

แรงงานไทยในรัฐซาบฮ์และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย: สถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค และผลกระทบ Thai Labors in Sabah and Sarawak, Malaysia: Situations, Problems and Obstacles and Effects

ชญายุส ศรีจันทร์¹
Chanayut Srichantra

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงผลกระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์ของแรงงานไทยในรัฐซาบฮ์และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ดำเนินการศึกษาโดยอาศัยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาศัยข้อมูลจากเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย แรงงานไทยในรัฐซาบฮ์และซาราวัก เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน นายหน้าและเครือข่ายองค์กรที่มีใช้รัฐ (NGO)

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยในรัฐซาบฮ์และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ประกอบด้วย อุปสรรคด้านภาษา ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง และปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้แรงงานไทยบางส่วนต้องใช้ชีวิตอย่างหลบซ่อน และไม่ได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานที่จำเป็น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางสุขภาพและความมั่นคงส่วนบุคคล ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลไทยควรเร่งเจรจากับรัฐบาลมาเลเซีย เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ระบบและลดปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย รวมถึงการพิจารณาให้ระบบประกันสังคมของไทยสามารถให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ

คำสำคัญ: ปัญหาและอุปสรรค ผลกระทบ ความมั่นคงของมนุษย์ แรงงานไทย รัฐซาบฮ์และซาราวัก

Abstract

The purpose of the research is to study and understand the situation, problems and obstacles, including the effects on human security of Thai workers in Sabah and Sarawak, Malaysia. This qualitative research uses data collected from documents and

¹นิสิตปริญญาโท ภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ

Master's student, Department of International Relations, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: mr.chanayut@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 22 June 2023, Revised 11 July 2023, Accepted 4 August 2023

interviews with key informants, including Thai workers in Sabah and Sarawak, Ministry of Labor officers, brokers, and NGO workers.

The research shows that the problems and challenges of Thai workers in Sabah and Sarawak, Malaysia are language barriers, problems caused by the employer, and illegal labor problems. These problems result in some Thai workers having to live in hiding and lack the basic protection which affects human security in three important areas: economic stability, health, and personal security. For this reason, the Thai government should discuss with the Malaysian government to consider the possibility of bringing these workers into the system and reducing illegal labor. Thai social security system should be incorporated to provide protection and assistance to Thai workers that go abroad.

Keywords: *Problems and obstacles, Effects, Human security, Thai labor, Sabah and Sarawak*

บทนำ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน ความทันสมัยของระบบสื่อสารและการคมนาคมที่สะดวกส่งผลให้การเคลื่อนย้ายของบุคคลต่าง ๆ กระทำได้โดยง่าย ทั้งนี้ การย้ายถิ่นของแรงงานเพื่อแสวงหาโชคลาภ ความมั่งคั่ง และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในต่างประเทศเป็นประเด็นที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสนใจ ด้วยเหตุที่การย้ายถิ่นดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสังคมของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางในหลายรูปแบบ รวมไปถึงการตั้งถิ่นฐานของชุมชนชาวต่างชาติทั้งในรูปแบบชั่วคราวและถาวร (Massey, 1999) ขณะที่แรงงานจำนวนหนึ่งบรรลุดุลยภาพสูงในการย้ายถิ่นของตน สามารถช่วยเหลือครอบครัวของพวกเขาที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทางได้อย่างราบรื่น แรงงานอีกจำนวนไม่น้อยกลับประสบปัญหาและอุปสรรค และข้อท้าทายต่าง ๆ จนต้องไปร้องเรียนขอความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลให้ส่งตนเองกลับประเทศ (อุดม สาทิปโต, 2552: 1) หรือต้องแสวงหาทางรอดด้วยวิธีการอื่น ๆ เพราะการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศไร้ซึ่งหลักประกันว่าแรงงานทุกคนจะประสบความสำเร็จ

สถิติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศมาเลเซีย พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 มีแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำนวนทั้งสิ้น 36,478 คน ประกอบด้วยแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือจำนวน 12,394 คน (ภาคการเกษตร 1,652 คน ภาคการผลิต 291 คน ภาคก่อสร้าง 698 คน ภาคการบริการ 9,056 คน และผู้ช่วยแม่บ้าน 314 คน โดยแรงงานกลุ่มนี้ได้รับใบอนุญาตทำงานแบบ Visit Pass Temporary Employment หรือ VPTE) แรงงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (แรงงานที่ได้รับ Employment Pass) จำนวน 2,084 คน และแรงงานซึ่งเป็นลูกเรือประมงจำนวน 22,000 คน นอกจากนี้มีการประเมินว่าน่าจะมีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 100,000 – 150,000 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคบริการ ได้แก่ ร้านอาหารไทยหรือร้านต้มยำ พนักงานนวด พนักงานสปา พนักงานต้อนรับในสถานบันเทิง (อรรถพงศ์ พันธุ์รัตน์, 2560: 2) ทั้งนี้แรงงานไทยในรัฐซาบฮ์และซาราวักเป็นประชากรกลุ่มหนึ่งที่เผชิญกับปัญหาและอุปสรรค

นานัปการ โดยปัญหาหลักที่พบ คือ แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาต เนื่องจากแรงงานไทยจำนวนมากเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ขณะเดียวกันรัฐบาลมาเลเซียออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างชาติดังกลุ่มนี้เพียงไม่กี่สาขาอาชีพเท่านั้น ส่งผลให้แรงงานที่ไม่เข้ากลุ่มสาขาอาชีพมีสถานะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ไม่ได้รับการคุ้มครอง สูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมถึงสูญเสียอิสรภาพและสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานต่างชาติดควรได้รับ และสถานการณ์ดังกล่าวจึงเปิดช่องให้นายจ้างเข้ามาแสวงหาประโยชน์และเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย

ด้วยพื้นที่ของรัฐซาบฮาร์และซาราวักที่มีอาณาเขตติดทะเล นักวิชาการยังพบปัญหาการค้ำมนุษย์ในอุตสาหกรรมประมง โดยแรงงานไทยบางส่วนถูกหลอกและบังคับให้ทำงานบนเรือประมง แม้ว่าแรงงานจำนวนหนึ่งสามารถหลบหนีได้บ้างและมีชีวิตรอดกลับมาได้ แต่ก็มีแรงงานอีกจำนวนไม่น้อยที่ได้สูญหายระหว่างออกทะเล นอกจากนี้การค้าประเวณีก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญของแรงงานไทยในพื้นที่ดังกล่าว โดยสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย ตั้งข้อสังเกตว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2559 ถึง พ.ศ. 2560 จำนวนหญิงไทยที่เดินทางไปค้าประเวณีที่เมืองโกตากินาบาลู รัฐซาบฮาร์ ทั้งโดยสมัครใจและถูกหลอกลวงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ถูกชักจูงผ่านเครือข่ายคนไทยที่รู้จักกับชาวมาเลเซียเชื้อสายจีนในพื้นที่ (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. 2561) นอกจากนี้ปัญหาเรื่องการทำงานผิดกฎหมายแล้ว แรงงานไทยต้องต้องเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ อีกมากมาย เช่น ปัญหาในการดำเนินชีวิต ปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาการเข้าถึงการรักษาทางสาธารณสุขและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ เมื่อเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อตัวแรงงานไทยไม่ทางใดทางหนึ่งในการดำเนินชีวิตหรืออาจกล่าวได้ว่าปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางมนุษย์ เช่น รายงานของของสำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่นพบว่า คนไทยที่ทำงานผิดกฎหมายมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดี อยู่รวมกันอย่างแออัด (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. 2561) และศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง (2564) รายงานสภาพปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศในภาพรวม พบว่า แรงงานไทยยังขาดทักษะที่เพียงพอสำหรับงานที่ทำ ขาดทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรม ไม่สามารถสื่อสารและปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้ มีปัญหาเรื่องเงินทุนที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน ปัญหาความเครียดจากการทำงานเนื่องจากถูกนายจ้างเอาเปรียบ เช่น ตัดค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างล่าช้า ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าล่วงเวลาไม่ตรงตามความเป็นจริง เก็บค่าอาหารที่แพงเกินกว่าที่กำหนด เป็นต้น นอกจากนี้สภาพโรงงานหลายแห่งก็เป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง และพบปัญหาที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติตัวของแรงงานไทยเอง เช่น เล่นการพนัน ติดสารเสพติด และประพฤติตัวไม่เหมาะสม

เมื่อแรงงานไทยประสบปัญหา อุปสรรค และข้อท้าทายต่าง ๆ การจัดการแรงงานในประเทศปลายทางจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยเหลือ ดูแล ทั้งนี้การจัดการแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นกระบวนการดำเนินงานที่สอดประสานกันของทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ในส่วนของภาครัฐหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล คุ้มครอง และดูแลผลประโยชน์ของแรงงานไทย คือ สถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ รวมไปถึงสำนักงานผู้แทนกระทรวงแรงงานที่ประจำอยู่ตามสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลในต่างประเทศ และหน่วยงานของประเทศปลายทาง ในส่วนของภาคประชาชน ตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง คือ เครือข่ายองค์กรที่มีใช้รัฐ นายหน้า และกลุ่มแรงงานไทย

โดยปกติแล้ว เมื่อเผชิญปัญหาในต่างประเทศ แรงงานไทยทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายขอความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลไทยที่มีอำนาจครอบคลุมพื้นที่ที่ตนอยู่อาศัยเป็นหลัก แต่ในหลายกรณี เช่น แรงงานไทยในรัฐซาราวักและซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า การเข้าถึงความช่วยเหลือเป็นไปด้วยความยากลำบาก โดยปัจจัยหนึ่งมาจากการที่พื้นที่ดังกล่าวไม่มีสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลไทยตั้งอยู่ประจำ โดยสถานเอกอัครราชทูตไทยและสถานกงสุลใหญ่ของไทยประจำประเทศมาเลเซียที่ใกล้ที่สุดตั้งอยู่ในกรุงกัวลาลัมเปอร์และเมืองโกตาบารู รัฐกลันตัน ซึ่งอยู่ในฝั่งมาเลเซียตะวันออกบนคาบสมุทรมาลายู ขณะที่สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงบันดาร์เสรีเบกาวัน ประเทศบรูไน ดารุสซาลาม ที่แม้จะตั้งอยู่บนเกาะบอร์เนียว แต่ก็ไม่มีอำนาจหน้าที่เข้าไปทำการช่วยเหลือแรงงานในอาณาเขตประเทศมาเลเซีย ท้ายที่สุด การช่วยเหลือแรงงานจึงมีความล่าช้า ไม่ทันการณ์ ไม่มีศักยภาพ (Promsaka Na Sakolnakorn, 2019) เช่น ข้อมูลจากลูกเรือประมงไทยบางส่วนที่หลบหนีการถูกบังคับใช้แรงงานอย่างหนักบนเรือประมงสัญชาติมาเลเซียในเขตรัฐซาราวัก ก่อนประสานขอความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูต แสดงให้เห็นว่า เส้นทางหลบหนีก่อนที่จะเข้าถึงความช่วยเหลือเป็นไปด้วยความยากลำบากและมักไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที และหากพิจารณาจากแผนที่ การเดินทางด้วยตนเองไปยังสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ค่อนข้างเป็นไปได้ยาก เนื่องจากลูกเรือต้องนั่งรถจากเมืองซิบูไปยังเมืองกูชิง (เมืองหลวงของรัฐซาราวัก) และหลังจากนั้นจะต้องหาทางข้ามฝั่งจากเกาะบอร์เนียวไปยังมาเลเซียที่ตั้งอยู่บนคาบสมุทรมาลายู ดังนั้นลูกเรือส่วนใหญ่จึงตัดสินใจเดินเข้าไปให้ตำรวจมาเลเซียจับกุมในฐานความผิดลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายและยอมถูกจำคุกเป็นเวลาหลายวัน เพื่อรอความช่วยเหลือจากสถานทูตฯ ซึ่งกว่าจะรับรู้ก็ต่อเมื่อตำรวจหรือ ตม.ของมาเลเซียแจ้งไปเท่านั้น โดยวิธีการดังกล่าวเป็นเพียงวิธีเดียวที่จะทำให้พวกเขาได้กลับบ้าน (The EXIT, 2561)

สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะช่วยเติมเต็มความเข้าใจและทำให้เห็นสถานการณ์ของแรงงานไทยในรัฐซาราวักและซาราวักว่าต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง และนำมาซึ่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางมนุษย์ของแรงงานไทยอย่างไร นอกจากนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะกลายเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้กับภาคประชาสังคมและภาครัฐในการช่วยเหลือคุ้มครอง และดูแลผลประโยชน์ของแรงงานไทยในรัฐซาราวักและซาราวัก รวมไปถึงในอาณาบริเวณอื่น ๆ ที่ไม่ได้มีสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลตั้งอยู่เป็นประจำ ซึ่งความช่วยเหลือมักมิได้เกิดขึ้นในทันท่วงที

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ และปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยในรัฐซาราวักและซาราวัก ประเทศมาเลเซีย
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์ของแรงงานไทยในรัฐซาราวักและซาราวัก ประเทศมาเลเซีย

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยผิดกฎหมายในรัฐซาราวักและซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ในระหว่างเดือนมกราคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2564

กรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค และผลกระทบต่อแรงงานไทยผิดกฎหมายในรัฐชวาห์ และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย โดยศึกษาผลกระทบต่อแรงงานตามแนวคิดความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ ของ Human Security Unit (HSU-OCHA) ภายใต้สำนักงานเพื่อการประสานงานด้านมนุษยธรรม แห่งสหประชาชาติ (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs: OCHA) 7 ประเภท (Human Security Unit, Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, The United Nations. 2009) ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางอาหาร ความมั่นคงทางสุขภาพ ความมั่นคงทางสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงส่วนบุคคล ความมั่นคงทางชุมชน และความมั่นคงทางการเมือง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อสำรวจองค์ความรู้ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามในภาพกว้างว่า แรงงานไทยในต่างแดนเผชิญปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง และการจัดการแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นเช่นไร ในส่วนนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอวรรณกรรมออกเป็นสองส่วน ส่วนแรก ว่าด้วยสภาพปัญหา และอุปสรรคของแรงงานไทยในต่างประเทศ และส่วนที่สอง ว่าด้วยความมั่นคงของมนุษย์

สภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยในต่างประเทศ

สภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นประเด็นหลักที่นักวิชาการให้ความสนใจและทำการศึกษาเป็นจำนวนมาก (เช่น Promsaka Na Sakolnakorn. 2019; วรพรรณิ ดำรงมณี. 2561) จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถแจกแจงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นนี้ออกเป็นสามกลุ่ม ประกอบด้วย ปัญหาส่วนตัวของแรงงาน ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง การใช้แรงงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์

วรรณกรรมส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้ความสำคัญกับอุปสรรคด้านภาษาในฐานะปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ในเกาหลีใต้ วรพรรณิ ดำรงมณี (2561) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารภาษาเกาหลีได้ ทำให้แรงงานไม่ทราบ สิทธิประโยชน์ของตน เปิดช่องให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย เช่นเดียวกับในกรณีของไต้หวัน สุวรรณประดิษฐ์ (2544) พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่รู้ภาษาจีนจึงอ่านสัญญาจ้างไม่ออก เป็นเหตุให้นายจ้างฉวยโอกาสเอารัดเอาเปรียบ และเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วยหรือมีปัญหาสุขภาพ ก็ไม่สามารถสื่อสารให้แพทย์เข้าใจได้

นอกเหนือจากอุปสรรคในด้านภาษาและวัฒนธรรม แรงงานไทยยังเผชิญกับปัญหาอื่น ๆ อาทิ การตีมีสุรา ทะเลาะวิวาท ปัญหาสุขภาพจิต (ยาไอซ์) ในไต้หวันพบปัญหาการเสพติดในหมู่ คนงานไทยขยายวงเพิ่มขึ้นผ่านการชักจูงของกลุ่มผู้ค้ายาเสพติดในท้องถิ่น หากไม่มีเงินสด แรงงาน สามารถเข้าถึงยาเสพติดผ่านระบบเงินเชื่อ เมื่อติดหนี้มากขึ้นแรงงานก็จะถูกชักนำเข้าสู่กระบวนการ เป็นผู้ขาย ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ยาเสพติดแพร่กระจายสู่ชุมชนแรงงานไทยง่ายขึ้น แรงงานไทย ที่ติดยาเสพติดถูกนายจ้างส่งกลับก่อนกำหนดเนื่องจากไม่สามารถทำงานได้ ขณะที่อีกส่วนหนึ่งถูก จับกุม นอกจากนั้นนักวิจัยยังพบปัญหาการหลบหนีนายจ้าง การเดินทางกลับก่อนครบสัญญาจ้าง การเล่นเกมพนัน และการใช้เงินฟุ่มเฟือย แรงงานไทยในไต้หวันสามารถเข้าถึงธุรกิจบันเทิงต่าง ๆ เช่น ผับ ดิสโก้เทค คาราโอเกะได้แม้ไม่มีเงินจ่ายค่าบริการ ผ่านระบบผ่อนส่งภายหลัง โดยให้แรงงานวาง

หนังสือเดินทางหรือใบถิ่นที่อยู่ค่าประกันไว้และจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน ในรายที่ไม่สามารถชำระเงินคืนได้ แรงงานเหล่านั้นหนีกลับไทยโดยใช้หนังสือเดินทางชั่วคราวที่ไปขอทำใหม่จากฝ่ายกงสุลไทยและอ้างว่าหนังสือเดินทางหาย (สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา ส่วนที่ 2 ไทเป. 2563) วรพรณี ดำรงมณี (2561) และ อรรถพงศ์ พันธุ์รัตน์ (2560) ก็พบปัญหาในลักษณะเดียวกันในเกาหลีใต้ และมาเลเซีย ตามลำดับ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเชื่อมโยงโดยตรงกับปัญหาที่เกิดจากนายจ้างในไต้หวัน สุรพันธ์ สุวรรณประดิษฐ์ (2544) พบกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและสัญญาจ้าง ส่วนหนึ่งฝ่าฝืนกฎหมายและพยายามใช้ช่องโหว่ทางกฎหมายเอาเปรียบแรงงานไทย เช่น การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด มีการหักเงินสะสมและภาษีเกินความจำเป็น มีการหักเงินประกันหลบหนี การให้ทำงานไม่ตรงตามสัญญาจ้างให้สวัสดิการไม่ตรงตามสัญญา เช่น อาหารไม่เพียงพอ ที่พักแออัด ยักยอกเงินภาษีของแรงงาน

ในเกาหลีใต้ วจนา วรลยางกูร (2562) พบว่า ความเป็นอยู่ของแรงงานไทยทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมายล้วนขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นหลัก ในบางกรณีแรงงานถูกกฎหมายก็มีสถานภาพแย่กว่าแรงงานผิดกฎหมาย ส่วนหนึ่งเกิดจากระบบอนุญาตจ้างงาน (Employment Permit System: EPS) ของเกาหลีใต้ที่ให้อำนาจนายจ้างในการควบคุมลูกจ้างต่างชาติ เช่น แรงงานจะเปลี่ยนงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุญาตจากนายจ้าง และแรงงานจะเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้เมื่อนายจ้างพาไปเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ความอยู่รอดของแรงงานไทยจึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับนายจ้างมากกว่าสถานะทางกฎหมาย

ในมาเลเซีย วรรณภา ก้องพลานนท์ (2558) พบว่า แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ลูกนายจ้างกระทำทารุณกรรม ได้รับความไม่เป็นธรรม นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ไม่ได้รับค่าจ้างล่วงหน้า และไม่ได้รับการดูแลเมื่อเจ็บป่วย นอกจากนี้ยังมีปัญหานายจ้างเก็บหนังสือเดินทางของลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่มีมานานและทางการมาเลเซียก็ยังไม่สามารถแก้ไขได้ โดยนายจ้างมักอ้างว่าการกระทำดังกล่าวทำไปเพื่อป้องกันการหลบหนีของลูกจ้าง เนื่องจากมีลูกจ้างหลายรายที่หลบหนีออกจากบริษัทก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง เช่น เสียโควตาการจ้างงาน เสียค่าประกันตน ลูกจ้างที่ได้ออกไปล่วงหน้า ดังนั้นเมื่อแรงงานถูกเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองหรือตำรวจตรวจสอบ ลูกจ้างจึงไม่มีหนังสือเดินทางไปแสดงต่อทางการ แรงงานหลายรายจึงถูกเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจับกุมดำเนินคดี และต้องรออยู่ในที่คุมขังจนกว่านายจ้างจะนำเอกสารมาแสดงและให้ความช่วยเหลือ (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. 2561)

วรรณกรรมบางส่วนชี้ให้เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยมีสถานะเป็นแรงงานผิดกฎหมายหรือแรงงานเถื่อนส่วนใหญ่เกิดจากต้นทาง วรพรณี ดำรงมณี (2561) เสนอว่า ปัญหาแรงงานไทยลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายเป็นผลมาจากสภาวะความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ระบบเทคโนโลยีสื่อสารในยุคดิจิทัล และสังคมสื่อออนไลน์ ซึ่งเป็นช่องทางให้นายหน้าชักจูงแรงงานไทยให้ลักลอบเข้าไปทำงานแบบผิดกฎหมายได้ง่ายขึ้น โดยให้แรงงานเดินทางด้วยการตรวจลงตราเป็นนักท่องเที่ยว (11-14)

ปัญหาที่สำคัญอีกประการ คือ ประเด็นว่าด้วยใบอนุญาตทำงาน ในกรณีของประเทศมาเลเซีย อรรถพงศ์ พันธุ์รัตน์ (2560) พบว่า แรงงานไทยร้อยละ 80 ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต จึงมีสถานะเป็นแรงงานผิดกฎหมายหรือแรงงานเถื่อน

Promsaka Na Sakolnakorn (2019) และ สุทธิพร บุญมาก (2562) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าการได้รับใบอนุญาตทำงานในมาเลเซียมีค่าบริการที่ค่อนข้างสูง และมีกระบวนการดำเนินการที่ล่าช้า นอกจากนี้การต่อสัญญาใบอนุญาตทำงานต้องการใบรับรองด้านการศึกษาและใบรับรองการจ้างงานซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่มี

สำหรับประเด็นข้างต้น การศึกษาของ Promsaka Na Sakolnakorn (2019) และ อรรถพงษ์ พันธุ์รัตน์ (2560) มีข้อเสนอเหมือนกันว่า สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายในมาเลเซียเนื่องจากรัฐบาลมาเลเซียไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้กับชาวต่างชาติในบางสาขาอาชีพ คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานนวด/สปา พนักงานต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟ แต่แรงงานไทยจำนวนมากทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟและพนักงานล้างจานในร้านอาหาร มีเพียงพ่อครัวแม่ครัวอาชีพเดียวเท่านั้นที่รัฐบาลมาเลเซียออกใบอนุญาตให้เข้าไปทำงานได้ ด้วยเหตุผลเหล่านี้ แรงงานไทยจำนวนมากในมาเลเซียจึงมีสภาพเป็นแรงงานเถื่อน

บุคคลเหล่านี้มักจะลักลอบเดินทางเข้ามาเลเซียโดยใช้วีซ่านักท่องเที่ยว เนื่องจากมีการเดินทางที่ค่อนข้างสะดวก ผ่านด่านถาวรทางบกและทางเรือที่คนทั้งสองชาติสามารถเดินทางเข้าออกได้ถึง 9 ด่าน และด่านธรรมชาติที่บุคคลสามารถข้ามไปมาได้โดยไม่ต้องผ่านพิธีการเข้าเมืองในอีกหลายจุดตลอดแนวชายแดน

อย่างไรก็ดี การทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้แรงงานไทยไม่ได้รับการคุ้มครอง สูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สูญเสียอิสรภาพและสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานต่างชาติควรได้รับ สภาพการณ์เช่นนี้จึงเปิดช่องให้นายจ้างเข้ามาแสวงหาประโยชน์ได้ง่าย นอกจากนี้การไปทำงานแบบผิดกฎหมายยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของคนไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างสุจริต และอาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศปลายทางที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มากนัก

ดังจะเห็นจากการศึกษาที่ผ่านมา เช่น การศึกษาที่ระบุว่าแรงงานไทยที่ลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีซึ่งส่วนมากเป็นงานนวดสปา เกษตรกรรม และกรรมกรในโรงงานขนาดย่อม ส่วนใหญ่จะถูกนายจ้างยึดเอกสารต่าง ๆ โดยเฉพาะหนังสือเดินทางและมีความเสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงานและตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ กล่าวคือ มีความเสี่ยงต่อการถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ ทำงานเลยกำหนดเวลาปกติ แต่ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหรือถูกบังคับให้ค่าประเมิน (Samarn Laodamrongchai, 2015) และพบว่า แรงงานไทยในเกาหลีแบบถูกกฎหมายได้รับสวัสดิการด้านประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพ วันลา-วันหยุด เงินพิเศษสิ้นปี ที่พัก การตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนแรงงานแบบผิดกฎหมายได้รับสวัสดิการพื้นฐานเหมือนกับแรงงานแบบถูกกฎหมายแต่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านประกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยรวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปี นอกจากนี้แรงงานผิดกฎหมายอาจต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่เลวร้าย และต้องใช้ชีวิตอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ เนื่องจากต้องถูกส่งตัวกลับประเทศไทยทันทีหากถูกจับในฐานะผู้หลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย (ภาวนา เพ็ชรพราย, 2563) ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศมีโอกาสที่จะพบเจอสถานการณ์ที่กระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเป็นมิติที่ยังไม่ได้รับการวิเคราะห์มากเท่าที่ควรในงานชิ้นนี้จะวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์แรงงานโดยใช้ข้อมูลจากพื้นที่รัฐซาบารังการาวัก ประเทศมาเลเซีย

ความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security)

ความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้าน สิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน โดยจะต้องปลอดจากความกลัว ปลอดภัย จากความขาดแคลนหรือต้องการ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี (UNDP. 1994)

ความมั่นคงของมนุษย์ตามกรอบของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ คือ สภาวะที่มนุษย์ สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างปลอดภัยและปลอดจากความต้องการโดยได้รับการปกป้องจาก ภัยคุกคามที่เรื้อรัง เช่น ความหิวโหย โรคติดต่อ และการกดขี่ รวมทั้งได้รับการป้องกันจากเหตุการณ์ รุนแรงต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน จากรายงานการพัฒนาคนุชย์ประจำปี ค.ศ. 1994 (HDR. 1994) ของ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ซึ่งกล่าวถึงความมั่นคงของมนุษย์อย่างชัดเจนเป็นครั้งแรก และนิยามความหมายแบบกว้างระบุว่า ความมั่นคงของมนุษย์ควรประกอบด้วยแนวคิดเรื่องสิทธิขั้น พื้นฐานของมนุษย์ใน 2 ด้าน คือ การมีเสรีภาพหรือปลอดจากความหวาดกลัว (Freedom from Fear) และการมีเสรีภาพหรือปลอดจากความต้องการ (Freedom from Want) ซึ่งสิทธิทั้งสองประการนี้ถูก กล่าวถึงตั้งแต่การเริ่มตั้งองค์การสหประชาชาติดังปรากฏใน รายงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการ ต่างประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเขียนถึงรัฐบาลสหรัฐอเมริกาหลังจากเข้าร่วมประชุมเพื่อก่อตั้งองค์การ สหประชาชาติ ณ เมืองซานฟรานซิสโก ใน ค.ศ. 1945 ว่า “การต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสันติภาพจำเป็น ต้องเผชิญหน้ากับปัญหา 2 ด้าน กล่าวคือ (1) ด้านความมั่นคงซึ่งชัยชนะจะอยู่ที่การมีเสรีภาพหรือ ปลอดจากความหวาดกลัว และ (2) ด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งชัยชนะจะอยู่ที่การมีเสรีภาพหรือ ปลอดจากความต้องการมีเพียงชัยชนะเหนือทั้ง 2 ด้านนี้เท่านั้นจึงจะจรดธงสันติภาพของโลกได้ ... ไม่มีบทบาทอันใดที่สามารถเขียนลงในกฎบัตรแห่งสหประชาชาติและจะช่วยให้คณะมนตรีความมั่นคง สามารถรักษาความมั่นคงของโลกให้ปลอดจากสงครามได้หากทั้งชายและหญิง (ประชาชน) ไม่มี ความมั่นคงในบ้านและงานของเขา” จากแนวคิดดังกล่าวเมื่อนำมากำหนดเป็นคำนิยามให้แคบลง จะเห็นว่า คำว่า “ความมั่นคง” เปลี่ยนแปลงไปในสองลักษณะ คือ (1) เปลี่ยนจากความมั่นคงของรัฐ ที่เน้นการรักษาอธิปไตยด้านเขตแดนมาเป็นเรื่องของมนุษย์และ (2) เปลี่ยนวิธีการสร้างความมั่นคง จากการสะสมอาวุธมาเป็นการพัฒนาคนุชย์อย่างยั่งยืน ในปี ค.ศ. 2008 Human Security Unit (HSU-OCHA) ภายใต้สำนักงานเพื่อการประสานงานด้านมนุษยธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs: OCHA) ทำการระบุตัวอย่าง สิ่งคุกคามหลัก (Main Threats) ต่อความมั่นคงของมนุษย์และนำมาจำแนกเป็นกลุ่มเพื่อเสนอเป็น ประเภทความมั่นคงของมนุษย์ 7 ประเภทด้วยกัน ดังนี้ (Human Security Unit, Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, The United Nations. 2009)

1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ การที่ประชาชนต้องมีรายได้ขั้นพื้นฐานจากผลผลิตของงาน หรืออย่างน้อยที่สุดต้องมีกลไกคุ้มครองทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ (Financial Safety Net) ดังนั้นภัยคุกคามความมั่นคงทางเศรษฐกิจจึงเป็นสภาวะที่ทำให้ประชาชนขาดรายได้หรือไม่มีความ ยั่งยืนในการแสวงหารายได้ เช่น ปัญหาการหางานทำยาก ความไม่มั่นคงในอาชีพ การว่างงานในกลุ่ม เยาวชน ข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนซึ่งสภาพดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อรายได้ขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่ความยากจน

2) ความมั่นคงทางอาหาร คือ การที่ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งอาหารขั้นพื้นฐานได้ทั้งในแง่การเพาะปลูกเอง การซื้อ หรือโอกาสที่จะได้รับการแบ่งปันจัดสรรอาหารจากรัฐ รวมทั้งการได้รับอาหารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย ดังนั้นความมั่นคงทางอาหารจึงต้องมีองค์ประกอบ คือ การมีอาหารเพียงพอ การเข้าถึงแหล่งอาหาร คุณค่าของสารอาหารและความยั่งยืนของแหล่งอาหารซึ่งต้องมีเพียงพอแม้ในภาวะประสพภัยพิบัติ เช่น บางประเทศมีการผลิตอาหารจำนวนเพียงพอแต่ความสามารถในการเข้าถึงอาหารกลับไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะในกลุ่มสตรีที่เป็นมารดาส่งผลให้เด็กทารกที่คลอดออกมามีน้ำหนักตัวน้อย ประเด็นเหล่านี้ถือเป็นความเสี่ยงด้านความมั่นคงทางอาหารของมนุษย์ด้วย

3) ความมั่นคงทางสุขภาพ คือ การมีสุขอนามัยที่ดี อัตราการเสียชีวิตของเด็กแรกเกิดต่ำ ไม่มีโรคระบาดร้ายแรงหรืออยู่ในภาวะควบคุมได้ ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่ดีตั้งนั้นภัยคุกคามความมั่นคงทางสุขภาพจึงหมายถึงสภาวะที่ส่งผลกระทบต่อสุขอนามัยของคนในสังคมซึ่งไม่ได้รับการบริหารจัดการที่ดีก่อให้เกิดโรคระบาด อัตราการเสียชีวิตสูง ขาดโอกาสการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่ดี

4) ความมั่นคงทางสิ่งแวดล้อม คือ สภาวะที่ประเทศต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนเพื่อสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่ประชาชนได้ ดังนั้นภัยคุกคามต่อความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อมอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภัยธรรมชาติ (แผ่นดินไหว น้ำท่วม การเปลี่ยนแปลงของ สภาพอากาศและอื่น ๆ) ภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ (น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ ปัญหาดินเสื่อมโทรม การทำลายป่าและอื่น ๆ)

5) ความมั่นคงส่วนบุคคล คือ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตจากปัญหาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย เช่น อันตรายจากรัฐ (การซ้อมทรมาน) ภัยจากรัฐอื่น (สงคราม) ความรุนแรงจากความขัดแย้งในสังคม ปัญหา อาชญากรรม ความรุนแรงต่อสตรี เด็กรวมทั้งต่อตนเอง (การฆ่าตัวตาย การติดยาเสพติด) เป็นต้น

6) ความมั่นคงทางชุมชน คือ การเคารพสิทธิและค่านิยมของชุมชน กลุ่มสังคมดั้งเดิม อัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ความตึงเครียดในชุมชน หากมีการละเมิดในประเด็นดังกล่าวมากถือเป็นภัยคุกคามทางชุมชน

7) ความมั่นคงทางการเมือง คือ ประชาชนต้องสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งได้รับความเคารพในสิทธิมนุษยชน ดังนั้น หากประชาชนเผชิญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน การขาดสิทธิทางการเมือง ปัญหาคอร์รัปชัน การรวมศูนย์อำนาจ และความไร้เสถียรภาพทางการเมืองย่อมหมายถึงภัยคุกคามทางการเมือง

จากการทบทวนข้างต้นปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานจะส่งผลต่อแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทที่แรงงานประสพว่าจะส่งผลต่อความมั่นคงของมนุษย์ในด้านใดบ้างและมากน้อยเพียงใด ดังผลการศึกษากับแรงงานไทยในรัฐซาบาห์และซาราวัก ดังต่อไปนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้จะใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสำรวจ (Exploratory) เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์แรงงานไทย ด้วยการเก็บข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้วิจัยจะศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ ผลการดำเนินงานภารกิจขององค์กรและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ และข้อมูลที่ได้รับรายงานจากสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่ปรากฏอยู่บนหน้าเว็บไซต์ของสถานเอกอัครราชทูต กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงแรงงาน รวมไปถึงในรายงานของกลุ่ม NGO ไทยและมาเลเซีย นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิจัยเอกสารที่กองบรรณาธิการและห้องสมุด กระทรวงการต่างประเทศ แจ้งวัฒนะ ผู้วิจัยคาดว่าจะการศึกษาเอกสารจะทำให้เห็นสภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยจากมุมมองของภาครัฐและภาคประชาสังคม รวมไปถึงรายชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป

2. ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) 10 คน ดังต่อไปนี้

2.1 อดีตเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยพบรายชื่อบุคคลนี้จากการวิจัยเอกสารในเรื่องต้น โดยการสัมภาษณ์จะเน้นการขยายความข้อมูลที่ผู้วิจัยค้นพบจากการวิจัยเอกสารเพื่อทราบถึงสถานการณ์ของแรงงานไทยในซาบ่าห์ ซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ในมุมมองของภาครัฐ

2.2 ผู้แทน NGO ในเมืองโกตา คินาบาลู รัฐซาบ่าห์ และในเมืองกูชิง รัฐซาราวัก โดยการสัมภาษณ์จะเน้นไปที่บทบาทของกลุ่ม NGO ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยและความเชื่อมโยงของกลุ่มดังกล่าวกับหน่วยงานของรัฐบาลไทยและรัฐบาลมาเลเซีย

2.3 นายหน้าแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จะเน้นไปที่การส่งแรงงานเข้าไปทำงานในต่างประเทศ และบทบาทในฐานะตัวกลางที่เข้ามาช่วยประสานงานด้านต่าง ๆ ที่เปรียบเสมือนเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2.4 แรงงานไทยในรัฐซาบ่าห์และซาราวัก 7 คน โดยการสัมภาษณ์จะให้ความสำคัญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมไปถึงความสัมพันธ์กับตัวแสดงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจงเพื่อเข้าถึงเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน และผู้แทน NGO อย่างไรก็ตาม สำหรับการสัมภาษณ์นายหน้าและแรงงานไทยในรัฐซาบ่าห์และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (Snowball Sampling) โดยให้บุคคลที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ก่อนเป็นผู้แนะนำบุคคลที่ควรจะถูกสัมภาษณ์ต่อไป ซึ่งการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Validation) และจำกัดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำความเข้าใจการจัดการแรงงานผ่านมุมมองเดียว เก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 6 เดือน ระหว่างเดือนมกราคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2564 จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเพื่อสรุปผลวัตถุประสงค์งานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามแนวคิดความมั่นคงของชีวิตมนุษย์

ผลการวิจัย

สถานการณ์แรงงานไทยในรัฐซาบฮ์และซาราวัก

1. แรงงานไทยกับการเข้าไปทำงานในรัฐซาบฮ์และซาราวัก

แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียมีจำนวนประมาณ 1 - 2 แสนคน แบ่งออกเป็นแรงงานที่ไปทำงานอย่างถูกกฎหมายประมาณ 1 - 2 หมื่นคน ขณะที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมายเกินกว่าหนึ่งแสนคน (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. 2561) สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียเป็นจำนวนมากเพราะว่า การเดินทางเข้า-ออกทำได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะแรงงานไทยที่อยู่ตามพื้นที่ชายแดนจังหวัดสงขลา สตูล ยะลา นราธิวาส และปัตตานี ที่สามารถเดินทางไปทำงานในลักษณะไปเช้ากลับค่ำได้ ด้วยเหตุนี้แรงงานผิดกฎหมายในมาเลเซียส่วนมากจึงเป็นคนไทยในพื้นที่จังหวัดที่กล่าวมาข้างต้น (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. 2562) ซึ่งส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลามและมีความสามารถในการสื่อสารภาษามลายู โดยแรงงานไทยกลุ่มนี้มักจะไปทำงานอยู่ในร้านต้มยำกุ้ง และเข้าทำงานในตำแหน่งบริการ การทำงานดังกล่าวผิดกฎหมายมาเลเซีย เพราะรัฐบาลมาเลเซียไม่ออกใบอนุญาตสำหรับอาชีพบริการ แต่จะออกใบอนุญาตทำงานให้เฉพาะตำแหน่งพ่อครัวเพียงเท่านั้น (สุทธิพร บุญมาก และ วรสรณ์ เนตรทิพย์. 2565) จากสภาพปัญหาดังกล่าวรัฐบาลไทยได้ประสานไปยังรัฐบาลมาเลเซียหลายครั้งเพื่อขออนุญาตให้คนไทยสามารถทำงานในตำแหน่งพนักงานเสิร์ฟได้ และขอให้พิจารณาช่วยลดค่าธรรมเนียมการขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งพ่อครัวด้วย แต่ข้อเสนอของทางการไทยก็ยังไม่ได้รับการพิจารณาจากรัฐบาลมาเลเซีย (สุทธิพร บุญมาก และ วรสรณ์ เนตรทิพย์. 2565)

การที่ประเทศมาเลเซียกำลังพัฒนาสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมถึงมีอาชีพจำนวนมากที่คนมาเลเซียส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานและต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติ ส่งผลให้ความต้องการแรงงานของมาเลเซียมีสูงมากและทำให้การจ้างงานแรงงานแบบผิดกฎหมายเป็นไปได้ (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. 2561) อย่างไรก็ตาม รัฐบาลมาเลเซียได้พยายามจัดการกับปัญหานี้ โดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติใน 6 สาขาอาชีพ ได้แก่ แม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ การเกษตร (ปาล์ม ยางพารา) และการเพาะปลูก (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. 2562)

การเปิดช่องทางเหล่านี้ก็มิได้ทำให้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายหมดไป ส่วนหนึ่งมาจากการที่หลายเมืองในประเทศมาเลเซียมีการเจริญเติบโตมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของรัฐซาบฮ์และซาราวักที่ตั้งอยู่บนเกาะบอร์เนียว ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานและการนำเข้าเพิ่มขึ้น ทั้งนี้การนำเข้าและว่าจ้างแรงงานชาวต่างชาติในรัฐซาบฮ์และรัฐซาราวักที่อยู่ในเกาะบอร์เนียวหรือมาเลเซียตะวันออกนั้น มีความคล้ายคลึงกับการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานในมาเลเซียตะวันตกหรือดินแดนคาบสมุทรมุขในหลายส่วน (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. 2562)

อย่างไรก็ตาม ทั้งรัฐซาบฮ์และรัฐซาราวักต่างก็มีอำนาจอธิปไตยในการกำหนดนโยบายนำเข้าและว่าจ้างแรงงานชาวต่างชาติ ซึ่งสองรัฐนี้มีอำนาจบริหารจัดการด้วยตนเองแตกต่างจากรัฐอื่น ๆ ในมาเลเซียตะวันตก และยังคงมีความแตกต่างในเรื่องของอัตราค่าธรรมเนียมภาษีของแรงงานชาวต่างชาติในแต่ละประเภทตำแหน่งงานอาชีพ กล่าวคือ ในรัฐซาบฮ์และรัฐซาราวักจะเสียอัตราค่าธรรมเนียมน้อยกว่ารัฐอื่น ๆ ในเกือบทุกอาชีพ เช่น งานก่อสร้างในรัฐอื่น ๆ เสียค่าธรรมเนียม 1,250 ริงกิต ขณะที่ ในรัฐซาบฮ์และรัฐซาราวักเสียค่าธรรมเนียมเพียง 1,010 ริงกิต เป็นต้น (Immigration Department

of Malaysia. 2015) ทั้งนี้หากนายจ้างในรัฐซาบารห์ต้องการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานชาวต่างชาติแบบ ถูกกฎหมาย จะต้องได้รับการอนุญาตจากกรมแรงงานของรัฐ และได้รับโควตาจากคณะกรรมการ แรงงานต่างชาติ ซึ่งสัมพันธ์กับกรมตรวจคนเข้าเมืองของรัฐ เพื่อขอใบอนุญาตทำงานแบบชั่วคราว ในขณะที่รัฐซาราวัก นายจ้างที่ต้องการว่าจ้างแรงงานชาวต่างชาติ ก็ต้องขอใบอนุญาตทำงานและ โควตาของการคัดสรรแรงงานชาวต่างชาติจากกรมแรงงานแห่งรัฐซาราวัก และส่งสมัครต่อไปยัง กรมตรวจคนเข้าเมืองของรัฐซาราวัก เพื่อขอใบอนุญาตทำงานแบบชั่วคราวเช่นเดียวกัน (สุทธิพร บุญมาก. 2562)

นอกจากนี้การนำเข้าและว่าจ้างแรงงานแบบผิดกฎหมายทั้งในซาบารห์และซาราวักก็ปรากฏ ด้วยเช่นกัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เลือกที่จะเข้าไปทำงานแบบผิดกฎหมาย เนื่องจากการขอใบอนุญาตทำงานในมาเลเซียมีค่าบริการที่ค่อนข้างสูง และมีกระบวนการดำเนินการที่ล่าช้า ประกอบกับการที่รัฐบาลมาเลเซียไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้กับชาวต่างชาติในสาขาอาชีพอย่าง พนักงานนวด/สปา พนักงานต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟ ซึ่งอาชีพทั้งสามนี้เป็นอาชีพหลักที่คนไทยนิยม เข้าไปทำงานในซาบารห์และซาราวัก (Promsaka Na Sakolnakorn. 2019) ขณะเดียวกันการศึกษายังพบอีกว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่มาทำงานมักจะได้รับข้อมูลจากผู้ชักจูงซึ่งอาจเป็นเพื่อน ญาติ คนที่ไว้ใจหรือคนรู้จักว่างานที่ไปทำจะมีรายได้สูง ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ตอนแรกก็ไม่รู้อะไรเลย พอดีมี ญาติมาทำก่อน เขาว่าเงินดี มาทำด้วยกันไหม มีทางมาแบบไม่ยุ่งยาก ก็เลยลองมา” จึงทำให้พวกเขา เหล่านี้เลือกที่จะเข้าไปทำงานแบบผิดกฎหมายโดยไม่ได้คำนึงถึงปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเมื่อไปทำงานที่ซาบารห์และซาราวัก

2. ลักษณะงานของแรงงานไทยในเขตซาบารห์และซาราวัก

2.1 แม่บ้าน มีแรงงานที่เป็นคนไทยน้อยมาก อันเนื่องมาจากชาวไทยมุสลิมไม่นิยมที่จะ ทำงานลักษณะนี้ เนื่องจากเป็นงานที่ได้รับค่าตอบแทนน้อย เสี่ยงต่อการถูกนายจ้างข่มเหงสูง รับ เฉพาะเพศหญิงที่อาจเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศด้วย ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “งานแม่บ้านที่มาได้รับแต่ ผู้หญิง คนมุสลิมเลยไม่ค่อยชอบทำเพราะกลัวเจอนายจ้างผู้ชายไม่ดี...” และชาวไทยพุทธในภูมิภาค อื่น ๆ ของประเทศไทย เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็มีปัญหาด้านการสื่อสารภาษาบาฮาซาและ ภาษาอังกฤษ ปัจจุบันแม่บ้านไทยที่ทำงานในมาเลเซียส่วนใหญ่ทำงานอยู่กับญาติที่เป็นคนไทยมุสลิม หรือบริษัทของคนไทยที่ไปประกอบธุรกิจในมาเลเซีย (สุเทพ พันประสิทธิ์, วรณพันธ์ คงสม, และ ชนาธิป มิธิตา. 2552)

2.2 ภาคก่อสร้าง ตลาดแรงงานภาคก่อสร้างในมาเลเซียเป็นตลาดล่าง ซึ่งพบคนงานไทย จำนวนหนึ่งเข้าไปทำงานก่อสร้างในรัฐซาราวักที่เกาะบอร์เนียว อย่างไรก็ตาม ตลาดแรงงานก่อสร้าง ในมาเลเซียมักพบปัญหาเรื่องเรียนมากกว่าภาคอื่น ๆ ในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ล่าช้า และการมีงานทำไม่เต็มที่ ตลอดจนปัญหาการขาดแคลนสวัสดิการ เป็นต้น (สุเทพ พันประสิทธิ์, วรณพันธ์ คงสม, และ ชนาธิป มิธิตา. 2552)

2.3 ภาคการเกษตร มีการจ้างคนงานไทยอย่างถูกกฎหมายไม่มาก มีจำนวนประมาณ 400 คน แต่มีความต้องการแรงงานไทยเข้าไปทำงานด้านการเพาะปลูกในสวนปาล์มเป็นระยะ ๆ (สำนักแรงงาน ในประเทศมาเลเซีย. 2562)

2.4 ภาคอุตสาหกรรม เป็นอุตสาหกรรมการผลิตของบริษัทไทยที่ไปลงทุนในมาเลเซีย ซึ่งให้ค่าจ้างสูงกว่าเมืองไทย และมีสวัสดิการด้านที่พัก อาหาร ในภาคนี้คนงานไทยยังมีไม่มาก ส่วนใหญ่เป็นชาวอินโดนีเซีย แต่ก็มีความต้องการแรงงานไทยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (สุเทพ พันประสิทธิ์, วรุณ พันธุ์ คงสม, และ ชนาธิป มิธิตา. 2552)

2.5 ภาคบริการ เป็นภาคที่มีการไหลเข้าของแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกิจการร้านอาหาร และร้านนวดแผนไทย ถือเป็นตลาดใหม่ที่มีศักยภาพ เพราะในปัจจุบันมีคนงานไทยทำงานในกิจการทั้งสองเป็นจำนวนมาก โดยมีทั้งแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องกฎหมาย และผิดกฎหมาย ซึ่งปัญหาที่พบของแรงงานไทยที่มีการลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย หรือ ถูกหลอกลวงโดยนายหน้าจัดหางาน คือ แรงงานที่เข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต ทำงานเกินกำหนดวีซ่า หรือใช้วีซ่าของบริษัทอื่นทำงาน จะมีโทษทั้งจำคุก และปรับเงิน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยที่เข้าข่ายผิดกฎหมายมักจะเป็นแรงงานที่ถือวีซ่าประเภทท่องเที่ยว ทำให้มีสิทธิในการอาศัยเพื่อลักลอบทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียได้เพียง 30 วัน (สำนักแรงงานในประเทศมาเลเซีย. 2561)

สภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยในซาบารห์และซาราวัก

จากการศึกษาสภาพการดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยฉบับนี้พบว่า แรงงานไทยในรัฐซาบารห์และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย มีสภาพปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ 3 ประการหลัก คือ ปัญหาส่วนตัวของแรงงาน ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง และปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย

1. ปัญหาส่วนตัวของแรงงาน

จากการสัมภาษณ์แรงงานพบว่า แรงงานไทยในซาบารห์และซาราวักโดยส่วนใหญ่มีปัญหา ด้านอุปสรรคทางภาษา เพราะไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษามาเลย์ และภาษาจีนได้ ทำให้ในช่วงเดือนแรก ๆ มักจะประสบปัญหาเวลาการทำงาน เนื่องจากแรงงานไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้ เวลานั้นนายจ้างสั่งงานก็มักจะไม่เข้าใจคำสั่ง หรือเวลาบริการลูกค้าก็มักจะเกิดความผิดพลาดจากการสนทนา ไม่เข้าใจความต้องการของลูกค้าที่มาใช้บริการได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การ ทำงานเกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่ไม่ถึงขั้นที่ทำให้เกิดปัญหาจนงานเดินต่อไปไม่ได้ เพราะในที่ทำงานบางแห่งมีแรงงานไทยที่สามารถสื่อสารได้มาทำงานอยู่ก่อนแล้วคอยช่วยเหลือ นอกเหนือจากการสื่อสารทางวาจาบางทีนายจ้างก็ใช้ภาษามือในการอธิบายหรือไม่ก็สาธิตการทำงาน นั้นให้ดูเป็นตัวอย่าง และยังมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสาร (ใช้โปรแกรมแปลภาษาผ่านมือถือ)

ผลกระทบจากอุปสรรคด้านภาษาต่อการทำงานไม่ได้เป็นปัญหามากเท่ากับการสื่อสาร เวลาดำเนินชีวิตประจำวัน อาทิ แรงงานไทยมักประสบปัญหาในการสื่อสารเวลาทานข้าวแล้วต้องสั่งอาหารหรือทำความเข้าใจเวลาซื้อของใช้ส่วนตัวจากร้านค้าท้องถิ่น เนื่องจากจากแรงงานส่วนใหญ่ ภาษาอังกฤษไม่ค่อยดีมากนัก ส่วนภาษามาเลย์หรือจีนก็แทบจะไม่รู้เรื่องเลย แต่ปัญหานี้มักจะอยู่ในแค่ช่วงปีแรก ๆ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเวลาที่แรงงานเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของมาเลเซีย ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษหรือบางแห่งก็ใช้ภาษามาเลย์ในการสื่อสาร ทำให้แรงงานโดยส่วนใหญ่ต้องประสบกับปัญหาไม่สามารถอธิบายถึงอาการ หรือลักษณะความเจ็บป่วยให้หมอเข้าใจได้อย่างละเอียด ทำให้รักษาไม่ตรงกับโรค สร้างความยุ่งยากในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก แต่เมื่อเจอกรณีดังกล่าวตัวแรงงานก็มักจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยกรขอให้เพื่อนที่พูดไทย-มาเลเซีย หรือล่ามแปลภาษา มาช่วยในการสื่อสาร

นอกจากปัญหาอุปสรรคด้านภาษาแล้ว ยังพบว่า ปัญหาที่พบหลังจากแรงงานไทยได้ทำงานไป ในระยะเวลาหนึ่ง คือ การดื่มสุรา การทะเลาะวิวาท และการพนัน แต่มีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยผู้ให้ ข้อมูลรายหนึ่งได้กล่าวว่า

“ไอ้การพนันมันก็มีบ้าง แต่เล่นกันเองนะ (เล่นกันในหมู่แรงงานไทย) เล่นกันแบบสนุก ๆ ไม่ได้ เอาจริงเอาถึงขั้นเป็นหนี้เป็นสิน”

แรงงานไทยชายอายุ 30 ปี ทำงานก่อสร้าง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 มกราคม 2564)

จากปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า นอกจากปัญหาด้านภาษาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย ยังมี ปัญหาส่วนตัวอื่น ๆ เช่น การดื่มสุรา การทะเลาะกันวิวาท และการพนัน ที่แม้จะมีเพียงเล็กน้อย แต่ ปัญหาที่กล่าวมานี้ในอนาคตอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และความ สัมพันธะระหว่างแรงงานกันเองไม่มากนัก

2. ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยในซาบาร์ ซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ประสบปัญหาต่าง ๆ โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ดังต่อไปนี้

1) นายจ้างเก็บหนังสือเดินทางของแรงงาน โดยนายจ้างมักอ้างว่าการกระทำดังกล่าวทำ ไปเพื่อป้องกันการหลบหนีของลูกจ้าง ทำให้เมื่อแรงงานไทยถูกเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองหรือตำรวจ ตรวจสอบ พวกเขาจึงไม่มีหนังสือเดินทางไปแสดงต่อทางการ แรงงานไทยหลายรายจึงถูกเจ้าหน้าที่ ตรวจคนเข้าเมืองจับกุมดำเนินคดี

2) แรงงานมักจะถูกเอาเปรียบเวลาเซ็นสัญญา กับนายจ้าง เนื่องจากปัญหาการไม่รู้ภาษา ของแรงงานไทย ทำให้เซ็นสัญญาไปโดยไม่ได้ไตร่ตรองอย่างละเอียด โดยผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งกล่าวว่า

“ไอ้ตอนเขาส่งเอกสารมาให้เซ็น พี่ก็ไม่รู้เรื่องหรอกมันเป็นภาษาอังกฤษ แต่ตอนเซ็นเราไม่ได้ คิดอะไรเพราะร้านนี้ญาติเราแนะนำมาแล้วบอกดี ๆ ไว้ใจได้ สุดท้ายหลังจากทำงานไปได้เดือนนึง พอตอนจ่ายเงินเดือนเราก็ตกใจเพราะว่ามันจ่ายน้อยกว่าที่ตกลงกันไว้ตอนแรก เราก็คิดว่าโดนโกงหรือ เปล่า เพิ่งมารู้ทีหลังตอนเอาญาติมาช่วยคุยว่า นายจ้างเขาหักเงินค่าประกันในการทำงาน คือกลัวเรา หนีที่ทำงานและจะคืนให้หลังทำงานได้ 3 เดือน สุดท้ายพี่ก็ต้องยอม ๆ ไป เพราะมันเซ็นไปแล้ว”

แรงงานไทยชายอายุ 30 ปี ทำงานก่อสร้าง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 มกราคม 2564)

3) นายจ้างเอารัดเอาเปรียบด้วยการกดค่าแรง โดยการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่ตกลงกันไว้ หรือได้รับค่าจ้างไม่เหมาะสมกับงานที่ต้อง รวมไปถึงการได้รับค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดเวลา โดยผู้ให้ ข้อมูลรายหนึ่งเล่าถึงประสบการณ์การทำงานในร้านอาหารว่า

“ตอนตกลงทำงานที่แรกเขาให้เราเป็นพนักงานเสิร์ฟ แต่เวลาทำงานเอาเข้าจริง ๆ มันไม่ใช่แค่เสิร์ฟ อาหารอย่างเดียว บางทีเจ้เขาก็เรียกให้ไปช่วยงานในครัว ช่วยทำอาหาร ช่วยล้างจาน วิ่งไปซื้อของนู่นนี่นั่น คือแทบจะทำทุกอย่างในร้าน บางวันมันก็เหนื่อยมากเป็นพิเศษ แต่ค่าแรงเราก็ไม่ได้เพิ่มอะ”

แรงงานไทยชายอายุ 25 ปี ทำงานร้านอาหาร (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 มกราคม 2564)

ผู้ให้ข้อมูลอีกรายหนึ่งซึ่งเป็นแรงงานผิดกฎหมายกล่าวว่า

“ตอนแรกตกลงค่าจ้างไว้เท่านี้พอจ่ายจริงได้น้อยกว่าที่ตกลง ละมันก็อ้างนู่นอ้างนี่ว่า ขายเป็นมังละ ของแพงมั่ง เศรษฐกิจไม่ดีมั่ง สุดท้ายถ้าเราไม่พอใจก็แค่นายไปทำร้านอื่น”

แรงงานไทยชายอายุ 28 ปี ทำงานร้านอาหาร (การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 พฤษภาคม 2564)

จากปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ปัญหาที่เกิดจากนายจ้างเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานของแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานที่พบปัญหาจากนายจ้างในเรื่องการถูกเอาเปรียบด้านค่าจ้างและสัญญาการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อรายได้ที่ได้รับที่อาจไม่เป็นตามที่คาดไว้ ซึ่งบีบให้แรงงานมีทางเลือกไม่มากในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะแรงงานผิดกฎหมาย ทำให้ต้องจำยอมรับค่าจ้างที่น้อยกว่าที่ตกลงกันเพื่อให้ได้ทำงานต่อไป หรือจำเป็นหางานทำใหม่ ซึ่งยุ่งยากและอาจต้องพบกับสถานการณ์เช่นเดิมอีก

นอกจากนี้ยังพบว่า ในปี พ.ศ. 2559 สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย (สนร. มาเลเซีย) ได้รับแจ้งเรื่องร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือจากคนไทยจำนวนกว่า 10 คนในรัฐซาราวัก เนื่องจากได้ลักลอบมาทำงานนวดโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน เป็นการชักชวนจากเพื่อนให้มาทดลองทำงานก่อน แต่ปรากฏว่า พอทำงานจริงกลับไม่มีลูกค้า ได้ค่าจ้างน้อยกว่าที่ตกลง และมีการหักค่าใบอนุญาตทำงานในอัตราที่สูงทั้งที่ความจริงนายจ้างไม่ได้ทำใบอนุญาตทำงานให้ สนร. มาเลเซียได้ออกมาให้ข้อมูลว่า การไปทำงานนวดในรัฐซาราวักไม่ได้เหมือนการทำงานต่างประเทศตามที่ทุกคนคิด จากที่ได้รับแจ้งเรื่องทุกข์ พบว่า นายจ้างจำนวนไม่น้อย เอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาตทำงาน และมีความเป็นมาเฟีย ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจะถูกคุกคาม กักขัง ห้ามติดต่อคนข้างนอก และอาจถึงขั้นใช้กำลังทำร้ายร่างกาย ส่วนคนไทยที่มาชักชวนท่านก็อาจจะเป็นคนโปรดของนายจ้างหรืออาจกำลังต้องการหาคนมาแทนตนเพื่อจะได้ลาออกได้ โดยมีจะมาพร้อมกับการจูงใจด้วยภาพการทำงานที่สวยงาม การได้มาทำงานเมืองนอก รายได้ดี แต่ความจริงมันไม่เป็นเช่นนั้น (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2559)

3. ปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย

สำหรับประเด็นนี้ จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยในซาบาร์และซาราวักมีแรงงานที่ลักลอบทำงานแบบผิดกฎหมายค่อนข้างเป็นจำนวนมากโดยมีทั้งแบบที่เคยเป็นแรงงานถูกกฎหมายมาก่อน เป็นแรงงานที่มีสัญญาจ้างถูกต้อง แต่เมื่อหมดสัญญาจ้างก็ไม่ยอมเดินทางกลับประเทศและลักลอบทำงานต่อไป (สำนักแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2562) หรือบางส่วนใช้วีซ่าผิดประเภท คือเข้าประเทศในฐานะวีซ่านักท่องเที่ยวหรือนักศึกษา แต่แอบทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งการเข้าไป

ทำงานในประเทศมาเลเซียแบบถูกกฎหมายในทุกอาชีพและทุกประเภท จะต้องได้รับอนุญาตให้ทำงาน (Work Permit)

ทั้งนี้ การมาทำงานที่ถูกต้องจะต้องได้รับการประทับการอนุญาตให้ทำงานในหนังสือเดินทาง ซึ่งหากถูกตรวจพบว่าเข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะถูกจับกุมและดำเนินคดีในข้อหาใช้วีซ่าหรือเข้าเมืองผิดประเภท มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตามระยะเวลาของโทษ คือ 6 เดือนถึง 1 ปี ปรับ 2,100 ริงกิต มากกว่า 2-6 ปี ปรับ 3,000 ริงกิต (สูงสุด) หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยการเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย มีโทษ เช่น ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย ปรับ 10,000 ริงกิต หรือจำคุก 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และถูกเขียน 6 ครั้ง ส่วนนายจ้างที่รับคนงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 1-5 คน ปรับ 10,000-50,000 ริงกิต จำคุก 1 ปีต่อลูกจ้าง 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ และนายจ้างที่รับคนงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากกว่า 5 คน ถูกเขียน และจำคุก 5 ปี (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. ม.ป.ป.)

ในส่วนของผู้ประกอบการที่อนุญาตให้ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายพักอาศัย มีโทษปรับไม่น้อยกว่า 30,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี ต่อคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี ปัจจุบันแรงงานผิดกฎหมายในมาเลเซียยังมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากมีช่องทางติดต่อกันระหว่างนายหน้าและแรงงานที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว เช่น ทางออนไลน์ ประกอบกับใบอนุญาตทำงานในประเทศมาเลเซียมีอัตราค่าธรรมเนียมสูงและมีความยุ่งยากมาก เช่น การต่อสัญญาใบอนุญาตทำงานต้องการใบรับรองด้านการศึกษาและใบรับรองการจ้างงาน มีกระบวนการดำเนินงานค่อนข้างล่าช้า ประกอบกับการจำกัดอาชีพแรงงานต่างชาติ ทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่หันไปทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตมากกว่า (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. ม.ป.ป.)

ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Promsaka Na Sakolnakorn (2019) และ อรรถพงษ์ พันธุ์รัตน์ (2560) ที่พบว่า สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายในมาเลเซีย เนื่องจากรัฐบาลมาเลเซียไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้กับชาวต่างชาติในบางอาชีพ คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานนวด/สปา พนักงานต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟ ซึ่งแรงงานไทยจำนวนมากสามารถทำได้ แรงงานไทยจำนวนมากในมาเลเซียจึงมีสภาพเป็นแรงงานเถื่อน

ผลกระทบต่อความมั่นคงทางมนุษย์ของแรงงานไทยในรัฐซบารห์และซาราวัก

จากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้เห็นว่า สภาพปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในรัฐซบารห์และซาราวัก ประเทศมาเลเซียในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

1. ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ แรงงานไทยทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในรัฐซบารห์และซาราวักนั้นส่วนใหญ่ได้รับรายได้ขั้นพื้นฐานตามที่ตกลงกันกับนายจ้าง แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากระยะเวลาในการจ้างตามสัญญาในอาชีพต่าง ๆ ที่ค่อนข้างสั้น คือ 1-2 ปี ประกอบกับการดำเนินต่อสัญญาการจ้างงานที่ยุ่งยากและมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพและผลกระทบต่อรายได้ที่คาดหวังไว้อย่างเสี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ด้วยปัญหาดังกล่าวอาจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผลักแรงงานที่ถูกกฎหมายไปเป็นแรงงานแบบผิดกฎหมายได้มากขึ้น ซึ่งแรงงานที่ผิดกฎหมายต้องอยู่แบบหวาดระแวงและมีโอกาสถูกเอาเปรียบด้านการจ้างทั้งรายได้และความเป็นอยู่มากขึ้น และนำไปสู่การได้รายได้ที่ไม่ตรงตามความต้องการ นั้นแสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคนี้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพวกเขาอย่างมาก

2. ด้านความมั่นคงทางสุขภาพ แรงงานไทยทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในรัฐซาบาห์ และซาราวักมีโอกาสในการเกิดปัญหาสุขภาพได้เสมอไม่ว่าทั้งจากการทำงาน สภาพอากาศหรือสภาพความเป็นอยู่ ในกรณีของแรงงานไทยถูกกฎหมาย ส่วนใหญ่จะมีสิทธิการรักษาสุขภาพตามสัญญาจ้าง แต่แรงงานไทยแบบผิดกฎหมายซึ่งมีจำนวนมาก เมื่อเกิดความเจ็บป่วยหรือปัญหาสุขภาพ ไม่สามารถเข้าถึงการรักษาหรือการสาธารณสุขได้อย่างเต็มที่ ทำให้ใช้การรักษาแบบตามอาการหรือหายารักษาด้วยตัวเอง ซึ่งหากเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อยอาจสามารถใช้ยาสามัญทั่วไปรักษาได้ เช่น เป็นไข้ เจ็บคอ ปวดแขนขา แต่ในหากเป็นกรณีที่รุนแรงเมื่อเข้าถึงการรักษาไม่ได้อาจทำให้อาการหรือสุขภาพแยงจนทำงานไม่ได้ หรือ จำเป็นต้องกลับประเทศไทย รวมทั้งปัญหาอุปสรรคด้านภาษาที่ไม่สามารถสื่อสารให้ทราบว่าคุณเองเจ็บป่วยอย่างไร อาการเป็นเช่นไร จะเห็นได้ว่า นอกจากแรงงานไทยจะไม่ได้รับการรักษาที่เหมาะสมแล้วยังต้องขาดรายได้อีกด้วย

3. ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล แรงงานไทยในรัฐซาบาห์และซาราวัก โดยเฉพาะแรงงานแบบผิดกฎหมาย มีโอกาสที่จะขาดความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตเนื่องจากอยู่ในภาวะจำยอม เช่น แรงงานประมงที่ถูกหลอกมาทำงานหนักบนเรือในซาราวัก การถูกทำร้ายกดขี่จากนายจ้าง การถูกใช้แรงงานเกินที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้ตนยังได้ทำงานอยู่ต่อ ไม่กล้าขอความช่วยเหลือหรือไม่ทราบว่าจะขอความช่วยเหลือจากที่ใด โดยเฉพาะในรัฐซาบาห์และซาราวักที่เป็นเกาะอยู่ห่างไกลแผ่นดินใหญ่ อาจส่งผลให้ความช่วยเหลือจากทางการไทยไปถึงไม่ทันท่วงที

จะเห็นได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยที่ประสบในการไปทำงานในรัฐซาบาห์และซาราวักส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์ในหลาย ๆ ด้านดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการไปทำงานในรัฐซาบาห์และซาราวักโดยเฉพาะแบบผิดกฎหมาย แม้ว่าจะมีรายได้ที่ดีกว่าการหางานทำในประเทศไทยแต่ก็ต้องยอมรับว่าอาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งแบบที่คาดเดาได้และคาดเดาไม่ได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาผลดีผลเสียในระยะยาวแล้วแรงงานไทยที่ไปทำงานโดยได้รับสิ่งที่ต้องการแบบได้ไม่คุ้มเสียหรืออาจไม่ได้มาซึ่งอะไรเลยก็ได้

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาอุปสรรคของแรงงานไทยในรัฐซาบาห์และซาราวักมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับแรงงานไทยในประเทศอื่น ๆ แต่ข้อค้นพบของปัญหาที่สำคัญในบริบทนี้ คือ รัฐซาบาห์และซาราวักเป็นพื้นที่ที่เป็นเกาะและห่างไกล ทำให้เมื่อแรงงานเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ การเข้าถึงความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐของไทย (สถานทูต สถานกงสุล) เป็นไปด้วยความยากลำบาก ใช้เวลานาน ลำบาก ส่งผลให้ปัญหาที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้กลุ่มแรงงานไทยต้องหาทางช่วยเหลือกันเองก่อน อีกทั้งตัวแรงงานเองส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมายทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ไม่สามารถทำได้โดยตรงผ่านการช่วยเหลือจากทางการของประเทศมาเลเซีย ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นจุดบอดของแรงงานไทยในรัฐซาบาห์และซาราวักและการขาดช่องทางในการให้การดูแลช่วยเหลือจากผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจากไทย

อย่างไรก็ดี หากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่พบในแรงงานไทยในรัฐซาบาห์และซาราวักได้รับการแก้ไขทั้งในระดับระหว่างประเทศ ระดับประเทศ และระดับบุคคลหรือตัวแรงงานเองอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ก็จะสามารถช่วยลดปัญหา อุปสรรค และผลกระทบต่อความมั่นคงทางมนุษย์ของแรงงานได้ ช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยดีขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเลือกศึกษาแรงงานไทยในรัฐซาบาร์และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ด้วยเหตุผลสำคัญที่ว่าแรงงานไทย ผิดกฎหมายในพื้นที่ดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ของทั้งสองรัฐ อย่างไรก็ตามการศึกษาแรงงานไทยในรัฐซาบาร์และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย นั้น ซึ่งพบว่าเป็นปัญหาส่วนตัวของแรงงานโดยเฉพาะปัญหาด้านภาษา ปัญหาที่เกิดจากนายจ้างโดยเฉพาะการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเกิดจากปัญหาการทำใบอนุญาตที่ยุ่งยาก ลำช้า ค่าธรรมเนียมสูง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ค่อนข้างสอดคล้องกับปัญหาแรงงานไทยในประเทศอื่น ๆ ที่ผ่านมา ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตัวแรงงานไทยในรัฐ ซาบาร์และซาราวัก โดยตรงในเรื่องความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทางด้านสุขภาพ และทางด้านส่วนบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศโดยเฉพาะแรงงานผิดกฎหมายยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังมากนัก และยังคงเป็นปัญหาต่อไปหากภาครัฐยังไม่ดำเนินการจัดการแก้ไขอย่างจริงจังและทันทั่วถึง โดยเฉพาะประเด็นการดำเนินการทางนโยบายระหว่างประเทศ นั้น ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของแรงงานไทยต่อไปในอนาคต ทั้งนี้นอกจากภาครัฐแล้วยังต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ภาคประชาชน เช่น NGO ต่อไป ทั้งนี้จากการทบทวนเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาคั้งนี้ สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้กับภาคประชาสังคมและภาครัฐในการช่วยเหลือ ค้ำครอง และดูแลผลประโยชน์ของแรงงานไทยในอาณาบริเวณที่การช่วยเหลือมิได้เป็นไปอย่างทันทั่วถึง ได้ดังนี้

1. ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา มีเป้าหมายจะเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว มีนโยบายในการพัฒนาประเทศเพื่อดึงดูดชาวต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในมาเลเซีย โดยรัฐบาลมาเลเซียเร่งให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรในประเทศเพื่อรองรับการลงทุน ทำให้เกิดความต้องการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นทั้งในระดับล่างจนถึงระดับสูง ส่งผลให้ตลาดแรงงานของมาเลเซียมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการก่อสร้าง อุตสาหกรรม และการบริการ คนมาเลเซียส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานในระดับล่างและในภาคบริการ มาเลเซียจึงยังคงต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมากในสาขาอาชีพต่าง ๆ และจำเป็นต้องผ่อนปรนนโยบายด้านแรงงาน โดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติใน 6 สาขาอาชีพ ได้แก่ แม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ การเกษตร (ปาล์ม ยางพารา) และการเพาะปลูก ซึ่งการขาดแคลนแรงงานในหลายระดับจึงถือเป็นโอกาสที่ดีของแรงงานไทย ดังนั้น ภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทยควรใช้โอกาสนี้เร่งเจรจาลดผ่อนปรนเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้เข้าไปทำงานในสายอาชีพที่มาเลเซียขาดแคลนทั้งระดับทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อตัวแรงงานเอง

2. จากการศึกษาพบว่า โอกาสของคนไทยในการเข้าไปทำงานที่ประเทศมาเลเซียมีค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะแรงงานคนไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนใต้ที่มีภาษาและวัฒนธรรมเดียวกับคนมาเลเซีย ทั้งนี้จึงควรมีการเพิ่มทักษะทางภาษาอังกฤษ ภาษามลายู และภาษาจีน (ขึ้นอยู่กับนายจ้าง) ให้กับแรงงานไทย เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานที่มาเลเซีย

3. จากการศึกษาพบว่า เราไม่ทราบจำนวนแรงงานไทยในมาเลเซียที่แน่นอน ดังนั้น ควรเร่งประสานงานระหว่างรัฐบาลเพื่อขอข้อมูลจำนวนแรงงานที่เข้าไปทำงานในมาเลเซีย รวมถึงข้อมูลการลงทะเบียนของผู้ขอเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นเอกสารสำคัญในการขอใบอนุญาตทำงาน

4. ภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการจัดการเชิงรุกมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ไม่มีหน่วยงานหรือองค์กรของไทยอย่างในรัฐซาบาห์และซาราวัก ประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นพื้นที่ห่างไกลและมีแรงงานไทยผิดกฎหมายจำนวนมาก รัฐต้องมีนโยบายและวิธปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการ การจัดส่ง และการสนับสนุนแรงงานไทยให้ไปทำงานที่ต่างประเทศ เนื่องจากในปัจจุบันทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังทำงานในลักษณะเชิงป้องกัน เป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ จะช่วยเหลือแรงงานไทยเฉพาะเวลาเกิดปัญหา แต่ไม่ได้มีการจัดการตั้งแต่ต้นทางหรือจนกระทั่งแรงงานกลับมาอยู่ประเทศไทยอย่างถาวรหลังเลิกทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้ในด้านนโยบายการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ รัฐโดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน และกระทรวงการต่างประเทศควรมุ่งเน้นไปในเรื่องของ การพิจารณาให้ระบบประกันสังคมไทยให้สามารถคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเด็นของการเจ็บป่วย การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และอุบัติเหตุฉุกเฉิน

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2561). **ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์การหลอกลวงไปค้าประเวณีที่มาเลเซีย**. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566, จาก <https://lawforsean.krisdika.go.th/File/files/1527712994.7f7431c76e515edf0e5825edaa4ff708.pdf>
- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (ม.ป.ป.). **แนะนำการใช้ชีวิตและการทำงานในประเทศมาเลเซีย**. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/e5c3a4e2de85a10d264ce88a7682a1f2.pdf
- ภาวนา เพ็ชรพราย. (2563). การศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแรงงานถูกกฎหมายและฝืน้อยในสาธารณรัฐเกาหลี. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**, 2(2): 36-60.
- วจนา วรลยางกูร. (2562). **‘ฝืน้อยไทยในเกาหลี’ ทางรอดจากสังคมไร้ทางเลือก**. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.the101.world/little-ghost-in-south-korea/>
- วรพรณี ดำรงมณี. (2561). รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 10 ปี 2561 เรื่อง การบูรณาการกลไกในการกักคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ: กรณีศึกษาแรงงานไทยในเกาหลีใต้. กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงต่างประเทศ.
- วรรณภา ก้องพลานนท์. (2558). **สภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิพร บุญมาก. (2562). นโยบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงานชาวต่างชาติระดับทักษะ: กรณีศึกษาการเข้าเมืองและว่าจ้างงานของประเทศมาเลเซีย. **MFU Connexion**, 8(1): 258-298.
- สุทธิพร บุญมาก และ วรสรณ์ เนตรทิพย์. (2565). **การย้ายถิ่นแรงงานกลับมาตุภูมิของแรงงานไทยเชื้อสายมลายูจากประเทศมาเลเซีย: ผลลัพธ์ที่มีต่อพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- สุเทพ พันประสิทธิ์, วรณพันธ์ คงสม, และ ชนาธิป มิธิตา (2552). การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย. **วารสารสุทธิปริทัศน์**, 23(70): 45-61.

- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง. (2564). รายงานการวิเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน
ในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวง
แรงงาน.
- สุรพันธ์ สุวรรณประดิษฐ์. (2544). ความร่วมมือทางด้านแรงงานระหว่างไทย-ไต้หวัน ระหว่างปี
พ.ศ.2534-2542. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา ส่วนที่ 2 ไทเป. (2566). ปัญหาแรงงานไทยในไต้หวัน. สืบค้นเมื่อ
31 พฤษภาคม 2566, จาก <https://taipei.mol.go.th/situation/the-general-problem-of-thai-workers>
- สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2561). ปัญหาทั่วไปของแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม
2566, จาก <https://japan.mol.go.th/situation/the-general-problem-of-thai-workers>
- สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. (2562). แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 31
พฤษภาคม 2566, จาก <https://malaysia.mol.go.th/situation/trends-and-opportunities-of-thai-workers>
- _____. (2561). ตลาดแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566, จาก <https://malaysia.mol.go.th/situation/thai-labor-market>
- _____. (2561). แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566, จาก
<https://malaysia.mol.go.th/situation/trends-and-opportunities-of-thai-workers>
- _____. (2561). ปัญหาทั่วไปของแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566, จาก <https://malaysia.mol.go.th/situation/the-general-problem-of-thai-workers>
- _____. (2559). ร้องทุกข์จากรัฐชาราวักอีกแล้ว. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566, จาก <https://malaysia.mol.go.th/news/ร้องทุกข์จากรัฐชาราวักอีกแล้ว>
- อุดม สาทิปโต. (2552). รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1 ปี 2552
เรื่อง ปัญหา-อุปสรรค/การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (กรณีศึกษาแรงงาน
ไทยในโอมาน/เยเมน). กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวง
ต่างประเทศ.
- อรรถพงษ์ พันธุ์รัตน์. (2560). รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 9 ปี
2560 เรื่อง การทำงานอย่างผิดกฎหมายของคนไทยในประเทศมาเลเซีย: แนวทางการ
บริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงต่างประเทศ.
- Human Security Unit, Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, The United
Nations. (2009). Human Security in Theory and Practice: Application of the
Human Security Concept and the United Nations Trust Fund for Human
Security. Retrieved on June 1, 2023, from https://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/news-from-new-horizons/issue-41/UNDP-TR-HSHandbook_2009.pdf

- Immigration Department of Malaysia. (2015). **Immigration department of Malaysia Home Page, Headquarters of the Immigration Department Malaysia, Ministry of Home Affairs**. Retrieved on June 1, 2023, from <http://www.imi.gov.my/index.php/en/main-services/>
- Massey, Douglas S. (1999). International Migration at the Dawn of the Twenty-First Century: The Role of the State. **Population and Development Review**. 99(25): 303-322.
- Promsaka Na Sakolnakorn, Thongphon. (2019). The Problems, Obstacles, Challenges and Government Policy Guidelines for Thai Migrant Workers in Singapore and Malaysia. **Kasetsart Journal of Social Science**. 19(40): 98-104.
- Samarn Laodamrongchai. (2015). **Administrative of Thai Migrant Workers Go to Work Aboard in 21st Century**. Bangkok: The Thailand Research Fund (TRF).
- The EXIT. (2018) **ลวงคนลงเรือประมง**. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.facebook.com/watch/?v=330011737572180>
- United Nations Development Programme (UNDP). (1994). **Human Development Report 1994**. New York: Oxford University Press.