้าใจดีด้วยเพราะความเคยชินจากสื่อโทรทัศน์ แต่ที่จะมีปัญหา เล็กน้อยเกี่ยวกับภาษาพูดที่สื่อสารออกไป ด้วยเพราะภาษาพูดของคนลาวนั้นมีหลายสำเนียงโดย แตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่อันเป็นอุปสรรคบ้างต่อการสื่อสารกับคนไทย ทั้งนี้ในส่วนของคนใน ท้องถิ่นเองมีปรับตัวต่อการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในท้องถิ่น โดยรถสองแถวที่ขับรับส่งผ่าน สถานประกอบการในที่ต่าง ๆ นั้นมีการเขียนสถานที่รับจอดเป็นภาษาพม่าและภาษาลาวติดไว้ด้วย

#### ตารางที่ 6.8 การได้รับข้อมูล/การบริการจากบริษัทจัดหางาน

การได้รับข้อมูล/การบริการจากบริษัทจัดหางาน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>การบริการที่บริษัทจัดหางานจัดการให้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
จัดหาตำแหน่งงาน	120	100.00
จัดการเอกสารการเดินทาง	120	100.00
จัดบริการส่งคนงาน	120	100.00
<b>ชี้แจงรายละเอียดสัญญาจ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
ลักษณะงาน	120	100.00
อัตราค่าจ้าง/ รายได้	120	100.00
สวัสดิการต่างๆ	86	71.67
การขอยกเลิกสัญญาจ้างงาน	46	38.33

จากตารางที่ 6.8 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับบริการที่บริษัทจัดหางานจัดการให้ นั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ทุกคนได้รับการจัดหาตำแหน่งงาน การจัดการ

เอกสารการเดินทาง และการจัดบริการส่งคนงาน นั้นได้รับบริการอย่างครบถ้วน โดยในส่วนของบริการที่บริษัทจัดหางานจัดการให้กับแรงงานลาวนั้น เป็นเรื่องของจัดหาตำแหน่งงาน โดยที่บริษัทจัดหาแรงงานนั้นจะแจ้งต่อแรงงานถึงประเภทงานและบริษัทที่ได้รับโควตามาให้ นำเข้าแรงงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้แรงงานมักไม่มีโอกาสเลือกสถานประกอบการหรือประเภทงานที่จะเดินทางมาทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดตำแหน่งงานให้โดยบริษัทจัดหาแรงงานเป็นสำคัญ เนื่องด้วยว่า จำเป็นต้องจัดหาแรงงานให้ได้จำนวนพอตามที่ยื่นขอให้มีการนำเข้า ซึ่งอาจเกิดปัญหาความล่าช้าโดยใช้ระยะเวลา 5-6 เดือน โดยการจัดส่งอาจไม่ได้ครบเต็มจำนวน แต่จะใช้วิธีการส่งแรงงานเป็นรุ่นๆตามไป โดยส่วนใหญ่จะจัดหาคนงานจากหมู่บ้านเดียวกันไปยังแหล่งที่ทำงานเดียวกัน เพื่อสะดวกในการติดต่อประสานและติดตามแรงงานเหล่านั้น ในส่วนการจัดการด้านเอกสารการเดินทางนั้นช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานลาวอย่างมาก เพราะในขั้นตอนการติดต่อราชการของแรงงานเหล่านี้ ไม่มีความคั่งขืนและยากลำบากที่จะดำเนินการด้วยตนเอง โดยเห็นได้จากแรงงานลาวส่วนใหญ่จะยังไม่ได้ทำบัตรประจำประชาชน และในส่วนของบริการจัดส่งคนงานมายังประเทศไทยนั้น โดยส่วนใหญ่แรงงานจะถูกนายหน้าพาмаจัดส่งไว้ที่บริเวณด่าน ทั้งด่านจังหวัดหนองคาย และด่านจังหวัดอุบลราชธานี แล้วจะมีตัวแทนนายหน้าคนไทยเดินทางไปรับคนงานมาส่งไว้ที่กรุงเทพฯ แล้วจะมีตัวแทนของแต่ละบริษัทเดินทางมารับแรงงานลาว บางส่วนก็มีทั้งตัวแทนจากสถานประกอบหรือตัวแทนนายหน้าคนไทยเดินทางมารับแรงงานลาวถึงบริเวณด่านตรวจคนเข้าเมืองมาส่งยังบริษัท

ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับสัญญาจ้างงานนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ ทุกคนได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับลักษณะงาน อัตราค่าจ้าง และรายได้ที่คาดว่าจะได้รับอย่างครบถ้วนทุกคน รองลงมา เป็นการได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการอื่นๆที่จะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 71.67 (86 คน) และได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับการขอยกเลิกสัญญาจ้างงาน ร้อยละ 38.33 (46 คน) ทั้งนี้แรงงานลาวจะได้รับการชี้แจงในข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับลักษณะงาน อัตราค่าจ้างรายได้ที่คาดว่าจะได้รับและสวัสดิการ แต่ในส่วนรายละเอียดการขอยกเลิกสัญญาจ้างงานนั้นแรงงานมีการรับทราบรายละเอียดในสัดส่วนที่น้อย ด้วยเพราะแรงจูงใจสำคัญของการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นเพื่อหารายได้ ทำให้แรงงานลาวให้ความสำคัญต่อข้อมูลในเรื่องระดับของรายได้ที่จะได้รับและลักษณะงานที่ทำเป็นสำคัญ หากเป็นที่พึงพอใจก็จะตัดสินใจที่จะเดินทางเข้ามาทำงานโดยทันที โดยขาดซึ่งความใส่ใจในรายละเอียดของสัญญาการจ้างงานในส่วนอื่นๆที่สำคัญ เงื่อนไขและโอกาสที่มีน้อยต่อการทำความเข้าใจรายละเอียดสัญญาการจ้างงาน

ตารางที่ 6.9 วิธีทราบรายละเอียดและค่าใช้จ่ายของสัญญาจ้างงาน

การได้รับข้อมูล/การบริการจากบริษัทจัดหางาน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>วิธีทราบรายละเอียดสัญญาจ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
อ่านสัญญาจ้างงานด้วยตนเอง	16	13.33
รับฟังจากบริษัทจัดหางาน/ ตัวแทนสถานประกอบการ	120	100.00
<b>ค่าใช้จ่ายการทำสัญญาจัดหางาน</b>		
ทราบรายละเอียดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญาจัดหางาน	42	35.00
ไม่ทราบรายละเอียดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญาจัดหางาน	78	65.00

จากตารางที่ 6.9 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับวิธีทราบรายละเอียดสัญญาจ้างงานนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ ทุกคนนั้นได้รับทราบข้อมูลสัญญาจ้างงานเฉพาะการรับฟังการอธิบายจากบริษัทจัดหางานหรือตัวแทนสถานประกอบการ โดยมีโอกาสที่จะได้อ่านสัญญาจ้างงานด้วยตนเองร่วมด้วยนั้นมีเพียงร้อยละ 13.33 (16 คน)

โดยส่วนใหญ่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาจ้างงานเพียงเฉพาะการรับฟังการอธิบายจากบริษัทจัดหางานหรือตัวแทนสถานประกอบการเพียงเท่านั้น และมีโอกาสได้อ่านสัญญาจ้างงานด้วยตนเองร่วมด้วยนั้นมีเพียงเล็กน้อย เพราะส่วนใหญ่บริษัทจัดหาแรงงานจะจัดให้มีการเซ็นสัญญาในวันเดียวของการออกเดินทางมายังประเทศไทย ทั้งนี้การทำสัญญานำเข้าแรงงานลาวนั้นมี 2 ส่วน ได้แก่ การทำสัญญาจัดหางานกับบริษัทจัดหางานในประเทศลาว และการทำสัญญาจ้างงานกับสถานประกอบการในประเทศไทย ในส่วนของค่าทำสัญญานั้นจัดเก็บเฉพาะการทำสัญญาจัดหางานซึ่งเป็นลักษณะสัญญาร่วมในเรื่องการจัดหาแรงงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามอัตราค่าสัญญาของบริษัทจัดหาแรงงานนั้นกำหนดไว้ที่จัดเก็บจากแรงงานลาว ทั้งนี้สถานประกอบการจะเป็นผู้ออกค่าสัญญาดังกล่าวนั้นไปก่อน และจัดเก็บจากแรงงานภายหลังด้วยการหักจากค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือน ในส่วนของการทำสัญญาจ้างงานระหว่างแรงงานกับสถานประกอบการนั้นเป็นไปเพื่อการออกใบอนุญาตการทำงานให้กับแรงงานลาวตามระเบียบข้อบังคับกระทรวงแรงงาน

ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำสัญญาจัดหางานนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งไม่ทราบรายละเอียดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญาจัดหางาน โดยคิดเป็นร้อยละ 65 (78 คน) โดยทราบรายละเอียดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญาจัดหางาน ร้อยละ 35 (42 คน) ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่จะทราบเฉพาะยอดจำนวนเงินที่ต้องใช้ในการทำสัญญาและไม่ได้สนใจในรายละเอียดปลีกย่อยของสัญญา

ทั้งนี้แรงงานลาวส่วนใหญ่ไม่ทราบรายละเอียดของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญาจัดหางานในการใช้จ่ายของแต่ละขั้นตอน และส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจในรายละเอียดปลีกย่อยของสัญญา และจะรับทราบเฉพาะยอดรวมของจำนวนเงินที่ต้องใช้ในการทำสัญญาจัดหางาน แม้ว่าการทำสัญญาของแรงงานลาวในรุ่นหลังๆ นั้นจะมีแนวโน้มการจับเก็บค่าสัญญาที่สูงขึ้นก็ตาม และในสถานประกอบการขนาดเล็กนั้นจะมีค่าสัญญาจัดหางานที่ถูกกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลของโอกาสการมีรายได้ที่ดีกว่า และเมื่อมีจำนวนแรงงานที่ต้องการจะเดินทางมาทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากขึ้นการจับเก็บค่าสัญญาจัดหางานจึงสูงขึ้นตาม โดยจะพบว่าการนำเข้าแรงงานผ่านบริษัทจัดหาแรงงานเดียวกัน โดยที่สถานประกอบการขนาดเล็กนั้นจับเก็บค่าสัญญาจัดหางาน ประมาณ 18,000 บาท ขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่นั้นจับเก็บค่าสัญญาจัดหางาน ประมาณ 21,800 บาท ทั้งนี้ค่าสัญญาอาจแปรผันได้ตามการคำนวณการจ่ายเงินสทบประกันสังคมร้อยละ 5 ของงานรายได้ โดยการคัดสรรแรงงานลาวเพื่อไปทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ นั้นจะมีคุณภาพกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ทั้งในเรื่อง ช่วงอายุ ระดับของการศึกษา โดยพบว่าแรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะอยู่ในช่วงวัยแรงงานและเป็นวัยรุ่นส่วนใหญ่ มีพื้นฐานของการศึกษาและมีทักษะพร้อมต่อการเรียนรู้งานต่างๆ ขณะที่แรงงานนำเข้าในสถานประกอบการขนาดเล็กจะมีช่วงอายุของแรงงานสูงวัย ขาดพื้นฐานของการศึกษาและแรงงานส่วนใหญ่มาจากพื้นที่อาชีพเกษตรกรรมจึงทำให้การเรียนรู้งานตามสายการผลิตของโรงงานเป็นไปได้ช้า

#### ตารางที่ 6.10 เหตุผลประกอบการตัดสินใจเลือกบริษัทจัดหางาน

การได้รับข้อมูล/การบริการจากบริษัทจัดหางาน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>เหตุผลที่ใช้เลือกบริษัทจัดหางาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
การแนะนำจากนายหน้า/ เพื่อนคนงาน	120	100.00
ความรวดเร็วในการดำเนินการ	93	77.50
ข้อเสนอการบริการอื่นๆที่จะพึงได้	78	65.00
ความน่าเชื่อถือของบริษัทจัดหางาน	56	46.67
อัตราค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญา	19	15.83

จากตารางที่ 6.10 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลประกอบการตัดสินใจเลือกบริษัทจัดหางานนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ ทุกคนมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจรับคำแนะนำจากนายหน้าหรือเพื่อนคนงานเป็นเหตุผลหนึ่งที่ใช้ในการตัดสินใจ รองลงมาเรื่อง

ข้อเสนอการบริการอื่นๆที่จะพึงได้ ร้อยละ 77.50 (93 คน) เรื่องความรวดเร็วในการดำเนินการ ร้อยละ 65 (78 คน) เรื่องความน่าเชื่อถือของบริษัทจัดหางาน ร้อยละ 46.67 (56 คน) และเรื่องอัตราค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญา 15.83 (19 คน) ทั้งนี้เหตุผลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกจัดงานกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งนั้น แรงงานลาวส่วนใหญ่มักตัดสินใจจากการรับคำแนะนำจากนายหน้าหรือเพื่อนคนงานเป็นปัจจัยที่สำคัญก่อน ร่วมกับการมีข้อเสนอการบริการอื่นๆ ความน่าเชื่อถือของบริษัทจัดหางาน และอัตราค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญา ทั้งนี้เหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจเรื่องจัดงานผ่านบริษัทใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับโอกาสของการเข้าถึงข้อมูลนั้นๆของแรงงาน แต่ปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจขั้นสุดท้ายนั้น มักเกี่ยวข้องกับความเร็วในการดำเนินการจัดส่งแรงงานให้ไปทำงาน โดยรูปแบบการตัดสินใจทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากต้องรอการดำเนินการที่ล่าช้า สุดท้ายแรงงานมักจะเปลี่ยนไปใช้บริการจัดหางานที่ดำเนินการได้รวดเร็วกว่า

ตารางที่ 6.11 รายได้และการรับค่าจ้างของแรงงานลาว

ค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>รายได้ช่วงเข้ามาทำงานในประเทศไทย</b>		
น้อยกว่า 3,952 บาท <sup>*</sup>	0	0.00
3,952 – 5,500 บาท	57	47.50
5,501 – 6,500 บาท	35	29.17
มากกว่า 6,500 บาท ขึ้นไป	28	23.33
<b>การรับค่าจ้าง</b>		
รับค่าจ้างรอบวีค (ประมาณ 15 วัน)	118	98.33
รับค่าจ้างรอบเดือน	2	1.67

จากตารางที่ 6.11 ในส่วนข้อมูลรายได้ช่วงเข้ามาทำงานในประเทศไทยของประชากร นั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่กลุ่มแรงงานที่มีรายได้ในช่วง 3,952 – 5,500 บาท โดยมีร้อยละ 47.50 (57 คน) รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานที่มีรายได้ในช่วง 5,501 – 6,500 บาท ร้อยละ 29.17 (35 คน) กลุ่มแรงงานที่มีรายได้มากกว่า 6,500 บาท ขึ้นไปร้อยละ 23.33 (28 คน) และไม่พบกลุ่มแรงงานที่มีรายได้น้อยกว่า 3,952 บาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงาน

<sup>\*</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7 และ 8) ในท้องที่จังหวัดสงขลา 152 บาท มีผลบังคับตั้งแต่ 1 มกราคม 2551 จำนวน 3,952 บาทโดยการคำนวณจาก 26 วันทำงาน หากมีการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์จะมีรายได้ 4,560 บาท ต่อเดือน ตามกฎหมายแรงงาน เรื่องการจ่ายเงินเพื่อทดแทนกรณีนายจ้างมิได้จัดวันหยุด (มาตรา 64)

ลาวได้รับค่าจ้างเป็นไปตามเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ โดยแรงงานทุกคนได้รับค่าจ้างวันละ 152 บาท ในสถานประกอบการบางแห่งจ่ายค่าแรงให้ได้ถึง 155 -156 บาท และส่วนใหญ่แรงงานลาวมีรายได้ในช่วง 3,952 – 5,500 บาท ซึ่งเมื่อหักค่าอยู่ค่ากินแล้วสามารถส่งเงินกลับบ้านได้ 2,000 – 3,000 บาท แม้ว่าค่าครองชีพในเมืองไทยจะสูงกว่าที่ประเทศลาวมาก แต่แรงงานลาวส่วนใหญ่จะใช้จ่ายอย่างประหยัด ภายในสถานประกอบการจะมีโรงอาหารหรือร้านค้าสวัสดิการให้บริการ มีตลาดสดของชุมชนซึ่งชาวบ้านนำมาขายอยู่บริเวณหน้าสถานประกอบการ รวมถึงในบางพื้นที่ซึ่งอยู่นอกเมืองแรงงานลาวก็จะออกหาปลาตามคลอง หาเก็บหน่อไม้ในป่าเพื่อประหยัดค่าอาหาร

ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับการรับค่าจ้างแรงงานลาวนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งได้รับการจ่ายค่าจ้างเป็นรอบวีค (ประมาณ 15 วัน) โดยคิดเป็นร้อยละ 98.33 (118 คน) และการจ่ายค่าจ้างเป็นรอบเดือน ร้อยละ 1.67 (2 คน) ทั้งนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรอบวีค (ประมาณ 15 วัน) ซึ่งเป็นรูปแบบการจ่ายค่าจ้างในลักษณะงานอยู่ในสายการผลิต เช่น วีคแรกมีรอบจ่าย 14 วันแรก และในวีคที่สองรอบจ่าย 12 วันหลัง ส่วนประมาณ 4 วันนั้นเป็นวันหยุดให้ประจำสัปดาห์ หรือบางแห่งเป็นการจ่ายตามกำหนดวัน เช่น ทุกวันที่ 5 และวันที่ 20 ของเดือน การจ่ายค่าจ้างมีเพียงส่วนน้อยได้รับค่าจ้างเป็นรอบเดือน ด้วยเพราะได้ทำงานในส่วนอื่นๆ ซึ่งอยู่นอกสายการผลิต เช่น ช่างซ่อม ช่างไฟฟ้า นั้นมีระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นรอบเดือน

#### ตารางที่ 6.12 การรับเงินรายได้อื่น ๆ ที่แรงงานลาว

ค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
เงินรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เงินโบนัส*	13	10.83
เบี้ยขยัน	95	79.17
ค่าทำงานล่วงเวลา	120	100.00
ค่ากะงาน	20	16.67
เงินพิเศษเฉพาะตำแหน่ง	3	2.50

\* เงินโบนัส คือการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นในกรณีที่แรงงานสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่สถานประกอบการกำหนดได้  
 เบี้ยขยัน คือการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น ในกรณีของการทำงานอย่างมีวินัยตรงต่อเวลางาน ไม่เคยขาดงาน ไม่เคยลางาน  
 ค่าทำงานล่วงเวลา คือการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นในกรณีทำงานเพิ่มจากเวลางานปกติตามที่กฎหมายกำหนด  
 ค่ากะงาน คือการจ่ายค่าจ้างพิเศษ ในกรณีที่มีการทำงานในช่วงกะงานกลางคืน  
 เงินพิเศษเฉพาะตำแหน่ง คือการจ่ายค่าจ้างพิเศษ ในกรณีที่มีตำแหน่งงานและความรับผิดชอบอื่นๆรวมด้วย เช่น คำล่ำ

จากตารางที่ 6.12 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการรับเงินรายได้อื่น ๆ นั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ แรงงานลาวครบทุกคนได้รับค่าทำงานล่วงเวลา และรองลงมา มีการได้รับเบี้ยขยัน ร้อยละ 79.17 (95 คน) มีการได้รับค่ากะงาน ร้อยละ 16.67 (20 คน) มีการได้รับเงินโบนัส ร้อยละ 10.83 (13 คน) และมีการได้รับเงินพิเศษเฉพาะตำแหน่ง ร้อยละ 2.50 (3 คน)

ทั้งนี้ในส่วนของเงินค่าทำงานล่วงเวลานั้น ตามช่วงการผลิตปกตินั้นจะเปิดช่วงทำงานล่วงเวลาวันละ 2 ชั่วโมงเป็นประจำทุกวัน หากอยู่ในช่วงเร่งการผลิตจะมีการเปิดช่วงการทำงานล่วงเวลาวันละ 3-4 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ในส่วนของสถานประกอบการขนาดใหญ่จะไม่นิยมใช้วิธีการเพิ่มช่วงงานล่วงเวลา แต่เป็นการกำหนดการทำงานเป็นกะ โดยมีการกำหนดไว้เป็น 2 กะงาน ประกอบด้วยกะกลางวัน ตั้งแต่เวลา 08.00 – 17.00 น. โดยมีช่วงเวลาพัก 1 ชั่วโมง ช่วงเวลา 11.30 – 12.30 น. และในสัปดาห์กลางคืน ตั้งแต่เวลา 17.00 – 01.00 น. โดยมีช่วงเวลาพัก 1 ชั่วโมง ช่วงเวลา 21.00 – 22.00 น. โดยการทำงานช่วงกะกลางคืนจะมีค่ากะงานให้พิเศษ และจะมีการเปลี่ยนกะทำงานหมุนเวียนไปทุกๆอาทิตย์ แรงงานลาวได้รับเบี้ยขยันโดยใช้วิธีการคำนวณเช่นเดียวกับแรงงานไทย มีการได้รับเงินโบนัส เช่น สายการผลิตชุดหนังปลา ในกรณีที่สามารถได้เนื้อปลาได้ในทุก 10 กิโลกรัมจะได้เงินพิเศษเพิ่มอีก 10 บาท โดยในหนึ่งวันคนงานเหล่านี้ทำได้มากกว่า 20 กิโลกรัม และมีการได้รับเงินพิเศษเฉพาะตำแหน่ง ในส่วนนี้จะจ่ายเป็นเงินเดือนพิเศษให้ เช่น กรณีเป็นล่ามได้รับเงินพิเศษเดือนละ 500 บาท

#### ตารางที่ 6.13 สวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน

ค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
สวัสดิการอื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ประกันสังคม	120	100.00
หน่วยรักษาพยาบาลในสถานประกอบการ	120	100.00
สวัสดิการที่พักอาศัย	120	100.00
ชุดยูนิฟอร์มทำงาน	100	83.33
กีฬา/ กิจกรรมนันทนาการ	100	83.33
ร้านค้าสวัสดิการ/ โรงอาหาร	120	100.00
บริการรถรับ - ส่งพนักงาน	60	50.00
บริการโอนเงิน	20	16.67

จากตารางที่ 6.13 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการรับสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงินนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ทุกคนได้รับสิทธิประกันสังคม การจัดสวัสดิการที่พัก สถานประกอบการทุกแห่งมีหน่วยบริการรักษาพยาบาล และร้านค้าสวัสดิการหรือร้านอาหารให้กับแรงงานลาวทุกคน และส่วนสวัสดิการอื่นๆ รองลงมาคือ มีชุดยูนิฟอร์มทำงาน ร้อยละ 83.33 (100 คน) จัดสถานที่เพื่อเล่นกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ ร้อยละ 83.33 (100 คน) จัดบริการรถรับส่งพนักงาน ร้อยละ 50 (60 คน) และการบริการโอนเงินกลับบ้าน ร้อยละ 16.67 (20 คน)

ในส่วนสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงินที่สถานประกอบการจัดให้แรงงานลาวนั้น เกี่ยวกับการจัดที่พักไว้ให้แรงงานลาวทุกคนโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า แต่ในแต่ละสถานประกอบการจะมีการจัดเก็บค่าบำรุงรักษาที่พักจากแรงงานด้วย ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละสถานประกอบการ โดยบางแห่งจัดเก็บเป็นรายเดือนบางแห่งจัดเก็บเป็นรายวีค บางแห่งคิดแยกค่าไฟฟ้าหน่วยละ 2 บาท โดยแยกจ่ายตามที่ใช้จ่ายจริง บางแห่งจัดเก็บเหมารวมกับค่าไฟฟ้าไปด้วย โดยมีค่าใช้จ่ายเดือนละประมาณ 90, 125, 150 และ 180 บาท โดยลักษณะของที่พักนั้นแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ เช่น โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่เป็นอาคารห้องพักขนาด 6 ชั้น และในส่วนของสถานประกอบการขนาดเล็กเป็นอาคารไม้ 2 ชั้น มีบริการตู้น้ำดื่มไว้บริเวณที่พัก ส่วนเรื่องการประกันสังคมโดยถูกหักร้อยละ 5 ของเงินค่าจ้างนั้นได้ถูกคำนวณไว้ในยอดรวมกับค่าสัญญาจ้างงานแล้ว ส่วนการใช้สิทธิรักษาพยาบาลนั้นมีสถานพยาบาลในเครือข่ายของจังหวัดสงขลา โรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลสงขลา โรงพยาบาลหาดใหญ่ ซึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชน และคลินิกทั้ง 71 แห่ง โดยส่วนใหญ่สถานประกอบการจะนำส่งแรงงานที่เจ็บป่วยไปที่โรงพยาบาลของรัฐทั้งสองแห่งดังกล่าว บริษัทจัดหาแรงงานบางแห่งอำนวยความสะดวกแก่สถานประกอบการ โดยรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลของแรงงานลาวในระหว่างที่ยังไม่สามารถใช้สิทธิเบิกจากประกันสังคมได้ พร้อมทั้งนี้ภายในสถานประกอบการทุกแห่งจะมีหน่วยบริการรักษาพยาบาล โดยที่หากเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีแพทย์และพยาบาลอยู่ประจำให้การรักษาพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง โดยสถานประกอบการจำนวน 4 ใน 6 แห่งที่ทำการศึกษาค้างนี้ มีแพทย์และพยาบาลประจำการอยู่ รวมถึงสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีร้านค้าสวัสดิการและร้านอาหาร ถ้าหากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กจะมีร้านค้าขายของชำอยู่ภายใน สถานประกอบการ มีชุดยูนิฟอร์มทำงาน มีสถานที่และอุปกรณ์กีฬาและห้องกิจกรรมนันทนาการ ห้องชมโทรทัศน์ หากที่พักคนงานอยู่นอกสถานประกอบการจะมีการจัดบริการรถรับส่งคนงานไว้ให้ รวมถึงสถานประกอบการบางแห่งมีสวัสดิการบริการโอนเงินกลับบ้านให้แก่แรงงานลาวด้วย



ตารางที่ 6.14 การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมของแรงงานลาว

ค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมแรงงาน</b>		
การชี้แจงกฎระเบียบและการดำรงชีวิต	120	100.00
การฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน	120	100.00

จากตารางที่ 6.14 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมแรงงานของสถานประกอบการนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ทุกคนได้รับการชี้แจงและอบรมจากสถานประกอบการ โดยในสถานประกอบการทุกแห่งมีการชี้แจงกฎระเบียบของการทำงานในสถานประกอบการ การจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานในทุกประเภทงาน รวมถึงแนวทางการปรับตัวใช้ชีวิตในประเทศไทย

ในส่วนการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมแรงงานของสถานประกอบการจัดให้แรงงานลาวนั้น ก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบการทุกแห่งจะมีการชี้แจงกฎระเบียบการทำงาน ข้อควรระวังของการใช้เครื่องมือและเครื่องจักร มีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานในทุกประเภทงานที่แรงงานอยู่ในแผนกที่เกี่ยวข้อง โดยในช่วงแรกๆจะมีคนงานที่เลี้ยงคอยดูแล ในส่วนของการแนะนำการปรับตัวใช้ชีวิตในประเทศไทยนั้นสถานประกอบการมีการอบรมแก่แรงงานลาวในข้อควรระวังในการเดินทางไปสถานที่ต่างๆที่จำเป็นต้องพกเอกสารสำคัญที่ทางราชการออกให้ไปด้วย

ตารางที่ 6.15 การปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงาน of สถานประกอบการ

สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>การปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงาน of สถานประกอบการ</b>		
มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้	114	95.00
ไม่มีความเข้าใจแต่สามารถปฏิบัติตามได้	6	5.00
ไม่มีความเข้าใจจึงไม่ได้ปฏิบัติตามได้	0	0.00

จากตารางที่ 6.15 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงาน of สถานประกอบการนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่แรงงานลาวนำเข้ามีความเข้าใจในกฎระเบียบและสามารถปฏิบัติตามได้ โดยคิดเป็นร้อยละ 95 (114 คน) และรองลงมา คือ ไม่มีความเข้าใจในกฎระเบียบแต่สามารถปฏิบัติตามได้ ร้อยละ 5 (6 คน) โดยที่ไม่มีแรงงานคนใดไม่ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบังคับของสถานประกอบการ

โดยในส่วนของมาตรฐานการผลิตของสถานประกอบการในแต่ละขั้นตอน ทั้งกิจการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเลอันจะต้องคำนึงถึงคุณภาพในกระบวนการผลิตตามมาตรฐานการผลิตอาหารปลอดภัย (HACCP) และหลักการทั่วไปเกี่ยวกับสุขลักษณะอาหาร (มอก.34-2546) GMP (Good Manufacturing Practice) ตามมาตรฐานการสินค้าส่งออกต่างประเทศ ในส่วนกิจการผลิตถุงมือยางสำหรับใช้ในทางการแพทย์ (medical glove) นั้นมีการควบคุมการผลิตในทุกขั้นตอน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสำหรับมาตรฐานถุงมือยางที่ใช้ในการศัลยกรรม (มอก.538-2534) และมาตรฐานถุงมือยางที่ใช้ในการตรวจโรค (มอก.1056-2534) โดยมีสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข และเนื่องด้วยถุงมือยางเป็นสินค้าที่เข้าข่ายเครื่องมือแพทย์ รวมถึงมาตรฐานสากล ISO9000, ISO14001, OHSAS18001

ตารางที่ 6.16 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน(N=120)	ร้อยละ
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>		
มีความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน	63	52.50
มีความปลอดภัยในการทำงาน	57	47.50
<b>การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย*</b>		
ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย	78	65.00
ไม่ได้ใช้ เพราะ ลักษณะงานปลอดภัย	39	32.50
ไม่ได้ใช้ เพราะ ไม่สะดวกต่อการทำงาน	3	2.50

จากตารางที่ 6.16 ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้มากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่าการทำงานมีความเสี่ยงอันตราย ร้อยละ 52.50 (63 คน) และ เห็นว่าการทำงานมีความปลอดภัย ร้อยละ 47.50 (57 คน) ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานลาวเหล่านี้ อยู่ในส่วนการผลิตซึ่งเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรและสารเคมี ทั้งนี้แม้จะมีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบการทำงานของโรงงาน แต่มักจะเกิดอุบัติเหตุอยู่บ่อยครั้งในสายงานการผลิตถุงมือยางที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี โดยแรงงานลาวส่วนใหญ่

\* อุปกรณ์ป้องกันภัย หมายถึง หมวกนิรภัย, หน้ากากกันสารเคมี, แวนตานิรภัย, อุปกรณ์ลดเสียง, ถุงมือ, ถุงแขน, รองเท้าบูท และเข็มขัดพยุงหลัง เป็นต้น

ในประเภทกิจการผลิตถุงมืออย่างทางการแพทย์ต่างเห็นว่าเป็นลักษณะงานที่มีความเสี่ยงอันตราย ขณะที่ประเภทกิจการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเลนั้นแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานมีความปลอดภัย แม้ว่าจะเป็นลักษณะงานยากลำบากแต่แรงงานลาวส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่องานเหล่านี้เพราะไม่ต้องออกแรงเหน็ดเหนื่อยอย่างการเช่นการทำงานกลางแจ้งทั่วไป

ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยของแรงงานลาวในสถานประกอบการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ศึกษาครั้งนี้มากกว่าครึ่งหนึ่งได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย โดยคิดเป็นร้อยละ 65 (78 คน) รองลงมาคือ ไม่ได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยด้วยเพราะลักษณะงานปลอดภัย ร้อยละ 32.50 (39 คน) และไม่ได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยด้วยเพราะไม่สะดวกต่อการทำงาน ร้อยละ 2.50 (3 คน) ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยในทุกประเภทงานการผลิตอันเนื่องด้วยกฎข้อบังคับ จึงทำให้สถานประกอบการคำนึงถึงความปลอดภัยในกระบวนการผลิตทุกขั้น เช่น การปรับอุณหภูมิของระบบหล่อเย็นในห้องแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารแช่แข็งให้เหมาะสมต่อการทำงานของพนักงาน แรงงานลาวส่วนใหญ่ต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยนั้นด้วยเพราะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดในกฎระเบียบของสถานประกอบการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ในบางสถานประกอบการได้นำมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (MS-QWL หรือ Management System of Quality of Work Life) มุ่งให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงาน พร้อมสร้างโอกาสที่ดีให้กับพนักงาน

### 6.1.2 กรณีศึกษาแรงงานลาว

#### กรณีศึกษา 1

นายพอนสะหวัน (ไม่มีนามสกุล) อายุ 24 ปี ทำงานอยู่ที่บริษัท เซฟสกิน คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 บ้านเดิมอยู่ที่บ้านน้อย แขวงคำแพงนครเวียงจันทร์ ลักษณะชุมชนเดิมที่มาเป็นชุมชนชนเมือง สถานภาพโสด มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่บ้านปานกลาง โดยครอบครัวและตนเองมีอาชีพทำนา ทางบ้านมีปัญหาหนี้สิน และมีอาชีพรับจ้างก่อสร้างด้วย มีรายได้ประมาณ 15,000 กีบต่อวัน หรือประมาณ 60 บาท โดยเคยย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างถิ่นบ้าง และเคยเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว โดยเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยช่างซ่อมในอู่ซ่อมรถยนต์ ที่จังหวัดนครปฐม โดยเข้ามาทำงานแล้วได้ไปจดทะเบียนแรงงาน ซึ่งได้บัตรอนุญาตสีเขียว

ในส่วนของการเดินทางเข้ามาทำงานตามนโยบายนำเข้าแรงงาน MOU นั้นได้เดินทางเข้าเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 การเดินทางเข้ามาตามระบบการนำเข้านี้ได้เดินทางมาพร้อมกับเพื่อนบ้านในหมู่บ้าน ด้วยหวังได้ค่าแรงที่สูง เพราะว่ามีค่าจ้างที่สูงกว่าประมาณ 50 บาท ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัทจัดหางานเกี่ยวกับการทำงานในส่วนของงานผลิตถุงมือ การเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้นได้เสียค่าใช้จ่ายที่ต้องออกเอง ทั้งค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าเดินทางในลาว และค่าตรวจสุขภาพ มีการอบรมลักษณะงานจากในส่วนของบริษัทจัดหางานด้วย การนำส่งโดยนายหน้าเป็นธุระโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยเดินทางผ่านเข้ามาทางจังหวัดหนองคายซึ่งในช่วงที่สมัครแล้วรอการเรียกตัวนั้นใช้เวลาประมาณ 5-6 เดือน ซึ่งคิดว่านานมากกว่าจะได้เข้ามาทำงาน

โดยเดิมที่มีความถนัดทักษะวิชาชีพหลายด้าน ทั้งช่างปูน ช่างไม้ ช่างซ่อมเครื่องยนต์ แต่ตอนสมัครงานมาทำไม่ได้กรอรายละเอียดถึงทักษะความสามารถที่ต้องการทำงานตามที่ตนถนัด เพราะเข้าใจแต่แรกแล้วว่าลักษณะงานที่จะได้ทำส่วนใหญ่ที่นายหน้ามาแนะนำนั้นเป็นงานใช้แรงงานประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากยางพารา เมื่อเข้าทำงานในโรงงานแล้วมีการเปลี่ยนตำแหน่งงาน และลักษณะงานก็เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ก็รู้สึกว่าการทำงานมีความยากลำบากขึ้น และไม่มีตำแหน่งงานที่ชัดเจน ด้วยเพราะต้องเวียนงานไปตามแต่ละแผนกงาน โดยประเภทงานที่ได้ทำคือในส่วนของเครื่องล้างถุงมือ การทำงานรู้สึกที่มีความเสี่ยงอันตรายอยู่บ้าง ด้วยต้องทำงานกับเครื่องจักรไฟฟ้า เคยมีปัญหาเครื่องมือเกิดไฟฟ้าลัดวงจร การได้ทำงานในโรงงานแห่งนี้ไม่ได้ช่วยเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพที่สามารถนำกลับไปใช้ต่อไปภายหลังได้ หากว่าหมดสัญญาจ้างงานแล้วก็จะกลับไปทำงานที่บ้าน

อัตราค่าจ้างที่ได้รับนั้นได้ประมาณ 152 บาทต่อวัน บริษัทได้จัดหาที่พักไว้ให้ การรักษาพยาบาลช่วงแรกๆนายจ้างก็จะพาไปรักษาโดยจะออกค่ารักษาพยาบาลไปให้ก่อน ในส่วนการหักค่าทำสัญญาจ้างงานนายจ้างจะหักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสัญญาการจ้างงาน เดือนละ 2,000 บาท มียอดเงินต้องชำระรวม 21,800 บาท เสียค่าใช้จ่ายทั้งค่ากินอยู่และโดนหักค่าสัญญาจ้างงานรวมเดือนละ 4,500 บาท ตอนนี้อยู่ไม่ได้ส่งเงินกลับบ้านเลย หากต้องการส่งเงินกลับบ้านจะใช้วิธีการโอนเงินผ่านนายหน้า ส่วนการทำงานหากมีปัญหาขัดข้องก็จะปรึกษาหัวหน้าแผนกด้วยตนเอง และหากจำเป็นต้องเลิกสัญญาจ้างขอกลับบ้านจะขอให้นายจ้างพาส่งตัวกลับ เข้าใจว่าหากไม่ต้องการทำงานต่อแล้วก็สามารถขอยกเลิกสัญญาได้

## กรณีศึกษา 2

นางสาวลัดสะหมี สีมุกสะหวัน อายุ 22 ปี ทำงานอยู่ที่บริษัท เซฟสกิน คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ได้รับการศึกษา บ้านเดิมอยู่ที่บ้านสิวิไล แขวงนครหลวงเวียงจันทร์ ลักษณะชุมชนเดิมที่มาเป็นชุมชนเมือง สถานภาพโสด มาจากครอบครัวที่มีฐานะค่อนข้างยากจน ครอบครัวและตนเองมีอาชีพค้าขาย มีปัญหาหนี้สิน หากมีงานก็จะรับจ้างก่อสร้างด้วยมีรายได้ประมาณ 26,000 บาทต่อวัน หรือประมาณ 100 บาท เคยย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างถิ่นบ้างที่แขวงไซคคำ และเคยเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยช่างซ่อมในตู้ซ่อมรถยนต์ที่จังหวัดนครปฐม ลักลอบเข้ามาด้วยตนเองโดยมีเพื่อนที่เดินทางมาทำงานอยู่ก่อนแล้วชักชวนให้มาทำงาน เข้ามาทำงานแล้วจึงได้ไปจดทะเบียนแรงงาน ได้บัตรอนุญาตสีเขียว

การเดินทางเข้ามาทำงานตามนโยบายนำเข้าแรงงาน MOU นั้นได้เข้าเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 เดินทางเข้ามาพร้อมกับเพื่อนบ้านในหมู่บ้าน เพื่อให้ได้มีงานที่เมืองไทย อยากมาหาประสบการณ์ว่าเมืองไทยเป็นอยู่อย่างไร อยากได้ค่าจ้างที่สูงๆได้รับคำแนะนำการทำงานจากบริษัทจัดหางานเกี่ยวกับการทำงาน ว่าให้ตั้งใจทำงานอย่าก่อความวุ่นวาย อย่ามีเรื่องทะเลาะกัน ในการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้นได้เสียค่าใช้จ่ายที่ออกเอง เป็นค่าถ่ายรูป 100 บาท ค่าเสื้อผ้า 200 บาท และค่าตรวจสุขภาพ 1,800 บาท ในส่วนของค่าเดินทาง 500 บาท นั้นทางบริษัทจัดหางานออกให้ก่อน ตอนเซ็นสัญญาพอได้อ่านสัญญาบ้างแล้วแต่ก็ยังไม่มีความเข้าใจรายละเอียดของสัญญา เดินทางผ่านเข้ามาทางจังหวัดหนองคาย ต้องเสียค่าสัญญาจัดหางานประมาณ 20,000 บาท ในช่วงที่สมัครแล้วรอการเรียกตัวประมาณ 3 เดือน ซึ่งคิดว่านานมาก

เมื่อเข้ามาทำงานในโรงงานแล้วได้อยู่ที่แผนกงานคลอรีน และงานผลิตถุงมือกลับด้าน รู้สึกว่างานมีความเสี่ยงอันตรายอยู่มาก มีโอกาสเสี่ยงอันตรายเป็นประจำทุกวันเพราะต้องอยู่กับสารเคมี มีคนงานในแผนกเดียวกันประสบอุบัติเหตุจากคลอรีนกระเด็นเข้าตาอยู่บ่อยๆ การทำงานในโรงงานแห่งนี้ไม่ได้ช่วยเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพให้สามารถนำกลับไปใช้ต่อไปข้างหน้าได้ และคิดว่าหากหมดสัญญาจ้างงานแล้วก็จะกลับไปทำงานที่บ้าน เงินรายได้ที่ได้รับตรงตามที่สัญญาระบุไว้ ปัจจุบันมีรายได้ประมาณ 4,500 บาทต่อวัน ในเรื่องการจัดสวัสดิการที่พักนั้นบริษัทได้เตรียมไว้เรียบร้อยดีเป็นอาคารใหญ่ 6 ชั้น การรักษาพยาบาลช่วงแรกมีปัญหาเจ็บป่วยจะไปหาหมอตามร้านขายยา ในส่วนการหักค่าทำสัญญาจ้างงาน นายจ้างจะหักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญาการจ้างงาน เดือนละ 2,400 บาทจำนวนทั้งสิ้น 24 เดือน โดยมีค่าใช้จ่ายทั้งค่ากินอยู่ประมาณ เดือนละ 3,500 บาท ยังไม่เคยส่งเงินกลับบ้านเลย หากต้องการส่งเงินกลับบ้านก็คงใช้วิธีการโอนเงินผ่านนายหน้า การทำงานหากมีปัญหาขัดข้องในการทำงานก็จะปรึกษากับตัวแทนคนงานลาวที่โรงงานตั้งไว้เป็นตัวแทนเพื่อไว้พูดคุยเกี่ยวกับปัญหาต่างๆเกี่ยวกับการทำงาน เคยมีประสบการณ์เคยหลบหนีมาทำงานอยู่ในเมืองไทย หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับการขอเดินทางกลับประเทศก็จะติดต่อกับสถานทูตลาวให้ความช่วยเหลือ ส่วนเข้ามาทำงานในครั้งนี้มีสัญญาจ้างนายหน้าบอกว่า หากอยู่ทำงานไม่ได้ก็ให้โทรติดต่อกลับไปหา เมื่อจะได้มาช่วยเหลือเจรจาปัญหาให้ แต่ถ้าอยากกลับบ้านจริงๆก็ให้แจ้งกับโรงงานแล้วให้โรงงานช่วยส่งตัวกลับบ้านได้ ไม่คิดจะหลบหนีออกไปเองเพราะอาจโดนจับได้

### กรณีศึกษา 3

นายคำมณี ศรีเดช อายุ 28 ปี ทำงานอยู่ที่บริษัท เซฟสกิน คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 บ้านเดิมอยู่ที่บ้านทะนา แขวงไชยบุรี บางลักษณะชุมชนเดิมที่มาเป็นชุมชนชานเมือง สถานภาพโสด มาจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลาง ไม่มีปัญหาหนี้สิน โดยครอบครัวและตนเองมีอาชีพทำนา ส่วนตัวเองมีอาชีพขับรถส่งของมีรายได้ประมาณ 35,000 กีบต่อวัน หรือประมาณ 120 บาท โดยเคยย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างถิ่นบ้าง และเคยเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว โดยเข้ามาทำงานก่อสร้างที่จังหวัดนครปฐม ด้วยรถลอบเดินทางเข้ามาโดยผ่านนายหน้าพาเข้ามา เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจึงได้ไปจดทะเบียนแรงงาน ซึ่งได้บัตรอนุญาตสีเขียว

การเดินทางเข้ามาทำงานตามนโยบายนำเข้าแรงงาน MOU เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2549 การเดินทางเข้ามาตามระบบการนำเข้าที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น เพราะต้องการได้ทำงานในโรงงานที่ได้รับเงินเดือนประจำทุกเดือน อยู่ที่ลาวไม่มีงานอะไรให้ทำ และค่าจ้างที่ประเทศไทยสูงกว่าทำงานในลาวมากกว่า 40 บาทต่อวัน และอยากได้ประสบการณ์ได้มาอยู่เมืองไทย ได้รับการชักชวนและติดต่อกับบริษัท อินเทอร์เน็ตเตอร์ ตัดสินใจเดินทางมาทำงานพร้อมกับเพื่อนบ้านในหมู่บ้าน ได้รับคำแนะนำจากพ่อแม่ว่าให้ตั้งใจทำงานเพื่อเก็บเงินส่งให้ทางบ้าน และได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากเจ้าหน้าที่ของลาวและบริษัทจัดหางานเกี่ยวกับการทำงาน ก่อนการเข้ามาทำงานได้มีการอบรมในเรื่องลักษณะงานและการใช้ชีวิตจากในส่วนของบริษัทจัดหางานด้วย โดยก่อนเซ็นสัญญาได้รับการชี้แจงแล้วมีความเข้าใจในสัญญา การเดินทางเข้ามานั้นนายหน้าเป็นธุระนำมาส่งซึ่งแรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่าใช้จ่ายที่ออกเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อซื้อหาของใช้ส่วนตัว เช่น เสื้อผ้า อาหาร โดยเดินทางผ่านเข้ามาทางจังหวัดหนองคาย ในช่วงที่สมัครแล้วรอบริษัทเรียกตัวนั้นใช้เวลาประมาณ 3 - 4 เดือน ซึ่งคิดว่ายาวนานมาก

เมื่อเข้าทำงานในโรงงานแล้วได้ทำในตำแหน่งงานแผนกงาน Chlorination โดยคิดว่าลักษณะของการทำงานรู้สึกว่ามีความเสี่ยงอันตรายอยู่บ้างบางครั้ง เพราะต้องอยู่กับสารเคมี และคิดว่าการทำงานในโรงงานแห่งนี้เป็นลักษณะงานที่ไม่ช่วยเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพที่สามารถนำกลับไปใช้ต่อไปภายนอกได้ และคิดว่าหากหมดสัญญาจ้างงานแล้วก็จะกลับไปทำงานที่บ้าน อัตราค่าจ้างที่ได้รับนั้นได้ประมาณ 155 บาทต่อวันตรงตามที่สัญญาจ้างงานระบุไว้ โดยมีรายได้รวมประมาณ 3,500 บาทต่อ 15 วัน มีที่พักไว้ในโรงงาน มีสวัสดิการรักษาพยาบาลฟรี การหักค่าทำสัญญาจ้างงานโรงงานจะหักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสัญญา เดือนละ 1,000 บาทจำนวนทั้งสิ้น 24 เดือน มีค่าใช้จ่ายทั้งค่ากินอยู่ประมาณ เดือนละ 2,000 บาท ได้ส่งเงินกลับบ้านเดือนละ 2,000 บาทในทุกเดือน ใช้วิธีโอนเงินให้ครอบครัวทางธนาคารผ่านนายหน้า ในส่วนของการทำงานหากมีปัญหาขัดแย้งในการทำงานก็จะเจรจาผ่านตัวแทนคนงานลาวที่โรงงานตั้งไว้ช่วยดูแลเวลาพักอาศัยในที่พัก บริษัทจัดหางานยังมีบทบาทช่วยเจรจาแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของคนงาน หากเป็นเรื่องของการขอลางานก็จะติดต่อกับฝ่ายบุคคลด้วยตนเอง หากจำเป็นต้องเลิกสัญญาจ้างโดยขอลากลับบ้านจะขอใช้วิธีให้นายจ้างพาส่งตัวกลับ หากไม่ต้องการทำงานต่อแล้วก็สามารถที่จะขอยกเลิกสัญญาได้โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายที่ยังคงชำระอยู่กับโรงงานผ่านนายหน้า

#### กรณีศึกษา 4

นายหมูน คงเดช อายุ 37 ปี ทำงานอยู่ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชวนไทยรับเบอร์ ไม่ได้เรียนหนังสือ บ้านเดิมอยู่ที่บ้านไพรราช แขวงนครหลวงเวียงจันทน์ ลักษณะชุมชนเดิมที่มาเป็นชุมชนชานเมือง สถานภาพสมรส มีลูก 3 คน ครอบครัวที่มีฐานะปานกลาง มีปัญหาหนี้สิน มีอาชีพทำไร่ทำนาและเลี้ยงหมู เป็นอาชีพเสริม มีรายได้เฉพาะการเลี้ยงหมูอยู่ประมาณ 500 บาทต่อรอบการขาย เดิมที่ไม่เคยย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างถิ่น และไม่เคยเดินทางเข้ามาในประเทศไทยเลย การเดินทางเข้ามาทำงานในครั้งนี้ตัดสินใจมาทำงานเพราะเป็นแบบถูกกฎหมาย

การเดินทางเข้ามาทำงานตามนโยบายนำเข้าแรงงาน MOU เมื่อสิงหาคม พ.ศ. 2549 เข้ามาทำงานตามระบบการนำเข้านี้ เพราะลุงเขยที่เป็นนายหน้านั้นแนะนำให้มาทำงานในเมืองไทย ในลาวไม่ค่อยมีงานแบบโรงงานให้ทำ และมีรายได้ที่สูงกว่าที่ลาว ก่อนการเข้ามาทำงานได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากเจ้าหน้าที่ของลาวและบริษัทจัดหางานเกี่ยวกับการทำงาน มีการอบรมในเรื่องลักษณะงานและการใช้ชีวิตตามกฎระเบียบของบริษัทจัดหางานด้วย ได้เซ็นสัญญาในวันที่มีการอบรมแรงงานจะออกเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ได้อ่านสัญญาแต่แค่ได้รับฟังในรายละเอียดของสัญญาจากเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหาแรงงาน โดยระหว่างดำเนินการเพื่อขอเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นใช้ระยะเวลาาร่วม 5 เดือนกว่าจะได้เดินทางเข้ามาทำงาน การเดินทางเข้ามาทำงานนั้นนายหน้าเป็นธุระนำมาส่ง เดินทางผ่านเข้ามาทางด่านจังหวัดหนองคาย

ในช่วงเข้ามาทำงานช่วงแรกนั้นอยู่ในแผนกอบยาง ซึ่งจะเป็นงานง่ายไม่ยุ่งยาก แต่เมื่อมีแรงงานลาวรุ่นใหม่เข้ามาก็ได้เปลี่ยนไปอยู่ในแผนกตัดยาง ช่วงนี้ทำงานยังไม่ถนัดขั้นตอนไม่ยุ่งยากมาก มีความเสี่ยงอันตรายอยู่บ้างเพราะต้องทำงานกับเครื่องจักรตัดเส้นยางต้องใช้ความระมัดระวังมากขึ้นกว่าเดิม ทำงานในโรงงานแห่งนี้แล้วได้เรียนรู้การทำงานในระบบโรงงาน มีทักษะการใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ และคิดว่าหากหมดสัญญาจ้างงานก็จะขอต่อสัญญาจ้างงานต่อ ช่วงนี้ปรับตัวได้ดีแล้ว แม้คิดถึงบ้านอยากกลับบ้านอยู่บ้าน แต่มาหาเงินก่อนเอาไปปลูกบ้าน ไร่ทำนา ค่าจ้างตามที่ได้รับการชี้แจงก่อนเดินทางมาทำงานอยู่ประมาณ 5,000 - 6,000 บาทต่อเดือน เมื่อมาทำงานแล้วก็มีรายได้ตรงตามที่ตกลงไว้ก่อนเดินทางมา บริษัทได้จัดหาที่พักไว้ให้แล้ว ไม่ต้องจ่ายค่าน้ำ ทางบริษัทจัดเก็บค่าไฟหน่วยละ 2 บาท แต่ละเดือนต้องจ่ายค่าไฟฟ้าอยู่ประมาณ 200 บาท ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลฟรี แต่ยังไม่เคยไปรับการรักษาพยาบาล การหักค่าทำสัญญาจ้างงานนั้นนายจ้างจะหักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญาการจ้างงาน เดือนละ 1,000 จำนวนทั้งสิ้น 18 เดือน มีค่าใช้จ่ายทั้งค่ากินอยู่ประมาณ เดือนละ 1,100 บาท พยายามเก็บเงินส่งกลับบ้านเดือนละ 2,000 บาท และจะรวบรวมให้ได้ประมาณ 6,000 บาท เพื่อส่งเงินส่งกลับบ้านในแต่ละครั้ง ใช้โอนเงินให้ครอบครัวทางธนาคารผ่านบัญชีนายหน้าฝากไปให้ครอบครัว การทำงานหากมีปัญหาในการทำงานจะปรึกษากับพี่สาว เพื่อช่วยเจรจาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน เพราะพี่สาวมาอยู่ทำงานก่อน หากเป็นเรื่องของการขอลางานก็จะติดต่อกับฝ่ายบุคคลด้วยตนเอง หากจำเป็นต้องเลิกสัญญาจ้างสามารถเดินทางกลับเองได้ คิดว่าหากไม่ต้องการทำงานต่อแล้วก็ขอยกเลิกสัญญาได้และต้องเสียค่าสัญญาที่ยังคงค้างชำระอยู่ให้กับนายหน้า

### กรณีศึกษา 5

นางเดือน พันธวงศ์ อายุ 33 ปี ทำงานอยู่ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชวนไทยรับเบอร์ จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 บ้านเดิมอยู่ที่บ้านไพรราช แขวงนครหลวงเวียงจันทร์ ลักษณะชุมชนเดิมที่มาเป็นชุมชนชานเมือง สถานภาพโสด มาจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลาง ทางบ้านไม่มีปัญหาหนี้สิน อาศัยอยู่กับพี่ชาย มีอาชีพรับจ้างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า มีรายได้ต่อวันรวมกันประมาณ 150 บาท เคยลักลอบเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ ประเภทงานก่อสร้าง อยู่ทำงานได้เพียง 3-4 เดือน เพราะมีเจ้าหน้าที่มาตรวจต้องเดินทางกลับบ้านไป และได้เข้ามาทำงานเพราะเป็นแบบนำเข้าถูกกฎหมาย แม้ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากแต่ก็จะคุ้มทุนในปีแรกและเมื่อได้ทำงานในปีที่ 2 ก็จะมีเงินเก็บได้มากขึ้น

การเดินทางเข้ามาทำงานตามนโยบายนำเข้าแรงงาน MOU นั้นเข้ามาเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2550 การเดินทางเข้ามาพร้อมกับเพื่อนในหมู่บ้าน เพราะในลาวไม่ค่อยมีงานให้ทำและต้องการได้ทำงานในเมืองไทยเพราะได้ค่าจ้างที่สูงกว่าที่ลาว ซึ่งเพื่อนที่เข้ามาทำงานในรุ่นก่อนๆจะแนะนำว่า ความเป็นอยู่ในเมืองไทยก็ดีแล้วได้ทำงานด้วย รอการดำเนินการเพื่อขอเข้ามาทำงานร่วม 6 เดือน ช่วงนั้นก็ไม่ได้ไปทำงานอื่นเลย เพราะเกรงว่านายหน้าจะมาตามแล้วจะไม่เจอกัน การเดินทางเข้ามาทำงานนั้นนายหน้าเป็นธุระนำมาส่ง ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ผ่านเข้ามาทางจังหวัดหนองคาย

มีความกดดันในงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ในตอนสมัครงานเองก็ไม่ได้ระบุถึงความชำนาญงาน เพราะนายหน้าจะระบุบริษัทงานที่เราจะทำให้มาก่อนแล้ว และเราเองเลือกที่จะมาทำงานในสถานประกอบการนี้ เพราะมีญาติๆและเพื่อนในหมู่บ้านมาทำงานกันอยู่ที่นี้ ในช่วงแรกที่เข้ามาทำงานนั้นอยู่ในแผนกนำยาง ออกตากแดด เปลี่ยนมาอยู่ในแผนกถอดเส้นยางและแผนกกรีดยาง หมุนเวียนงานในแต่ละวิคงาน เพื่อให้ส่วนงานที่หนักนั้นมีคนสลับสับเปลี่ยนกันไปทำ แต่ละรุ่นของคนงานก็จะเรียนรู้งานจากรุ่นที่คนงานลาวที่ทำงานอยู่ก่อนแล้ว หากหมดสัญญาจ้างงานก็จะขอต่อสัญญาจ้างงานต่อ เพราะนายจ้างร้องขอให้อยู่ทำงานต่อ และคิดว่าสามารถปรับตัวใช้ชีวิตและทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้ได้ดีแล้ว

ค่าจ้างตามที่ได้รับอยู่ประมาณ 5,000 บาทต่อเดือน ตรงตามที่ตกลงไว้ก่อนเดินทางมา มีที่พักไว้ให้แต่ต้องจ่ายค่าไฟฟ้าประมาณเดือนละ 200 บาท และได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาล เวลาเจ็บป่วย นายจ้างพาไปรักษา หักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสัญญาการจ้างงาน เดือนละ 1,000 บาทจำนวนทั้งสิ้น 18 เดือน เป็นค่าใช้จ่ายทั้งค่ากินค่าอยู่ประมาณ เดือนละ 700 บาท ตอนนี้อยังไม่ได้ส่งเงินกลับบ้าน เพราะเล่นแชร์เงินเดือนไว้กับกลุ่มแรงงานลาว ให้คนที่จำเป็นกว่าส่งเงินกลับบ้านไปก่อน ส่งเงินกลับบ้านทางธนาคารโดยผ่านบัญชีนายหน้าฝากไปให้ครอบครัว สามารถที่จะขอยกเลิกสัญญาได้โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายที่ยังคงค้างชำระอยู่ให้กับนายจ้าง ในช่วงเดือนเมษายนนี้นายจ้างจะอนุญาตให้กลับไปเยี่ยมบ้านได้ ขอฝากข้อร้องเรียนถึงว่าควรให้ข้อมูลที่เป็นจริงกับตัวแรงงาน หากเป็นงานที่หนักและยากลำบากเกินไปแรงงานเหล่านั้นก็คงทนอยู่ทำงานไม่ได้ ในขั้นตอนการสัมภาษณ์แรงงานก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานลาวนั้น ควรที่จะมีรายละเอียดของข้อมูลบริษัทที่ครบถ้วนทั้งเรื่องของรายได้และประเภทงานที่ทำ เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้แรงงานลาวได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่แท้จริง เพราะส่วนใหญ่จะเกิดปัญหานายหน้าพูดจาหวานล่อมชักชวนให้มาทำงาน



### กรณีศึกษา 6

นายนี้ห์ โชว์วันนาค อายุ 32 ปี ทำงานอยู่ที่ บริษัทเซฟสกิน เมดดิคอล แอนด์ ไฮเอนทิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และบวชเรียนต่อทางพระนักจนจบธรรมโท บ้านเดิมอยู่ที่ บ้านอุดมผล เมืองชัยธานี แขวงนครหลวงเวียงจันทร์ ลักษณะชุมชนเดิมที่มาเป็นชุมชนชานเมือง สถานภาพโสด เดิมมีอาชีพขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ถ้ามีงานก่อสร้างเป็นช่างปูน มีรายได้ 80 บาทต่อวัน ตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานเพราะเป็นแบบถูกกฎหมาย และมีงานรองรับให้เลยและทางบริษัทที่เราจะมาทำงานด้วยมีการจัดสวัสดิการต่างๆไว้พร้อมดี

การเดินทางเข้ามาทำงานตามนโยบายนำเข้าแรงงาน MOU นั้น เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2549 มาพร้อมกับเพื่อนในหมู่บ้าน ญาติพี่น้องไม่อยากจะมาเพราะกลัวจะถูกนายจ้างหลอก แต่ก็มีเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานมาอบรมก่อนทำสัญญา ในส่วนของบริษัทจัดหางานก็ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ชีวิต แนะนำลักษณะของประเภทงานในสถานประกอบการ และขั้นตอนต่างๆที่จะเดินทางมาทำงานในเมืองไทย การเซ็นสัญญาจ้างงานนั้นขึ้นในวันที่มีการอบรมแรงงานก่อนที่จะออกเดินทาง ในรุ่นๆเดียวกันนั้นมีประมาณ 200 คนได้ที่ได้มารายงานตัว โดยเดินทางผ่านเข้ามาทางจังหวัดหนองคาย

ในช่วงเข้ามาทำงานช่วงแรกนั้นอยู่ในแผนกฟอกยางด้วยสารคลอรีน มีการเปลี่ยนงานไปยังแผนกอื่นๆ แผนกปัจจุบันที่ทำงานอยู่ในแผนกการฟอกขาวยาง และแผนกบรรจุหีบห่อ มีทักษะความชำนาญในการทำงานโรงงานขนาดใหญ่ ในเรื่องการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ และคิดว่าหากหมดสัญญาจ้างงานก็จะขอต่อสัญญาจ้างงานต่อ เพราะปรับตัวอยู่ทำงานในเมืองไทยได้แล้ว มีงานทำมีเงินได้ใช้จ่าย มีรายได้ตามค่าจ้างขั้นต่ำ 155 บาทต่อวัน มีการทำงานล่วงเวลาเพิ่มเติมมีรายได้อยู่ประมาณ 15 วัน 4,000 บาท ในเดือนที่แล้วได้ 7,659 บาท โดยมีเงินพิเศษเป็นค่าล่ำมในแผนกงานที่ต้องสั่งงานแทนหัวหน้าอีก 500 บาท มีสวัสดิการที่พักรับจ่ายเพียงค่าไฟฟ้าอยู่วิคละประมาณ 90 บาท ที่พักระบายโดยเป็นอาคาร 6 ชั้น สามารถหุงหาอาหารในที่พักรับ มีตู้น้ำดื่ม มีห้องพยาบาลให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ในส่วนสวัสดิการรักษายาบาลนั้นใช้สิทธิประกันสังคม ไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลสะเดา โดยมีค่าใช้จ่ายทั้งค่ากินอยู่ประมาณ เดือนละ 2,000 กว่าบาท มีเงินเหลือเก็บได้เดือนละเกือบ 5,000 บาท ส่งเงินกลับบ้านผ่านบัญชีของนายหน้าของหมู่บ้าน หรือโอนเงินทางโทรศัพท์ เสียค่าใช้จ่ายครั้งละ 60 บาท วิธีการคือ เมื่อจะโอนเงินกลับบ้าน เราก็จะโทรสั่งให้ตัวแทนคนลาวในไทยซึ่งก็ทำงานในโรงงานเดียวกัน ให้โทรบอกตัวแทนที่อยู่ในลาวให้ไปจ่ายเงินให้ และเมื่อทางบ้านรับเงินแล้วก็จะโทรมายืนยันการได้รับเงินแล้ว ตัวแทนในไทยก็จะมาเก็บเงินต้นที่ให้โอนไป พร้อมค่าบริการ 60 บาทต่อครั้ง การทำงานหากมีปัญหาในการทำงานนั้นจะปรึกษากับหัวหน้าแผนกงาน ปัญหาเกิดในส่วนของที่พักอาศัยนั้นจะมีหัวหน้าแรงงานหากจำเป็นต้องเลิกสัญญาจ้างก็สามารถเดินทางกลับเองได้ โดยแรงงานที่เข้ามาช่วงแรกของแต่ละรุ่นนั้นจะมีปัญหานี้กลับบ้านเพราะปรับตัวไม่ได้ หากอยู่ผ่านเข้าเดือนที่ 3 ได้ก็สามารถทำงานต่อไปได้ไม่มีปัญหาขอกลับบ้าน ส่วนหนึ่งมาจากแรงงานไม่ได้รับข้อมูลที่เป็จริงเกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิต ต้องมาทำงานเข้างานเป็นช่วงเวลา และความยากลำบากของงานที่จะทำ เมื่อเข้ามาทำงานแล้วเมื่อไม่เป็นอย่างที่คาดหวังไว้ก็จะหมดกำลังใจที่จะทำงานทนอยู่ทำงานไม่ได้และก็หลบหนีกลับบ้าน

### 6.1.3 ผลของการย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน จากการสำรวจและกรณีศึกษา

- 1) ความมั่นใจที่เกิดขึ้นในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน ด้วยกระบวนการเดินทางโดยผ่านบริษัทจัดหาแรงงาน ตามระเบียบขั้นตอนของทางราชการ แรงงานจะเกิดความมั่นใจว่าจะมีตำแหน่งงานรองรับ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ตามสัญญาจ้างงานที่ตกลงไว้ระหว่างกัน ทั้งยังเชื่อมั่นว่าแรงงานจะสามารถปรับตัวอยู่ได้เมื่อมีโอกาสทำงานร่วมกับคนในครอบครัว เครือญาติและเพื่อนบ้านในสถานประกอบการเดียวกัน เกิดความรู้สึกมีพวกพ้องเดียวกัน มีความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกัน อันหมายถึงการมีสวัสดิภาพของการย้ายถิ่นเพื่อมาทำงานของแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น
- 2) การเพิ่มช่องทางในการสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัวด้วยเงินส่งกลับของแรงงานลาว ให้ครอบครัวได้ใช้ลงทุนในการเกษตรกรรม เพื่อการศึกษาของสมาชิกในครอบครัวและการปลดเปลื้องภาระหนี้สินดังนั้นการย้ายถิ่น จึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างโอกาสการมีชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงานลาว ซึ่งเดิมที่เป็นผู้ที่ไม่มียานทำและไม่มีรายได้
- 3) การมีประสบการณ์ชีวิตจากการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งที่เกี่ยวกับขั้นตอนการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงของการถูกล่อลวงจากขบวนการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ ยังทำให้ได้เรียนรู้แบบแผนการใช้ชีวิตของคนไทย ทั้งในเรื่องสุขอนามัย การมีวินัยและทักษะการทำงาน การประกอบอาชีพของคนไทย กับโอกาสของการนำความรู้และประสบการณ์ไปเผยแพร่ให้คนในครอบครัว หมู่บ้านได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4) การมีภาวะสุขภาพและสุขอนามัยที่ดีขึ้น เกี่ยวเนื่องจากระบบการตรวจสุขภาพและการรับสิทธิการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม แรงงานลาวมีโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขมากยิ่งขึ้นด้วยการได้รับการตรวจรักษาโรคและการมีพฤติกรรมสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะเรื่องอาหารการกิน การออกกำลังกาย การเลิกบุหรี่ ความรู้การใช้ยาและการป้องกันสุขภาพจากสารเคมี อันช่วยปรับพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีได้เมื่อกลับคืนสู่ภูมิลำเนา
- 5) การได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยเท่าเทียม เกี่ยวเนื่องมาจากการมีสัญญาจัดงานและสัญญาจ้างงาน อันเป็นการจัดหาและนำส่งสู่การจ้างงานที่ระบุถึงสิทธิการรับบริการจัดงานและผลประโยชน์ตอบแทนของค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆตามกฎหมายและเงื่อนไขที่มีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญา รวมถึงสิทธิในการขอต่อสัญญาและการขอยกเลิกสัญญาจ้างงานอย่างมีความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

### 6.1.4 ปัญหาและอุปสรรคต่อแรงงานลาว

1) ค่าใช้จ่ายสัญญาจัดหางานอยู่ในอัตราสูงมาก โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากหลายเงื่อนไขด้วยกัน ด้วยเพราะการจัดหาคนงานที่ยากขึ้น รวมถึงเกิดกระแสมโน้มในเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยบริษัทจัดหางานมีส่วนแบ่งจากค่าบริการประมาณ 3,000 – 5,000 บาทต่อคนเท่านั้น ค่าใช้จ่ายตามสัญญาจัดหางานที่เพิ่มสูงขึ้นภายใต้ระยะเวลาตามเงื่อนไขสัญญาจ้างงาน 2 ปีเท่าเดิมกับความคุ้มค่าและความคุ้มทุนที่ลดลง เป็นการลดแรงจูงใจของคนลาวที่จะเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายตามระบบการนำเข้าแรงงาน

2) ปัญหาการเสียประโยชน์จากค่าสัญญาจัดหางาน เนื่องจากค่าใช้จ่ายในสัญญาจัดหางานมีช่องว่างที่ทำให้แรงงานลาวต้องเสียประโยชน์ ทั้งจากค่าธรรมเนียมการขออนุญาตทำงาน คำนวณจากรยะ 2 ปี และค่าประกันสังคมโดยวิธีการคำนวณตลอดอายุสัญญาจ้างงาน 2 ปีตามฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เต็มจำนวนแล้ว ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้หากแม้แรงงานอยู่ทำงานไม่ครบตามสัญญาจ้างงาน ก็ไม่สามารถทวงคืนเงินดังกล่าวได้ รวมถึงการขอวีซ่าเป็นแบบ Re-Entry ถือว่าเป็นการขอประเภทวีซ่าเกินความจำเป็น เพราะโดยสภาพความเป็นจริง แรงงานลาวส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้กลับประเทศและไม่ประสงค์ขอเดินทางกลับประเทศในระหว่างสัญญาเพราะต้องการอยู่ทำงาน ส่วนค่านำส่งแรงงานนั้น ถึงแม้ว่า ตามหนังสือแสดงความต้องการ (demand letter) จะมีการระบุถึงการบริการที่สถานประกอบการจะอำนวยความสะดวกในการเดินทางโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายก็ตาม แต่ในความเป็นจริงได้มีการคิดรวมไว้ในสัญญาแล้ว รวมถึงบางกรณีมีการเก็บเพิ่มเติมจากแรงงานระหว่างดำเนินการนำส่งอีกด้วย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้บริษัทจัดหางานเป็นผู้กำหนดอัตราไว้ก่อนโดยมีสถานประกอบการของไทยสำรองจ่ายค่าสัญญาจัดหางานให้แก่แรงงานลาว

3) รายได้ที่ได้รับนั้นต่ำกว่าที่คาดหมายไว้ ทั้งนี้รายได้ตามที่ระบุในหนังสือแสดงความต้องการ (demand letter) ของสถานประกอบการที่ยื่นให้บริษัทจัดหาแรงงานนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะระบุถึงอัตรารายได้ต่อเดือนที่คำนวณรวมค่าจ้างทำงานล่วงเวลาไปด้วยแล้ว ซึ่งแรงงานมีความคาดหวังต่อค่าแรงสูงสุดที่ตนเองจะได้รับ หากมีรายได้น้อยอาจไม่เพียงพอต่อการส่งเงินกลับบ้าน เพราะหากไม่ได้จำนวนที่พอเหลือเก็บส่งกลับบ้านไปก็อาจไม่คุ้มค่าต่อการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4) ความล่าช้าในขั้นตอนการขออนุญาตเข้ามาทำงาน ทั้งความล่าช้าในการดำเนินการในช่วงที่สมัครงานไว้กับบริษัทจัดหางาน ซึ่งต้องรอถึง 3 - 6 เดือน ช่วงเวลานี้จะไม่มีรายได้เพราะ

ไม่ได้ออกไปทำงานที่อื่น ด้วยเกรงว่าหากมีการเรียกตัวแล้วคลาดกัน ทำให้แรงงานลาวบางส่วน เปลี่ยนใจไม่เลือกมาทำงานในประเทศไทยทำให้สูญเสียเวลาและโอกาสในการประกอบอาชีพอื่นๆ

5) การขาดโอกาสในการเลือกประเภทงานและประเภทกิจการ โดยชิปปิง(นายหน้า)จะนำ ใบปลิวประกาศจัดหางาน พร้อมมีตัวแทนในหมู่บ้านเข้ามาชักชวนโน้มน้าวให้เห็นถึงโอกาสของการมีงานทำ การมีรายได้ มากกว่าการชี้แจงในรายละเอียดของลักษณะงานที่ทำ เมื่อตัดสินใจจะมาทำงานแล้วก็เลือกตามๆกันเข้ามา ผลที่เกิดขึ้นแรงงานลาวบางคนปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน ในระบบโรงงานไม่ได้ แม้ว่าแม้ว่างานดังกล่าวจะไม่ใช่งานยากลำบากหรือเสี่ยงอันตรายมากก็ตาม

6) อุปสรรคทางการสื่อสารทางภาษา ส่วนใหญ่แรงงานลาวนั้นจะเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาและได้รับการศึกษาต่ำ ทั้งความรู้ความเข้าใจในภาษาลาวและภาษาไทยนั้น มีผลต่อความเชื่อมั่นต่อการเรียนรู้ในระบบการทำงาน อุปสรรคต่อโอกาสในการปกป้องสิทธิต่างๆ ตามสัญญาจ้างงาน อุปสรรคต่อโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข อุปสรรคต่อการปรับตัวอยู่ร่วมกับชุมชนคนไทย

7) ปัญหาในการใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆ ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวที่ จ่ายเงินสมทบประกันสุขภาพแล้วนั้นไม่สามารถใช้สิทธิได้อย่างสมบูรณ์ตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ อาทิ สิทธิในกรณีคลอดบุตร ตามเงื่อนไขตามสัญญาการจ้างงานกำหนดเงื่อนไขไว้ไม่ให้แรงงาน ตั้งครรภ์ หากเกิดการตั้งครรภ์ถือว่าผิดสัญญาจ้างงาน สถานประกอบการจะดำเนินการส่งกลับ ประเทศ การรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเป็นสิทธิประโยชน์ระยะยาว ไม่ได้อยู่ในประเทศไทยจนมีอายุครบตามเงื่อนไข การรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะสามารถอยู่ในประเทศไทย ภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตทำงาน หากออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างจะไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

## 6.2 การนำเข้าแรงงานและผลที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการและนายจ้าง

### 6.2.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการและนายจ้าง

ตารางที่ 6.17 จำนวนแรงงานและสถานประกอบการที่นำเข้าแรงงานลาว

ชื่อบริษัท	ประเภทกิจการ	แรงงานลาว		
		ชาย	หญิง	รวม
บริษัท เอ็น เค ซีพี จำกัด	แปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเล	50	124	174
บริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด	แปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเล	134	72	206
บริษัท โชติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด	แปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเล	145	156	301
บริษัท แมนเอ ไฟรเซน ฟู้ดส์ จำกัด	แปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเล	2	0	2
บริษัท เซฟสกิน คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตถุงมือยางทางการแพทย์	199	91	290
บริษัท เซฟสกิน เมดดิคอล แอนด์ ไฮเอินทิฟิค (ปท) จำกัด	ผลิตถุงมือยางทางการแพทย์	108	27	135
บริษัท สยามเซมเพอร์เมค จำกัด	ผลิตถุงมือยางทางการแพทย์	276	34	310
บริษัท ไทยชวนรับเบอร์ จำกัด	ผลิตยางเส้นรัดของ	13	6	19
		927	510	1,437
	<b>รวม</b>	<b>(64.50)</b>	<b>(34.50)</b>	<b>(100.00)</b>

ที่มา สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2550

จากตารางที่ 6.17 ในส่วนสถานประกอบการที่นำเข้าแรงงานต่างด้าว ตามนโยบายการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ในจังหวัดสงขลานั้นมีจำนวนทั้งหมด 15 แห่ง มีจำนวนแรงงานทั้งแรงงานชาวลาวและแรงงานชาวกัมพูชาวมทั้งสิ้น 3,590 คน ทั้งนี้ในส่วนของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานลาวมีทั้งหมด 8 แห่ง แบ่งเป็น 3 ประเภทกิจการ คือ กิจการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเล กิจการผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ และกิจการผลิตยางเส้นรัดของ โดยมีแรงงานลาวทั้งสิ้น 1,437 คน แบ่งเป็นเพศชาย 927 คน (ร้อยละ 64.50) และเพศหญิง 510 คน (ร้อยละ 34.50) โดยในการศึกษาค้นครั้งนี้ได้ศึกษาจากสถานประกอบการ 6 แห่งจากทั้งหมด 8 แห่ง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

ในส่วนสถานประกอบการที่นำเข้าแรงงานต่างด้าว ตามนโยบายการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ในจังหวัดสงขลานั้นมีจำนวนทั้งหมด 15 แห่ง มีจำนวนแรงงานทั้งแรงงานชาวลาวและแรงงานชาวกัมพูชาวมทั้งสิ้น 3,590 คน เป็นแรงงานลาวที่เดินทางเข้ามาทำงานเป็นชุดแรก เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2549 จำนวน 87 คน แต่ทว่าการนำเข้าแรงงานลาวนั้นเกิดการหยุดชะงักการ

จัดส่งแรงงานและมีแนวโน้มลดจำนวนลงเรื่อยๆ ขณะที่จะมีการนำเข้าแรงงานจากประเทศกัมพูชาได้อย่างต่อเนื่องเพิ่มจำนวนขึ้น ทั้งนี้ด้วยเพราะแรงงานลาวที่ประสงค์เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นมีจำนวนน้อยและหาได้ยากขึ้น สถานประกอบการในพื้นที่จึงเริ่มนำเข้าแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามามากขึ้น ดังจะเห็นได้จาก จำนวนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานลาวมีทั้งหมด 8 แห่ง ขณะที่จำนวนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานกัมพูชามีทั้งหมด 12 แห่ง แม้ว่าความร่วมมือในกระบวนการนำเข้าแรงงานจากประเทศกัมพูชาจะเริ่มขึ้นหลังจากประเทศลาวก็ตาม โดยสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นกิจการเกี่ยวข้องกับการแปรรูปยางพารา และกิจการต่อเนื่องประมงทะเล และสถานประกอบการที่ได้ศึกษาในครั้งนี้มาจาก 3 ประเภทกิจการ คือ กิจการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเล กิจการผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ และกิจการผลิตยางเส้นรัดของ โดยมีแรงงานลาวรวมทั้งสิ้น 1,437 คน แบ่งเป็นเพศชาย 927 คน (ร้อยละ 64.50) และเพศหญิง 510 คน (ร้อยละ 34.50) โดยในการศึกษารุ่นนี้ได้ศึกษาจากสถานประกอบการ 6\* แห่งจากทั้งหมด 8 แห่ง

---

\* ในจำนวนสถานประกอบการ 8 แห่ง มี 2 แห่งที่เป็นบริษัทในเครือเดียวกัน

## 6.2.2 กรณีศึกษาสถานประกอบการและนายจ้าง

### กรณีศึกษา 1

หัวหน้าผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทเอ็นเค ซีพีรีช จำกัด สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง ปลาทูน่า แซลมอล เพื่อส่งออกประเทศญี่ปุ่น (Packer Exporter) ในส่วนประเภทงานที่ต้องใช้กำลังแรงงานจำนวนมาก คือ งานชุดหนังปลาทูน่า เพื่อเอาเนื้อปลาบรรจุเป็นผลิตภัณฑ์อาหารทะเล โดยมีอัตราคนงานต่างชาติที่ผ่านนโยบายนำเข้าแรงงานโดยเป็นแรงงานลาวทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 174 คน โดยมีปัญหาขอลกลับประเทศรวม 6 คน มีแรงงานลาวที่นำเข้าและที่ทำงานอยู่ ณ ปัจจุบันจำนวน 168 คน ด้วยเหตุผลของการเลือกคนลาวด้วยเพราะการสื่อสารมีความเข้าใจกันมากที่สุด โดยการนำเข้าแรงงานนั้นเกี่ยวข้องกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกระบวนการผลิตเป็นสำคัญ โดยประโยชน์จากการนำเข้าแรงงานแล้วนำมาซึ่งจำนวนแรงงานที่ทำงานได้เต็มกำลังการผลิต พร้อมกับสถานประกอบการสามารถรับการส่งสินค้าได้มากขึ้น โดยทางบริษัทดำเนินการนำเข้าแรงงานผ่านทางบริษัทรัฐวิสาหกิจจัดหาแรงงานลาว (LSEE) จากที่ปรึกษากับสถานประกอบการอื่นๆ ในจังหวัดสงขลา ถือว่าเป็นบริษัทที่ถือว่ามีความสัมพันธ์กับรัฐบาล

ปัญหาและอุปสรรคในขั้นตอนการขอนำเข้าแรงงานลาวนั้น มีความล่าช้าอย่างมากในขั้นตอนการขออนุมัติในกระทรวงส่วนกลางที่ต้องรอคำสั่งการจากอธิบดี และเมื่อขั้นตอนหลังจากนี้แล้ว ขั้นตอนต่างๆ ก็จะสามารถต่อเนื่องไปได้ การยื่นขอโควตาการนำเข้าแรงงานนั้น จะถูกกำหนดตามขนาดของกำลังการผลิตของสถานประกอบการและตามความต้องการที่ตรงความต้องการจัดจ้าง ทั้งนี้ส่วนใหญ่สถานประกอบการมักจะยื่นขอโควตานำเข้าแรงงานก็จะยื่นในจำนวนที่สูงไว้ก่อน อันเป็นวิธีการดึงโควตาแรงงานมาเพื่อสำรองไว้ข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ตามสัญญาฉบับนั้นทางบริษัทได้สร้างความเข้าใจในรายละเอียดของสัญญาจ้างงานโดยได้มีการชี้แจงใน 2 ครั้งคือ ทั้งในช่วงการเข้าไปปฐมนิเทศงานก่อนการเซ็นสัญญาจ้างงานในประเทศลาว และอีกครั้งหนึ่งคือในส่วนของบริษัทชี้แจงแก่พนักงานใหม่โดยทั่วไปอีกครั้งเมื่อได้เข้ามาทำงานแล้ว เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องข้อต่างๆ เกี่ยวกับค่าแรงและสวัสดิการ การตรวจสอบสุขภาพนั้นจะยังไม่มีปัญหาเพราะแรงงานเหล่านั้นไม่ได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรง แต่จะมีปัญหาเกิดขึ้นหลังจากเข้ามาทำงานในสถานประกอบการแล้ว พบว่ามีโรคประจำตัวติดตัวมาสถานประกอบการเห็นถึงความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจต่อคนไทยในพื้นที่ โดยบริษัทใช้วิธีประสานงานกับเจ้าหน้าที่ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และตัวแทนบริษัทได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เข้าร่วมประชุมกับชุมชน เพื่อมีโอกาสในการชี้แจงเรื่องแรงงานลาวนำเข้าที่เข้ามาอยู่ทำงานและพักอาศัยในชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนรับรู้ร่วมกันถึงการเข้ามาของแรงงานลาวเหล่านี้ อันเพื่อลดความรู้สึกหวาดกลัว

ความคาดหวังต่อตัวแรงงานในความรับผิดชอบของบริษัทให้อยู่ทำงานจนครบตามสัญญา 2 ปี และการต่อสัญญาจ้างงานด้วย เพราะแรงงานเหล่านี้มีความชำนาญในการทำงานมากแล้ว และเพื่อความต้องการของกำลังการผลิต สถานประกอบการมีความพยายามแรงจูงใจให้แรงงานเหล่านี้ได้อยู่ทำงานต่อ ทั้งการจัดสวัสดิการให้ครบถ้วน การออกไปประกาศนียบัตรให้ในกรณีต้องการไปผ่านงาน

## กรณีศึกษา 2

ผู้จัดการฝ่ายผลิตและผู้จัดการฝ่ายบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยชนรับเบอร์ เป็นสถานประกอบการผลิตรายางของ ซึ่งก่อนหน้านี้นี้มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การแก้ไขความขาดแคลนแรงงานใช้วิธีการทำงานล่วงเวลาของแต่ละแผนกงาน ที่มาของความเคลื่อนไหวเชิงนโยบายต่อการนำเข้าแรงงานนั้น ที่มานั้นเริ่มต้นจากการที่สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลาที่ได้ดำเนินการสำรวจการขาดแคลนแรงงานและเริ่มเสนอเรื่องการนำเข้าช่วงปี 2548 แก่หน่วยงานรัฐ คนในพื้นที่จะไม่นิยมทำงานในโรงงานเพราะด้วยมีทางเลือกทำงานอื่นอยู่มาก ขึ้นป้ายรับสมัครคนงานไว้ตลอด 5 ปี และมีการปรับช่วงอายุของคนงานจนถึงอายุ 45 ปี แล้วก็ตามส่วนแรงงานไทยที่อยู่ทำในโรงงานนั้นเป็นคนเก่าคนแก่อยู่ทำงานมาร่วม 10 ปี ดำเนินการนำเข้าแรงงานผ่านบริษัทสินไซจัดหางาน ปัจจุบันนำเข้าแรงงานลาวรวม 41 คน โดยขอเดินทางกลับประเทศ 6 คน ด้วยว่าเศรษฐกิจไม่ค่อยดี การสั่งซื้อเข้ามามีน้อย จำนวนคนงานที่มีอยู่ก็เพียงพอกับขนาดการผลิตจึงไม่ได้รับรองขอให้ส่งคนงานมาทดแทน

ในกระบวนการนำเข้าแรงงานนั้นขั้นตอนที่ล่าช้ามากที่สุดคือ ขั้นตอนการยื่นขอโควตาที่จะนำเข้าแรงงานโดยใช้เวลารอการดำเนินการข้ามปี คุณภาพของแรงงานที่ได้รับบางส่วนมีปัญหาโรคประจำตัวมา เช่น โรคหัวใจโต ความดันโลหิตสูง โรคเนื้องอก ความดันโลหิตสูง ในส่วนหลักประกันการหลบหนีนั้นเราเก็บเอกสารสำคัญในส่วนของหนังสือเดินทางไว้เท่านั้น โดยจะมอบบัตรอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวไว้กับตัวแรงงานเพื่อสะดวกในการเดินทางไปไหนมาไหน คนงานลาวส่วนใหญ่มาทำงานที่นี้จะประหยัดคอดอมและต้องการให้มีการเปิดกะงานล่วงเวลาให้มาก เพื่อให้มีรายได้เหลือเก็บอย่างน้อยเดือนละ 2,000 บาท เพื่อเก็บส่งเงินกลับบ้าน ในส่วนของอัตราค่าจ้างรวมถึงสิทธิการประกันสังคมนั้น สถานประกอบการมีความเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายในการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ 152 บาท ส่วนคนงานที่เป็นงานแล้วก็จะมีเพดานเงินเดือนที่สูงขึ้นตามทักษะความชำนาญในการทำงานของแรงงาน ในส่วนของการมีสัญญาการจ้างงาน พร้อมตกลงในเรื่องประเภทงานและประมาณรายได้ในแต่ละเดือนนั้นก็ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดกับสถานประกอบการและคนงานลาวได้เป็นอย่างดี ประโยชน์ที่มีต่อสถานประกอบการ นั้นสามารถดำเนินการผลิตได้ตามการสั่งซื้อสินค้าเข้ามา ได้ปริมาณผลิตภัณฑ์เพิ่มขึ้น ส่งสินค้าได้ตามกำหนดเวลา สถานประกอบการส่งออกสินค้าได้มากขึ้น แรงงานมีงานทำต่อเนื่องมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และได้มีการวางการผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอื่นๆขึ้นมา เช่น ผลิตภัณฑ์เป็นอุปกรณ์ออกกำลังกาย

ในส่วนการยื่นขอโควตาการนำเข้าแรงงานนั้นควรกำหนดจำนวนที่ชัดเจน เพราะปัจจุบันสถานประกอบการสามารถขอโควตาการนำเข้าแรงงานได้โดยตลอดไม่จำกัดจำนวน ซึ่งปัญหาที่พบคือบางโรงงานนำเข้าคนงานมากเกินไปปริมาณงานที่ดำเนินการผลิตอยู่ ไม่มีการจัดให้มีการทำงานล่วงเวลาให้เมื่อรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งหากรายได้ไม่พอให้เหลือเก็บพวกเขาจะคงไม่อยู่ ทั้งนี้ในส่วนของการนำเข้าแรงงานนั้นคิดว่าไม่สามารถแก้ปัญหาแรงงานเถื่อน ในลักษณะใช้น้ำดีไล่น้ำเสียได้ ด้วยเพราะแรงงานเถื่อนเหล่านี้เมื่อเข้ามาได้แล้วก็มีแหล่งพักพิงให้ ถึงอยู่กันไม่ได้ แล้วก็มากันจนเกิดเป็นเครือข่ายเป็นขบวนการนำพามา



### กรณีศึกษา 3

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท เซฟลิกนคอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตถุงมือยางมาตรฐานที่ใช้ในการศัลยกรรม (มอก.538-2534) และถุงมือยางมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจโรค (มอก.1056-2534)

ในขั้นตอนของการผลิตถุงมือยางนั้นมีการบวนการผลิตในแต่ละขั้นตอนนั้นต่อเนื่องมีความซับซ้อนในแต่ละกรรมวิธีของการผลิต โดยใช้วัตถุดิบที่สำคัญได้แก่ น้ำยางข้น ในจังหวัดสงขลาที่เป็นแหล่งผลิตยางธรรมชาติที่มาก กระบวนการผลิตเกี่ยวข้องกับสารเคมีต่างๆ เช่นโปแตสเซียมไฮโดรอกไซด์ โปแตสเซียมคลอเลต กำมะถัน สารป้องกันยางเสื่อม ซิงค์ออกไซด์ กรรมวิธีการผลิตนั้นประกอบด้วยการนำน้ำยางสดแล้วนำไปปรับสภาพโดยการเติมสารเคมี แล้วมาสู่ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพและขั้นตอนสุดท้ายการบรรจุหีบห่อ ซึ่งในกระบวนการผลิตในแต่ละขั้นตอนนั้นต่อเนื่องมีความซับซ้อนในแต่ละกรรมวิธีของการผลิตจึงทำให้ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก

ในช่วงที่ขาดแคลนแรงงานนั้นเริ่มเปิดรับสมัครแรงงานคนไทย ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานในพื้นที่จะหายาก จึงเปิดรับแรงงานชาวอีสาน การทำงานแรงงานชาวอีสานจะขยันและตั้งใจทำงาน ทำงานตรงต่อเวลา มีจุดมุ่งหมายเดินทางมาทำงานเพื่อเก็บเงินแต่จะมีปัญหาเปลี่ยนงานกันบ่อยด้วยเพราะไม่ใช่คนในพื้นที่ บางส่วนก็ย้ายไปทำงานในที่อื่นๆ และบางส่วนก็เดินทางกลับถิ่นฐานในฤดูกาลทำนา จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระหว่างนั้นใช้วิธีการแก้ไขด้วยการเพิ่มช่วงเวลากการทำงานล่วงเวลา และใช้วิธีการโอนคนจากแผนกหนึ่งมาช่วยงานในอีกแผนกหนึ่งที่ต้องการแรงงานจำนวนมากกว่า ซึ่งการนำเข้าแรงงานลาวนั้นช่วยให้มีกำลังแรงงานอย่างเพียงพอต่อกำลังการผลิตของบริษัทที่มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นการนำเข้าแรงงานนั้นช่วยแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเพราะมีหลักประกันในเรื่องสัญญาการจ้างงานที่ทำให้แรงงานเหล่านี้จะอยู่ทำงานกับบริษัทอย่างน้อยจำนวน 2 ปีตามสัญญาจ้างงานโดยสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้นั้นมีที่พักอยู่ในโรงงาน มียูนิฟอร์มให้ใส่ทำงาน มีสิทธิประกันสังคม และมีสวัสดิการอื่นๆ ทั้งศูนย์พยาบาลในโรงงาน สถานที่ออกกำลังกาย ส่วนระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานนั้นปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานไทย ทั้งอัตราค่าจ้างรายวัน 155 บาท ช่วงระยะเวลาการทำงานล่วงเวลา และอัตราค่าจ้างในช่วงล่วงเวลา

ปัญหาที่เกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวนั้นเกี่ยวข้องกับระยะเวลาการรอบัตรอนุญาตการทำงาน มีแรงงานเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2550 จนจะสิ้นปีแล้วยังไม่ได้รับบัตรอนุญาตการทำงานเพื่อนำมาใช้เป็นหลักฐานของการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และคิดว่าการส่งเรื่องอนุมัติทุกอย่างไปที่กรมการจัดหางาน ในส่วนกลาง และเมื่อเกิดปัญหาต้องแก้ไขเอกสารต่างๆก็เกิดความล่าช้าเป็นอย่างมาก โดยระหว่างนี้ได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมไปแล้วตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในเดือนแรก ซึ่งเป็นปัญหาอย่างมากที่ไม่สามารถเบิกสิทธิประกันสังคมในการรักษาพยาบาลได้ ทางบริษัทต้องช่วยเหลือแรงงานเหล่านี้ด้วยการสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนแล้วเบิกคืนจากนายหน้าของบริษัทจัดหาแรงงานด้วยเพราะทางบริษัท เซฟลิกนคอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด นั้นได้ทำสัญญาและข้อตกลงเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลไว้ระหว่างกันกับบริษัทจัดหาแรงงานในการอำนวยความสะดวกเรื่องดังกล่าว

### 6.2.3 สถานการณ์ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่

1) ช่วงปี 2545 – 2546 จังหวัดสงขลาประสบภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างมาก ในกิจการแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็งนั้นเป็นกิจการต้องใช้กำลังแรงงานในสายการผลิตจำนวนมาก รวมถึงกิจการอุตสาหกรรมประมงทะเลนั้นมีอยู่จำนวนมากจึงเกิดปัญหาแย่งแรงงาน และยิ่งขึ้นในช่วงเวลากิจการประมงเกณฑ์คนงานลงทะเลนั้นแรงงานในสถานประกอบการส่วนหนึ่งจะเปลี่ยนงานไปทำงานในกิจการประมง

2) แรงงานไทยในพื้นที่ไม่ค่อยนิยมทำงานประเภทโรงงาน โดยมองว่าเป็นงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อและด้วยในจังหวัดสงขลามีทางเลือกของอาชีพอยู่มากมายในสาขาอาชีพ แรงงานไทยในพื้นที่ส่วนใหญ่จะนิยมทำงานในลักษณะกิจการส่วนตัว และเลือกทำงานในกิจการที่มีลักษณะงานง่าย งานสบายและรายได้ดี อาทิ งานสวนยาง งานประมง งานกิจการร้านค้า

3) ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น โดยในช่วงที่สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานนั้น จะแก้ไขด้วยการเพิ่มกะงานล่วงเวลามากขึ้นตามจำนวนสินค้าที่สั่งเข้ามา แต่ทั้งนี้การเพิ่มกะการทำงานล่วงเวลามากขึ้นนั้นจะมีต้นทุนการผลิตต่อหน่วยการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นในการเดินเครื่องจักร เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าพลังงานเชื้อเพลิง ค่าเจ้าหน้าที่ควบคุม

4) กิจการแปรรูปอาหารทะเลนั้นมีความเฉพาะเป็นงาน โดยกระบวนการผลิตนั้นต้องอาศัยฝีมือของแรงงานไม่สามารถใช้เครื่องจักรมาทดแทนได้ ซึ่งขั้นตอนการขูดหนังปลานั้นมีการให้ระดับความขาวของเนื้อปลาในระดับที่แตกต่างกันตามแต่ละชนิดของเนื้อปลา

5) สถานประกอบการต่างๆประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และคิดว่าการนำแรงงานลาวเข้ามาในพื้นที่นั้นจะไม่ก่อปัญหาในเรื่องการแย่งงานกับคนในพื้นที่ ด้วยเพราะคนในพื้นที่ส่วนใหญ่จะนิยมทำงานในลักษณะกิจการส่วนตัว เช่นการทำสวนยาง

### 6.2.4 ผลของการจ้างแรงงานจากการสำรวจและกรณีศึกษา

1) การนำเข้าแรงงานลาวช่วยลดต้นทุนในการผลิต โดยปัจจุบันเมื่อมีแรงงานในกระบวนการผลิตที่เพียงพอแล้วนั้นช่วยให้สามารถกำหนดช่วงการผลิตได้อย่างเป็นปกติ อันจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายจากการเปิดกะงานล่วงเวลาได้ ซึ่งเป็นช่วงการผลิตที่ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยสูงกว่าเวลางานปกติ สถานประกอบการสามารถดำเนินกระบวนการผลิตได้อย่างเต็มกำลังการผลิต พร้อมความสามารถในการขยายการกำลังได้มากขึ้น

2) นโยบายนำเข้าแรงงานกับบทบาทของสถานประกอบการกับการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาแรงงานเดือนได้ในระยะยาว ด้วยกระบวนการนำเข้าอย่างมีหลักเกณฑ์ตามกฎหมายนั้น

อันเป็นข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศในการที่จะสร้างมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่อกลุ่มแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ได้สร้างความใกล้ชิดระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในลักษณะเกื้อกูลกัน โดยหน่วยงานของรัฐสามารถเข้าถึงเงื่อนไขแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้ ทั้งปัญหาแรงงานเถื่อน ปัญหาการกดขี่แรงงานจากนายจ้าง ขณะที่ในส่วนของผู้ประกอบการสามารถมีช่องทางในการจัดจ้างแรงงานอย่างถูกกฎหมายพร้อมช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้

3) เพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยการประกอบการของอุตสาหกรรมส่งออกนั้นกำลังแรงงานผลิตของโรงงานนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญจึงให้ความสำคัญกับอัตราค่าจ้างการผลิตมากกว่าเงื่อนไขการลดต้นทุนด้วยการจ้างแรงงานเถื่อนราคาถูก ข้อบังคับตามสัญญาการส่งมอบสินค้าให้ทันตามระยะเวลาที่ลูกค้ากำหนด นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สถานประกอบการต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อความเชื่อมั่นทางธุรกิจ บางสถานประกอบการมีทดลองออกผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ ออกมา พร้อมกับวางแผนขยายผลผลิตสินค้าให้มากยิ่งขึ้น

4) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานประกอบการ แรงงานลาวและชุมชน ด้วยการประชาสัมพันธ์ของสถานประกอบการต่อชุมชนต่อการเข้ามาของแรงงานลาวที่มีการนำเข้ามาอย่างถูกกฎหมายเหล่านี้ช่วยสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในส่วนนี้สถานประกอบการเห็นถึงความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจต่อคนไทยในพื้นที่ ด้วยการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และตัวแทนบริษัทได้เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน เข้าร่วมประชุมกับชุมชน เพื่อโอกาสในการชี้แจงเรื่องแรงงานลาวนำเข้าที่เข้ามาอยู่ทำงานและพักอาศัยในชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนรับรู้ร่วมกันถึงการเข้ามาของแรงงานลาวเหล่านี้ เพื่อลดความรู้สึกหวาดกลัวที่มีต่อกลุ่มแรงงานต่างด้าว

5) ความปลอดภัยจากการจัดจ้างแรงงานนำเข้าแบบถูกกฎหมาย โดยช่วยให้ส่วนของเจ้าของสถานประกอบการทราบถึงที่มาของแรงงาน เกี่ยวกับถิ่นที่อยู่ของแรงงาน เอกสารหลักฐานทางราชการเพื่อระบุตัวบุคคล และการมีตัวแทนของบริษัทจัดหาแรงงานที่คอยรับผิดชอบดูแลผลประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงเป็นกลุ่มแรงงานที่พร้อมต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ อันสร้างเสริมความเชื่อมั่นและความปลอดภัยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวนำเข้าเหล่านี้

6) สถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานรวมถึงระมัดระวังต่อปัญหาข้อพิพาทการจ้างงานที่อาจจะเกิดขึ้น โดยไม่พบปัญหาข้อร้องเรียนจากแรงงานลาว ทั้งนี้ก่อนการทำสัญญาจ้างแรงงานลาวทางสถานประกอบการได้ชี้แจงรายละเอียดของลักษณะการทำงาน อัตราค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ช่วงเวลาการทำงาน พร้อมระบุเงื่อนไขการปรับขึ้นค่าจ้างอันช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

## 6.2.5 ปัญหาและอุปสรรคต่อสถานประกอบการและนายจ้าง

1) การจัดหาแรงงานลาวนั้นทำได้ยากขึ้นนำมาสู่ความล่าช้าในการจัดจ้างแรงงานลาว ด้วยเพราะการนำเข้าแรงงานโดยส่วนใหญ่สถานประกอบการของไทยนั้นต้องการจ้างงานกับแรงงานลาว เนื่องด้วยการสื่อสารมีความเข้าใจกันโดยง่าย ประกอบกับในช่วงเวลาดังกล่าวนั้นสถานประกอบการต่างๆของไทยได้ดำเนินการขออนำเข้าแรงงานลาวเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ แรงงานลาวจึงหายากขึ้น ดังจะพบปัญหาการแย่งคนงานกันระหว่างบริษัทจัดหาแรงงาน

2) อุปสรรคในเชิงกฎระเบียบ วิธีการและขั้นตอนต่างๆที่มีความซับซ้อนยุ่งยาก และไม่เอื้ออำนวยต่อสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อันเป็นข้อจำกัดที่ลดแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนให้ให้สถานประกอบการที่ใช้แรงงานเถื่อนนั้นได้เข้ามาสู่ระบบของการจ้างแรงงานแบบถูกกฎหมายด้วยวิธีการนำเข้าแรงงาน

3) ความไม่ชัดเจนในระเบียบปฏิบัติ โดยมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบเอกสารการยื่นคำร้อง โดยกระทรวงแรงงานกำหนดให้ในสัญญาการจ้างแรงที่ประกอบการขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวนั้น จากในช่วงแรกๆยังไม่ต้องระบุประเภทงานซึ่งได้ระบุไว้เป็นงานกรรมกร นั้นในรุ่นหลังกำหนดให้มานี้ต้องระบุประเภทของงานให้ชัดเจนในรายละเอียดของตำแหน่งงาน ทำให้เป็นปัญหาอย่างมากในทางปฏิบัติ เพราะโดยทั่วไปสถานประกอบในประเภทสายการผลิตนั้นจะมีการหมุนเวียนงานตามความยากง่ายของในแต่ละตำแหน่งงาน

4) ความเสี่ยงของสถานประกอบการในต้นทุนการประกอบการ อันเกี่ยวกับค่าสัญญานำเข้าแรงงานที่สถานประกอบการได้สำรองจ่ายให้แรงงานลาวให้ก่อน พร้อมกับการต้องแบกรับต้นทุนสูงขึ้นในกระบวนการผลิต ทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่จะประกันความเสี่ยงด้วยการหลบหนีด้วยการเก็บเอกสารสำคัญในส่วนของหนังสือเดินทางไว้ส่วนหลักประกัน โดยจะมอบบัตรอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวไว้กับตัวแรงงานเพื่อสะดวกในการเดินทาง

5) กระบวนการนำเข้าแรงงานลาวมีปัญหาความล่าช้า ทั้งความล่าช้าจากเงื่อนไขตามขั้นตอนของระเบียบทางราชการของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง และความล่าช้าของบริษัทจัดหาแรงงานในการจัดหาคนงานมาให้ครบตามจำนวนที่ระบุตามสัญญา ขณะที่ในทุกสถานประกอบการที่นำเข้าแรงงานนั้นอยู่ในสภาวะที่จำเป็นต้องใช้แรงงานอย่างเร่งด่วน ทำให้สถานประกอบการการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ ขณะที่แรงงานลาวบางส่วนที่รอกระบวนการนำเข้าแรงงานไม่ไหว บางส่วนขอยกเลิกไม่ต้องการมาทำงานในเมืองไทยแล้ว รวมถึงบางส่วนที่เลือกช่องทางแบบผิดกฎหมายเพื่อเข้ามาทำงานในไทยด้วยภาวะความจำเป็นเดือนร้อนก็มี

6) การเปลี่ยนย้ายบริษัทจัดหางานของแรงงานลาว ทั้งนี้จากความล่าช้าในขั้นการดำเนินการนำเข้าแรงงานนั้น ทำให้จำนวนแรงงานนำเข้าที่ทางสถานประกอบการมีรายชื่ออยู่นั้น ลดจำนวนลงเรื่อยๆตามระยะที่เนิ่นนานล่าช้า ขณะที่แรงจูงใจของแรงงานลาวต่อการเข้ามาทำงานในไทยนั้นมีอย่างมาก จึงทำให้มีการสมัครงานเพื่อไว้กับบริษัทจัดหางานในหลายแห่ง พร้อมกับแรงงานลาวเหล่านี้จะประสงค์ทำสัญญาฉบับบริษัทจัดหางานที่สามารถจัดส่งให้ไปทำงานได้ก่อน

7) บริษัทจัดหาแรงงานแย่งกันสำรองแรงงานเก็บไว้เพื่อการจัดส่งคนงานมายังประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาเมื่อบางบริษัทจัดหาแรงงานมีโควตาการส่งออกแรงงานแต่ไม่มีแรงงานในสังกัด บางบริษัทมีแรงงานในสังกัดแต่ยังไม่ได้รับโควตาการจัดส่งแรงงาน ช่วงระยะเวลาการสำรองแรงงานเก็บไว้ของบางบริษัทจัดหาแรงงานใช้เวลาหลายเดือนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการนำเข้าแรงงานมายังประเทศไทย สถานประกอบการเสียโอกาสทางธุรกิจอย่างมาก เมื่อบริษัทจัดหาแรงงานไม่สามารถส่งมอบแรงงานได้ หรือจำนวนแรงงานที่ส่งมอบได้จริงไม่ครบตามจำนวนที่ยื่นขอเข้าไป

8) การตรวจสอบสุขภาพแรงงานเพื่อขอการนำเข้าแรงงานนั้น โดยการจัดการตรวจสอบสุขภาพแรงงานนำเข้านั้นมีผลของการตรวจตรา นั้นเป็นมาตรการบังคับใช้เฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีโรคติดต่อร้ายแรงเท่านั้น ในขณะที่กลุ่มแรงงานนำเข้าที่ไม่ได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรงได้รับการผ่อนผันให้มีการตรวจรักษา ก่อนขออนุญาตเข้าทำงาน รวมถึงบางส่วนมีโรคประจำตัวติดตัวมา ซึ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคจากคุณภาพตัวแรงงานอันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก

9) การนำเข้าแรงงานเป็นช่องทางหนึ่งที่เกิดปัญหาแรงงานเถื่อนได้เช่นกัน ซึ่งเมื่อแรงงานเข้ามาทำงานแล้วเกิดไม่พอใจหรือปรับตัวไม่ได้กับงานที่ทำ นั้นสามารถร้องขอตามสัญญาให้ส่งตัวกลับประเทศได้ไม่โดยจำเป็นต้องหลบหนี โดยในส่วนของแรงงานหลบหนีนั้นเป็นที่คาดหมายได้ว่าบางส่วนหลบหนีไปเพื่ออยู่ทำงานในประเทศไทย โดยกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายเพราะหลักฐานไม่ได้นำกลับติดตัวไปด้วย รวมถึงการมีขบวนการนำเข้าแรงงานเพื่อจัดส่งเข้าไปทำงานเป็นรายวันในประเทศมาเลเซีย

10) ขาดการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในระดับพื้นที่ต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในระบบนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมาย โดยประชาชนทั่วไปจะไม่ค่อยได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ และยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงาน ทั้งที่การประชาสัมพันธ์ของรัฐนั้นจะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากสถานประกอบการต่อการจ้างแรงงานแบบถูกกฎหมาย พร้อมกับการสร้างความเข้าใจร่วมกับคนในชุมชนและการอยู่ร่วมกับแรงงานเหล่านี้ได้อย่างไว้นื้อใจซึ่งกันและกัน

11) โควตาการนำเข้าแรงงานนั้นถูกกำหนดตามขนาดของกำลังการผลิตของสถานประกอบการนั้นๆ โดยในขั้นตอนของการยื่นขอโควตาการนำเข้าแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ แสดงความจำนงยื่นขอการนำเข้าแรงงานไปตามความต้องการที่ติดข้องจัดจ้าง ทั้งนี้มาตรการตรวจสอบยังมีความหละหลวม โดยจะพบว่าส่วนใหญ่มีการยื่นขอโควตาการนำเข้าแรงงานในจำนวนที่สูงไว้ก่อน อันเป็นวิธีการดึงโควตาแรงงานมาเพื่อสำรองไว้

12) ปัญหาสืบเนื่องจากการยื่นขอโควตาการนำเข้าแรงงานในจำนวนที่สูงเกิน สถานประกอบการเช่นนั้นคำนึงถึงการผลิตมากเกินไป และปัญหาที่ตามมาเมื่อมีกำลังแรงงานมากกว่า ปริมาณการผลิตนั้นจะไม่มีการจัดกะทำงานล่วงเวลา รายได้ของแรงงานลาวเหล่านั้นจะมีรายได้ไม่มาก เมื่อรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าที่คาดว่าจะได้รับ แรงงานก็อยู่ไม่ได้บางก็ขอกลับประเทศ หรือ บางก็หนีออกจากสถานประกอบการกลายเป็นแรงงานเถื่อนในที่สุด

13) การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) อาจเป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยการนำเข้าแรงงานแบบถูกกฎหมาย ทั้งนี้ในระยะแรกของการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ควรสร้างแรงจูงใจในเรื่องการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวโดยวิธีการนำเข้าแรงงานให้มีระบบการจัดการที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเสียก่อน ซึ่งหากมีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในช่วงนี้ อาจมีส่วนลดแรงจูงใจของสถานประกอบการในการใช้แรงงานแบบถูกกฎหมาย เพราะในขณะที่การลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมายนั้นยังคงเป็นช่องทางที่ยังคงหลบเลี่ยงให้กระทำได้

14) ปัญหาสืบเนื่องจากความล่าช้าในการออกใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้นมีผลกระทบให้ไม่สามารถเบิกจ่ายสิทธิการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคมของแรงงานลาวได้ โดยเมื่อมีการจ้างแรงงานลาวต้องมีการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกับทางสำนักงานประกันสังคมพร้อมกับออกใบรับรองสิทธิประกันสังคม โดยสามารถใช้สิทธิประกันสังคมในอีกเดือนถัดไปนั้น ยังคงมีข้อจำกัดเมื่อไม่สามารถเบิกจ่ายเงินประกันสังคมได้ เนื่องด้วยระเบียบกำหนดไว้ว่าแรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวก่อน เพื่อนำมาประกอบในการขึ้นทะเบียนการเบิกจ่ายสิทธิประกันสังคม

15) การขาดทักษะการทำงานโรงงานของแรงงานลาว เนื่องด้วยแรงงานลาวส่วนใหญ่ นั้นมาจากกลุ่มอาชีพทำไร่ทำนาจึงไม่มีทักษะการทำงานกับเครื่องจักร ประกอบกับการเรียนรู้งานได้ช้า แรงงานที่นำเข้ามาต้องใช้ระยะเวลาการปรับตัวให้เข้ากับระบบงานนานกว่าจะสามารถดำเนินการผลิตในระบบสายการผลิตได้เต็มกำลังการผลิต

16) การหมดสัญญาจ้างงานของแรงงานลาว โดยในช่วงปี 2551 นี้แรงงานลาวโดยส่วนใหญ่จะหมดสัญญาจ้างงานระยะ 2 ปี ซึ่งมีแรงงานลาวบางส่วนที่ไม่ประสงค์ต่อสัญญาจ้างงานนั้น สถานประกอบการจึงต้องดำเนินการนำเข้าแรงงานชุดใหม่เพื่อสำรองกำลังแรงงานไว้ ทั้งนี้การจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นช่วยให้ดำเนินกิจการในลักษณะประกอบกิจการพอให้ไปได้เท่านั้น ทั้งนี้ด้วยระยะเวลาอนุญาตทำงานที่ระยะสั้น อาจไม่เหมาะสมกับประเภทกิจการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องในกำลังการผลิตเป็นสำคัญ โดยส่วนใหญ่สถานประกอบการได้มีการเปิดรับสมัครแรงงานไทยไว้โดยตลอด เพื่อกันไว้สำรองการขาดแคลนแรงงานที่กำลังจะเกิดขึ้น

17) ปัญหาด้านการบริหารจัดการการนำเข้าแรงงานลาวในส่วนของฝ่ายปฏิบัติในระดับพื้นที่ นั้นยังรวมศูนย์อำนาจการจัดการโดยส่วนกลาง อันเป็นอุปสรรคต่อนโยบายการนำเข้าแรงงาน ทั้งนี้ขั้นตอนการและอำนาจการอนุมัติยังอยู่ที่หน่วยงานส่วนกลาง และเมื่อเกิดปัญหาต้องแก้ไขเอกสารเกี่ยวกับการนำเข้าต่างๆ ต้องรอการส่งเรื่องกลับมายังส่วนงานระดับจังหวัดซึ่งเกิดความล่าช้าเป็นอย่างมาก

18) ปัญหาด้านการจัดการภายในสถานประกอบการ มักเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างสถานประกอบการกับแรงงานลาว แรงงานมักจะคาดหวังต่อระดับรายได้ที่สูง และหากรายได้ในบางเดือนลดลงจากที่เคยได้มา แรงงานมักเกิดความไม่พอใจซึ่งที่เกิดจากช่วงของการทำงานล่วงเวลานั้นมีน้อยลง สถานประกอบการเองได้มีการชี้แจงให้แรงงานรับทราบแต่แรงงานเหล่านี้ก็จะเพียงแคร์รับทราบ ไม่มีความเข้าใจในวิธีคิดคำนวณรายได้ จะเกิดปัญหาเช่นนี้อยู่บ่อยครั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยอุปสรรคทางภาษา

19) ปัญหากระบวนการผลิตของสถานประกอบการ นั้นช่วงแรกของการนำเข้าแรงงานลาวเข้ามาใช้นั้นยังไม่สามารถวางแผนการผลิตตามแผนการผลิตของสถานประกอบการได้ด้วยเพราะในบางขั้นตอนของกระบวนการผลิตยังขาดความเชื่อมั่นในการทำงานของแรงงานลาว แต่ด้วยระบบงานโรงงานนั้นจะช่วยให้แรงงานมีฝึกฝนทักษะการทำงานเฉพาะแผนก ทำให้แรงงานเหล่านี้มีพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองได้ดีขึ้น ในส่วนของการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานนั้น แรงงานลาวสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้าแผนกที่ได้มอบหมายงานให้ ภายในกลุ่มแรงงานลาวจะมีการรวมตัวเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างคนงานด้วยกันอันเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการปรับตัวของแรงงานลาว

20) การนำเข้าแรงงานลาวเข้ามานั้นได้นำมาซึ่งลักษณะความแตกต่างทางเชื้อชาติ อันเกี่ยวข้องกับรูปแบบแผนการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป ด้วยเพราะแรงงานเหล่านี้จะนำทัศนคติค่านิยมติดตัวมาด้วย ที่เห็นได้ชัดเจน แรงงานลาวบางส่วนมีพฤติกรรมสุขภาพไม่ดี มีการดื่มสุรา

หลังเลิกจากงานและพฤติกรรมกีดกันการอยู่ของแรงงานที่ขาดสุขอนามัยที่ดีทำให้เจ็บป่วยอยู่บ่อยครั้ง ในความแตกต่างเช่นนี้อาจนำมาซึ่งความแตกแยกกันในหมู่แรงงานไทยกับแรงงานลาว สถานประกอบการได้มีส่งเสริมความกิจกรรมกีฬาเพื่อเข้าใจอันดีระหว่างแรงงานลาวและแรงงานไทย พร้อมช่วยปรับสุขนิสัยแก่แรงงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อโอกาสในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

21) ปัญหาการขอลิขสิทธิ์สัญญาจ้างงานเพื่อการขอกลับประเทศของแรงงานลาว ด้วยเหตุผลจากการปรับตัวอยู่ทำงานในเมืองไทยไม่ได้ รวมทั้งเกิดความไม่พอใจในประเภทงานของสถานประกอบการ ในส่วนนี้จะปัญหาต่อเนื่องตามอย่างมากต่อการดำเนินการจัดส่งแรงงานในรุ่นต่อๆมา เพราะแรงงานลาวเมื่อกลับไปในหมู่บ้านแล้ว มักกล่าวถึงสถานประกอบการในทางที่ไม่ดี แรงงานลาวที่กำลังจะเดินทางในรุ่นต่อมานั้น มักจะไม่ประสงค์เข้ามาทำงานในสถานประกอบการที่มีปัญหาการขอลิขสิทธิ์สัญญา ระยะเวลาและความล่าช้าของการจัดส่งแรงงานในรุ่นต่อๆมาจึงมีมากยิ่งขึ้น เมื่อต้องจัดหาคนงานชุดใหม่

22) ปัญหาการปรับตัวให้เข้าทำงานกับระบบงานโรงงานไม่ได้ นั่น ถือเป็นสาเหตุสำคัญของการขอกลับประเทศ ซึ่งระบบการทำงานโรงงานนั้นต้องตรงต่อเวลาพร้อมๆกับในระบบงานสายการผลิตจำเป็นต้องทำงานแข่งกับเวลา ต้องทำงานอย่างคล่องตัวเพราะต้องร่วมทำงานให้ทันกับเครื่องจักรซึ่ง แรงงานลาวเหล่านั้นก็จะรู้สึกทำงานที่แข่งกับเวลานั้นหนักเกินไป เพราะด้วยว่าแรงงานเกือบทั้งหมดไม่เคยทำงานในระบบโรงงาน โดยจะมีบางส่วนที่จะไม่สามารถเรียนรู้การทำงานได้ทันกลุ่มเพื่อนแรงงานด้วยกัน มีความกดดันกับการทำงานจนรู้สึกปรับตัวเข้ากับการทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้ไม่ได้

23) ปัญหาการส่งแรงงานเข้ามาทดแทนในกรณีที่แรงงานของกลับประเทศ โดยในสถานประกอบการในฐานะเจ้าหน้าที่ในคำสั่งสัญญาจัดหางานนั้นก็ไม่ได้ขอเก็บคืนคำสั่งสัญญาจัดหางานจากตัวแรงงานลาวตามที่สถานประกอบการได้ออกค่าใช้จ่ายไปให้ก่อน เพียงแต่ในข้อตกลงกับบริษัทจัดหาแรงงานนั้นเป็นข้อตกลงในเงื่อนไขการส่งแรงงานเข้ามาทดแทนจนครบตามจำนวนที่ได้ทำสัญญาข้อตกลงไว้ ส่วนตัวแรงงานลาวนั้นต้องจ่ายค่าใช้จ่ายคืนเฉพาะค่าจัดทำเอกสารราชการแก่บริษัทจัดหาแรงงานด้วยภายหลังจากกลับประเทศ ทั้งนี้การส่งแรงงานเข้ามาทดแทนเป็นเงื่อนไขที่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ ด้วยเพราะบริษัทจัดหาแรงงานจะต้องจัดส่งแรงงานแก่สถานประกอบการอื่นๆที่ได้รับจัดสรรโควตาเข้ามาใหม่ก่อนเป็นสำคัญ



24) ปัญหาค่าใช้จ่ายของสัญญาจัดหาแรงงานที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงานที่สูงขึ้นนั้นเป็นความเสี่ยงของนายจ้างต้องแบกรับไว้ก่อน ขณะที่การหลบหนีของแรงงานต่างด้าวนั้นก็เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจของนายจ้างในการที่จะตัดสินใจนำเข้าแรงงานตามระบบนี้ และหากมีการหลบหนีหรือขอกลับประเทศ นายจ้างต้องมีหน้าที่ไปแจ้งออกกับสำนักงานจัดหางานเพื่อการยุติสัญญา เพื่อนำไปแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมเพื่อขอยุติการส่งเงินสมทบดังกล่าว ซึ่งถือเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องสูญเสียประโยชน์ไป

### 6.3 การนำเข้าแรงงานและปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัทจัดหาแรงงาน

#### 6.3.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทจัดหาแรงงาน

บริษัทจัดหาแรงงานที่ได้รับอนุญาตนำเข้าแรงงานสัญชาติลาวเข้ามาในประเทศไทย นั้นมีทั้งสิ้น 9 บริษัท \* โดยในส่วนของบริษัทจัดหาแรงงานสัญชาติลาวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการที่ทำการศึกษามีด้วยกัน 4 บริษัท คือ (1) รัฐวิสาหกิจลาวจัดหางาน (Lao State Employment Enterprise: LSEE) (2) บริษัทส่งเสริมแรงงานลาว (Lao Labour Promotion: LLPC) และ (3) บริษัท สิ้นไซ้จัดหางาน (Sinxay Employment Company) โดยการนำเข้าแรงงานลาวโดยผ่านบริษัทจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้น ดำเนินการมานับตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2549 ณ ปัจจุบันมีจำนวนแรงงานนำเข้าสัญชาติลาวที่ยังคงทำงานอยู่ในจังหวัดสงขลาทั้งสิ้น 1,437 คน อันช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสงขลาที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ในสัดส่วนร้อยละ 29.11 ของ GPP (Gross Province Province) โดยปัจจัยหลักของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องกับยางพาราและผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารทะเล<sup>120</sup> ซึ่งส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตนั้นคือ กำลังแรงงานลาวนำเข้ามาทดแทนการขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสงขลา พร้อมกับทางการลาวสามารถจัดเก็บเงินเข้ารัฐจากการเข้ามาทำงานของแรงงานลาวเหล่านี้คนละ 300,000 กีบต่อปี<sup>121</sup>

\* บริษัทจัดหาแรงงานสัญชาติลาวอย่างจดทะเบียนตามกฎหมาย รวมทั้งสิ้น 9 บริษัท ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2551

<sup>120</sup> กลุ่มบริหารการคลังและเศรษฐกิจ สำนักงานคลังจังหวัดสงขลา, รายงานภาวะเศรษฐกิจ ภาวะการคลังและการใช้งบประมาณแบบบูรณาการของจังหวัดสงขลา, (เดือนธันวาคม 2550): 4.

<sup>121</sup> เครือข่ายความร่วมมือพัฒนาชายแดนอีสาน(คขอ), สถานการณ์แรงงานเคลื่อนย้ายในเขตลาวใต้ 2550. [Online].

การนำเข้าแรงงานสัญชาติลาวเข้ามาในประเทศไทย นั้นเป็นกระบวนการนำเข้าโดยผ่านรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลาวและมีการขึ้นทะเบียนขออนุญาตนำเข้าแรงงานกับกระทรวงแรงงานของไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 9 บริษัท

โดยลักษณะการดำเนินงานบริษัทจัดแรงงานลาวนั้นมีการดำเนินการโดยติดต่อกับผู้ประกอบการในประเทศไทยเพื่อเสนอการบริการจัดหาแรงงานโดยตัวแทนของบริษัทจัดหาแรงงานซึ่งคนไทยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานในการติดต่อประสานการนำเข้าระหว่างบริษัทจัดหาแรงงานกับสถานประกอบการไทย

ขั้นตอนสำคัญในการดำเนินการจัดหาแรงงานลาว นั้นเริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน โดยส่วนใหญ่ใช้วิธีการส่งข่าวผ่านตัวแทนของบริษัทในแต่ละเมือง และผ่านตัวแทนนายหน้าในระดับหมู่บ้าน เรียกว่า ชิปปิง (shipping) โดยตัวแทนนายหน้าเหล่านี้จะมีหน้าที่รวบรวมการรับสมัครแรงงานส่งไปในส่วนบริษัทในการคัดเลือกแรงงาน ซึ่งอาจจะมีการคัดเลือกเองหรือคัดเลือกร่วมกับหรือตัวแทนของผู้ประกอบการ โดยการคัดเลือกเป็นไปตามคุณสมบัติที่ผู้ประกอบการต้องการ อาทิ อายุไม่เกิน 35 ปี และมีความสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ เป็นต้น และทำการคัดเลือกผู้สมัครตามคุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการ เมื่อได้แรงงานที่คัดเลือกเรียบร้อยแล้วนั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับประเทศไทยจะเป็นเรื่องขอการแจ้งขออนุญาตเข้าประเทศเพื่อมาทำงานตามรายชื่อ (name list) และในส่วนที่เกี่ยวกับประเทศลาวนั้นจะเป็นเรื่องของการทำบัตรประชาชน การขออนุญาตย้ายออกเมืองและการทำหนังสือเดินทาง ซึ่งในช่วงระยะเวลาการดำเนินการนี้จะใช้ระยะเวลาหลายเดือน เมื่อครบถ้วนเรียบร้อยแล้วในวันทำสัญญาก่อนออกเดินทางมายังประเทศไทยนั้น บริษัทจัดหาแรงงานได้ทำสัญญาจัดหางานกับแรงงานลาว ขณะเดียวกันบริษัทจัดหาแรงงานได้ทำสัญญาจัดแรงงานกับสถานประกอบการ ทั้งนี้ในสองสัญญาระหว่างสัญญาจัดหางานกับสัญญาจัดหาแรงงานนั้นสามารถสมประโยชน์จากสัญญา โดยที่การจัดเก็บค่าสัญญาจากแรงงานลาวนั้นให้เป็นการในส่วนของทางสถานประกอบการได้จ่ายค่าสัญญาจัดหางานแทนแรงงานให้กับบริษัทจัดหาแรงงานและให้มีการจ่ายค่าสัญญาในภายหลัง โดยจัดให้มีการทำสัญญาการจ้างงานระหว่างแรงงานลาวกับสถานประกอบการอันเป็นหลักประกันการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการและเพื่อการใช้ขออนุญาตการทำงานของแรงงานลาว ทั้งนี้สัญญาจัดหางานระหว่างบริษัทจัดหางานกับแรงงานนั้นจะให้ป็นสัญญาค้ำประกันเพื่อให้แรงงานเข้าทำงานครบตามสัญญา

โดยในขั้นตอนการดำเนินการทางเอกสาร หลังจากการแจ้งขออนุญาตเข้าประเทศเพื่อมาทำงานตามรายชื่อ(name list) นั้นจะใช้ระยะเวลาหลายเดือน หลังจากนั้นจากได้หนังสืออนุญาต

การนำเข้าแรงงานแล้ว ต่อจากนั้นเป็นขั้นตอนการขอวีซ่าเพื่อนำเข้าแรงงานเข้าประเทศ โดยในช่วงของการแจ้งขออนุญาตเข้าทำงานในประเทศไทยนั้นใช้เวลานานหลายเดือน ทำให้ผู้สมัครงานบางคนรองานไม่ไหวอาจจะมีการเปลี่ยนใจไม่ขอเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และเมื่อมีจัดส่งแรงงานมายังประเทศไทยที่ใช้จ่ายผ่านแดนตามที่นัดหมายกับผู้ประกอบการ หรือไปยังสถานประกอบการตามแต่การตกลงกัน ในส่วนของการติดตามดูแลแรงงานนั้น บริษัทจัดหาแรงงานจะมีการส่งตัวแทนที่เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานซึ่งเป็นคนไทย นั้นจะคอยประสานดูแลสิทธิของแรงงานต่างๆ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือบริการรับฝากเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวของแรงงาน

ในส่วนของการจัดหางานแรงงานลาวเพื่อนำเข้ามาทำงานในประเทศไทย นั้นมีลักษณะการดำเนินการผ่านตัวแทน อันได้แก่

(1) บริษัทจัดตั้งแผนงานเพื่อทำหน้าที่ดำเนินการนำเข้าแรงงาน โดยดำเนินการประสานกับบริษัทจัดหาแรงงานโดยตรงซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่

(2) ตัวแทนบริษัทจัดหาแรงงาน ซึ่งตัวแทนบริษัทจัดหาแรงงานในลักษณะนี้จะเป็นตัวแทนที่เป็นคนไทย โดยจะทำหน้าที่แทนบริษัทจัดหาแรงงานในการติดต่อประสานงานกับผู้ประกอบการเพื่อเสนอบริการจัดหาแรงงานให้ เมื่อได้จำนวนความต้องการแล้ว จะประสานงานไปยังบริษัทจัดหาแรงงานเพื่อดำเนินการจัดหาแรงงาน

(3) บริษัทที่ปรึกษาด้านการนำเข้าแรงงานของไทย (จดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงาน) โดยบริษัทที่ปรึกษาด้านแรงงานเหล่านี้จะให้บริการด้วยการรับดำเนินการแทนสถานประกอบการในการติดต่อประสานการนำเข้าแรงงานกับบริษัทจัดหาแรงงานเพื่อขอให้มีการนำเข้าแรงงาน โดยมีหน้าที่ของการติดต่อดำเนินการเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อหน่วยงานราชการของไทย และรับช่วงในการบริการจัดส่งแรงงานจากด่านตรวจคนเข้าเมืองแล้วนำส่งสถานประกอบการ โดยคำนวณส่วนค่าใช้จ่ายจากจำนวนแรงงานที่จัดส่งได้ต่อหัว รวมถึงการเป็นบริษัทในความร่วมมือกันของบริษัทจัดหาแรงงานกับบริษัทที่ปรึกษาด้านแรงงาน ทั้งในการติดต่อกับผู้ประกอบการ การจัดหาแรงงาน การดำเนินการทางเอกสารการนำเข้าแรงงาน การบริการจัดส่งแรงงานมาประเทศไทย รวมทั้งการแก้ปัญหาข้อพิพาทให้แก่แรงงาน

### 6.3.2 ปัญหาและอุปสรรคของบริษัทจัดหาแรงงาน

1) ปัญหาความล่าช้าในขั้นตอนการขอนำเข้าแรงงานที่ต้องผ่านความเห็นชอบในหลายฝ่ายก็ได้รับอนุญาตให้นำเข้า ซึ่งช่วงระยะเวลาการดำเนินการที่ล่าช้าทำให้แรงงานตามทะเบียนรายชื่อ (name list) นั้นลดจำนวนลง ทั้งที่บางส่วนร่วมเดินทางมากับบริษัทจัดหาแรงงานอื่น บางส่วนเปลี่ยนใจไม่มาทำงานในประเทศไทย รวมถึงบางส่วนได้ลักลอบเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศก่อนแล้ว

2) ปัญหาการจัดการแรงงานลาวที่ประสงค์ทำงานในประเทศไทยได้ยากขึ้น ซึ่งในส่วนของ การนำเข้าแรงงาน บริษัทจัดหาแรงงานนั้นใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานลาวตามคุณสมบัติต่างๆ ที่สถานประกอบการได้ระบุไว้ โดยคุณสมบัติสำคัญที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ระบุไว้ คือช่วงอายุของแรงงาน โดยกำหนดช่วงตั้งแต่ 18 – 35 ปีอันเป็นช่วงอายุของวัยแรงงาน ทั้งนี้ในระยะหลังสถานประกอบการได้อนุมัติให้ถึงอายุ 45 ปี ทั้งนี้เงื่อนไขการส่งออกแรงงานตามกฎหมายลาวนั้นสำหรับผู้สมัครชายจะต้องมีอายุ 18-40 ปีขณะที่ผู้สมัครหญิงต้องมีอายุ 18-35 ปี ซึ่งถือเป็นข้อจำกัด

3) ปัญหาเรื่องคุณภาพของแรงงาน ในกรณีของสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะมีตัวแทนของสถานประกอบการมาร่วมคัดเลือกแรงงานที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การคัดเลือกเฉพาะแรงงานที่มีคุณภาพเพื่อโอกาสในการปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ดี ด้วยกระบวนการผลิตที่มีมาตรฐานสูง การคัดเลือกแรงงานที่มีคุณภาพเพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการให้มากที่สุด เช่น พูดฟังภาษาไทยได้ มีการศึกษา และเมื่อต้องการในจำนวนมากทำให้ไม่สามารถจัดหาได้ครบตามจำนวน จึงจำเป็นต้องจัดส่งแรงงานแบ่งเป็นรุ่นๆ

4) ปัญหาการมีนายหน้าจัดหาแรงงานที่มากเกินไป แม้จะช่วยให้สามารถจัดหาแรงงานได้ทันตามจำนวนนำส่ง แต่กลับเกิดปัญหาในการจัดการส่งแรงงาน ทั้งนี้ตัวแทนนายหน้าจะเป็นคนในหมู่บ้านและมีอยู่ในทุกๆกลุ่มบ้าน โดยมักแนะนำกลุ่มเครือญาติเดียวกัน คนในหมู่บ้านเดียวกัน เพราะด้วยความสะดวกต่อการร่วมเดินทางไปทำงานในสถานประกอบการแห่งเดียวกัน และมักจะมีปัญหาตามมา เมื่อหากไม่สามารถจัดส่งให้ไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งเดียวกันได้ แรงงานมักจะขอชะลอการเดินทาง เพื่อรอการส่งนำเข้าแรงงานรุ่นใหม่เข้ามาเพื่อหวังจะได้ร่วมเดินทางมาทำงานในสถานประกอบการแห่งเดียวกันครบทั้งรุ่น

5) ปัญหาแรงงานหนีกลับประเทศ ในกรณีที่แรงงานร้องขอกลับประเทศอันเนื่องด้วยปัญหาต่างๆ นั้นแรงงานลาวสามารถแจ้งผ่านมายังนายหน้าที่ติดต่อกับงานให้ เพื่อบริษัทจะมีตัวแทนเจรจาแก้ไขปัญหาให้ในเบื้องต้นรวมถึงเป็นหน้าที่ของบริษัทที่ต้องนำพากลับประเทศ แต่ที่พบ

ปัญหาส่วนใหญ่ คือ การหลบหนีกลับประเทศเอง โดยข้อมูลเฉพาะจากแขวงจำปาสัก มีจำนวน 196 คนจากจำนวนผ่านระบบการนำเข้าแรงงานรวม 1,116 คน และการไม่สามารถนำเอกสารหลักฐานสำคัญของตนกลับมาด้วยได้ ด้วยเพราะนายจ้างได้เก็บไว้ นั่น และอาจจะเกิดปัญหายุ่งยากหากถูกเจ้าหน้าที่จับกุมระหว่างหลบหนีกลับประเทศได้

#### 6.4 การนำเข้าแรงงานและปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานปฏิบัติงานในพื้นที่

##### 6.4.1 สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา

###### แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบาย

ภารกิจสำคัญของหน่วยงานในส่วนของพิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน มีแนวทางการดำเนินเพื่อวางมาตรฐานจัดระบบในการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พร้อมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว วิธีการปฏิบัติงานในเชิงพื้นที่ของสำนักงานจัดหางาน มีการเข้าทำงานร่วมกับสถานประกอบการจะจัดให้มีการอบรม ข้อปฏิบัติและหลักเกณฑ์การทำงานในสถานประกอบการ ลักษณะงานในกิจการ ความยากลำบากในการทำงาน ขนบธรรมเนียมและการอยู่ร่วมกับชุมชนในพื้นที่นั้น สภาพภูมิประเทศสภาพภูมิอากาศ

###### ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1) การขาดความเข้าใจเชิงนโยบายร่วมกันส่งผลให้ขาดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกันในระดับพื้นที่ของจังหวัด การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าแรงงานนั้นมีข้อจำกัด

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานพื้นที่ 12 สถานพยาบาลและสถานประกอบการที่นำเข้าแรงงานลาว ยังมีความเข้าใจไม่ชัดเจนต่อขั้นตอนระเบียบการปฏิบัติงานตามนโยบายการนำเข้าแรงงานอย่างเพียงพอ เป็นอุปสรรคต่อประสานการทำงานระหว่างกัน แม้จะมีการประชุมร่วมกันในหลายๆครั้ง”

“มีหลายกรณีนายจ้างต้องมาติดต่อร้องเรียนกับสำนักงานจัดหางานเพื่อประสานไปยังเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ เช่น กรณีจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานก่อสร้างแต่บางครั้งให้แรงงานออกมาขายของหน้าร้านก็โดนตำรวจจับกุม สภาพความเป็นจริงแล้วมันเกิดขึ้นได้อยู่แล้ว ที่แรงงานทำอยู่นั้นจะไม่ตรงตามประเภทงานที่ขอ

อนุญาต กรณีเช่นนี้ควรจะยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่บ้าง เพื่อให้ระบบการจัดการต่างๆสามารถดำเนินการต่อไปได้"

สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ โชติกเสถียร นักวิชาการแรงงาน 6ว, 21 พฤศจิกายน 2550

2) การใช้อำนาจเกี่ยวกับกับการเก็บยึดหนังสือเดินทางของแรงงานลาวไว้กับนายจ้าง อันอาจนำมาซึ่งการบีบบังคับสู่การละเมิดสิทธิแรงงานได้

"หากนายจ้างไม่ยึดหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้ ก็อาจจะต้องแบกรับความเสี่ยงที่แรงงานเหล่านี้ที่จะหลบหนี อันที่จริงถือได้ว่าเป็นการละเมิดสิทธิแรงงานแต่การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ไทยได้จะลุ่มอล่วยไป ในส่วนนี้ทางการลาวเองก็รับทราบ ก็จะไม่มีปัญหาหากอยู่ทำงานครบระยะตามสัญญา แต่ที่เป็นปัญหาคือเมื่อแรงงานลาวปรับตัวทำงานไม่ได้และหลบหนีออกจากสถานประกอบการ เอกสารที่ทางราชการออกให้ นั้น ไม่มีเพื่อแสดงตนเมื่อถูกเรียกตรวจจากเจ้าหน้าที่ในระหว่างเดินทางกลับประเทศก็เข้าข่ายแรงงานเถื่อน"

สัมภาษณ์ นางสาวจรรยา ทองสมลี, เจ้าพนักงานแรงงาน, 19 พฤศจิกายน 2550

3) การกำหนดระเบียบขั้นตอนไว้ในหลายระดับการพิจารณาเป็นอุปสรรคในเชิงกฎระเบียบของการปฏิบัติงาน วิธีการขั้นตอนต่างๆมีความซับซ้อนนั้น นำมาสู่ความล่าช้าในกระบวนการนำเข้าแรงงาน

"ในการทำงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่นั้น อำนาจในการสั่งการต่างๆนั้นต้องส่งเรื่องผ่านไปยังส่วนกลาง ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ในบางขั้นตอนควรให้อำนาจส่วนพื้นที่พิจารณา และควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงวิธีการให้มีขั้นตอนที่กระชับจับใจ เพราะการขาดแคลนแรงงานเพียง 2 - 3 วัน ก็ส่งผลกระทบต่อผลผลิตของสถานประกอบการต่างๆ ความล่าช้าในขั้นตอนการขออนุมัติต่างๆนั้นมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐบางคน ซึ่งเป็นวิธีการที่เอื้อต่อบริษัทจัดหาแรงงานในบางบริษัท"

"การออกบัตรอนุญาตการทำงานนี้ จะต้องรอ 3 เดือนถึงจะมารับบัตรได้ โดยในระยะเวลาที่ต้องรอ จะเกิดปัญหาในเรื่องการตรวจจับของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และมีผลต่อสิทธิในการใช้สิทธิการประกันสังคมหากเกิดการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งไม่สามารถเบิกสิทธิดังกล่าวได้ด้วยเพราะต้องรอ ตัวเลข 13 หลักที่จะได้จากบัตรอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวนี้"

สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ โชติกเสถียร นักวิชาการแรงงาน 6ว, 21 พฤศจิกายน 2550

4) ภาระงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานที่มีเพิ่มมากขึ้น ทั้งงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับงานขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอันเป็นภาระงานเดิม ร่วมกับภาระงานใหม่ตามนโยบายนำเข้าแรงงาน

“มีสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี และลักษณะงานเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานนั้นมีตั้งแต่ ในส่วนของขออนุญาตนำเข้า การออกใบอนุญาตการทำงาน และการแจ้งออกแรงงานในกรณีเลิกจ้าง งานเอกสารต้องใช้ความละเอียดในการตรวจสอบค่อนข้างมาก การปฏิบัติงานจึงมีข้อจำกัด”

สัมภาษณ์ นายโกสินทร์ จิระนิล พนักงานแรงงาน, 19 พฤศจิกายน 2550

5) ปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ในส่วนกองงานพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดจากนายจ้างในเรื่องนำเข้าแรงงานต่างด้าวทั้งในเรื่องขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติทางราชการ

“ความล่าช้าในกระบวนการนำเข้าแรงงานนั้นทางจัดหางานจังหวัดต้องรับเรื่องร้องเรียนการขอนำเข้าแรงงานที่มีความยุ่งยาก มีหลายขั้นตอนของการพิจารณานั้นใช้เวลานานทำให้สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ ซึ่งได้ชี้แจงสร้างความเข้าใจกับสถานประกอบการ ถึงการนำเข้าแรงงานนั้น ต้องดำเนินการผ่านระเบียบปฏิบัติของแต่ละรัฐ ผ่านหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ เพื่อตรวจสอบรายละเอียดของสถานประกอบการนั้น จำเป็นต้องมีความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้สถานประกอบการที่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงาน เป็นข้อห่วงใยที่ทางการลาวให้ความสำคัญ ซึ่งหากเกิดปัญหาใดๆขึ้นอาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้”

สัมภาษณ์ นางสาวจริยา ทองสมลี, เจ้าพนักงานแรงงาน, 19 พฤศจิกายน 2550

#### 6.4.2 สำนักงานประกันสังคม

##### แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบาย

ภารกิจสำคัญของหน่วยงาน เกี่ยวกับการให้สิทธิการประกันสังคมของแรงงานที่ดำเนินการนำเข้าแบบถูกกฎหมาย การแจ้งหลักปฏิบัติแก่นายจ้างที่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม โดยทางสำนักงานประกันสังคมจะออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล พร้อมกับชี้แจงเงื่อนไขและระยะเวลาการส่งเงินสมทบประกันสังคมให้ครบ 3 เดือน เมื่อข้อเท็จจริงที่แจ้งไว้เปลี่ยนแปลง ให้แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง นายจ้างก็จะส่งให้โดยเป็นร้อยละ 5 ของค่าจ้าง โดยตามกฎหมายนายจ้างช่วยออกร้อยละ 5 และลูกจ้างแรงงานต่างด้าวอันมีหลักฐานสำคัญประกอบ คือ ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว และหนังสือเดินทาง โดยต้องมีลักษณะของการเข้าเมืองแบบถูกกฎหมายด้วยให้บริการ

สิทธิประกันสังคมโดยมีการปฏิบัติงานการประสานการทำงานตามแนวนโยบายการนำเข้าแรงงานกับหน่วยงานในระดับพื้นที่ ทั้งสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงสถานประกอบการต่างๆ

โดยมีแนวนโยบายให้การต่ออายุวีซ่า ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานนั้นให้ทางสำนักงานประกันสังคมของแต่ละพื้นที่ให้การรับรองสถานะของการทำงานของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เกี่ยวเนื่องจากการออกใบอนุญาตการทำงานนั้นทางสำนักงานจัดหางานจะอนุญาตตามหลักฐานวีซ่าเข้าประเทศเพื่อมาทำงานตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้ออกให้ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไม่ได้ทำงานในพื้นที่ ดังนั้นแล้วจึงมีแนวทางการตรวจสอบและรับรองการทำงานอยู่จริงของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในพื้นที่นั้นๆ จึงเป็นบทบาทของสำนักงานประกันสังคมด้วยเพราะแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้าประเทศ ในลักษณะสัญญาการจ้างงานนั้นจะต้องขึ้นทะเบียนการประกันสังคมทุกคน

### ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1) ปัญหาการจ่ายเงินสมทบประกันสังคมอันที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างนั้นมักเป็นปัญหาการชำระเงินสมทบเกินกำหนดระยะเวลา

“มีปัญหาในเรื่องของการจ่ายเงินสมทบประกันสังคมจะมีหลายบริษัทจ่ายล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งเมื่อครบกำหนดการชำระเงินสมทบแล้วต้องนำเงินสมทบมาจ่ายภายใน 15 วัน หากเลยกำหนดจะโดนปรับดอกเบี้ย โดยครั้งแรกที่มาทำการขึ้นทะเบียนการประกันสังคมนั้น ทางสำนักงานประกันสังคมจะชี้แจงรายละเอียดต่างๆ พร้อมคู่มือไว้ให้กับนายจ้างแล้ว”

สัมภาษณ์ นางนาฏน้อย เอิบสุขสิริ, นักวิชาการประกันสังคม ว7, 26 พฤศจิกายน 2550

2) ปัญหาการใช้สิทธิในการรักษานั้นเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลระหว่างรอบัตรประกันสังคม

“การเข้ารับการรักษาพยาบาลนั้น ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมียบัตรประกันสังคมเรียบร้อยแล้วนั้น ให้ใช้สิทธิตามสถานพยาบาลที่ระบุสิทธิไว้ตามบัตร แต่ถ้าระหว่างที่รอบัตรนั้น ต้องเข้ารับการรักษาเฉพาะโรงพยาบาลรัฐเท่านั้น เพราะจะสามารถเบิกคืนได้ทั้งหมด แต่ถ้าหากเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนก่อนการได้รับบัตรระบุสิทธิการประกันสังคม การเบิกคืนย้อนหลังจะสามารถเบิกได้เพียงบางส่วน ซึ่งโดยส่วนแล้วนายจ้างมักนำส่งเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ เพราะค่ารักษาพยาบาลไม่สูงมาก จึงไม่ต้องสำรองจ่ายออกไปมากนัก แต่ในส่วนแรงงานต่างด้าวอาจเสียโอกาสทางการรักษาพยาบาลที่พึงได้”

สัมภาษณ์ นางชยกร ชุมชนะ นักวิชาการประกันสังคม ว6, 24 พฤศจิกายน 2550



3) ปัญหาเบิกสิทธิการประกันสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับกรเบิกย้อนก่อนสิทธิต่างๆได้รับ การคุ้มครองตามเงื่อนไขการประกันสังคม

“โดยที่ผ่านมามีกรณีที่มีการนำใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลมาเบิกย้อนหลังในช่วงก่อน 3 เดือนที่จะมีสิทธิ คุ้มครองของหลักประกันสังคม ก็ได้มีการชี้แจงในรายละเอียดของการใช้สิทธิประกันสังคม ช่วงแรกที่เกิดปัญหา ถือว่าเป็นความเข้าใจผิดไม่ถึงว่ามีเจตนา แต่ถ้าหากเกิดซ้ำสองก็จะต้องถูกปรับ”

สัมภาษณ์ นางชยกร ชุมชนะ นักวิชาการประกันสังคม 6ว, 24 พฤศจิกายน 2550

4) ปัญหาในการตรวจสอบสิทธิการประกันสังคม ในระหว่างที่ยังไม่สามารถออกบัตร ประกันสังคมได้กรตรวจสอบสิทธิจะทำได้ยากมาก เพราะยังไม่ได้รับเลขที่อนุญาตกรทำงานของ แรงงานต่างด้าวเพื่อนำมาบันทึกประกอบเป็นเลขที่การประกันสังคมที่บ่งบอกสิทธิของผู้ประกันตน ทั้งนี้ด้วยทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมนั้นไม่ได้มีการแยกกลุ่มทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวไว้เฉพาะ

“โดยระหว่างรอเลขที่บัตรอนุญาตกรทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้น ทางสำนักงานประกันสังคมจะกร การจัดเก็บข้อมูลโดยสร้างฐานทะเบียนผู้ประกันตนชั่วคราว โดยขึ้นต้นด้วย 601 หมายถึงแรงงานต่างด้าว และ 50 หมายถึงปีที่ขอขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้วตามด้วยตัวเลขสมมุติอีก 13 หลัก เพื่อเก็บเป็นฐานข้อมูลรอเลข บัตรอนุญาตกรทำงานมาลงบันทึกอีกครั้ง

“โดยแรงงานลาวที่เข้าสู่ระบบการประกันสังคมมักพบปัญหาเรื่องชื่อที่เหมือนกันและมักไม่มีนามสกุล และมักเกิดปัญหากรสวมสิทธิกรรักษาเพื่อขอเบิกสิทธิจากประกันสังคม ซึ่งแก้ปัญหาด้วยการอ้างถึงประวัติ การเข้ารับกรรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลมาประกอบการตรวจสอบ”

“ที่ผ่านมามีกรณีที่เกิดอุบัติเหตุเครื่องจักรตดนิ้ว จำเป็นต้องจ่ายเงินทดแทนเพราะระหว่างเข้ารับกร รักษาไม่มีรายได้ ทางสำนักงานประกันสังคมได้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการนำเลขที่หนังสือเดินทางมาใช้ใน การเบิกจ่ายเงินทดแทนกรการทำงานไปให้ก่อน”

สัมภาษณ์ นางชยกร ชุมชนะ นักวิชาการประกันสังคม 6ว, 24 พฤศจิกายน 2550

5) ปัญหากรขาดโอกาสของแรงงานต่างด้าวในการรับข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม ทำให้แรงงานต่างด้าวนั้นยังขาดความเข้าใจถึงสิทธิต่างๆที่พึงได้รับจากการประกันสังคม

“จากประสบการณ์กรทำงานในฐานะที่เป็นวิทยากรบรรยายให้ความเข้าใจในสิทธิของการ ประกันสังคม โรงงานแถบอำเภอจะนะ บริษัทแปรรูปพืชซึ่งให้ความร่วมมืออย่างดี เมื่อเราบรรยายก็จะมีล่ามแปล ให้แรงงานต่างด้าวได้รับฟัง แต่ก็มีปัญหาเมื่อได้เชิญไปบรรยายในหลายๆแห่ง สถานประกอบการส่วนใหญ่จะส่ง ระดับหัวหน้าแผนก ระดับหัวหน้าฝ่ายมาเข้าฟังกรบรรยายเท่านั้น ซึ่งก็จะเป็นปัญหาที่ว่าเจ้าหน้าที่ในระดับนี้จะ ได้มีการชี้แจงกับลูกน้องได้รับทราบด้วยหรือไม่ ยิ่งในส่วนของแรงงานต่างด้าวด้วยแล้วนั้นยังมีโอกาสที่จะรับรู้ได้

ยากมาก ทั้งนี้และทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับเจ้าของสถานประกอบการว่าจะให้ความสนใจในสิทธิต่างๆที่จะมีให้แก่ลูกจ้างของตนเพียงใด”

“โดยสิทธิประกันสังคมนั้นให้การคุ้มครองทั้งการบาดเจ็บทั้งเนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน ในกรณีเกิดอุบัติเหตุจากทำงานและได้รับบาดเจ็บไม่หนักหนามากนักแรงงานต่างด้าวมักจะปิดบังไว้เพราะเกรงว่าถ้ามีความบกพร่องในการทำงาน จนเข้ามาขอรับการรักษาในภายหลังซึ่งสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการเยียวยานั้นจะแตกต่างกัน โดยจะมีเงินทดแทนจ่ายให้ในกรณีที่มีการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน ซึ่งควรมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น”

สัมภาษณ์ นางนาฏน้อย เอิบสุขศิริ,

นักวิชาการประกันสังคม ๗, 26 พฤศจิกายน 2550

#### 6.4.3 สำนักงานประกันสุขภาพ (โรงพยาบาลขนาดใหญ่ และโรงพยาบาลสะเตา)

##### แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบาย

การปฏิบัติงานเป็นศูนย์ข้อมูลระบบประกันสุขภาพ ในระบบฐานข้อมูลประกันสังคมในเครือข่าย ระบบฐานข้อมูลระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า สิทธิด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว มีประชาสัมพันธ์ทั้งในและนอกหน่วยงานเพื่อเสริมความรู้ด้านระเบียบ แนวทางการปฏิบัติตามระบบสิทธิในระบบประกันสุขภาพ เชื้ออำนาจความสะดวกให้กับผู้มารับบริการ ออกนิเทศและเยี่ยมสถานพยาบาลเครือข่าย สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมรณรงค์ขยายการมีหลักประกันให้ครอบคลุมในกลุ่มทุกเป้าหมาย

ขั้นตอนการเข้ารับการรักษาพยาบาลนั้นจะมีนายจ้าง/ตัวแทนสถานประกอบการเป็นผู้นำพาแรงงานต่างด้าวมาเข้ารับการรักษา โดยหลักฐานที่แรงงานต่างด้าวต้องนำมาด้วยคือบัตรโรงพยาบาล บัตรรับรองสิทธิการประกันสังคม บัตรอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งจะมีเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของบริษัทจะคอยติดต่อประสานงานในการเบิกสิทธิการรักษาพยาบาลให้แก่คนงานของบริษัท หากเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ด้วยความน่าเชื่อถือจะสามารถยืนยันสิทธิในการรักษาพยาบาลและการเบิกจ่ายเงินทดแทนได้ทันที แต่ถ้าเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก เจ้าหน้าที่ต้องโทรศัพท์กลับไปตรวจสอบเพื่อการยืนยันข้อเท็จจริงของการบาดเจ็บจากการทำงาน ในส่วนงานของโรงพยาบาลนั้นจะมีการออกตรวจสุขภาพแรงงานในสถานประกอบการตามที่มีการร้องขอเข้ามา โดยในส่วนของบริษัท ไซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด นั้นได้ให้การสนับสนุนแก่แรงงานทุกคนได้รับสิทธิตรวจสุขภาพเป็นอย่างดี พร้อมกันนี้ส่วนงานการ

ประกันสังคมจะมีหน้าที่ประเมินการสูญเสียอันเนื่องจากการบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งในกรณีอุบัติเหตุจากการทำงานนั้น

### ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1) ปัญหาการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ตรวจสุขภาพไม่ผ่านและตรวจพบโรคที่ต้องติดตามการรักษา (ประเภท 2) อันเป็นอุปสรรคต่อการควบคุมโรคติดต่อแรงงานในทางปฏิบัติของหน่วยงาน ทั้งการกักโรคและการแพร่ระบาดของโรคอันมีผลต่อสุขภาพของคนไทยในพื้นที่ และเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขในมาตรการควบคุมโรคติดต่อ

“แรงงานต่างด้าวที่ตรวจสุขภาพไม่ผ่านในประเภทที่ 2 นั้นจะยังไม่สามารถขอใบอนุญาตการทำงานได้นั้น จะเกิดปัญหาบางกรณีนายจ้างขอส่งตัวกลับประเทศเพราะเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แรงงานต่างด้าวบางส่วนก็เกรงว่าอาจต้องถูกส่งกลับประเทศจึงหลบหนีออกจากสถานประกอบการแห่งนั้น ออกหางานทำอยู่ในประเทศไทยก็กลายเป็นแรงงานเถื่อน เกิดปัญหาในการติดตามควบคุมโรคติดต่อให้กับกลุ่มแรงงานเหล่านี้”

“การตรวจสุขภาพเพื่อออกใบอนุญาตทำงานนั้น ตามระเบียบนั้นกำหนดการตรวจผ่านเฉพาะโรคติดต่อร้ายแรงตามประเภทที่ 1 ซึ่งส่วนมากแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะอยู่ในขั้นที่ยังไม่แสดงอาการเจ็บป่วยแต่อยู่ในระยะเพาะเชื้อทั้ง วัณโรค โรคฉี่หนู ไวรัสตับอักเสบบี อันนำมาสู่การแพร่เชื้อในกลุ่มเพื่อนร่วมงานซึ่งจะขาดความระมัดระวังการติดต่อของโรคได้”

สัมภาษณ์ นางกัลยา คงแก้ว, เจ้าพนักงานธุรการ  
สำนักงานประกันสุขภาพ โรงพยาบาลหาดใหญ่, 17 พฤศจิกายน 2550

2) ปัญหาจากข้อจำกัดในส่วนของบริการด้านสาธารณสุขในพื้นที่ ทั้งจำนวนเจ้าหน้าที่และขนาดของสถานพยาบาล โดยการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากนั้นมีผลกระทบต่อการรับบริการรักษาพยาบาลของประชาชนในพื้นที่

“ความสามารถของการบริการสาธารณสุขในบางพื้นที่นั้นไม่เพียงพอที่จะรองรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาโดยเพิ่มขึ้นอย่างมาก คนในพื้นที่ก็ต้องรอรับบริการมีความล่าช้ามากขึ้น ในการเข้ารับบริการรักษาพยาบาลต่อสุขภาพของแรงงานไทยที่ร่วมทำงานด้วย รวมถึงแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคมากยิ่งขึ้น ทั้งโรคมาลาเรีย โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์อื่นๆ”

สัมภาษณ์ นางสุธิญา ทิพย์วาศรี เจ้าพนักงานสถิติ  
กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลสะเดา, 18 พฤศจิกายน 2550

3) ปัญหาการเข้ารับการรักษาพยาบาล เกิดปัญหาในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมารับการรักษาด้วยตนเอง ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบสิทธิต่างๆที่พึงได้ ยังขาดความเข้าใจในกฎเกณฑ์กฎระเบียบเงื่อนไขต่างๆที่จำเป็น

“แม้ว่าทุกครั้งเข้ารับการรักษาพยาบาลจะมีตัวแทนจากสถานประกอบการเป็นผู้นำพาแรงงานต่างด้าวมาเข้ารับการรักษา บางบริษัทก็มีล่ามของบริษัทติดตามมาด้วยเพื่อสะดวกในการอธิบายเหตุการณ์ในกรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน แต่เมื่ออยู่นานแล้วเริ่มคุ้นเคยแรงงานต่างด้าวมักจะเดินทางมาด้วยตนเอง ในส่วนนี้จะเกิดปัญหาการเบิกจ่ายสิทธิเงินทดแทนจากกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน หากเป็นบริษัทขนาดใหญ่ก็สามารถยืนยันสิทธิในการรักษาพยาบาลได้เลยเพราะถือว่าเป็นบริษัทใหญ่มีความน่าเชื่อถือ แต่ถ้าหากเป็นบริษัทขนาดเล็ก เจ้าหน้าที่ต้องโทรศัพท์กลับไปตรวจสอบ ซึ่งในส่วนงานของเราจะรับผิดชอบในการประเมินการสูญเสียในกองทุนเงินทดแทน และค่าใช้จ่ายในทุกขั้นตอนของการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม

สัมภาษณ์ นายหม่อมดัยมรี มะเซ็ง, เจ้าหน้าที่หน่วยประชาสัมพันธ์  
สำนักงานประกันสังคม โรงพยาบาลหาดใหญ่, 17 พฤศจิกายน 2550

“แรงงานบางส่วนก็ยังคงถือใบเสร็จเพื่อมารับการรักษาทั้งที่บัตรรักษาพยาบาลนั้นออกให้กับนายจ้างไว้นานแล้ว แรงงานที่เข้ามาทำงานในไทยนั้นยังคงมีอุปสรรคต่อการเข้ารับการรักษาพยาบาล หากไม่ได้รับความใส่ใจจากนายจ้างเท่าที่ควร แรงงานก็จะไม่มีทั้งเอกสาร บัตรโรงพยาบาล บัตรรับรองสิทธิการประกันสังคม บัตรอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ควรอย่างยิ่งที่ต้องมีการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์กับตัวแรงงาน”

สัมภาษณ์ นางสาวอุษา แก้วนวล,  
เจ้าหน้าที่ระบบประกันสุขภาพ โรงพยาบาลสะเดา, 17 พฤศจิกายน 2550

4) การให้บริการแรงงานต่างด้าวนั้นมีอุปสรรคในกรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินนอกสถานที่ทำงานและถูกส่งตัวเข้ารับการรักษา นั้น ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวไม่มีเอกสารหลักฐานพกติดตัวมา เนื่องมาจากถูกยึดเก็บไว้กับนายจ้าง การให้การรักษาพยาบาลเกิดความล่าช้า ด้วยต้องติดต่อกับบริษัทที่แรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่เพื่อยืนยันสิทธิการเบิกจ่ายในการรักษา

“การเดินทางมารักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าวจะขาดเอกสารที่จะช่วยยืนยันตัวตนของแรงงานต่างด้าว ทั้งบัตรอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว หนังสือเดินทางเหล่า บัตรประจำตัวผู้ป่วยนี้นายจ้างจะจัดเก็บไว้ และจะเป็นอุปสรรคอย่างมากในกรณีที่ผู้ป่วยถูกส่งตัวฉุกเฉิน ไม่มีเอกสารหลักฐานใดๆติดตัวมา และด้วยแรงงานต่างด้าวมักจะมีชื่อเหมือนกัน และไม่มีนามสกุล เช่น กรณีชื่อ ก๊ับ นั้นมีรายชื่อในทะเบียนผู้ป่วยโรงพยาบาลหาดใหญ่ถึง 3 คน ตรวจสอบสิทธิโดยอ้างอิงจากข้อมูลประวัติผู้ป่วย เจ้าหน้าที่จะสอบถามชื่อเกี่ยวกับเพศ เชื้อชาติ โดยหากเป็นชาวลาวจะขึ้นต้นรหัสผู้ป่วยด้วยอักษร P พร้อมกับตรวจสอบจากที่อยู่ของแรงงานซึ่งระบุไว้ในทะเบียนประวัติผู้ป่วย ส่วนใหญ่จะใช้ที่อยู่ของสถานประกอบการนั้นๆ เพื่อใช้สอบถามสิทธิ

การรักษากับนายจ้าง ในกรณีที่แรงงานหมดสติเข้ามารับการรักษา ทางโรงพยาบาลจำเป็นต้องทำทะเบียนผู้ป่วยใหม่ ซึ่งผู้ป่วยก็จะเสียประโยชน์ในประวัติการรักษาที่เคยมี”

สัมภาษณ์ นางรัตนา สมนวน เจ้าหน้าที่งานสถิติ  
กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลหาดใหญ่, 17 พฤศจิกายน 2550

“ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถตรวจสอบหลักฐานเพื่อยืนยันสถานทางกฎหมายของผู้ป่วยได้ จะมีนักสังคมสงเคราะห์จะแจ้งให้ทางเทศบาลคัดสำเนามาตรวจสอบ ถ้าหากเป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองมาก็จะดำเนินการส่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อส่งกลับประเทศ”

สัมภาษณ์ นางสาวพิศมัย พิทักษ์ณรงค์,  
เจ้าหน้าที่ระบบประกันสุขภาพ โรงพยาบาลสะเดา, 17 พฤศจิกายน 2550

5) ปัญหาสุขภาพของแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการรักษาพยาบาลนั้น เกี่ยวเนื่องจากการมีโรคประจำตัวของแรงงานและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน อันเป็นภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นของสถานพยาบาลในการรักษาพยาบาลในกลุ่มแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น

“อาการเจ็บป่วยของแรงงานต่างด้าวแบบนำเข้านั้น จะเป็นโรคจากระบบทางเดินหายใจเป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาคือ โรคเกี่ยวกับระบบทางเดินอาหาร ปวดใช้จากการทำงานหนัก อุบัติเหตุจากการทำงาน และโรคเรื้อรังต่างๆที่ได้เข้ามารับการรักษาสวนใหญ่เป็นโรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน โรควัณโรค โรคมะเร็ง โรคหัวใจ จากข้อมูลการเข้ารับการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าวก็พบว่า ในช่วงระยะเดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนกันยายน 2550 นั้นมีสถิติของการเข้ารับการรักษาโดยแบ่งเป็นผู้ป่วยนอกจำนวน 1,027 คนและเป็นผู้ป่วยในจำนวน 55 คน เมื่อคำนวณเฉลี่ยต่อครั้งการรักษาแล้วพบว่าใน 1 เดือน มีแรงงานต่างด้าวนำเข้ามาเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยเฉลี่ยรวมประมาณ 90 ครั้งต่อ 1 เดือน”

สัมภาษณ์ นายมูหมัดยัมรี มะเซ็ง, เจ้าหน้าที่หน่วยประชาสัมพันธ์  
สำนักงานประกันสังคม โรงพยาบาลหาดใหญ่, 17 พฤศจิกายน 2550

“อุบัติเหตุจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามารับการรักษานั้น ส่วนใหญ่มาจากประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา ด้วยเพราะเป็นลักษณะงานที่เสี่ยงอันตรายจากสารเคมี ทางเราได้กำหนดมีหลักเกณฑ์ต่างๆ ไว้ในสิทธิตามหลักประกันสังคมนั้นมีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นใจในเรื่องสวัสดิการ รักษาพยาบาล เพื่อช่วยให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ปัญหาการเจ็บป่วยก็ยังคงเกิดเนื่องจากการทำงานหนักขาดการใส่ใจสุขภาพ”

สัมภาษณ์ นางสาวอุษา แก้วนวล,  
เจ้าหน้าที่ระบบประกันสุขภาพ โรงพยาบาลสะเดา, 17 พฤศจิกายน 2550

## 6.5 ข้อมูลความคิดเห็นต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานลาวของแรงงานไทยในพื้นที่

6.5.1 ข้อคิดเห็นต่อการนำเข้าแรงงานลาวเข้ามาทำงานในพื้นที่ (ภายในชุมชน) นั้น พบว่า

1) แรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาว ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับนโยบายนำเข้าแรงงานดังกล่าว ด้วยเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการที่คนไทยไม่เลือกทำ

“คนไทยในพื้นที่ไม่นิยมเข้าทำงานในโรงงาน ที่จะมีก็กลุ่มคนมุสลิมที่มีลูกเยอะที่มักให้ลูกเข้าทำงานในโรงงาน แต่ช่วงหลังๆมีการย้ายถิ่นไปทำงานในมาเลเซียมากขึ้น นำมาสู่การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ การนำเข้าแรงงานลาวนั้นช่วยให้มีกำลังแรงงานอย่างเพียงพอต่อกำลังการผลิตของบริษัทที่มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น และช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเพราะมีหลักประกันในเรื่องสัญญาการจ้างงานที่ทำให้แรงงานเหล่านี้จะอยู่ทำงานกับบริษัทอย่างน้อย 2 ปีตามสัญญาจ้างงาน”

สัมภาษณ์ นายอดิศักดิ์ หมดหลี, บริษัทเอ็นเค ซีพีรีซ จำกัด, 19 พฤศจิกายน 2550

2) ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายนำเข้าแรงงานดังกล่าว ด้วยมีข้อห่วงใยสำคัญเกี่ยวกับ ปัญหาการว่างงานแรงงานไทย ปัญหาการสาธารณสุข อาชญากรรม ยาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเงินตราออกนอกประเทศ

“จ้างคนงานต่างด้าวนั้นควบคุมยาก ไม่พอใจอยู่เขาก็หนีไป ยิ่งในพื้นที่คนงานต่างด้าวเข้ามาอยู่ทำงานเยอะ มีช่องทางช่วยให้เขาหลบหนีกันได้ง่าย ดูจากข่าวก็มีแรงงานต่างด้าวที่ก่อคดีอาชญากรรมอยู่บ่อยครั้ง ชาวบ้านเองอยู่อย่างหวาดระแวง พาโรคติดต่อมาเยอะเต็มโรงพยาบาล ให้ใช้แรงงานคนอื่นสานตักว่า”

สัมภาษณ์ นางสาวชรียา อรุณรุ่งโรจน์, 15 พฤศจิกายน 2550

3) เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวว่าเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

“งานบางประเภทอันเป็นงานที่ลำบากคนในท้องถิ่นไม่เลือกทำ เดิมที่มีแรงงานมาจากพม่าและสตุลเข้ามาทำงานแต่ด้วย โรงงานเกิดขึ้นจำนวนมาก แรงงานของท้องถิ่นมีไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาหางานทำจำนวนมาก การนำเข้าแรงงานนั้นเป็นช่องทางของการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมาย ช่วยทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน แต่ต้องมีการควบคุมให้เป็นการจ้างงานอย่างมีระบบถูกต้องเข้มงวดตามกฎหมาย”

สัมภาษณ์ นางสุธิญา ทิพย์วาศรี, โรงพยาบาลสะเดา, 18 พฤศจิกายน 2550

6.5.2 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ ในระยะยาวนั้นการนำเข้าแรงงานถือเป็นแนวทางที่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานเดือนได้ นั้นพบว่า

1) แรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาว ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยโดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญ คือ เกิดมีความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน

“ทางบริษัทเองก็มีความต้องการที่จะปฏิบัติตามมาตรการต่างๆของรัฐให้ถูกต้องตามกฎหมาย คิดว่าการนำเข้านั้นเป็นนโยบายที่เอื้อกันอยู่ ภาครัฐเองก็มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานเดือน ส่วนของภาคเอกชนนั้นที่มีความต้องการใช้แรงงานก็ต้องการที่จะใช้แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย”

สัมภาษณ์ นายพรชัย แสงสูงนิล, บริษัทสยามแชนเพอร์เมต จำกัด, 15 พฤศจิกายน 2550

2) โดยในส่วนของทั้งประชาชนทั่วไปในพื้นที่ นั้นจะไม่เห็นด้วยว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานเดือนได้ ด้วยเหตุผลสนับสนุนสำคัญคือ การมีขบวนการค้าแรงงานเดือน

“การปราบปรามจับกุมไม่เข้มงวดที่จะดำเนินคดี เห็นมีขายบริการทางเพศแรงงานต่างด้าวแถวท่าเทียบเรืออินเตอร์นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือมีสถานประกอบการแห่งหนึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายร่วมกับกับแรงงานนำเข้าแรงงาน อาจจะเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขลดความสนใจในการตรวจตราของเจ้าหน้าที่รัฐ บางส่วนเจ้าหน้าที่รัฐก็รู้เห็นและได้ประโยชน์จากนายจ้าง ตำรวจปล่อยปะละเลยทุกอย่างที่เห็นว่ามีมีการจ้างแรงงานเดือน”

สัมภาษณ์ นายมุฮัมมัดยูซุป ขุนหลัด, 15 พฤศจิกายน 2550

3) เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย โดยเหตุผลสนับสนุนสำคัญว่า ขาดความร่วมมือในส่วนของสถานประกอบการ

“การนำเข้าแรงงานนั้นคิดว่าไม่สามารถแก้ปัญหาแรงงานเดือนในลักษณะใช้น้ำดีไล่น้ำเสียได้ ด้วยเพราะแรงงานเหล่านี้เมื่อเข้ามาได้แล้วก็มีแหล่งพักพิงให้ ถึงอยู่กันได้ แล้วก็มากันจนเกิดเป็นเครือข่ายเพราะแรงงานเหล่านี้เชื่อว่ามาคนเดียวแล้วจะอยู่ได้ เพราะเมื่อเข้ามาแล้วก็ต้องมีที่อยู่ มีงานให้ทำ โดยส่วนสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาแรงงานเดือนได้คือ สถานประกอบการต่างๆต้องให้ร่วมมือแต่ ทั้งนี้และทั้งนั้นการแก้ไขปัญหามูลแรงงานต่างด้าวนั้นยังขาดซึ่งการบูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีขบวนการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศ และการแก้ไขปัญหามูลแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ”

สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ โชติกเสถียร นักวิชาการแรงงาน 6ว, 21 พฤศจิกายน 2550

6.5.3 การประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในพื้นที่นั้นจะช่วยให้จัดการนำเข้าแรงงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นพบว่า

1) แรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาว ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับ ชุมชนมีส่วนช่วยการปรับตัวของแรงงาน

“การประชาสัมพันธ์ของรัฐนั้นจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเข้าใจร่วมกับคนในชุมชน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาอย่างถูกกฎหมายเหล่านี้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ส่วนทางบริษัทก็ใช้วิธีการประสานงานกับเจ้าการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้คนในชุมชนยอมรับการเข้ามาของแรงงานเหล่านี้และจะได้ไม่รู้สึกหวาดกลัว แม้ว่าปัจจุบันจะยังมีคนที่เข้าใจและไม่เข้าใจก็ตาม”

สัมภาษณ์ นายนิยม ชูเมคา, ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยชนวนรับเบอร์, 20 พฤศจิกายน 2550

2) ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อนโยบายการนำเข้าแรงงาน เพื่อสร้างความร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อมาตรการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

“ตัวแทนบริษัทเขาก็มาพูดคุยกับชาวบ้าน ก็ชี้แจงในประชุมของหมู่บ้านว่ามีพี่น้องคนลาวได้เข้ามาอยู่ทำงานในชุมชน ที่ผ่านมาก็ไม่ได้มีปัญหาอะไร คนขายของหน้าโรงงานก็ได้ประโยชน์ค้าขายดี”

สัมภาษณ์ นางสาวชรียา อรุณรุ่งโรจน์, 15 พฤศจิกายน 2550

3) เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับการบูรณาการในการปฏิบัติงาน

“งานป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมานั้นขาดการประชาสัมพันธ์ จึงมีเกิดปัญหาอุปสรรคหากขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการ นายจ้างขาดความไว้วางใจต่อแรงงานต่างด้าว กลัวจะหลบหนีจึงเก็บเอกสารหลักฐานทั้งหมดไว้กับนายจ้าง และเมื่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามปกติ มีการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานการอนุญาตต่างๆของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ก็จะมีเอกสารหลักฐานที่ทางราชการออกให้มายืนยัน ต้องดำเนินการจับกุมไปก่อน ก็จะมีปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับเจ้าหน้าที่อยู่บ่อยครั้ง เหล่านี้ นำมาสู่ทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประสานงานด้านปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ในกรณีอื่นๆ ต่อเนื่องไปอีกด้วย”

สัมภาษณ์ พ.ต.ต. ศิริศักดิ์ พูลศิริ, สถานีตำรวจภูธรอำเภอทุ่งลุง, 25 พฤศจิกายน 2550



6.5.4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการมีข้อกำหนดจากภาครัฐและการมีเงื่อนไขต่างๆตามสัญญาจ้างงานนั้นช่วยให้เกิดการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว ในทางปฏิบัติสถานประกอบการสามารถปฏิบัติต่อแรงงานได้จริง นั้นพบว่า

1) แรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาว ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับ คือ แรงงานนำเข้าได้รับการดูแลจากภาครัฐเป็นกรณีพิเศษ

“เป็นสิทธิพื้นฐานทั่วไปที่แรงงานไทยเองได้รับแรงงานลาวก็ต้องได้รับด้วย สถานะของแรงงานนำเข้าเหล่านี้มีความเสมอกันกับนายจ้างในฐานะคู่สัญญา” และการขาดแคลนแรงงานสถานประกอบการเลือกจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมาย “เพราะขาดแคลนแรงงานโรงงานจึงต้องมีสวัสดิการต่างๆเพื่อจูงใจให้อยู่ทำงานนานๆ และหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาแรงงานเหล่านี้ก็ขอลาไปประเทศได้ รวมถึงอาจหนีกลับประเทศก็ได้”

สัมภาษณ์ นายอดิศักดิ์ หมดหลี, บริษัทเอ็นเค ซีพีรีช จำกัด, 18 พฤศจิกายน 2550

2) ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับความบกพร่องในปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ

“มีมาตรการควบคุมดูแลจากภาครัฐมากมาย แต่ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ไม่มีความเข้มงวดจริงจังที่จะนำไปบังคับใช้ ควบคุมดูแล ฎกฎข้อบังคับใดๆก็ไม่เกิดประโยชน์ที่จะคุ้มครองสิทธิให้แก่แรงงานเหล่านั้นได้ ถ้าฟังจะให้คนมาต่างบ้านต่างเมืองมาร้องเรียนมันก็ผิดวิสัยที่จะทำได้ พวกเขาคงต้องทน คือคนยากคนจนดิ้นรนมาหางานทำ”

สัมภาษณ์ นายเพชร ไรจนวานิชกิจ, 29 พฤศจิกายน 2550

3) เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญว่า การมีสัญญาการจ้างงานช่วยให้เกิดการคุ้มครองตามกฎหมาย

“การนำเข้าแรงงานได้กำหนดระเบียบขั้นตอน มีหลักเกณฑ์ต่างๆ ส่วนหนึ่งเป็นช่องทางแก้ปัญหาการจ้างแรงงานเถื่อน แก้ปัญหาการกดขี่แรงงานของนายจ้าง เพราะด้วยว่า เป็นช่องทางที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายตั้งแต่แรกตามสัญญาก่อนตกลงเดินทางเข้ามาทำงาน”

สัมภาษณ์ นางรัตนา สมนวล, โรงพยาบาลหาดใหญ่, 17 พฤศจิกายน 2550

6.5.5 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานตามนโยบายการนำเข้าแรงงานนั้นสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่แรงงานเหล่านี้ได้ นั้นพบว่า

1) แรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาว ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตสอดคล้องตามสิทธิแรงงานได้รับการคุ้มครองไว้ตามสัญญา

“แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการต่างๆโดยรัฐได้กำหนดมาตรการต่างๆไว้รองรับแล้ว แต่เรื่องคุณภาพชีวิตยังคงเป็นปัญหา แรงงานต้องทำงานหนักทั้งยังขาดการใส่ใจสุขภาพ ตกเย็นหลังจากเลิกงานพวกเร่ๆก็จะตั้งวงกินเหล้ากัน”

สัมภาษณ์ นางสาวจรีรัตน์ ชูสงค์,  
บริษัท เซฟลิกนคอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, 16 พฤศจิกายน 2550

2) ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับโอกาสของการได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง

“ในเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานเพื่อน ก็เชื่อมั่นว่าโอกาสของกลุ่มแรงงานต่างด้าวแบบนำเข้าถูกกฎหมายนั้นย่อมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับประเภทงานที่ทำ และพฤติกรรมส่วนตัว”

สัมภาษณ์ นางสาวอัสลิกา สุขสวัสดิ์, 24 พฤศจิกายน 2550

3) เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย ด้วยเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับการเข้าถึงระบบสวัสดิการต่างๆ

“แรงงานลาวได้รับสิทธิในการตรวจรักษาโรคทั้งโรคประจำตัวที่มีติดตัวมา และความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานก็จะได้รับการคุ้มครองดูแลจากสิทธิประกันสังคม แรงงานเหล่านี้มีสุขภาพะที่ดีได้”

สัมภาษณ์ นางสาวจิราพรรณ รมณารักษ์,  
ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา, 18 พฤศจิกายน 2550

6.5.6 ข้อคิดเห็นต่อเงื่อนไขตามข้อกำหนดเรื่องสวัสดิการ ค่าจ้างและการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ตามสัญญาจ้างงานที่มีต่อแรงงานตามนโยบายนำเข้าแรงงานนั้นอาจเป็นอุปสรรคให้สถานประกอบการหลีกเลี่ยงไปใช้แรงงานเพื่อนได้ นั้นพบว่า

1) แรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาว ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยด้วยเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับ ข้อกำหนดของอุตสาหกรรมส่งออก

“อุตสาหกรรมการส่งออกนั้นกำลังผลิตของโรงงานมีความสำคัญอย่างมาก การจัดส่งสินค้าให้ทันตามกำหนดเวลากำลังแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ถ้าใช้แรงงานเถื่อนก็อาจเสี่ยงต่อการเกิดปัญหามากมายในระยะยาว ทั้งเรื่องตรวจตราจับกุมจากเจ้าหน้าที่ ผลเสียก็จะเกิดกับบริษัทหากแรงงานเหล่านั้นถูกจับกุมหรือหลบหนีการจับกุมไป”

สัมภาษณ์ นางสาวจวีรัตน์ ชูสงค์,

บริษัทเซฟลิกนคอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, 16 พฤศจิกายน 2550

2) ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับความต้องการแรงงานเพื่อโอกาสขยายการผลิต

“การจ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันนั้นเนื่องด้วยปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ใช่ช่องทางจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดต้นทุนการผลิต แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสำนักสาธารณะของสถานประกอบการ ขนาดและประเภทของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่บริษัทที่ก่อตั้งขึ้นใหม่นั้นจะเป็นบริษัทร่วมทุนกับต่างชาติก็จะเลือกใช้แรงงานที่ถูกกฎหมาย” ขณะที่ในบางกิจการที่มีลักษณะงานขอเงิน ลักลอบผลิต เช่น กิจการประมงทะเลก็จะเลือกใช้แรงงานเถื่อนอยู่แล้ว”

สัมภาษณ์ นายณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิกุล, 21 พฤศจิกายน 2550

3) เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับสถานประกอบการจำเป็นต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อความปลอดภัยของนายจ้างแรงงานต่างด้าวต้องการได้รับการคุ้มครอง

“เจ้าหน้าที่นั้นตรวจตราปราบปรามการใช้แรงงานเถื่อนเข้มมากขึ้น มีนโยบายนำเข้าแบบถูกกฎหมายนั้นก็ช่วยเป็นทางเลือกให้กับพวกนายจ้างไม่จำเป็นต้องไปหลบซ่อนจ้างแรงงานเถื่อน ก็เป็นปัญหาที่จะควบคุมพวกคนเหล่านี้ อย่างที่ได้ยินข่าวบ่อยๆ ว่านายจ้างโดนขโมยของไปขายแล้วก็หนีไป มีทางเลือกไว้ช่วยแรงงานต่างด้าวที่พอมีความรู้จะมาแบบผ่านบริษัทนำเข้า มีสัญญาจะได้รับการคุ้มครองมากกว่า”

สัมภาษณ์ นางชยกร ชุมชนะ, นักวิชาการประกันสังคม 6๑, 24 พฤศจิกายน 2550

6.5.7 ภาครัฐควรกำหนดสัดส่วนในการนำเข้าแรงงานเพื่อไม่ให้กระทบต่อการจ้างงานและการมีงานทำของคนในพื้นที่ นั้นพบว่า

1) แรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาว ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย โดยเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับ งานระดับล่างคนไทยไม่นิยมทำ

“สถานประกอบการต่างๆมีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และคิดว่าการนำเข้าแรงงานลาวเข้ามาในพื้นที่นั้นจะไม่ก่อปัญหาในเรื่องการแย่งงานกับคนในพื้นที่ ด้วยเพราะคนในพื้นที่ส่วนใหญ่จะนิยมทำงานในลักษณะ

กิจการส่วนตัว เช่นการทำสวนยาง คนในพื้นที่จะไม่นิยมทำงานในโรงงานเพราะด้วยมีทางเลือกทำงานอื่นอยู่  
มาก ดังจะเห็นได้จากป้ายรับสมัครพนักงานซึ่งติดไว้ที่หน้าโรงงานตลอดเกือบ 5 ปี มีสมัครลงทำงานไม่เกิน 10  
คน คนที่ทำอยู่นี้ก็คนเก่าคนแก่อยู่ที่นั่นกันมาเป็น 10 ปี”

สัมภาษณ์ นายนิยม ชูเมธคา,

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยชนรับเบอร์, 20 พฤศจิกายน 2550

2) ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญ  
เกี่ยวกับ กำหนดสัดส่วนตำแหน่งงานรับรองสำหรับคนพื้นถิ่น

“เพื่อสำรองตำแหน่งงานไว้เพื่อคนท้องถิ่นรุ่นต่อไปที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน “ลูกหลานที่กำลังจะ  
เรียนจบอาจไม่มีงานทำใกล้ๆบ้าน พวกเรียนจบใหม่ๆเขาก็มักจะนิยมเข้าไปหางานทำงานให้กรุงเทพฯกันก่อน  
หากอยู่ไม่ได้ก็จะกลับมาทำงานโรงงานแถวบ้าน” “ช่วงนี้ทั้งแรงงานต่างด้าว แรงงานจากจังหวัดอื่นๆก็เข้ามา  
ทำงานในจังหวัดสงขลามีมากและเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ”

สัมภาษณ์ นายมุฮัมมัดยูซุป ขุนหลัด, 15 พฤศจิกายน 2550

3) เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วย โดยเหตุผลสนับสนุนสำคัญเกี่ยวกับ  
การกำหนดโควตานำเข้าแรงงานต่างด้าว

“ที่ผ่านมาการนำเข้าแรงงานเป็นไปตามเงื่อนไขของโควตาการนำเข้าแรงงานต่างด้าวภาครัฐนั้นควบคุม  
ไว้ในระดับหนึ่ง ส่วนการยื่นขอมาเพิ่มเติมนั้นก็พิจารณาตามความจำเป็นของการขาดแคลน ซึ่งโดยส่วนใหญ่  
แล้วสถานประกอบการเองก็จะเลือกคนไทยก่อนเป็นอันดับแรก เพราะประหยัดค่าใช้จ่ายกว่า และมีโอกาสอยู่  
ทำงานได้นานกว่า แรงงานลาวมีกำหนดสัญญาแค่เพียง 2 ปี

สัมภาษณ์ นายมุหมัดยัมรี มะเซ็ง,

หน่วยประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม, 17 พฤศจิกายน 2550