

บทที่ 4

การปรับตัวของแรงงานหญิงข้ามชาติในจังหวัดเชียงใหม่

การเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงข้ามชาติเข้าสู่จังหวัดเชียงใหม่อันเนื่องมาจากปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 3 ส่งผลให้แรงงานหญิงข้ามชาติต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการปรับตัวภายใต้นโยบายความมั่นคงของรัฐ และการปรับตัวในชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่รอดได้ในสังคมใหม่ที่มีความแตกต่างกับสังคมเดิม

4.1 การปรับตัวในชีวิตประจำวัน

แรงงานหญิงข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในเมืองเชียงใหม่ นอกจากจะต้องมีการปรับตัวให้อยู่รอดได้ภายใต้ นโยบายความมั่นคงของรัฐไทยที่มุ่งควบคุม/จัดระเบียบแรงงานข้ามชาติแล้ว ในขณะเดียวกัน แรงงานหญิงข้ามชาติเหล่านี้ยังต้องมีการปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวันในอีกหลายแง่มุม

4.1.1 ความเป็นหญิง กับชีวิตครอบครัว

แรงงานหญิงข้ามชาติที่เข้าสู่ตัวเมืองเชียงใหม่มีสถานะที่หลากหลายในประเทศต้นทาง ความเป็นผู้หญิงในบริบทของหมู่บ้านของคนนั้น ได้ส่งผลอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตในประเทศปลายทาง โดยพบว่าส่วนใหญ่แล้ว แรงงานหญิงเหล่านี้ยังคงยึดมั่นใน “ความเป็นผู้หญิงที่ดี” ที่ตนถูกสั่งสอนมา โดยพบว่า รูปแบบของผู้หญิงที่ดีมีส่วนอย่างยิ่งในการผลักดันให้ผู้หญิงเหล่านี้ต้องออกจากบ้านเพื่อทำงานในประเทศไทย ผู้หญิงส่วนใหญ่เมื่ออายุเข้าสู่ช่วงวัย 20 ปี ถือได้ว่าเป็นช่วงวัยที่สมควรมีคู่ครอง ผู้หญิงเมื่อแต่งงานออกรเรือนแล้วถือว่าตนเป็นสมบัติของสามี ครอบครัวคือโลกที่ตนเองต้องทะนุถนอม ปรองดองไว้ เช่นเดียวกับหน้าที่ในการดูแลแม่ (ในกรณีของหญิงที่ไม่ได้แต่งงานหรือหย่าร้าง) ลูกสาวยังต้องดูแลครอบครัว และลูกสาวที่ดีคือลูกสาวที่ช่วยให้ครอบครัวได้กินอิ่มนอนหลับ ดังนั้นแล้วการสูญเสียครอบครัว นับได้ว่าเป็นวิกฤตอันยิ่งใหญ่ในชีวิตของหญิงนั้นๆ ดังเช่นกรณี ปลา อายุ 46 ปี เดิมปลาแต่งงานมีสามีและมีลูก 2 คน ต่อมาลูกทั้งสองเสียชีวิต ด้วยความเชื่อว่าเป็นหญิงที่ไม่ดีทำให้สามีขอเลิก ปลา รู้สึกราวกับว่าโลกของตนนั้นไม่เหลือสิ่งใดแล้ว อีกทั้งครอบครัวของสามีก็ไม่ต้อนรับหลังจากการหย่าร้าง การเป็นผู้หญิงที่สามีขอเลิก นับได้ว่าเป็นสถานะที่แย่มากในชุมชน ปลาจึงตัดสินใจมุ่งหน้าเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อเริ่มต้นชีวิตใหม่ หรือกรณี กุ้ง อายุ 45 ปี มีลูก 2 คน แต่ถูกสามีทอดทิ้ง กุ้งเล่าว่า ตนเองมีความจำเป็นที่จะต้องดูแล

ครอบครัวทั้งคู่ดูแลพ่อแม่ และลูกอีก 2 คน นั่นคือสาเหตุให้ทั้งคู่เลือกที่จะเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ทำงานเพื่อส่งเงินไปให้ครอบครัว ซึ่งการได้ส่งเงินกลับไปให้กับครอบครัวได้อยู่สุขสบาย ก็มองว่านี่คือหน้าที่ของผู้หญิงที่ดี

นอกจากนี้ในเรื่องของการเลือกคู่ครองพบว่า ค่านิยมในการรักษานวลสงวนตัวยังคงมีอยู่ โดยหนึ่งอายุ 36 ปี ได้กล่าวถึงเด็กสาวปัจจุบันว่า “ไม่รักษานวลสงวนตัว ทั้งที่ตนเองเป็นคนพม่าที่เข้ามาอยู่ในประเทศอื่น การกระทำพฤติกรรมสาส์อนจะทำให้ชีวิตมีแต่ความตกต่ำ” ส่วน กล้วย อายุ 32 ปี ซึ่งได้ให้เหตุผลถึงค่านิยมนี้ว่า “เพราะว่าคนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมักเป็นกลุ่มคนที่มาจากแถวหมู่บ้านใกล้เคียงกัน หากทำตัวสาส์อน คนที่เขากลับไปหมู่บ้าน ถ้าเขาเอาไปพูดพ่อแม่ที่รออยู่ทางโน้นจะเสียใจ”

ค่านิยมเช่นนี้ได้สะท้อนไปยังพฤติกรรมกรเลือกคู่ครองโดยพบว่าทัศนคติในการเลือกคู่ของแรงงานหญิงข้ามชาตินั้นด้านหนึ่งเห็นสมควรให้เลือกสามีเป็นชาวพม่าด้วยกัน โดยให้เหตุผลว่า นอกจากจะสามารถเข้าใจกันทั้งเรื่องภาษาและชีวิตความเป็นอยู่แล้ว ประเด็นหลักคือการมองว่าพวกตนนั้นเป็นผู้หญิงพม่า ซึ่งหากเมื่อนำไปเทียบกับผู้หญิงไทยแล้ว ผู้ชายไทยยอมเลือกผู้หญิงไทยมากกว่า อันสะท้อนให้เห็นถึงการประเมินสถานภาพตนเองที่ต่ำกว่าผู้หญิงไทย การที่ผู้ชายไทยเลือกผู้หญิงพม่า นั้นแสดงว่าชายไทยคนดังกล่าวไม่มีคุณสมบัติดีพอที่ผู้หญิงไทยจะเลือกเป็นสามี เป็นของเหลือทิ้ง

“ผู้ชายดีๆ ที่ไหนเขาจะมาเอาเรา มีแต่พวกเหลือแล้วทั้งนั้น จ้ะหล้ามั่งหละ ไม่ทำมาหากินบ้างหละ ได้มาก็ซำใจเปล่าๆ แล้วถ้ามีลูก เราจะกลับบ้านก็ไม่ได้ เขาก็ไปกับเราไม่ได้ เราเป็นเมียแล้วก็ต้องทนอยู่กับสามี จะทำยังไงได้” นางหนึ่ง อายุ 36 ปี

“ผู้ชายไทยใช้เงินเก่ง มีเงินก็ไม่ค่อยเก็บ หมดไปกับเหล้ากับเบียร์ แต่ถ้าเป็นผู้ชายไทยใหญ่จะเก็บเงิน เพราะต่างรู้ดีว่ามีภาระต้องส่งเสียให้ที่บ้านที่พม่า” นก อายุ 47 ปี

ความคิดที่ว่าผู้หญิงเป็นสมบัติของสามีและมีสถานะที่ต่ำต้อยกว่าคนไทยเช่นนี้ได้ส่งผลอย่างยิ่งต่อแรงงานหญิง โดยเฉพาะสถานะในครอบครัว นางหนึ่งเล่าถึงชีวิตหญิงพม่าหลายคนที่แต่งงานกับสามีชาวไทย และตกอยู่ในสถานะเบี้ยล่าง ต้องทำงานหนักทั้งในบ้านและหาเงิน มักไม่ได้ส่งเงินให้ครอบครัวที่พม่าและไม่สามารถเดินทางไปไหนๆ ได้เนื่องจากสถานะทางกฎหมายที่ยังคงเป็นอุปสรรค

ในทางกลับกันแรงงานหญิงอีกกลุ่มกลับมองว่าการเลือกคู่ครองเป็นชาวพม่าด้วยกันนั้นไม่ใช่ทางเลือกที่ดี แต่ควรเลือกแต่งงานกับชายไทย เพราะผู้ชายพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นมักมีนิสัยชอบข่มเหงผู้หญิง จี้เหล้า ไม่มีหลักแหล่ง

การมองสถานะของความเป็นหญิงพม่าที่ต่ำต้อยกว่าผู้หญิงไทย ส่งผลต่อการปรับตัวในการดำเนินชีวิตในสังคมไทย โดยเฉพาะการขาดความเชื่อมั่นในการต่อรองต่อนายจ้างหรือการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนชาวไทย นอกจากนี้การเชื่อว่าหญิงจะตกเป็นสมบัติของสามีเมื่อแต่งงาน ก่อให้เกิดประเด็นการนำแรงงานหญิงมาทำเมียเพื่อไม่ให้เธอเหล่านั้นหลบหนีและสามารถขูดรีดแรงงาน

“บางคนผิวจืดมีหน้าเหยอะ เมียก็ต้องช่วยทำงานหาเงินใช้หนี้ อย่างเวลาซื้อของทุกอย่างต้องอยู่ในชื่อผัว เขาเป็นคนไทย เอกสารราชการอะไรเขารู้ แต่เมียก็ต้องทำใช้หนี้ด้วย บางคนผ่อนรถเสร็จก็เอาเมียใหม่เลย เขามีเมียไว้แค่ช่วยหาเงิน” เดือน อายุ 40 ปี

4.1.2 ความเป็นหญิง กับชีวิตการทำงาน

แรงงานหญิงข้ามชาติในบริบทของการทำงานนั้น พบว่าค่อนข้างมีความยืดหยุ่นกว่าแรงงานชาย โดยเฉพาะในส่วนของอาชีพที่สามารถเลือกทำได้หลากหลายกว่า กล่าวคือแรงงานหญิงสามารถเข้าไปทำงานได้ทั้งในส่วนของงานภาคการเกษตร การก่อสร้าง งานบริการ และงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะงานในภาคบริการ เช่น งานพี่เลี้ยงหรือแม่บ้าน ซึ่งพบว่างานลักษณะนี้มักรับแรงงานหญิงให้เข้าไปทำงานและพักอาศัยร่วมในบ้านของนายจ้าง โดยในกรณีการทำงานเป็นพี่เลี้ยงเด็ก หรือแม่บ้านประจำบ้าน แรงงานที่ยังไม่มีครอบครัวมักมีโอกาสในการทำงานมากกว่าแรงงานชาย เนื่องจากสะดวกและนายจ้างมีความมั่นใจในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

“พี่ได้งานเป็นแม่บ้านในบ้านของอาจารย์มหาวิทยาลัย เขาให้พี่ดูแลพ่อที่ป่วย และดูแลงานบ้านทั่วไป พี่กินอยู่ในบ้านเขาเลย นายจ้างดีกับพี่มาก สอนพี่ทุกอย่างทั้งภาษา มารยาทไทย พี่รักพวกเขามาก เขาปฏิบัติกับพี่เหมือนคนในครอบครัวเขาเลย ทุกวันนี้ก็ยังติดต่อกันอยู่ เขามีบุญคุณกับพี่มาก” ปลา อายุ 46 ปี

“พี่เลี้ยงลูกให้นายจ้างอยู่ 6 ปี ระหว่างนั้นก็กินอยู่ในบ้านของนายจ้าง ไม่ค่อยได้ออกไปไหน ตอนมาแรกๆ พี่พูดไทยไม่ได้เลย แต่นายจ้างช่วยสอน บางทีพี่ก็จำเอที่คนอื่นพูดมาถามเขา เรียนกับลูกของเขาด้วย” กูก อายุ 45 ปี

งานเลี้ยงเด็กหรือดูแลบ้านมักเป็นงานที่แรงงานหญิงวัยรุ่นไม่นิยมทำ เพราะเป็นงานที่ไม่มีเวลาที่แน่นอนและไม่ค่อยมีวันหยุดเนื่องจากการพักอาศัยร่วมกับนายจ้าง ในด้านหนึ่งอาชีพแม่บ้านจะเป็นอาชีพที่ค่อนข้างมั่นคงเนื่องจากมีรายได้แน่นอน แต่ก็บ่อยครั้งที่ต้องทำงานเกินกว่าเวลาที่กำหนด เนื่องจากการพักอาศัยร่วมกับนายจ้างทำให้ยากต่อการกำหนดเวลาการเข้าออกงานที่แน่นอน จึงเสมือนเป็นการทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่ม ในบางกรณีมีการกักกันไม่ให้แรงงานออกจากบ้าน ดังนั้นงานแม่บ้านมักไม่ได้รับความนิยมจากแรงงานหญิงวัยรุ่นมากนัก เนื่องจากความเป็นอิสระที่จำกัด ประกอบกับงานแม่บ้านเป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยาก รายละเอียดเยอะ ต้องมีการเรียนรู้

“งานแม่บ้านยากนะ ต้องคิดอยู่ตลอดว่าวันนี้ต้องทำอะไรบ้าง ใครในบ้านชอบอะไร ไม่ชอบอะไร รายละเอียดเยอะ พวกสาว ๆ เขาไม่ค่อยชอบทำ” ปลา อายุ 46 ปี

ด้วยเหตุผลดังกล่าว แรงงานหญิงวัยรุ่นจึงมักที่จะเลือกทำงานที่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอน และตนเองสามารถเลือกเวลาในการทำงานได้ เช่นการทำงานเป็นช่วงเวลาที่แน่นอน (หรือที่เรียกว่า “ทำงานเป็นกะ”) อาทิ งานเสิร์ฟอาหาร พนักงานแคชเชียร์ในร้านสะดวกซื้อ พนักงานขายของ เป็นต้น โดยการได้มาซึ่งงานแต่ละงานก็มีทั้งมาจาก 1) เพื่อนชักชวน โดยเพื่อนจะต้องเป็นเพื่อนที่มีความรู้จักกันในระดับหนึ่งและไว้ใจได้ 2) หางานเอง ส่วนประเด็นเกี่ยวกับเงื่อนไขการตัดสินใจทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้น พบว่าการเลือกงานจะมีการคิดใคร่ครวญด้วยการใช้เหตุผลหลายๆ ด้านประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่จะได้รับ, ลักษณะงานที่ต้องมีความสอดคล้องกับทักษะที่ตัวแรงงานมี และความปลอดภัยของงานที่จะต้องไปทำ นอกจากนี้ยังพบว่า สามีหรือแฟน ก็มีส่วนในการตัดสินใจ เช่น การไม่ทำงานในร้านอาหารกลางคืน เช่น ร้านเหล้า ไม่ว่าจะเป็นการเสิร์ฟอาหาร ล้างจาน หรืออะไรก็แล้วแต่ เพราะสามีไม่ให้ทำ ก็จะไม่ไปทำ ดังเช่นในกรณีของบี อายุ 50 ปี และปิ่น อายุ 29 ปี

ในขณะที่ความยืดหยุ่นในการทำงานของแรงงานหญิงจะมากกว่าแล้ว เช่นกันที่ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมอันเกิดขึ้นผ่านการทำงานมีมากกว่าแรงงานชาย โดยพบว่าลักษณะการทำงานที่ต้องใช้การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันกับนายจ้างทำให้เกิดเป็นแรงกดดันให้ตัว

แรงงานเองต้องมีการเรียนรู้ทั้งในส่วนของภาษาและวัฒนธรรม โดยพบว่าแรงงานหญิงทุกคนสามารถสื่อสารคำเมืองได้เป็นอย่างดีและใช้ภาษาไทยได้ แม้ว่าจะไม่สามารถอ่านเขียนได้ แต่ก็สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดในพื้นที่ทำงานเป็นหลัก ในขณะที่แรงงานชายซึ่งส่วนใหญ่แล้วอยู่ในภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร และก่อสร้างซึ่งแทบจะไม่ได้มีความกดดันในการบังคับให้ต้องเรียนรู้ภาษาไทย หรือวัฒนธรรมไทย และมักมีกลุ่มเพื่อนแรงงานพม่าด้วยกันเป็นหลัก แรงงานชายจึงมีความสามารถด้านภาษาเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงแล้วถือว่าต่างกันเล็กน้อย

ความสามารถในการสื่อสารและการปฏิบัติตามวัฒนธรรม จารีตแบบไทยช่วยอย่างยิ่งต่อการสร้างความมั่นใจให้กับตัวแรงงานในการกล้าที่จะเผชิญหน้า และมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทย หรือแม้แต่กับเจ้าหน้าที่รัฐ

“แต่ก่อนนั่งแต่ผ้าถุง กางเกงใส่แทบจะไม่มี เป็นเวลาจะไปไหนที่ รู้สึกได้เลยว่าถูกมองแบบดูถูกจากคนอื่น ยิ่งเวลาไปอำเภอนะ เขาพูดกับเราเหมือนหมาหมา ตอนนี่แต่งตัวเป็น เวลาพูดภาษาไทยถึงจะเพี้ยนไปบ้างแต่ก็มั่นใจขึ้น รู้ว่าต้องแต่งตัวยังไง นั่งยังงี้ให้ดูดี กินช้อนกินช้อมเป็นนะ” หญิงอายุ 36 ปี

“มาทำงานนี้ถ้าแต่งตัวสะอาดสะอาด สื่อสารรู้เรื่อง พวกเจ้าหน้าที่คนไทยเขาก็ดูถูกเราไม่ได้ เราทำงานเก่ง เราทำได้เหมือนที่คนไทยทำ ก็ไม่ต้องกลัวใครเขาจะมาว่าอะไรได้” เดือน อายุ 40 ปี

นอกจากความมั่นใจที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลดีต่อการปฏิสัมพันธ์แล้ว ในด้านการต่อรองค่าจ้าง หรือข้อตกลงในการทำงาน ภาษากลายเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้แรงงานมีโอกาสในการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและโอกาสในการหางานที่หลากหลาย หรือแม้กระทั่งการต่อรองกับเจ้าหน้าที่รัฐ เช่นตำรวจ ในกรณีถูกจับหรือตรวจค้น แรงงานสามารถสื่อสารถึงสถานะของตน อธิบายลักษณะบัตรที่ตนถือครอง หรือการเข้าไประเบียบข้อบังคับที่เจ้าหน้าที่พยายามสื่อสาร ภาษาเป็นหนึ่งในอุปสรรคที่พบว่ามีส่วนอย่างมากในกรณีการจับกุม เมื่อตัวแรงงานเองไม่สามารถเข้าใจสาเหตุของการจับกุม หรือไม่สามารถสื่อสารเพื่อขอความช่วยเหลือ หลายกรณีแรงงานถูกละเมิดโดยเจ้าหน้าที่เนื่องจากความสามารถในการสื่อสาร ทั้งโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม

สำหรับแรงงานหญิงนั้นในประเทศต้นทางความบีบคั้นในการดำรงชีวิตส่งผลให้แรงงานจำนวนมากต้องอพยพเข้ามายังประเทศไทยเพื่อเป็นกำลังหลักในการหาเงินจุนเจือครอบครัว แรงงานส่วนใหญ่มักได้งานที่มุ่มหนึ่งมองว่ามีความยืดหยุ่นกว่าฝ่ายชาย แต่มักเป็นงานที่ผูกขาดอยู่ที่เพศหญิงเช่นงานคนรับใช้ในบ้าน งานบริการ หรือแม้แต่การให้บริการทางเพศ การขาดแคลนตำแหน่งงานที่มีทักษะส่งผลให้แรงงานหญิงจำนวนมากต้องทำงานต่ำกว่าคุณสมบัติของตน ในตลาดแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าโอกาสที่แรงงานหญิงจะได้งานมีมากกว่าแรงงานชาย แต่งานที่ได้นั้นส่วนมากแล้วยังอยู่ในภาคงานที่ไม่มีการควบคุมและบางครั้งไม่ได้รับการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายเสมอไป ในขณะที่แรงงานชายจะได้รับงานที่มีกฎหมายรองรับ เช่นงานในภาคอุตสาหกรรม หรืองานก่อสร้าง สามารถเข้าร่วมในสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิ์เสียงในการต่อรองมากกว่า แรงงานหญิงจึงเสี่ยงต่อการถูกระทำนานัปประการ รวมถึงการเลือกปฏิบัติในรูปแบบของการแสวงหาผลประโยชน์และการขูดรีดแรงงาน

จากข้อมูลที่ได้สามารถสรุปได้ว่าแรงงานหญิงในภาคงานบริการนั้นเสี่ยงอย่างยิ่งที่จะถูกกดค่าจ้างหรือการขีดยาระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง และเนื่องจากการอาศัยร่วมกับนายจ้างทำให้ระยะเวลาในการทำงานไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน อาจยาวถึง 15-18 ชั่วโมงต่อวัน ไม่มีวันหยุด เสี่ยงต่อการถูกกักขังหรือจองจำ รวมถึงเสี่ยงต่อการใช้ความรุนแรง

4.2 การปรับตัวภายใต้นโยบายความมั่นคงของรัฐ

การเดินทางจากประเทศต้นทางสู่ประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติ จากสถิติของกรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว ได้ระบุตัวเลขจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยว่า มีทั้งหมด 1,133,851 คน เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย 940,531 คน ผิดกฎหมาย 193,320 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนที่สูงแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อตลาดแรงงานในประเทศไทย

รัฐบาลไทยได้เริ่มให้มีการอนุญาตจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีสถานการณ์เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายโดยยึดตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เนื่องจากในช่วงนั้นประเทศกำลังต้องการแรงงานในภาคการผลิตอย่างมากเพื่อเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งการเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมนี้ได้ดึงเอาแรงงานในภาคการผลิตส่วนอื่นไป แรงงานข้ามชาติจึงกลายเป็นส่วนเติมเต็มให้กับปัญหานี้ ในปี 2535 ได้มีการเปิดให้มีการเข้ารายงานตัวของแรงงานกลุ่มนี้เพื่อให้สามารถทำงานได้ชั่วคราวและยังคงสถานะผู้หลบหนีเข้าเมืองไว้โดยเน้นที่จังหวัดชายแดนไทย-พม่า แต่กระนั้นด้วยราคาค่าธรรมเนียมซึ่งสูงถึง 5,000 บาท ทำให้นายจ้างไม่เลือกที่จะพาแรงงานไปขึ้นทะเบียน ซึ่งต่อมาในปี 2539 ด้วยเพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการพยายาม

จัดระบบเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานได้มีมติคณะรัฐมนตรีเสนอการขึ้นทะเบียนแรงงานเพิ่มเติมเป็น 43 จังหวัดและขอบเขตงาน 11 ประเภท พร้อมกันนี้ได้ลดวงเงินประกันลงเหลือ 1,000 บาท ซึ่งในส่วนนี้ช่วยขยายจำนวนแรงงานเข้ามาขึ้นทะเบียนกับกรมแรงงานเพิ่มขึ้น กระทั่งในปี 2540 เมื่อประเทศไทยประสบกับปัญหาฟองสบู่แตกทำให้ต้องมีการลดปริมาณแรงงานข้ามชาติลง ซึ่งในกรณีนี้ส่งผลต่อกลุ่มทุนที่ยังคงต้องการใช้แรงงานราคาถูก ต่อมาในปี 2544 ได้มีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวข้องกับการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติโดยมีการยินยอมให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงาน โดยที่จะมีหรือไม่มีนายจ้างก็ได้และเพิ่มมาตรการด้านสาธารณสุขโดยการประกันสุขภาพในอัตรา 1,200 บาทต่อปี โดยแรงงานสามารถเข้ารับบริการและจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล สามสิบบาทต่อหนึ่งครั้ง ความเปลี่ยนแปลงอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยคือ การยอมให้ลูกจ้างเปลี่ยนนายจ้างใหม่ได้เมื่อถูกเลิกจ้าง โดยต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้ภายในระยะเวลา 7 วันซึ่งคาดว่าจะช่วยลดปัญหาการกักตัว ข่มขู่ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

นอกจากนี้ในปี 2547 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบในแนวการบริหารแรงงานข้ามชาติโดยการเห็นชอบให้มีการทำประวัติแรงงานข้ามชาติโดยกระทรวงมหาดไทย โดยมีการกำหนดหมายเลข 13 หลักซึ่งเป็นคนละหมวดกับราษฎรไทย โดยมีการจดทะเบียนทั้งตัวแรงงานเองและผู้ติดตาม อีกทั้งให้นำชื่อแรงงานข้ามชาตินั้นเข้าไปอยู่ในทะเบียนบ้านของนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีการเปิดการเจรจาบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือระหว่างการจ้างแรงงาน (MOU) ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในบทที่ 3

ภายใต้นโยบายความมั่นคงของรัฐไทย โดยความพยายามในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติผ่านการขึ้นทะเบียนให้มีสถานะทางกฎหมาย หรือบัตร ส่งผลให้แรงงานหญิงข้ามชาติที่เคลื่อนย้ายเข้ามาจะต้องทำความเข้าใจ เรียนรู้ และปรับตัวอยู่ตลอดเวลาตามการเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐในแต่ละช่วงเวลา

4.2.1 บัตร กกับการดำเนินชีวิตในประเทศไทย

การขึ้นทะเบียนแรงงานนอกจากจะเป็นการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติของฝั่งรัฐแล้ว ในฝั่งของแรงงานข้ามชาติเอง การมีบัตรส่งผลอย่างยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตัวแรงงานในระดับชีวิตประจำวัน โดยพบว่าแรงงานที่ไม่มีบัตรมักจะไม่สามารถเลิกงานได้มากนัก จำเป็นต้องยอมทำงานที่มีข้อจำกัดมากมาย และไร้ซึ่งอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง ส่วนใหญ่แล้วในกลุ่มแรงงานหญิงมักจะเป็นงานที่ไม่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากนักนอกจากตัวนายจ้างและมักเป็นงานที่ทำในพื้นที่จำกัดเช่นในพื้นที่บ้าน งานดังกล่าวเช่น งานแม่บ้าน พี่เลี้ยง พนักงานทำความสะอาดในร้านอาหาร พนักงานล้างจาน

“พี่ทำงานอยู่ในบ้าน ไม่ค่อยกล้าออกไปไหน กลัวเจอตำรวจ มันก็เลยเหมือนพี่ทำงานไม่มีเวลา เข้าแต่เช้า ถ้าอยู่ในบ้านก็ทำไปเรื่อยๆ เก็บกวาดเช็ดถู จนนอนนั่นแหละถึงได้หยุด” หญิง อายุ 36 ปี

“พี่ไม่ค่อยได้ออกไปไหน เพราะบัตรไม่มี กลัวตำรวจจับแล้วส่งกลับ” ปู่ก อายุ 45 ปี

“เข้ามาทำงานก่อสร้างเพราะตอนนั้นไม่มีบัตร งานอย่างอื่นเขาอยากได้คนมีบัตร เราไม่มีต้องอดเอาทำงานหนักไปก่อน” ปาน อายุ 38 ปี

นอกจากการมีบัตรจะช่วยให้อำนาจในการต่อรองเกี่ยวกับเนื้องานเพิ่มมากขึ้นแล้ว ในส่วนของค่าจ้างแรงงานเองจะพบว่าตัวแรงงานที่มีบัตรได้รับเงินค่าจ้างมากกว่าแรงงานไม่มีบัตรอีกทั้งมีช่วงเวลาในการทำงานที่แน่นอนกว่า โดยพบว่าค่าจ้างแรงงานที่มีบัตรอยู่ระหว่าง 60-120 บาทต่อวัน แต่แรงงานที่มีบัตรได้รับค่าแรง 200-300 บาทต่อวัน

การขึ้นทะเบียนแรงงานนอกจากจะเปลี่ยนให้แรงงานผิดกฎหมายได้เข้าสู่ระบบกฎหมายที่สามารถแสดงตัวตนและต่อรองเพื่อรับสิทธิอันควรจะได้รับในการทำงานแล้ว ในปัจจุบันได้มีการนำเอาแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการประกันสุขภาพ เพื่อช่วยเหลือให้แรงงานได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยมีค่าใช้จ่ายเป็นรายปี ซึ่งจากการเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพนี้ ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในอัตราค่าใช้จ่าย 30 บาท ต่อครั้ง ซึ่งในส่วนนี้ได้ช่วยให้สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มแรงงานดีขึ้น

“กลัวยกลอดที่โรงพยาบาลนครพิงค์ เนื่องจากขณะนั้น มีบัตรแรงงานแล้ว จึงเข้าไปรับบริการในการตรวจเลือด และใช้สิทธิต่างๆตามบัตร โดยครอบคลุมสถานพยาบาล คือ โรงพยาบาลนครพิงค์ โรงพยาบาลสันทราย โดยสะดวกหรือใกล้ที่ไหนก็เข้ารับบริการที่นั่น แต่กลัวเลือกตัดสินใจเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลนครพิงค์เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ใหญ่ ซึ่งในแต่ละนัด (การนัดตรวจ) กลัวจะใช้สิทธิ 30 บาท โดยสิทธิดังกล่าวจะได้มาจากการจ่ายค่าทำบัตรแรงงาน ซึ่งจะมีการตรวจสุขภาพและเสียค่าบัตรสุขภาพ ปีละ 1,900 บาท จึงได้สิทธิเพื่อใช้บัตร 30 บาท มาโดยในขณะที่ตั้งท้อง กลัวทำงานรับจ้างอยู่ในร้านอาหารแห่งหนึ่งในเมืองเชียงใหม่ โดยชื่อจะอยู่ในทะเบียนบ้านของแรงงาน จึงสามารถใช้สิทธินี้ เนื่องจากการดำเนินการทำบัตรแรงงานที่ต้องมีการ

ตรวจสุขภาพเพื่อทำบัตร กลัวจึงดำเนินการขอทำบัตรสุขภาพด้วย แต่แรงงานต้องรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเอง นายจ้างไม่ได้ดำเนินการให้กลัว” กลัว อายุ 32 ปี

กระนั้นแล้วในอีกด้านหนึ่งของอำนาจในการถือครองบัตรกลับพบว่าตัวบัตรเองมีส่วนในการกักกันแรงงานไว้ในพื้นที่ที่รัฐกำหนดและบ่อยครั้งที่ถูกนำไปใช้โดยนายจ้างในการสร้างเงื่อนไขในการทำงาน ดังเช่นกรณีการระบุให้แรงงานต้องแจ้งจดทะเบียนกับนายจ้างใหม่ภายใน 7 วันหลังจากที่ถูกเลิกจ้างจากที่ทำงานเก่า ซึ่งในส่วนนี้ได้เป็นข้อยึดหยุ่นจากเดิมที่ห้ามมิให้มีการเปลี่ยนนายจ้าง แต่กระนั้นแล้วกลับพบว่า ในทางปฏิบัติ การหางานใหม่ให้ได้ภายใน 7 วันหลังจากถูกเลิกจ้างจากที่เก่านั้นแทบจะไม่สามารถเป็นไปได้ หรือมีเวลานั้นแล้วภายใต้เงื่อนไขของการทดลองงาน แม้ว่าตัวแรงงานเองจะสามารถหางานใหม่ได้ ในระยะเวลาที่กำหนดแต่ในบางสถานประกอบการ ไม่ยอมขึ้นทะเบียนให้ลูกจ้างจนกว่าจะผ่านช่วงระยะเวลาทดลองงาน ซึ่งในระยเวลานั้นเท่ากับว่าแรงงานต้องอยู่ในสถานะของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย บ้างถูกนายจ้างริบเอกสารประจำตัวเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างหนีหรือต่อรอง นอกจากนี้ในส่วนของการขึ้นทะเบียนได้กำหนดให้แรงงานต้องอยู่ในพื้นที่ที่ได้ขึ้นทะเบียนเท่านั้นห้ามเดินทางออกนอกพื้นที่ หากจำเป็นต้องมีการเดินทางออกนอกพื้นที่จะต้องมีการขออนุญาตจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเพื่อทำเอกสารยืนยันเป็นลายลักษณ์อักษรถึงปลายทางและกำหนดระยะเวลา ซึ่งในส่วนนี้ได้ก่อให้เกิดเป็นข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตในบางกรณีเช่น โอกาสในการรับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลนอกพื้นที่ การได้รับการศึกษาในระดับที่สูงกว่าโรงเรียนในพื้นที่ ซึ่งในส่วนนี้พบว่าหลายครั้งที่แรงงานเด็กที่จะยอมเสี่ยง ส่วนหนึ่งมาจากการเรียนรู้ถึงการแสดงตนให้ไม่เป็นที่สงสัยจากเจ้าหน้าที่และส่วนหนึ่งมาจากการยึดหยุ่นในกฎข้อบังคับของตัวเอง

นอกจากข้อจำกัดต่างๆ อันเกิดจากการถือครองบัตรแล้วในส่วนของการขึ้นตอนการทำบัตรเองก็มีส่วนอย่างมาในการตัดสินใจจะทำหรือไม่ทำของแรงงานข้ามชาติเนื่องจาก ในแต่ละปีจะมีการจัดช่วงเวลาของการขึ้นทะเบียน ซึ่งมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะให้ลูกจ้างเป็นผู้ดำเนินการเอง ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้จำเป็นต้องมีการเพิ่มค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้ระบุไว้ค่าธรรมเนียม เช่นการจ้างคนกรอกข้อมูล และในส่วนข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนซึ่งตัวแรงงานมองว่าการกำหนดระยะเวลาเพียงบางเดือนของปีให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยสามารถขึ้นทะเบียนได้นั้นไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงที่มีแรงงานข้ามพรมแดนเข้าสู่ประเทศไทยทุกวัน ผลที่เกิดขึ้นคือมีแรงงานส่วนหนึ่งตลอดเวลาที่อยู่ในสถานะแรงงานผิดกฎหมายต้องรอเวลาในการขึ้นทะเบียน ซึ่งประเด็นนี้ถือต่อการถูกละเมิดสิทธิและเสี่ยงต่อการถูกจับกุมและส่งกลับ

“บัตรต่างด้าว ทำปีละครั้ง พอเดือนมีนาก็ต้องไปทำ ไปต่อ ต้องไปรายงานตัว มันเสียเวลาน่าจะมีให้ทำแล้วอยู่ได้ 2-3 ปี ไปทำถ้าซ้ำปรับวันละ 2,000 บาท ถ้าพาสปอร์ตเกินปรับวันละ 500 บาท จ้างคนกรอกเอกสารให้อีก 150 บาท” กลัว อายุ 32 ปี

4.2.2 บัตร กับการปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่รัฐ

การฝ่าฝืนกฎหมายไทยในการจ้างหรือลักลอบเป็นแรงงานข้ามชาติ ในระหว่างการจับกุมในไทย สักส่วนของกรณีที่น่ายจ้าง (ร้อยละ 9.4) หรือนายหน้า (ร้อยละ 1.5)¹ จะถูกจับในข้อหาร่วมกับแรงงานข้ามชาตินั้นพบว่าไม่น้อยมาก ขณะที่กว่าร้อยละ 55 ของกรณีการจับกุมที่บุคคลอื่นๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนถูกจับกุมพร้อมกับแรงงานข้ามชาตินั้นๆ แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการขึ้นทะเบียนและถือบัตรอนุญาตทำงานถูกบังคับให้นำบัตรนั้นติดตัวอยู่ตลอดเวลา จากบัตรนั้นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิทางกฎหมายที่ค่อนข้างจำกัด ในขณะที่คนไทยที่ไม่ได้นำบัตรติดตัวตลอดเวลา กลับไม่ประสบปัญหาใดๆ แรงงานข้ามชาติจะเสียสิทธิทางกฎหมายทันทีที่ถูกจับโดยไม่มีบัตรติดตัว ซึ่งนำไปสู่การจับกุม กักกัน และส่งกลับประเทศ บัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติจึงหมายถึงเอกสารการตรวจคนเข้าเมืองด้วยเช่นกัน เมื่อมีการจับกุมโดยเจ้าหน้าที่รัฐเจ้าหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบได้ถึงการทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นๆ ผ่าน ชื่อของนายจ้างที่ปรากฏอยู่บนบัตร ชนิดของงาน และสถานที่ทำงาน

ในประเด็นนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานข้ามชาติกับเจ้าหน้าที่รัฐเองอยู่ในสถานะความสัมพันธ์ของการเป็นผู้ตรวจสอบและผู้ถูกตรวจสอบ ดังนั้นแล้วจะพบว่าแรงงานจะจัดความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่รัฐในลักษณะของการหวาดกลัว การหลีกเลี่ยงที่จะมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการหลบซ่อน ซึ่งแต่ละคนต่างมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวเพื่อให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่จะต้องเผชิญหน้ากับเจ้าหน้าที่ซึ่งปรากฏในหลายรูปแบบ และแต่ละบุคคลมีระดับการเรียนรู้และแสดงออกที่ต่างกันมักสัมพันธ์กับระยะเวลาในการเข้ามาอยู่ในประเทศไทย

“ตอนที่ข้ามมาครั้งแรก เจอด่านทหาร และถูกตรวจค้น ต้องถอดเสื้อผ้า ให้ตรวจค้น (ตอนนั้น เราไม่รู้เรื่อง แต่พี่สาว เข้ามานานแล้ว เขาจะทำเป็นห้องๆ ไว้ ให้เข้าไปตรวจ ตอนนั้นถึงๆ ไม่รู้เรื่อง เพราะเมารออยู่ อ้วกด้วย ก็เลยคิดว่า เจ้าหน้าที่คงคิดว่าเรา เมายา แบบนี้รีเปล่าเลยเรียกตรวจ

¹ “Migration in the Greater Mekong Sub-region In-depth Study: Arrest, Detention and Deportation”. Migration in the Greater Mekong Subregion Resource Book. Mekong Migration Network (MMN) and Asian Migrant Center (AMC).

เรา พอเราลงรถ พี่สาวเขามีบัตรเขียวขอบแดง เขาก็เรียกเข้าไปในห้อง แล้วเจ้าหน้าที่ผู้ชายก็ให้เรา แก้วฟ้าหมดเลย จะไม่แก๊สไม่ได้ พี่สาวก็มีประจำเดือนอยู่ตอนนั้น ไม่แก๊สไม่ได้ พี่สาวเขาก็โตะแล้ว ตอนนั้นอายุ 20 กว่าๆแล้ว แต่ก็ต้องยอม พอเราทำท่าไม่ยอม เขาก็มาดึงเสื้อฟ้าเราลงเองเลย สุดท้าย แก้วฟ้าไม่ให้เราไปต่อ เพราะเราไม่มีบัตร เลยต้องกลับมาอยู่บ้านป่าที่รู้จักที่ฝาก 2-3 อาทิตย์” ก้อย อายุ 28 ปี

“พี่ช้อนบัตรไว้ในซองฟ้าอนามัย ตอนนั้นพี่มีของเยอะ พี่ก็ทำเสียงคุ่ว่ารีออกมาแล้วต้อง เก็บให้ด้วยนะ เราพูดคำเมือง เขาก็คิดว่าเราเป็นคนเมือง เราก็อ่าเราลืมเอาบัตรมา เขาก็แค่ดูๆกระเป๋า แก้วฟ้าไม่ได้ว่าอะไร” ปู่ก อายุ 45 ปี

“ตอนนั้นไปหาพี่สาวที่สุทธาร ละครที่ตลาดสุทธาร พี่สาวก็มารับ ก็ไปเดินเล่นที่ตลาด ก็เจอตม. ก็มาถามว่า น้องๆ มีบัตรมั๊ย เราก็บอกว่าเรามีแต่ไม่ได้เอามาเอาไว้ที่ห้อง แล้วแก้วฟ้าให้เรา ขึ้นรถ แล้วขับพาเราไป แล้วแก้วฟ้าเอาสมุดมาทำเป็นจดๆ แล้วบอกว่า งั้นเอามาห้าพัน ถ้าไม่มีจะ ส่งกลับนะ แต่เราก็บอกไปว่า หนูไม่มี เงินเดือนหนูยังไม่ถึงเลย พี่สาวก็ไม่มี เขามีบัตรเขียวขอบแดง พี่สาวก็ไม่มี เขาเลยถามว่า มีเท่าไร ก็บอกไปว่า มีแค่สามร้อย เขาก็บอกว่า งั้นมีสามร้อย ก็สามร้อย เอามา โชคดีที่เราเองเงินแค่สามร้อยใส่กระเป๋าไว้ เขาก็เอามาไปจอดห่างๆ ที่สน. เราเลยได้ขึ้นมา ก่อน ว่าถ้าเราทำท่ากลัว เขาก็จะมาขู่เอาเงินเรา เราเลยไม่ทำหน้าตากลัวก็คุยกลับไป ไม่กลัว เขาก็เลย บอกว่าให้ลงรถแล้วกลับห้องไป แล้วอย่ามาเดินอีกนะเดี๋ยวก็โดนจับอีกหรือ เราก็ขอบคุณค่ะ แล้ว เขาก็เอาสามร้อยบาทเราไป แต่ก็เจอแค่ครั้งเดียวตอนนั้น หลังจากนั้นเราก็มีบัตรนักศึกษา กศน. พก ไปไหนมาไหน เวลาเขาเรียกก็เอาบัตรนี้โชว์ไป” ก้อย อายุ 28 ปี

“พี่ถูกจับได้ตอน ไปกรุงเทพ ตอนนั้นตำรวจที่จับพี่บอกว่าถ้าจ่ายเงิน 3,000 บาทแล้วจะ ปลดปล่อยตัว พี่บอกว่าไม่มีแต่พี่แอบเงินไว้ในเสื้อใน เขาค้นตัวแล้วเอาเงินพี่ไปหมดเลย” ปลา อายุ 46 ปี

แม้ว่าการตรวจจับจะกลายเป็นที่หวาดกลัวของแรงงานและกดดันให้แรงงานจำต้องขวนขวายการ พาดตัวเองเข้าสู่ระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานที่ถูกกฎหมาย แต่ในทางกลับกันกลับพบว่าการไม่ปฏิบัติตามกฎ ของผู้รักษากฎเช่นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองหรือตำรวจเอง กลับทำให้การขึ้นทะเบียนแรงงานกลายเป็น ขั้นตอนที่หลีกเลี่ยงได้ เพราะในทางปฏิบัติแรงงานพบว่าตัวบัตรเองได้สร้างข้อจำกัดในการเดินทางออก

นอกพื้นที่ ซึ่งมีกระบวนการยุ่งยากในการขอเดินทางออกนอกพื้นที่และแม้ว่าจะไม่มีบัตรในบางกรณีสามารถเดินทางออกนอกพื้นที่ได้เมื่อเจ้าหน้าที่ด่านตรวจไม่ได้สนใจตรวจอย่างจริงจัง หรือ จ่ายเงินบางส่วนเพื่อแลกกับการออกนอกพื้นที่ได้ หรือแม้แต่ในกรณีที่มีบัตรแต่ไม่ได้พกเมื่อพบเจ้าหน้าที่นั้น ในทางปฏิบัติจริงจะพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่ถูกจับกุมในพื้นที่ทำงานนั้นมักเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรม หรืองานก่อสร้าง ซึ่งโดยลักษณะงานไม่สามารถพกพาเอกสารติดตัวได้ตลอดเวลา และบ่อยครั้งที่การจับกุมในลักษณะนี้เกิดขึ้นโดยนายจ้างเองซึ่งเป็นผู้ถือบัตรของแรงงานไว้เพื่อประกันการทำงาน การจับกุมลักษณะนี้มักเกิดขึ้นช่วงปลายเดือนก่อนมีการจ่ายเงินค่าจ้างหรือเพียงชั่วข้ามวันหลังการจ่ายเงินค่าจ้าง เหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้ทำให้ความเชื่อมั่นที่มีต่อกระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานถูกกฎหมายถูกลดทอนลงและส่งผลกระทบต่อตามมาคือทางเลือกที่จะอยู่แบบผิดกฎหมาย ซึ่งหากถูกจับ ส่งกลับ ก็ยังคงสามารถที่จะเดินทางข้ามมาเพื่อทำงานได้อีกครั้งเป็นวงจรต่อไปเรื่อยๆ

“พี่ว่ามีบัตรมันก็ดีเราก็นอนใจได้ว่าเราอยู่ถูกกฎหมาย แต่บางทีเขาก็ไม่สนใจ บัตรเขาก็หาเรื่องจะจับเรา ว่าออกนอกเขตบ้าง ว่าไม่พกบัตรบ้าง สุดท้ายก็ต้องเสียดังอยู่ดี มันก็แล้วแต่ที่เราจะช่วยเหลือตำรวจแบบไหน” หญิง อายุ 36 ปี

4.2.3 บัตร กับสถานะความเป็นแรงงานหญิง

ในด้านการทำงานนั้นพบว่า แรงงานข้ามชาติหญิงและชายมักมีการประกอบอาชีพที่ต่างกัน โดยแรงงานชายส่วนใหญ่มักประกอบอาชีพ แรงงานก่อสร้าง ขับรถส่งของ รับจ้างยกของ ส่งของและงานรับจ้าง ในขณะที่แรงงานหญิงมักทำงานแม่บ้าน พี่เลี้ยง ลูกจ้างในร้านค้า ร้านอาหาร ซึ่งสาเหตุที่เกิดการแบ่งงานลักษณะนี้มักมาจากอุปสงค์ของตลาดแรงงาน โดยพบว่าแรงงานก่อสร้างชายเป็นที่ต้องการมากในตลาดก่อสร้าง จริงอยู่ที่มีแรงงานหญิงที่ทำงานรับจ้างก่อสร้าง แต่พวกเธอมักพยายามหางานอื่นในกรณีที่เลือกได้ ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนตัดสินใจในการทำงานนั้นมีเรื่องของสถานะทางกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง สำหรับแรงงานหญิงการทำงานบ้านเป็นที่ต้องการซึ่งสำหรับตัวแรงงานเอง แม้ว่าจะยังไม่มีบัตรก็สามารถทำงานเช่นนี้ได้ เนื่องจากเป็นการทำงานในพื้นที่ปิด ส่วนใหญ่เป็นบ้านของนายจ้างที่ไม่ต้องพบเจอผู้คนมากมายนัก ในขณะที่การออกไปทำงานก่อสร้างถือได้ว่าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงในการพบเจอกับเจ้าหน้าที่หรือการเข้าตรวจค้น โดยเจ้าหน้าที่ เช่นนั้นแล้วจึงมักพบว่าในกรณีที่มีการข้ามฝั่งเข้ามาทั้งครอบครัว แรงงานชายจะได้ทำบัตรก่อน

แรงงานหญิงส่วนใหญ่เมื่อหางานทำจะคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลัก เช่นกรณีแรงงานชายที่รับจ้างเป็นแรงงานในงานก่อสร้างนั้น สามารถไปยื่นรอตตามจุดที่มีกลุ่มแรงงานไปรวมตัวกันเพื่อรอนายจ้างมาเลือกตัวไป ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะเลือกวิธีการนี้ในการได้งานในช่วงแรก ในกรณีแรงงานหญิงมักจะไม่ทำงานในลักษณะนี้เนื่องจากกังวลเรื่องความปลอดภัย งานแม่บ้านทำความสะอาด แม้ว่าจะต้องอยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงเช่น โรงพยาบาลแต่ก็ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความปลอดภัยในระดับหนึ่งแต่กระนั้นงานอื่นที่ไม่ใช่งานแม่บ้านในครัวเรือนมักจำเป็นที่จะต้องมียัตร์ก่อนเสมอ

“ทำบัตรก็เหมือนกับว่ามันทำให้เราอุ่นใจ อย่างน้อยเราก็จะไม่ถูกจับแล้วส่งกลับ แล้วก็ยังได้เงินเพิ่มนะ ไม่มีบัตรบางทีเขาก็กดค่าจ้าง เราก็ต้องยอมเขา” กล้วย อายุ 32 ปี

อาจกล่าวได้ว่าบัตรเป็นดังกุญแจสู่ประตูของการทำงานอย่างถูกกฎหมายในแรงงานชาย แต่ในกรณีแรงงานหญิงบัตรยังเชื่อมโยงไปความสัมพันธ์ในระดับครัวเรือนด้วย

สำหรับความสัมพันธ์ในครัวเรือนของชาวไทยใหญ่ที่ข้ามมาอยู่ฝั่งไทยนั้น จากการสัมภาษณ์กรณีศึกษาได้ข้อสรุปว่า การอยู่ร่วมเป็นสามีภรรยาในสังคมไทยใหญ่ในประเทศต้นทางนั้น มักเป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันในชุมชนซึ่งมีพ่อแม่พี่น้องเครือญาติของทั้งสองฝ่ายอยู่ในละแวกเดียวกันหรืออาจจะอยู่ร่วมบ้านในลักษณะของครอบครัวขยาย การปฏิบัติต่อสามีหรือภรรยาจึงมีกรอบของสังคมช่วยควบคุมและดูแล นั้นแล้วจึงพบว่าเมื่อมีการแต่งงานไปแล้ว น้อยนักที่จะเกิดการหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ซึ่งต่างจากเมื่อย้ายเข้ามาอยู่ในประเทศไทยที่มักอยู่อาศัยเป็นครอบครัวเดี่ยวหรือในหมู่เพื่อนฝูง ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีอิสระจากพันธนาการของกรอบสังคม ทำให้อัตราการหย่าร้างสูงมากเมื่อเทียบกับประเทศต้นทาง อีกทั้งในกลุ่มแรงงานหญิงมีค่านิยมในการเลือกคู่ครองสามารถแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มที่อยากแต่งงานกับชาวไทยใหญ่ด้วยกัน เพราะมองว่าต่างก็มีพื้นเพเหมือนกัน ย่อมเข้าใจกันมากกว่าชายไทย

“ถ้าเป็นคนไทย ประเพณีเขากับ ประเพณีเรา ก็ไม่เหมือนกัน เพราะอย่างไทใหญ่ ประเพณีสงกรานต์ เข้าพรรษา ออกพรรษา จะเป็นประเพณีที่สำคัญ ต้องไปทำบุญ ต้องไปหาพี่หาน้อง แต่คนไทย เข้าพรรษาก็ไม่สนใจ ไม่ได้ทำอะไร แต่ไทใหญ่ต้องไปวัด ทำกับข้าว ไปวัด ไปทำบุญ” กล้วย อายุ 32 ปี

“คนไทยเขาไม่มองเรา ถ้าเขาเป็นคนดี เป็นคนมี เขาก็จะไม่มองเรา” นก อายุ 29 ปี

อีกทั้งการที่ผู้หญิงเป็นพม่าแต่ผู้ชายเป็นคนไทย ย่อมง่ายที่จะถูกคุกคามหรือถูกละเมิดเพราะผู้หญิงไม่มีสิทธิเรียกร้องอะไร ไม่สามารถถือครองทรัพย์สินใดๆ ในขณะที่อีกกลุ่มมองว่า ชายไทยใหญ่ที่เข้ามาทำงานในฝั่งไทยนั้น มักเปลี่ยนพฤติกรรมกลายเป็นพวกจี้เหล่า ไม่มั่นคง การแต่งงานกับผู้ชายไทยอย่างน้อยลูกที่เกิดมาก็สามารถเป็นคนไทยได้และได้รับสิทธิ์ต่างๆ เช่นเดียวกับเด็กไทย จากค่านิยมในการเลือกคู่ครองของแรงงานหญิงพบว่า มีปัจจัย 2 ประการเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจคือ 1) การเลือกคนที่เข้าใจในวัฒนธรรมของชาวไทยใหญ่ และ 2) การเลือกคนที่สามารถให้ความมั่นคงได้เมื่อต้องอยู่ในประเทศไทย ซึ่งแรงงานหญิงบางส่วนมองว่าการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายนั้นนับได้ว่าเป็นหนึ่งในการสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง และเมื่อต้องการเดินทางกลับประเทศ ตนสามารถกลับได้โดยไม่ต้องกังวลถึงครอบครัวและสามี การมีบัตรนอกจากจะสร้างสถานะของแรงงานหญิงให้มั่นคงในทางกฎหมายแล้วยังพบว่า การถือครองบัตรและทำงานอย่างเท่าเทียมกับสามีคือต่างคนต่างมีความสามารถในการหาเงินมีความคล้ายคลึงกับวิถีดั้งเดิมคือ สมาชิกในครัวเรือนช่วยกันทำงานในภาคเกษตรทั้งสามีและภรรยา ส่วนภรรยามีหน้าที่ในการบริหารจัดการการเงินของครอบครัวโดยเชื่อว่าการที่ภรรยาบริหารจัดการการเงินได้ดีย่อมทำให้ครอบครัวมั่งคั่ง การทำงานในฝั่งไทยก็เช่นกัน การที่ทั้งคู่มีเป้าหมายร่วมกันคือการสะสมเงินเพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัว เมื่อหญิงและชายต่างทำงานได้ทั้งคู่ย่อมคล้ายกับลักษณะการทำงานร่วมกันที่ประเทศต้นทางแรงงานหญิงในฝั่งประเทศไทยก็ยังคงแสดงบทบาทเช่นเดียวกับผู้หญิงของครอบครัวในประเทศปลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับวิถีที่เธอเหล่านั้นได้ถูกปลูกฝังมา

4.2.4 บัตร กับสิทธิการเข้ารับบริการทางสาธารณสุขของไทย

“ถ้าพ่อเป็นคนไทยลูกก็ได้สิทธิเหมือนคนไทย เพราะว่าเป็นคนไทย แต่ถ้าพ่อแม่เป็นพม่า ลูกก็เป็นพม่า ถ้าเราไม่มีบัตรมันก็ลำบากไปถึงลูกด้วย ไหนจะตอนคลอดไหนจะ ตอนเอาไปโรงเรียน ยุ่งยาก” หญิง อายุ 36 ปี

การขึ้นทะเบียนแรงงานของแรงงานหญิงนอกจากผูกมัดในเรื่องสถานที่ทำงานและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านของนายจ้างแล้ว กระบวนการเข้าสู่ประกันสังคมมีส่วนอย่างสำคัญในกรณีการรักษาพยาบาลและคลอดบุตรเพราะสามารถเข้ารับการรักษา ฝากครรภ์และคลอดได้ตามสิทธิในประกันสังคมโดยมีค่าใช้จ่ายเท่ากับผู้ที่บัตรประกันสังคมทั่วไป ซึ่งหากทั้งพ่อและแม่ไม่ได้เข้าสู่กระบวนการนี้ ผู้หญิง

จำเป็นต้องพึ่งพาฝ่ายชายในการช่วยหาเงินเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ซึ่งนำไปสู่ภาวะการพึ่งพาในครัวเรือน และลดทอนอำนาจในการต่อรองระหว่างคู่สามีภรรยา ซึ่งพบว่าการพึ่งพาความช่วยเหลือจากฝ่ายชาย เท่ากับแรงงานหญิงต้องสูญเสียอำนาจการต่อรองทั้งในบริบทของการทำงานและในพื้นที่ครัวเรือน

สรุป

การมีบัตรส่งผลอย่างยิ่งต่อการปรับตัวในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติที่ในส่วนของพื้นที่การทำงานและในส่วนของพื้นที่ครอบครัวโดยพบว่าบัตรนอกจากจะช่วยให้อยู่ในประเทศไทยได้ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ยังเป็นหนึ่งในอำนาจที่ถือครองได้ของแรงงานข้ามชาติในการต่อรองต่อนายจ้างทั้งในเรื่องของค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน และการเข้ารับสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติมีสิทธิจะได้รับเช่นการเข้าสู่กระบวนการประกันสุขภาพ แต่ในขณะเดียวกันบัตรกลับเป็นหนึ่งในพันธนาการของตัวแรงงานเองต่อพื้นที่ที่ตนระบุว่าเป็นสถานที่ทำงาน และนายจ้างที่ระบุในเอกสารการขึ้นทะเบียน ซึ่งในส่วนนี้นายจ้างมีอำนาจที่จะใช้ในการกักกันหรือต่อรองกับแรงงานในเรื่องของการยกเลิกสัญญาจ้างหรือการต่ออายุการจ้างงาน ซึ่งในส่วนนี้นับว่ายังเป็นจุดอ่อนของการขึ้นทะเบียนแรงงานอันอาจเอื้อต่อการละเมิดสิทธิของแรงงาน และการกดขี่แรงงานที่มีสถานะถูกต้องตามกฎหมาย

นอกจากนี้การใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัดกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานเลือกที่จะเสี่ยงไม่ขึ้นทะเบียนแรงงานหรือไม่ ดังพบว่าเงื่อนไขหลายประการของเจ้าหน้าที่ที่ตั้งไว้เช่นการให้พกเอกสารติดตัวตลอดเวลาไม่น่าสอดคล้องกับสถานการณ์จริงในชีวิตแรงงานเช่นแรงงานก่อสร้าง ซึ่งแม้ว่าพวกเขาเหล่านั้นจะมีสถานะทางกฎหมายถูกต้องแต่เงื่อนไขเหล่านี้สุดท้ายแล้วทำให้พวกเขาต้องถูกจับกุม นั่นเท่ากับว่าตัวเอกสารการขึ้นทะเบียนไม่สามารถช่วยได้ในกรณีนี้ การมีหรือไม่มีบัตรในบางสถานการณ์จึงมีค่าเท่ากัน

สำหรับแรงงานหญิงแล้วการเข้าสู่หลักประกันสุขภาพภายใต้การขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องกฎหมายนั้นนับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของการตัดสินใจเกี่ยวกับการมีบุตร ซึ่งการเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายและเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพได้ช่วยให้พวกเขาเหล่านั้นได้รับหลักประกันว่าพวกเขาสามารถเข้ารับการรักษาและคลอดบุตรได้แม้ว่าไม่มีเงินเก็บมากมาย ซึ่งปกติแล้วแรงงานที่ตั้งครรภ์มักถูกบีบให้ออกจากงานหากไม่เช่นนั้นหลังคลอดแรงงานมักไม่ได้สิทธิในการลาคลอดดังเช่นแรงงานไทย นั่นหมายความว่าเธอเหล่านั้นมักเลือกที่จะทำแท้งเพื่อรักษาสภาพการทำงานและตัดค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตร เกิดเป็นความเสี่ยงด้านสุขภาพ อีกทั้งการเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายทำให้พวกเขาสามารถหางานได้ง่ายขึ้นและสามารถต่อรองราคาค่าจ้างได้มากขึ้น จริงอยู่ที่แรงงานหญิงสามารถหางานได้มากกว่าแรงงานชายเนื่องจากมีความยืดหยุ่นและเป็นที่ต้องการมากกว่าแต่กระนั้นแล้วความเป็นหญิงที่ถูกหล่อหลอมมาจากวิถีเดิมที่มีลักษณะของการ

เป็นผู้ตามมักทำให้พวกเขาขาดความมั่นใจในการเดินขึ้นมาอยู่ในสถานะเดียวกับสามี การทำงานอย่างเท่าเทียม หาเงินและร่วมก่อร่างครอบครัวหาใช่เป็นเพียงผู้รอรับความช่วยเหลือจากฝ่ายชายช่วยผลักดันให้เกิดความกล้าในการเรียนรู้วัฒนธรรมอื่นนอกพื้นที่ครัวเรือนซึ่งเธอยังคงเป็นผู้หญิงไทยใหญ่ และผลอันเกิดจากการเรียนรู้เหล่านั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายที่เลือกที่จะสยบยอมหรือแข็งขึ้นเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นว่าในกรณีคู่สามีภรรยาชาวไทยใหญ่ทั้งคู่นั้นฝ่ายหญิงกล้าที่จะขอแยกทางเมื่อฝ่ายชายทำร้ายร่างกายหรือไม่ประพฤติตนเป็นสามีที่ดีเช่นติดการพนัน ดิดสุราหรือมีชู้ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการหลุดออกจากกรอบวัฒนธรรมเดิมและส่วนสำคัญคือความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการทำงานในประเทศไทย ซึ่งเปิดพื้นที่ให้แรงงานหญิงค่อนข้างมาก