

Access by Legal Myanmar Migrant Workers with Continuous Otherness Status to Social Welfare during the COVID-19 Pandemic¹

Jiraphon Praithuean² and Busarin Lertchavalitsakul³

Abstract

This article studies problems and obstacles in accessing social welfare and adaptations by legal Myanmar transnational workers faced in Thailand with an otherness status from the government during the first wave of Coronavirus 2019 disease (Covid-19) pandemic between March and November 2020. Data was gathered by in-depth interview from samples, eight migrants working in Mueang Chiang Rai municipality between April and August 2021. Results were that samples faced obstacles in claiming compensation for work termination as employees impacted by Covid-19, and processing support for the burden of added individual incurred costs. When needing governmental assistance and remedial measures, they were treated as others due to ethnic bias embedded in society by long-term social differentiation and discrimination based on citizenship and civil status. Covid-19 therefore reflects the Thai state's obliviousness to transnational workers, despite their legal status.

Keywords: Myanmar transnational migrant workers, Covid-19, Access to social welfare, Citizenship, Otherness

1. Research article. This research paper was developed from an undergraduate research project, "Access by Legal Myanmar Migrant Workers with Continuous Otherness Status to Social Welfare during the COVID-19 Pandemic" submitted in partial fulfillment of the bachelor of arts (BA) in Social Development Program, Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Social Sciences, Naresuan University, in 2020.

2. Student, Faculty of Social Sciences Naresuan University. Email Jiraphonprai@gmail.com

3. Lecturer at the Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Social Sciences, Naresuan University. Email busarinl@nu.ac.th

* **Corresponding Author:** Jiraphon Praithuean Student, Faculty of Social Sciences Naresuan University. Email: Jiraphonprai@gmail.com

.....

Received: August 20, 2023 **Revised:** November 26, 2023 **Accepted:** December 10, 2023

การเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่ถูกกฎหมาย ภายใต้สภาวะ “ความเป็นอื่น” ที่คงอยู่ในช่วงการระบาดของโควิด-19¹

จิราภรณ์ ไพโรถื่อน² และ บุศรินทร์ เลิศขวลิตสกุล³

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่ถูกกฎหมายภายใต้การสร้าง “ความเป็นอื่น” ของรัฐไทยในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ช่วงการระบาดในระลอกแรกของประเทศไทยหรือตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤศจิกายน 2563 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานในเขตเทศบาลเมืองเชียงราย 8 คน ในช่วงตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนสิงหาคม 2564 ข้อค้นพบเสนอว่าแรงงานข้ามชาติประสบปัญหาวิธีการบอกเลิกจ้างที่ทำให้พวกเขาไม่สามารถเข้าถึงเงินชดเชยเมื่อถูกบอกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากโควิด-19 และปัญหาในการดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมายที่พวกเขาต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง และเมื่อต้องการความช่วยเหลือหรือการเยียวยาจากรัฐ พวกเขาถูกสร้างความเป็นอื่นด้วยอคติทางชาติพันธุ์ที่เชื่อมโยงกับความแตกต่างทางสังคมและการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของสัญชาติและสถานะทางพลเมืองมาอย่างยาวนาน วิฤตโควิด-19 ที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนถึงสายตาของรัฐไทยที่มองข้ามกลุ่มแรงงานข้ามชาติ แม้พวกเขาจะอยู่และทำงานในเมืองไทยอย่างถูกกฎหมายก็ตาม

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติเมียนมา, โควิด-19, การเข้าถึงสวัสดิการสังคม, ความเป็นพลเมือง, ความเป็นอื่น

1. บทความวิจัย ปรับปรุงมาจากโครงการวิจัยเรื่อง “ความเป็นอื่น” และการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่ถูกกฎหมายในสถานการณ์โควิด-19” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2563

2. นักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อีเมล Jiraphonprai@gmail.com

3. อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อีเมล busarin@nu.ac.th

***ผู้ประพันธ์บรรณานุกรม:** จิราภรณ์ ไพโรถื่อน นักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
อีเมล Jiraphonprai@gmail.com

.....

วันที่รับบทความ: 20 สิงหาคม 2566 **วันที่แก้ไขบทความ:** 26 พฤศจิกายน 2566 **วันที่ตอบรับบทความ:** 10 ธันวาคม 2566

บทนำ

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ขยายวงกว้างสร้างความเสียหายให้กับทุกกิจกรรมในสังคม ธุรกิจ ห้างร้าน สถานประกอบการ ล้วนได้รับความเดือดร้อนถ้วนหน้า แรงงานไทย แรงงานข้ามชาติสูญเสียรายได้ แต่สิ่งที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานสองประเภทนี้คือการเข้าถึงบริการหรือการช่วยเหลือจากรัฐ ดังเสียงของแรงงานข้ามชาติผ่านสื่อที่กล่าวด้วยอารมณ์ฉุนเฉียวว่า “พวกผมไปถามนายว่าทำไมเขาได้ทำงาน แต่พวกเราไม่ได้ทำ เจ้านายก็แค่บอกว่าไม่มีเงินจ้าง พวกผมจึงติดต่อขอเงินประกันสังคมคืน แต่ทางโรงงานบอกว่าต่างตัว เขาไม่ให้” (ชัยยศ ยงค์เจริญชัย, 2563) เสียงสะท้อนทำให้เห็นถึงความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง ขาดรายได้ และการติดต่อสำนักงานประกันสังคมแต่กลับไม่ได้รับสิทธิในการขอเงินคืน ซึ่งแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมานับเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจแต่ต้องเผชิญปัญหาหลัก คือเมื่อถูกเลิกจ้างไม่ได้รับเงินชดเชย และความชัดเจนด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติที่รอเข้าประเทศ หลังมาตรการผ่อนคลายเป็นเมื่อเศรษฐกิจฟื้นฟู (ThaiNGO, 2563)

นอกจากการใช้มาตรการ(การกวดล้างแรงงานข้ามชาติ)ที่ล้มเหลว ความคิดและมุมมองของรัฐที่มีผลต่อการปฏิบัติกับแรงงานข้ามชาตินั้นอยู่ภายใต้กรอบคติของสังคมไทยที่มีต่อแรงงานนอกระบบ อติวานิชยพงศ์ แบ่งอคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติไว้ 3 มุมมอง ได้แก่ มุมมองแรก แรงงานข้ามชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ เจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงมักมองว่าการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติจำนวนมากทำให้ประเทศไทยขาดความมั่นคง มุมมองที่สอง คือแรงงานเป็นภัยทางสังคม สะท้อนจากสื่อมวลชนที่มักจะนำเสนอข่าวเชิงลบที่เป็นภาพแทนของการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย และมุมมองที่สาม คือ ภัยทางด้านสาธารณสุข ที่เกิดจากสถานการณ์ในอดีตที่มีโรคติดต่อเข้ามาในประเทศไทย ผ่านการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ ส่วนในช่วงวิกฤตโควิด-19 มีการนำเสนอข่าวโดยรัฐบาลที่แบ่งแยกจำนวนคนติดที่มีสัญชาติไทยออกจากจำนวนแรงงานข้ามชาติ แนวทางการดำเนินการเช่นนี้สะท้อนการมองแรงงานข้ามชาติมีความแตกต่างและมีอคติ และตอกย้ำว่าแรงงานข้ามชาติเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดภัยทั้งทางด้านความมั่นคงทางสาธารณสุข ดังนั้นสิ่งที่ทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับการปฏิบัติหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐมากกว่าแรงงานไทยจึงเกิดจากข้อจำกัดของกฎหมายบางประการที่ทำให้แรงงานไม่สามารถได้รับการคุ้มครองหรือได้รับสิทธิ ตลอดจนทัศนคติหรืออคติของรัฐบาลที่มองแรงงานข้ามชาติ (ภาคีสังคมแรงงานสู้วิกฤตโควิด-19, 2563)

จากสถานการณ์ที่งานข้ามชาติไม่ได้รับความเท่าเทียมในการช่วยของรัฐ อีกทั้งการวิเคราะห์จากทั้งสื่อและงานวิชาการจำนวนมาก บทความวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคม ปัญหา และอุปสรรคการเข้าถึงการเยียวยาของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่ถูกกฎหมายในสถานการณ์โควิด-19 โดยให้ความสนใจศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเนื่องจากเป็นประชากรข้ามชาติที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ และส่วนหนึ่งเกิดจากอคติที่เชื่อมโยงจากความแตกต่างจนการกลายเป็นอื่น (Hall, 1997) ที่เกิดจากการจัดประเภทของพวกเขาวินิจฉัยคนไทย ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดในการจัดการสวัสดิการที่มีฐานจากสถานะพลเมืองทางกฎหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่ถูกกฎหมายภายใต้สถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19
2. เพื่อชี้ให้เห็นถึงกรอบแนวคิดที่ดำรงอยู่และส่งผลต่อมาตรการของรัฐไทยในการช่วยเหลือเยียวยาแรงงานข้ามชาติในช่วงโควิด-19

วิธีดำเนินการวิจัยและพื้นที่การศึกษา

งานวิจัยนี้เริ่มต้นจากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทยระลอกแรก (ช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม 2563) ตลอดจนทำความเข้าใจกฎหมายต่างๆ เนื่องจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ผู้วิจัยศึกษานั้นจัดอยู่ในประเภทแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยและทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในพื้นที่เขตเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเมียนมาและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ที่ผ่านมา เชียงรายมีการพัฒนาคมนาคมส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านและต่อเนื่องถึงทางตอนใต้ของประเทศไทยผ่านทางระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ หรือเส้นทาง R3A (สุมาลี สุขตานนท์, 2561) เชียงรายจึงเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ต่อมายกระดับความร่วมมือส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวทางการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม การเกษตรและบริการเพื่อก่อให้เกิดกิจการจ้างงาน และยกระดับการครองชีพของประชาชนในพื้นที่ (ปฐมพงศ์ มโนหาญ, 2561) ประกอบกับจังหวัดเชียงรายตั้งอยู่ที่ราบสูงระหว่างภูเขา มีแม่น้ำสายสำคัญคือแม่น้ำกก และแม่น้ำกรณ์ไหลผ่าน ซึ่งเอื้อต่อการประกอบอาชีพ เช่นธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว การค้า การอุตสาหกรรม และการเกษตรกรรมของจังหวัดเชียงราย (เทศบาลนครเชียงราย, ม.ป.ป.) ทำให้เกิดแหล่งงานขึ้นในพื้นที่เทศบาลนครเชียงรายและใกล้เคียง จึงเป็นพื้นที่ดึงดูดแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน

รายงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายล่าสุดในเดือนตุลาคม 2566 พบว่ามีแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวอยู่ที่ 31,344 คน โดยแบ่งเป็นประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภททั่วไป 990 คน ประเภทนำเข้าตาม MOU 608 คน ประเภทส่งเสริมการลงทุน 7 คน ประเภทชนกลุ่มน้อย 15,606 คน แรงงานต่างด้าวมาตรา 63/2 หรือคนที่ยังไม่ได้รับสัญชาติตามพ.ร.บ.สัญชาติของกระทรวงมหาดไทย และประเภทที่ระบุสัญชาติจาก 4 ประเทศเพื่อนบ้านหลักได้แก่เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม รวมกันอยู่ที่ 16,599 คน โดยมาจากเมียนมาเป็นจำนวนมากสุดที่ 15,415 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย, 2566) การแบ่งประเภทดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติในเชียงรายนั้นมีหลายสถานะ ซึ่งพบว่าแรงงานประเภทชนกลุ่มน้อยมีจำนวนสูงรองลงมาจากแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่สามารถระบุสัญชาติได้ แรงงานชนกลุ่มน้อยนั้นส่วนใหญ่อพยพและอาศัยตลอดจนทำงานในประเทศไทยมาอย่างยาวนานหรืออย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป

ซึ่งส่วนใหญ่มีบัตรประจำตัวที่กระทรวงมหาดไทยออกให้ด้วยตัวเลขที่แตกต่างจากพลเมืองสัญชาติไทยที่ขึ้นด้วยเลข 3 และอยู่ระหว่างการพิสูจน์สัญชาติเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะ แต่ก็มีสิทธิในการทำงาน และจะได้รับสิทธิคุ้มครองหากทำตามเงื่อนไขของหลักประกันสังคม แต่ขณะเดียวกันก็มีอยู่จำนวนหนึ่งที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอยู่ในระบบของกระทรวงแรงงานด้วยเช่นกัน (สร้อยมาศ รุ่งมณี และคณะ, 2565)

สำหรับแนวทางการเก็บข้อมูลในงานนี้ ผู้วิจัยอาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง เริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์ออนไลน์ในช่วงที่ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) ประกาศมาตรการห้ามหรือลดการเดินทางระหว่างจังหวัด จนกระทั่งในช่วงเดือนกรกฎาคม 2564 มาตรการดังกล่าวเริ่มผ่อนคลายเป็นลำดับลงมา จึงได้ลงพื้นที่ศึกษาในเขตเทศบาลเมืองเชียงราย โดยได้ประสานการเข้าถึงชุมชนแรงงานข้ามชาติกับศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติจังหวัดเชียงราย และสัมภาษณ์แรงงานทั้งหมด 8 คน เป็นผู้ชาย 3 คน และผู้หญิง 5 คน (ดูตาราง 1) ก่อนสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตการบันทึกเสียง และได้ปกปิดอัตลักษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยใช้ชื่อสมมติในงานวิจัย

ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก

นามสมมติ	อายุ (ปี)	เพศ	สถานภาพสมรส	ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย (ปี)	อาชีพก่อนโควิด-19 ระบาด	อาชีพหลังโควิด-19 ระบาด (สัมภาษณ์ช่วงเดือนเม.ย.-ส.ค. 2564)
พิกุล	28	ชาย	สมรส	9	พนักงานดูแลรักษาความปลอดภัย	พนักงานดูแลรักษาความปลอดภัย
จำปา	38	หญิง	สมรส	มากกว่า 20	ลูกจ้างร้านขายของชำ	ลูกจ้างร้านขายของชำ
ธารา	41	หญิง	หย่า	15	พนักงานทำความสะอาด	ว่างงาน
ตะวัน	30	หญิง	สมรส	10	พนักงานทำความสะอาด	ขายกับข้าว (อาชีพเสริม)

นามสมมติ	อายุ (ปี)	เพศ	สถานภาพ สมรส	ระยะเวลา ที่อยู่ใน ประเทศไทย (ปี)	อาชีพก่อน โควิด-19 ระบาด	อาชีพหลัง โควิด-19 ระบาด (สัมภาษณ์ ช่วงเดือน เม.ย.-ส.ค. 2564)
นารา	53	หญิง	หม้าย	15	พนักงาน ทำความสะอาด สะอาด	ขายกับข้าว (อาชีพเสริม)
ลัด	44	หญิง	หย่า	25	พนักงาน เสิร์ฟ	ว่างงาน
ศุภโชค	44	ชาย	สมรส	มากกว่า 20	พนักงาน ดูแลความ ปลอดภัย โรงแรม	ว่างงาน
พิทักษ์	30	ชาย	สมรส	16	พนักงาน เสิร์ฟ	ว่างงาน

ที่มา: จิราภรณ์ ไพโรถื่อน และบุศรินทร์ เลิศขวลิตสกุล. 2563

กรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ได้ทบทวนสถานการณ์ที่แรงงานชาติเข้าไม่ถึงสวัสดิการทางสังคมในช่วงโควิด-19 ซึ่งเผยให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคที่สะท้อนถึงแนวคิดและอุดมการณ์ของรัฐไทยและสังคมโดยรวมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติมาอย่างยาวนาน จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบแนวคิดที่ปรากฏในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในสังคมไทยอย่างน้อย 4 ประเด็น ได้แก่อคติชาติพันธุ์ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ วาทกรรมแรงงานต่างด้าว ความเป็นชายขอบของแรงงานข้ามชาติ และการสร้างความเป็นอื่น ในส่วนนี้เป็นการทบทวนกรอบแนวคิดดังกล่าวเพื่อชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติถูกสร้างความเป็นอื่นมาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบอย่างชัดเจน โดยมีความเป็นพลเมืองหรือสัญชาติไทย และสถานะทางทะเบียนเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างให้พวกเขากลายเป็นชายขอบในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19

1. อคติชาติพันธุ์ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

งานของวราภรณ์ มนต์ไทรเวศย์ (2550) เสนอว่าการก่อเกิดและการผลิตซ้ำความรุนแรงต่อแรงงานต่างด้าวทางตรง เชิงโครงสร้าง และเชิงวัฒนธรรมนั้นเป็นเหตุปัจจัยมาจากอคติทางชาติพันธุ์ที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ผ่านบทเรียนประวัติศาสตร์ที่มีคนไทยเป็นตัวอย่าง มีกลุ่มคนเมียนมาหรือเพื่อนบ้านเป็นตัวร้าย และเมื่อสังคมไทยพบคนที่มีวัฒนธรรมต่างจากตนเข้ามา ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวจึงมองว่าเป็นภาระ สร้างปัญหาแก่ประเทศไทยแย่งชิงทรัพยากรและบริการจากรัฐ (ปริดา รอดนวล, 2551) ความรู้สึกเกลียดกลัวนี้นำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบ เช่นถูกกดค่าแรงและไม่ได้รับสวัสดิการสังคม จนทำให้รัฐมีนโยบายควบคุมแรงงานอย่างเคร่งครัดด้วยการกีดกันไม่ให้แรงงานเข้ามามากเกินไป แต่รัฐไทยเองไม่ได้ยึดหลักแนวคิดสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐาน เห็นได้จากการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ยึดหลักผลกระทบความมั่นคงของชาติ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (พฤษ์ เภาถวิล, 2553)

นอกจากนี้ อติสร เกิดมงคล (2550) กล่าวว่าสังคมไทยมีมายาคติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างน้อย 3 ประการได้แก่ หนึ่ง การตีตราแรงงานข้ามชาติเรื่องผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเนื่องด้วยสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของประเทศเมียนมาทำให้ต้องอพยพมาประเทศไทย ซึ่งรัฐไทยมีทัศนคติความเป็นชาติแบบหนึ่งเดียว สอง แรงงานข้ามชาติแย่งงานคนไทยในตลาดแรงงานระดับล่าง เนื่องจากนายจ้างเห็นว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาไม่เลือกงานและรังเกียจงานบางประเภทเหมือนกับคนไทย สาม ภาระด้านงบประมาณของกระทรวงสาธารณสุข เพราะแรงงานข้ามชาติไม่มีเงินรักษาพยาบาลในกรณีรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ และเป็นพาหะของบางโรคที่กระทรวงสาธารณสุขไม่สามารถกำจัดการให้หมดไปได้ ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมต่อแรงงานข้ามชาติ

2. วาทกรรมแรงงานต่างด้าว

วาทกรรมแรงงานต่างด้าวเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ทำให้แรงงานข้ามชาติกลายเป็นส่วนเกินของสังคมไทย ส่วนหนึ่งมาจากการนำเสนอภาพแทนของสื่อมวลชน เช่นการนำเสนอว่าแรงงานข้ามชาติหลายหมื่นคนเข้าร่วมชุมนุมต่อต้านรัฐบาลกับขบวนการคนเสื้อแดง และมีใช้ความรุนแรงตลอดการชุมนุม (ประชาธรรมดา, 2552) วาทกรรมแรงงานต่างด้าวถูกผนวกเข้ากับอุดมการณ์สร้างความมั่นคงของชาติ และปรากฏเป็นภาพแทนในสื่อจนสร้างให้แรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มชายขอบในสังคมไทย (อมสิน บุญเลิศ, 2552) หรือสร้างการแบ่งแยกทางเชื้อชาติที่มีอิทธิพลต่อการให้สวัสดิการหรือสิทธิความเท่าเทียมต่อแรงงานข้ามชาติ (พิทักษ์ ไปเร็ว และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2556)

3. ความเป็นชายขอบของแรงงานข้ามชาติ

บทความนี้ยังเห็นว่ากระบวนการที่แรงงานถูกปฏิเสธหรือกีดกันคือกระบวนการสร้างความเป็นชายขอบให้เกิดกับพวกเขา นั่นคือความแตกต่างทางชาติพันธุ์ตามคำอธิบายของสมัคร์ กอเข็ม (2559) ซึ่งชาติพันธุ์ถือเป็นอัตลักษณ์ที่ถูกทำให้เกิดความเป็นชายขอบจากอุดมการณ์ชาติไทยภายใต้แนวคิดรัฐ-ชาติ เช่นเดียวกับงานของของพัชรีย์ กล่อมเมือง (2562) ที่ศึกษาความเป็นชายขอบที่เกิดขึ้นกับคนไทยเชื้อสายมลายูในจังหวัดชายแดนใต้ ที่นอกเหนือจากอุดมการณ์ทางการเมืองแล้ว อัตลักษณ์ความเป็นมุสลิมยังถูกเบียดขับด้วยโครงสร้างทางเศรษฐกิจและทุนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์

ดังนั้นแล้ว ความเป็นชายขอบของแรงงานข้ามชาติจึงเกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม (สุริยา สมุทคุปต์ และพัฒนา กิตติอาษา, 2542) กล่าวคือแรงงานข้ามชาติถูกผลักให้กลายเป็นชายขอบจากระบบเศรษฐกิจที่ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องทำงานที่คนไทยไม่ประสงค์จะทำ และเป็นกลุ่มคนที่เข้าถึงสวัสดิการทางสังคมอย่างยากลำบากในห้วงยามของความจำเป็นเช่นช่วงการระบาดของโควิด-19

4. การสร้างความเป็นอื่น (otherness)

จากแนวคิดอคติทางชาติพันธุ์ จนนำไปสู่การสร้างวาทกรรมที่ผลักให้แรงงานข้ามชาติกลายเป็นคนชายขอบของสังคม ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายของรัฐไทยซึ่งมีฐานมาจากการถูกสร้างภาพความเป็นอื่นหรือแตกต่างจากสังคมหลักมาอย่างต่อเนื่อง โดยการการสร้างความเป็นอื่นนั้นเริ่มต้นจากการความแตกต่างให้เกิดขึ้นก่อน (Lidchi, 1997; Hall, 1997) เฮนเรียตตา ลิดชี (Lidchi, 1997) ศึกษาการสร้างความเป็นอื่นจากกรอบแนวคิดภาพแสดงแทน (representation) ที่เกิดจากวัตถุที่ทำให้เกิดความหมายของความเป็นอื่นขึ้นในบริบทของการจัดแสดงในพิพิธภัณฑ์ชาติพันธุ์วรรณนา ซึ่งต้องใช้ศาสตร์ในการสร้างสรรค์ (poetics) เพื่อให้เกิดความสนใจใคร่รู้ (curiosity) ให้กับวัตถุที่แสดง โดยเริ่มต้นจากการสร้างภาพแทนเพื่อนำไปสู่การจัดประเภท การสร้างแรงจูงใจเพื่อการตีความอย่างเป็นระบบ ลิดชีได้วิเคราะห์ระบบการสร้างภาพแสดง ภายใต้กรอบแนวคิดด้านสัญลักษณ์ศาสตร์ (semiotics) และการวิเคราะห์วาทกรรม (discourse analysis) และเสนอว่าภาพแสดงแทนของวัตถุในพิพิธภัณฑ์เสนอความเป็นการเมือง (poetics) ได้แก่ แง่มุมที่สะท้อนความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมที่มีฐานจากแนวคิดอาณานิคมและการแบ่งแยกระหว่างความเป็นตะวันตกและที่เหลือ (the west and the rest)

สจ๊วต ฮอลล์ (Hall, 1997) ได้วิเคราะห์ภาพแสดงแทนที่สร้างความเป็นอื่นที่ก่อให้เกิดอคติที่มีต่อสีผิว/เชื้อชาติ (race) ชาติพันธุ์ (ethnicity) เพศ (gender) เพศวิถี (sexuality) และมิติอื่นๆ ในสื่อที่มีความทันสมัยในเวลานั้น ได้แก่ รูปภาพสื่อสิ่งพิมพ์ ภาพยนตร์ และภาพประกอบในสื่อโฆษณาสินค้า การสร้างความเป็นอื่นนั้นเริ่มต้นจากการสร้างความแตกต่าง (differentiation) ที่นำไปสู่การสร้างภาพแสดงแทนของความเป็นอื่น และความเป็นอื่นนั้นจะยิ่งตอกย้ำมากขึ้นหากมีการนำเสนอภาพแทนนั้นซ้ำๆ หรือข้ามระหว่างสื่อประเภทต่างๆ (inter-textuality) ในขณะเดียวกัน ตลอดจนแนวทางการสร้างความเป็นอื่นในหลายๆ ตำแหน่งแห่งที่ (position) ภายใต้ระบบของการแบ่งแยกประเภท (classification system) เช่นที่ปรากฏในการสร้างความแตกต่างของร่างกายหรือลักษณะภายนอกของคนผิวดำโดยเฉพาะที่เป็นนักกีฬาของสื่ออเมริกัน กระบวนการเหล่านี้นำไปสู่การให้ความหมายและการสร้างภาพเหมารวมที่ตายตัว (stereotyping) ให้กับคนผิวดำในสังคมอเมริกา ฮอลล์เห็นเช่นเดียวกับลิดชีที่ว่ากระบวนการเหล่านี้จะเกิดได้ในบริบททางสังคมที่คำผิวดำนั้นอยู่ในความสัมพันธ์อำนาจที่ไม่เท่าเทียม หรือทำให้เป็นคนกลุ่มน้อยในสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย พิทักษ์ ไปเร็ว และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2556) ได้เสนอความเป็นอื่นเชื่อมกับแนวคิดวาทกรรมที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในโรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้เขียนทั้งสองได้แบ่งการสร้างความเป็นอื่นออกเป็น 4 ประการ

หนึ่ง ความเป็นอื่นที่เกิดจากการขีดเส้นพรมแดน รัฐ-ชาติ การปฏิบัติต่อกันระหว่างรัฐต่อรัฐ ความหวงแหนแผ่นดิน มีการสร้างกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายพลเมืองขึ้นมาตอกย้ำความแตกต่าง รวมถึงนโยบายของรัฐบาลแต่ละยุคที่ยิ่งทำให้เกิดความแปลกแยก ดังนั้นจึงทำให้เกิดการมองผู้อื่นและเกิดความรู้สึกในใจระหว่างกันว่าไม่ใช่พวกเดียวกัน สอง การให้บริการแก่แรงงานข้ามชาติที่ยังไม่เท่าเทียมและทั่วถึง มีการปฏิบัติของรัฐไทยที่แตกต่างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งกำหนดโดยพระราชบัญญัติกฎกระทรวง กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ เช่น สิทธิการรักษาพยาบาลที่ต่างจากคนไทยที่มีสิทธิการรักษา 30 บาท หรือกองทุนเงินทดแทน ซึ่งแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับสิทธิดังกล่าว สาม แนวคิดและนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศไทยที่รัฐบาลให้ความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาการลักลอบเข้ามาของแรงงาน ขณะที่เจ้าหน้าที่รัฐก็ปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติไม่ดี สี่ ความเป็นอื่นด้านสังคม โดยเฉพาะความแตกต่างทางเชื้อชาติและสัญชาติ ที่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายของรัฐไทยให้ความสำคัญกับคนที่มีสัญชาติไทยเป็นอันดับแรก

ความเป็นอื่นจึงนำไปสู่การสร้างความรุนแรงในมิติต่างๆ ดังที่ วรากรณ์ มนต์ไตรเวศย์ (2550) ได้อธิบายปัจจัยทางตรง เชิงโครงสร้าง และเชิงวัฒนธรรม ที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวกลายเป็นเหยื่อของความรุนแรงเชิงโครงสร้างที่พวกเขาอยู่ในลำดับล่างสุดหรือชายขอบของสังคม วรากรณ์พยายามชี้ให้เห็นว่าอคติจากประวัติศาสตร์นำไปสู่การสร้างความชอบธรรมในการกระทำรุนแรงทั้งทางตรงและในเชิงโครงสร้างต่อแรงงานต่างด้าว ผ่านการสร้างและผลิตซ้ำระบบคิด และการกระทำที่กดขี่กดทับที่คนไทยเองต่างยอมรับและไม่ได้ตั้งคำถาม เพราะกลัวจะเสียประโยชน์จากการชูตริตแสวงหาเป็นสิ่งที่ทำให้ความรุนแรงเชิงวัฒนธรรมที่ถูกผลิตซ้ำจากการปิดหูปิดตา ยังคงดำรงและหยั่งรากลึกลงไปในสังคมไทยและไม่ได้รับการแก้ไข ขณะที่กมลศ โพธิ์นิษฐ และคณะ (2560) ตอกย้ำว่าแรงงานข้ามชาติถูกกระทำให้เป็นสัตว์เศรษฐกิจ คือผู้ที่ตกอยู่ภายใต้ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ถูกเอารัดเอาเปรียบซึ่งคำนี้มีลักษณะกีดกันให้แรงงานข้ามชาติเป็นคนอื่นประกอบกับนโยบายที่ควบคุมแรงงานเพื่อรักษาความสงบ เพื่อสร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้กับรัฐและนายทุน

การสร้างความเป็นอื่นของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เทียบเคียงได้กับข้อเสนอของอแลง บาดีโอ (Badio, 2017) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศส ที่เสนอความเคลื่อนไหวถึงการยอมรับของสังคมที่อยู่อาศัยของคนจากหลากหลายที่มาในโลกที่มีการไหลเวียนของเงินทุนและสินค้า ซึ่งไม่ใช่โลกเดียวที่มีการสร้างกำแพงปิดกั้น ป้องกัน หรือแย่งแยก แต่คือโลกของความแตกต่างที่ทำให้เห็นถึงการแสดงอัตลักษณ์ที่หลากหลายและมีพลวัตของผู้คน การแสดงอัตลักษณ์จึงเป็นได้ทั้งเหมือนกับคนที่เหลือซึ่งสะท้อนถึงอัตลักษณ์ที่คงที่หรือเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท โดยเฉพาะในสังคมที่มีผู้อพยพหรือ immigrant ซึ่งมีนัยของความเป็นอื่นหรือผู้สร้างปัญหา เขาเสนอว่าคนเหล่านี้เป็นชาวต่างชาติ หรือ foreigner และสังคมต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดมองว่าผู้อพยพคือโอกาส กระบวนการผสมกลืนกลายหรือกระบวนการบูรณาการให้คนที่แตกต่างให้เปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์หรือเป็นเหมือนคนส่วนใหญ่ไม่ในแนวทางที่เขาสนับสนุน และสังคมควรเรียนรู้เส้นทางชีวิตของคนเหล่านี้ การบ่งบอกว่ามีโลกใบเดียวทำให้การแสดงอัตลักษณ์ของผู้คนถูกกดทับหรือกลายเป็นผู้ที่ตกอยู่ในตำแหน่งหรือสถานการณ์รองจากคนกลุ่มหลักในสังคม

ผลการวิจัย

1. การเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมในช่วงสถานการณ์โควิด-19

1.1 การถูกบอกเลิกจ้างและความแตกต่างในการเข้าถึงความช่วยเหลือ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการจ้างงานตามกฎหมายได้ถูกบอกเลิกจ้างอันเนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 แต่พวกเขากลับไม่ได้รับคุ้มครองหรือการเข้าถึงสวัสดิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งระบุว่านายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบสิทธิต่อลูกจ้างในกรณีที่ต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งที่สำคัญมีผลกระทบต่อกิจการของนายจ้าง หากมีการเลิกจ้างคือการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดหรือการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ นายจ้างต้องชำระเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ดำเนินกิจการหรือให้ลูกจ้างทำงาน หรือหากมีการบอกเลิกสัญญาจ้างที่มีทั้งกำหนดระยะเวลา และไม่ได้กำหนดระยะเวลา โดยประเภทที่ไม่กำหนดระยะเวลานั้น ในกรณีทั่วไปคือนายจ้างต้องมีหนังสือบอกเลิกจ้างอย่างน้อยหนึ่งงวดของการจ่ายค่าจ้าง และจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

สำหรับสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาตินั้น กมลาศ สาลี สุกัญศีล (2557) ได้อธิบายการเข้าถึงสิทธิที่เป็นไปตามประเภทสถานะทางกฎหมายและการเข้าถึงการประกันสุขภาพ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ 1) กลุ่มที่มีสถานะและการทำงานถูกต้องตามกฎหมาย 2) กลุ่มที่มีสถานะและการทำงานถูกต้องตามกฎหมาย แต่เคยทำงาน หรือไม่ได้ทำงาน 3) กลุ่มแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วยกลุ่มแรงงานที่มีสถานะทางกฎหมายและรูปแบบการเข้าถึงประกันสุขภาพที่ต่างกัน ซึ่งทำให้เห็นว่าสิทธิการเข้าถึงหรือได้รับสวัสดิการแตกต่างกัน งานนี้ยังกล่าวถึงปัญหาการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมของแรงงานข้ามชาติว่านายจ้างไม่ได้ดำเนินการตามกฎหมาย ภาครัฐมีมุมมองที่แบ่งแยกแรงงานข้ามชาติออกจากสังคมไทยเป็นกลุ่มที่ถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลังจากนโยบายของรัฐ

หลังจากรัฐบาลไทยประกาศใช้ พ.ร.ก.การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ยกระดับการควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้มีแรงงานข้ามชาติ 345,072 คนตกงาน ซึ่งคาดว่าเป็นตัวเลขที่ต่ำกว่าจำนวนจริงที่ประสบปัญหา ขณะที่แรงงานข้ามชาติอีกกว่า 7 แสนคนที่ถูกเลิกจ้าง และบางส่วนไม่ได้รับการจ่ายค่าชดเชยจากนายจ้าง (มติชนออนไลน์, 2563) ขณะที่ผู้วิจัยศึกษานั้น (เดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคม 2564) โควิด-19 ยังมีการระบาดอยู่ ขณะที่การบอกเลิกจ้างงานยังคงเกิดขึ้นตามมา ในเวลานั้นแม้ว่าคนที่ได้ถูกบอกเลิกจ้างจากผลกระทบของโควิด-19 สามารถเรียกร้องการคุ้มครองและค่าชดเชยตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานดังที่กล่าวไปได้ (iLaw, 2563) แต่ก็เป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะนายจ้างเองก็ประสบปัญหาในการทำตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองและจ่ายค่าชดเชยเมื่อต้องเลิกจ้าง (ถวัลย์ รุยาพร และคณะ, 2565)

“...นายจ้างทุกคนเวลาไปแจ้งเนียไม่ได้บอกลูกน้องว่าถูกไล่ออกแล้วนะ ไล่ออกไปแล้ว แต่ไม่ได้แจ้งที่จัดหางานว่าคนนี้เขาเลิกงานไม่ดี เขาก็ตักงาน แต่เขาเวลาไล่ออก แจ้งออก ไม่ได้บอกเขา...”

(ศุภโชค, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2564)

“...ไม่ได้สิทธิค่าเยียวยา พอดีเจ้านายเก่าประกันสังคมคนไทยที่อยู่ทำงานด้วยกันคนไทยได้หมดแหละ มีพม่าแค่นั้น 5 คน ไม่ได้สักคนเขาไม่ได้ไปขึ้นให้ (ขึ้นทะเบียน) ซักอย่าง...”

(ลัด, สัมภาษณ์, 4 กรกฎาคม 2564)

“...แฟนไม่ได้หยุดงาน หยุดงานประมาณ 1 เดือนหยุดเดือนนึง 10-15 วันไม่ให้ (หนึ่งเดือนได้หยุดประมาณ 10-15 วัน) พี่สาว 2 คน หยุด 10-15 วัน ประกันสังคมไม่ให้ไม่รู้ทำไมเจ้าของไม่ได้ยื่นให้อะ คิดว่าอยู่ที่เจ้าของหรือเปล่า ตอนหยุดงานก็ไม่ได้เงินจากประกันสังคมเงินจากนายจ้างเลย...”

(ตะวัน, สัมภาษณ์, 4 กรกฎาคม 2564)

ปัญหานี้เกิดขึ้นกับคนสัญชาติไทยรวมถึงแรงงานข้ามชาติ แต่ที่แตกต่างกันคือคนไทยสามารถเข้าถึงมาตรการช่วยเหลือที่ออกจากภาครัฐได้ เนื่องจากกำหนดคุณสมบัติครอบคลุมบุคคลที่มีสัญชาติไทยเป็นส่วนใหญ่ เช่น โครงการคนละครึ่ง และเราชนะ เป็นต้น ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้ (WorkpointToday, 2564)

1.2 การชดเชยหลังถูกบอกเลิกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (เริ่มซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพรบ.ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2550 มาตรา 3) ค่าชดเชย ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย จะต้องได้รับค่าชดเชยตามระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 120 วัน หรือที่แบ่งเป็นช่วงเวลา เช่นตั้งแต่ 1 ปีแต่ยังไม่ครบ 3 ปี หรือตั้งแต่ 3 ปี แต่ยังไม่ครบ 6 ปี จนถึงระยะเวลาทำงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นต้น สุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรมการหางาน ให้สัมภาษณ์กับสำนักงานปียีซีไทยว่า แรงงานข้ามชาติในระบบทุกคนจะได้รับการคุ้มครองตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานเหมือนแรงงานไทยทุกประการ ไม่ว่าจะเป็นได้รับผลกระทบจากโควิด-19 หรือปัจจัยอื่น โดยทั่วไปแรงงานข้ามชาติจะจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมซึ่งหากตกงานหรือว่างงานจะได้เงินชดเชยตามระเบียบดังกล่าว ซึ่งกรมการจ้างงานได้เข้าไปดูแลลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยการจัดหาที่ทำงานแห่งใหม่ให้ทดแทน โดยเฉพาะงานในกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ยังต้องการแรงงาน (ชัยยศ ยงค์เจริญชัย, 2563) ภาครัฐย้ำว่าสิทธิของแรงงานข้ามชาติก็เหมือนสิทธิของคนไทยทุกประการ แต่ในทางปฏิบัติแล้วไม่ได้เป็นเช่นนั้น ในสถานการณ์โควิด-19 แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายควรได้รับเงินชดเชยหลังจากการถูกเลิกจ้างตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 กรณีเลิกจ้างลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน (วโรปภา มหาสำราญ, 2563) แต่การให้หยุดงานชั่วคราวเป็นเหตุผลที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการหลายคนใช้บอกาลูกจ้างในช่วงโควิด-19 เงื่อนไขนี้ทำให้นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินชดเชย เพราะถือว่าเป็นเหตุผลฉุกเฉิน

เมื่อรัฐบาลใช้มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้กิจการที่มีความเสี่ยงปิดตัวลงพร้อมกับสถานะเศรษฐกิจที่ดิ่งลงเหว และเมื่อสถานประกอบการซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของแรงงานต้องหยุด แรงงานจึงถูกเลิกจ้าง หยุดงาน ลดเวลาทำงาน หรือลดค่าจ้าง ดังนั้นเมื่อถูกเลิกจ้างก็ต้องได้รับค่าชดเชยตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานจากนายจ้าง แต่ในทางปฏิบัติ บางกรณีนายจ้างก็ไม่ได้บอกว่าเลิกจ้าง แต่บอกว่าหยุดจ้างเพื่อรอให้สถานการณ์ดีขึ้นแล้วจะกลับมาจ้างใหม่ นารา แรงงานข้ามชาติหญิงวัย 53 ปี ที่ได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้างเป็นข้าวสารอาหารแห้งในช่วงการระบาดรอบแรก หลังจากนั้นนายจ้างก็บอกกับนาราให้หางานใหม่ทำ แต่ก็ไม่ได้กล่าวถึงค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง (สัมภาษณ์, 4 กรกฎาคม 2564) สถานการณ์นี้คล้ายกับงานของอมรรณ ศรีชูเปี่ยม (2550) เกี่ยวกับนโยบายสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว นโยบายของรัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสวัสดิการสังคมและคุ้มครองแรงงาน เป็นการคุ้มครองที่เท่าเทียมกับคนไทยภายใต้พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่ในความเป็นจริงพบปัญหา เช่น แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ถูกเอารัดเอาเปรียบในค่าจ้างที่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเด็นต่อมาคือการขอรับเงินตามหลักประกันตน สุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวว่าหากแรงงานข้ามชาติจะได้สวัสดิการและความคุ้มครองจากสำนักงานประกันสังคมจะต้องเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายต้องผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และมีเอกสารใบอนุญาตทำงาน (work permit) และหนังสือเดินทาง (passport) หรือเอกสารแสดงตัวตน หนังสือเดินทาง เช่น บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) โดยต้องแจ้งขึ้นทะเบียนการเป็นลูกจ้างตามพ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537 และเป็นผู้ประกันตนตามพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ภายใน 30 วันที่ลูกจ้างได้รับหลักฐานเอกสารครบถ้วน และมีเจตนารมณ์ที่อยากให้แรงงานข้ามชาติได้รับความดูแลจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนทดแทนอย่างเท่าเทียม (สำนักงานประกันสังคม, 2564) ดังนั้นเมื่อรัฐบาลมีมาตรการในการช่วยเหลือผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ทุกคน กรณีว่างงาน กรณีเหตุสุดวิสัย และลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ไม่ได้ทำงานหรือนายจ้างไม่ให้ทำงาน เนื่องจากต้องกักตัวหรือเฝ้าระวังการระบาดของโรคให้ลูกจ้างดังกล่าว ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างตามสิทธิหรือได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานในอัตราร้อยละ 62 ของค่าจ้างรายวัน ตลอดระยะเวลาที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานหรือนายจ้างไม่ให้ทำงาน แต่ไม่เกิน 90 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2563 หรือตามระยะเวลาที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

การขอรับเงินเยียวยาของผู้ประกันตน พบว่าแรงงานบางส่วนสามารถดำเนินการขอเงินคืนได้ แต่กลับตัดสินใจไม่ไปลงทะเบียนเพื่อขอรับการช่วยเหลือชดเชย เนื่องจากต้องเสียเวลาในการเดินทางไปกลับ และต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก แรงงานส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาในการทำความเข้าใจถึงสิทธิที่ตนมี แรงงานเข้าใจเพียงว่าประกันสังคมเอาไว้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่านั้น เช่นกรณีของจำปา

“...บางคนก็ได้ บางคนก็ไม่ได้นะ พี่ไม่ได้ไปแจ้งด้วยซ้ำ แล้วก็เลยไม่ได้ คนที่ไปแจ้งบางคนก็ได้บางคนก็ไม่ได้ พี่คิดว่าประกันสังคมเงินไม่พอหรือเปล่า พี่คิดแบบนี้พี่ก็ไม่ได้ไปแจ้งขนาดคนที่ไปแจ้งยังไม่ได้พี่มันยังไม่ได้ใหญ่ก็ไม่ซีเรียส...”

(จำปา, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2564)

สถานการณ์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแรงงานบางคนยังขาดความรู้เรื่องสิทธิประกันสังคม ประกอบกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่ต้องใช้เวลาหลายวันกว่าจะดำเนินการเสร็จ แม้จะสามารถขอรับเงินชดเชยได้ แต่ก็ไม่มีเงินสำหรับเดินทาง สอดคล้องกับรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เรื่อง การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ณ จุดผ่านแดนถาวรเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบ (2559) ซึ่งกล่าวถึงปัญหาการเข้าถึงสิทธิการคุ้มครองแรงงาน สิทธิประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน มีครอบคลุมแรงงานทุกสัญชาติและสถานะเข้าเมือง แต่ในทางปฏิบัตินั้นแรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด เข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมซึ่งมีอุปสรรค เช่น ภาษา การจ้างงานระยะสั้น การออกแนวปฏิบัติกำหนดการเข้าถึงเงินทดแทนจากกองทุนจะต้องเป็นแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย มีหนังสือเดินทางและใบอนุญาต

ศุภโชคและนาราสะท้อนว่าแรงงานข้ามชาติมีปัญหาตั้งแต่ก่อนที่จะขอรับเงินเยียวยาจากประกันสังคม คือนายจ้างไม่ได้ไปส่งค่าประกันสังคมให้ เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้ไม่มีสิทธิได้รับเงินเยียวยา

“...พม่าหนึ่งคนเขามีนายจ้าง เขามีประกันสังคม แต่นายจ้างไม่ได้จ่ายเงิน แต่เก็บตั้งค์ที่ลูกน้อง พอถึงเวลารัฐบาลบอกว่า พวกไหนมีประกันสังคมยื่นเอกสารมา เดี่ยวจะจ่ายเงินเราก็นึกดีใจ แต่ไม่ผ่านให้ไปถามนายจ้าง นายจ้างไม่ได้ส่งเงิน...”

(ศุภโชค, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2564)

“รอบแรกยังมีประกันสังคมได้ครั้งเดียวได้ 5,000 ตอนช่วงโควิดครั้งแรก แตรอบ 2 รอบ 3 ไม่ได้ อะไรยื่นไม่ได้เพราะนายจ้างขาดประกันสังคมไป...”

(นารา, สัมภาษณ์, 4 กรกฎาคม 2564)

บทสัมภาษณ์ของแรงงานข้ามชาติสะท้อนความเป็นคนชายขอบในสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่างในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรม แรงงานต้องพึ่งพานายจ้างเพื่อให้ได้สถานะการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือการเข้าสู่ระบบ แต่ระบบก็ไม่สามารถกำกับให้เกิดการจ้างงานที่ยุติธรรมได้เสมอไป แรงงานข้ามชาติจึงอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ทำให้แรงงานข้ามชาติกลายเป็นคนไม่มีเสียง (silence) (บุญเลิศ วิเศษปรีชา, 2546) เมื่อเกิดการแพร่ระบาดเชื้อโควิด-19 ส่งผลให้แรงงานถูกผลักออกมาเป็นคนชายขอบของสังคมไทยชัดเจนขึ้นกว่าในสถานการณ์ปกติ ดังจะเห็นได้จากการออกนโยบายเพื่อช่วยเหลือเยียวยาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีความล่าช้าในการจัดการตั้งแต่การแพร่ระบาดระลอกแรก

1.3 การระบาดโควิด-19 กับการสร้างความเป็นอื่น

มาตรการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 มีข้อกังขาเรื่องความไม่เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐจำเป็นต้องอยู่ในระบบฐานข้อมูลของรัฐเท่านั้น ผนวกกับมาตรการช่วยเหลือในระยะสั้นโดยภาครัฐเน้นไปที่บุคคลที่มีสัญชาติไทยมากกว่าชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ซึ่งเป็นทิศทางการจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่เชื่อมโยงประเด็นความมั่นคงต่อประเทศ ส่วนใหญ่เป็นไปในเชิงลบไม่ไว้วางใจแรงงานข้ามชาติ จึงมีการออกแบบนโยบายจะเน้นห้ามเข้า จับและส่งกลับบ้าน

เมื่อเกิดสถานการณ์โควิด-19 ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างคนสัญชาติไทยกับแรงงานข้ามชาติชัดเจน หรือแม้กระทั่งการแจกจ่ายหน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตน การดูแลตนเองท่ามกลางการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ภายหลังมีการเรียกร้องจากเอ็นจีโอต่อรัฐบาลไทยให้เร่งฉีดวัคซีนแก่แรงงานข้ามชาติ ชวงค์ แสงคง เจ้าหน้าที่โครงการอาวุโส มูลนิธิรักษ์ไทย เสนอว่ารัฐควรสร้างความมั่นใจให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่การรักษา เพื่อช่วยให้การควบคุมการระบาดเป็นไปได้ง่าย หลังจากการเรียกร้องเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงการฉีดวัคซีนมากขึ้น (ขาวสด, 2564)

“...จริงๆ แล้วน้อยใจ แต่ก็ทำอะไรไม่ได้เราไม่ใช่คนไทย เป็นพม่าอะ...เจ้าหน้าที่รัฐไม่เข้ามาอะ ตั้งแต่รอบแรกอันนี้ไม่รู้ว่าเป็นพม่าหรือเปล่า อย่างคนพม่านี้ไม่มีใครเข้ามาดูหรอก ที่นี้ไม่มีที่อื่นไม่รู้...”

(นารา, สัมภาษณ์, 4 กรกฎาคม 2564)

...พม่า 10 คนอยู่เมืองไทยติดโควิด 10 คนจะทำยังไงใช่ปะ ไม่ต้องพูดถึง 2 ล้านคนหรอก พูดถึง 10 คนมี 10 ติดโควิด รัฐบาลจะแก้อย่างไรให้เขากลับเลยหรือปิดด่านไว้เขาจะกลับยังไง แล้วตอนนี้ที่พม่าลูกหลานเขามาหาพ่อแม่เรียนอยู่ที่พม่า แล้วเขาจะกลับยังไงอะ ปิดด่านอยู่ไม่ได้เรียนอีก เข้าเมืองไทยก็ไม่มีรับ แล้วพวกนี้ไปเรื่อยๆ อายุ 5 ขวบ 6 ขวบ ยังไม่ได้ไปไหนเลยใช่ปะ ตั้งแต่ปีที่แล้วโควิดปิดด่านไว้ก็ขวละ 7 ขวบเข้าไปอนุบาลเขาจะรับไหม ปัญหามันมาเรื่อยๆ...

(ศุภโชค, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2564)

คำสัมภาษณ์ข้างต้นสะท้อนว่าภาครัฐมีมุมมองที่แบ่งแยกแรงงานข้ามชาติออกจากสังคมไทย และไม่สนใจหรือไม่เข้ามาช่วยเหลือ เป็นกลุ่มที่ถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลังจากนโยบายของรัฐ แรงงานนั้นมองว่าพวกเขาต่ำต้อยและไม่มีคุณค่าอะไรกับภาครัฐ “...จริงๆ แล้วน้อยใจ แต่ก็ทำอะไรไม่ได้เราไม่ใช่คนไทยเนี่ยเป็นพม่าอะ...เจ้าหน้าที่รัฐไม่เข้ามาอะ ตั้งแต่รอบแรกอันนี้ไม่รู้ว่าเป็นพม่าหรือเปล่า อย่างคนพม่านี้ไม่มีใครเข้ามาดูหรอก ที่นี้ไม่มี ที่อื่นไม่รู้...” (นารา, สัมภาษณ์, 4 กรกฎาคม 2564) สอดคล้องกับวารภรณ์ มนต์ไตรเวศย์ (2550) ที่ว่าการมองคนอื่นที่ไม่ใช่พวกเดียวกันว่าเป็นคนด้อยค่า เป็นศัตรู สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากความรุนแรงเชิงโครงสร้าง และแสดงออกผ่านนโยบายภาครัฐ หรือสถาบันสื่อที่นำเสนอเรื่องเชิงลบของแรงงานข้ามชาติด้วยถ้อยคำที่สามารถสร้างอคติต่อแรงงานข้ามชาติได้ และกมลศ โพรธิษฐ และคณะ (2560) ซึ่งศึกษาแรงงานข้ามชาติโดยเปรียบเทียบว่าเป็นสัตว์เศรษฐกิจ คือผู้ที่ตกอยู่ภายใต้ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ถูกเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกันให้แรงงานข้ามชาติเป็นคนอื่นหรือสร้างภาพตัวแทนของความเป็นอื่น ประกอบกับนโยบายที่ดำเนินควบคุมแรงงานเพื่อรักษาความสงบ เพื่อสร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้กับรัฐและนายทุน ซึ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้เห็นชัดว่ารัฐไทยพยายามมองข้ามปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

กอแก้ว วงศ์พันธุ์ (2550) อธิบายถึงสถานะของคนไร้รัฐของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในไทยว่าเกิดจากการกระทำของรัฐทั้งเมียนมาและรัฐไทย ทำให้แรงงานถูกลดคุณค่าทางวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ต่างๆ และทำให้กลายเป็นชายขอบในสังคมพม่าเพราะเหตุผลทางการเมือง

และการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติเมียนมานั้นถูกสังคมไทยสร้างอคติทางชาติพันธุ์ที่มองว่าเมียนมาเป็นศัตรู นำหาวาตระแวง เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ และสุดท้ายแรงงานต้องเผชิญกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ

“...พูดตรงๆ คนไทยไม่ทำ พม่าเข้าไปทำ เพราะทำงานที่ สกปรก อันตราย ทำงานที่ติดเชื้อง่าย คนไทยไม่ทำ เพราะอะไรเขาเสี่ยงได้ไหม อิ่มเลือกได้ ภูห่อ ภูรวย ภูสวย เลือกได้นะ แต่พม่าเลือกไม่ได้ นายจ้างก็บอกว่าลูกน้องอายจะใช้งานอะไรลูกน้องก็ต้องทำ เฮ้ยให้ผมไปตักขี้หรือ เราต้องไปใช้มัย เพราะว่ามีบัตร (บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย) อยู่กับพี่เขา 2 ปี ก็เข้าใจและลักษณะแบบนี้ แต่ฟังรู้ อย่าให้รู้ว่ารัฐบาลแก้ไขไม่คล่องพม่าก็กลัว แบบนี้คนไทยก็กลัวเหมือนกัน...”

(ศุภโชค, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2564)

เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงกลับพบว่าแรงงานไม่สามารถเข้าถึงการช่วยเหลือหรือความคุ้มครองจากรัฐไทยได้เลยดังที่ วราภรณ์ มนต์ไทรเวชย์ (2550) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการก่อเกิดและการผลิตซ้ำความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวทั้งทางตรงเชิงโครงสร้าง และเชิงวัฒนธรรม โดยมีมือของคนไทยและแรงงานต่างด้าวเองจากอคติทางชาติพันธุ์ที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ดังบทสัมภาษณ์ของตะวันทีที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับการช่วยเหลือของประเทศไทย สังคมไทยหรือความอึดอัดภายในใจ “...จริงๆ นะเขาไม่ให้เราก็ไม่สามารถทำอะไรได้ ก็น้อยใจว่าคนไทยกับคนพม่ามันก็ไม่เท่าเทียมกันอยู่แล้ว...คนไทยอยู่ที่นี้คนพม่าก็มาเป็นต่างด้าว จริงๆ แล้วน้อยใจ แต่ก็ทำอะไรได้ที่เราไม่ใช่คนไทยเนี่ย เป็นพม่าอะ...” เช่นเดียวกับนารา “...อยากมีสิทธิอยู่แบบคนไทยบ้าง ก็ตักงาน อยู่ก็ลำบากอยากให้ช่วย...”

“...อยากมีสิทธิอย่างเขาเนอะ ถามว่าน้อยใจไหมก็น้อยใจว่าความรู้สึกจริงๆ ก็น้อยใจว่า เราตักงานเหมือนกันสิทธิก็ไม่ได้ครบมากมายไม่ได้เยอะ ช่วยเท่าเทียม อยากได้เท่าเทียมกันอะ ทำงานด้วยกันเหมือนกัน ทำไมถึงไม่ได้แบบเวลาลำบากมานะ เราไม่มีสิทธิอะไร ก็น้อยใจเวลาลำบากจริงๆ...”

(ลัด, สัมภาษณ์, 4 กรกฎาคม 2564)

บทสัมภาษณ์ของแรงงานสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานนั้นก็มีความรู้สึกหรือรับรู้ได้ถึงความแบ่งแยกกันระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติ ซ้ำยังในสถานการณ์วิกฤตเช่นนี้ยิ่งตอกย้ำกับตัวแรงงานว่าพวกเขาไม่ใช่คนในสังคมไทย และไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐ หรือความช่วยเหลือถูกกำแพงของสถานะพลเมืองกั้นไม่ให้พวกเขาเข้าถึง โดยเฉพาะการแบ่งแยกด้วยสัญชาติทางกฎหมายว่าคนเหล่านี้ไม่ใช่คนไทย ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการสร้าง ความแตกต่างและความเป็นอื่นอย่างเป็นระบบ (ดู Hall, 1997; Lidchi, 1997)

“...ไม่ได้ช่วยเหลืออะไร แต่สุดท้ายมีคนมาบริจาคข้าว แล้วพม่าไปเข้าแถว เขากล่าวว่ามีบัตรไหม มีบัตรแรงงานต่างด้าว เขาไม่ให้เรา ต้องมีบัตรประชาชน พม่าไปเข้าแถวไม่ได้ครับ โดนไล่ก็เลยอาย...”

(ศุภโชค, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2564)

สรุปและอภิปรายผล

งานศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเกี่ยวกับการเข้าถึงสวัสดิการสังคมนั้นมีมาอย่างต่อเนื่อง แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้แบ่งประเภทกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนเนื่องด้วยสถานะเข้าเมืองที่มีความเปลี่ยนแปลงและระยะเวลาในการเข้ามาพำนักอาศัยในประเทศไทย ขณะที่งานวิจัยนี้พยายามมุ่งศึกษากลุ่มคนที่มีสถานะการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย เพื่อชี้ให้เห็นถึงช่องว่างทางกฎหมายและการดำเนินนโยบายของรัฐที่ยังมีช่องโหว่อยู่ จนทำให้นายจ้างหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทางที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือดำเนินนโยบายในการบริหารแรงงานข้ามชาติที่สามารถทำให้ภาครัฐไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบโดยตรงได้เมื่อแรงงานต้องการการคุ้มครอง

งานวิจัยจึงพยายามชี้ให้เห็นว่ากรอบแนวคิดหลัก 4 ประการได้แก่ อคติชาติพันธุ์ วาทกรรมต่างด้าว การทำให้กลายเป็นชายขอบ และการสร้างความเป็นอื่นนั้นยังดำรงอยู่และเป็นกรอบแนวคิดที่ทำให้เห็นว่าเหตุใดแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายและได้รับผลกระทบจากโควิด-19 จึงประสบปัญหาในการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคม งานวิจัยนี้ยังตอกย้ำว่าแม้แรงงานข้ามชาติจะเป็นกำลังสำคัญในภาคการผลิตและบริการของเศรษฐกิจไทย และอาศัยอยู่ในประเทศมาหลายทศวรรษ แต่สถานะทางทะเบียน ซึ่งถูกจัดแบ่งประเภทว่าไม่ใช่พลเมืองสัญชาติไทยนั้นคือการสร้างความเป็นอื่น ยังเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้การเข้าถึงสวัสดิการอยู่จนถึงปัจจุบัน เมื่อพวกเขาต้องตกงานหรือได้รับผลกระทบจากโควิด-19 หรือกระบวนการที่ผลักให้พวกเขาเป็นชายขอบของการเข้าถึงสิทธิ ขณะที่บางคนมีอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิที่ผูกพันกับการจ้างงานและสถานะของการเป็นแรงงานหรือตกอยู่ภายใต้วาทกรรมแรงงานต่างด้าว ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาตกงานหรือลดชั่วโมงงานในช่วงโควิด-19 จึงทำให้พวกเขาเข้าไม่ถึงสิทธิความช่วยเหลือที่เป็นไปตามเงื่อนไขของการจ้างงาน

ที่สำคัญคือพวกเขาไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนเนื่องจากสถานะพลเมืองที่ “ไม่ใช่ไทย” จึงทำให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมหรือตามหลักสิทธิมนุษยชนไม่เกิดขึ้นอย่างเท่าเทียมกับผู้ที่มิสถานะพลเมืองไทย ที่อยู่บนฐานของอคติทางชาติพันธุ์คือคนไทยต้องได้รับสิทธิก่อน เมื่อนำข้อเสนอแนะของอแลง บาดีโอ (Badio, 2017) มาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย การเข้าไม่ถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจึงเกิดจากแบ่งแยกและสร้างความเป็นอื่น โดยมีสัญชาติหรือความเป็นพลเมืองไทยซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของสังคม อีกทั้งสัญชาติยังถูกใช้เป็นกำแพงปิดกั้นหรือแบ่งแยกคนเหล่านี้ให้ไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือจากสถานการณ์โควิด-19 ที่จัดการโดยรัฐไทย

องค์ความรู้ใหม่

งานศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเกี่ยวกับการเข้าถึงสวัสดิการสังคมนั้นมีมาอย่างต่อเนื่อง แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้แบ่งประเภทกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนเนื่องด้วยสถานะเข้าเมืองที่มีความเปลี่ยนแปลงและระยะเวลาในการเข้ามาพำนักอาศัยในประเทศไทย ขณะที่งานวิจัยนี้พยายามมุ่งศึกษากลุ่มคนที่มีสถานะการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย เพื่อชี้ให้เห็นถึงช่องว่างทางกฎหมายและการดำเนินนโยบายของรัฐที่ยังมีช่องโหว่อยู่

จนทำให้นายจ้างหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทางที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือดำเนินนโยบายในการบริหารแรงงานข้ามชาติที่สามารถทำให้ภาครัฐไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบโดยตรงได้เมื่อแรงงานต้องการการคุ้มครอง งานวิจัยนี้จึงพยายามชี้ให้เห็นถึงมติดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งเสนอข้อมูลภาคสนามจากแรงงานในช่วงที่แรงงานประสบวิกฤตและไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐในช่วงการระบาดของโควิด-19

การได้มาของข้อมูลถือว่าเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่พยายามบันทึกสถานการณ์ให้ทันต่อกระแสหรือเหตุการณ์ และการใช้กรอบแนวคิดการสร้างความเป็นอื่นที่สัมพันธ์กับกรอบแนวคิดอคติชาติพันธุ์ กระบวนการทำให้กลายเป็นชายขอบ และวาทกรรม “แรงงานต่างด้าว” เป็นการบูรณาการทางกรอบแนวคิดจากงานศึกษาแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมาและในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เมื่อศึกษาปรากฏการณ์การเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามผ่านกรอบแนวคิดดังกล่าว จึงตกย้ำให้เห็นถึงสถานะและการสร้างภาพความเป็นอื่นให้กับแรงงานข้ามชาติโดยรัฐไทยและสังคมไทยให้กระจ่างมากยิ่งขึ้น นั่นหมายความว่า 3-4 ทศวรรษที่ผ่านมา แม้ว่ารัฐไทยได้ดำเนินนโยบายรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย เช่นการขึ้นทะเบียนแรงงานมากขึ้น แต่การคุ้มครองสวัสดิการหรือให้ความช่วยเหลือกลับไม่พบความเปลี่ยนแปลงมากนักเพื่อพวกเขาต้องพบกับวิกฤตและช่องว่างของกฎหมาย ทำให้ต้องพึ่งพางองค์กรหรือหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐหรือพึ่งพาและดิ้นรนด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลควรสร้างประสิทธิภาพในการบริการจัดการแรงงานเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐ นายจ้าง และแรงงานข้ามชาติ ปฏิบัติตามเงื่อนไขและการคุ้มครองสิทธิตามผู้ประกันตน มาตรา 33 ของพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.2533 และพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน และมีกลไกติดตามว่าเมื่อแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายถูกบอกเลิกจ้างนั้นได้รับค่าชดเชยตามเงื่อนไขของกฎหมายหรือไม่ และรัฐควรสร้างกลไกให้ความช่วยเหลือในการเข้าถึงสิทธิดังกล่าวที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่นค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายในกระบวนการเรียกร้องสิทธิหรือสวัสดิการทางสังคมที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถขอความร่วมมือจากนายจ้างได้

ที่สำคัญและเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงานข้ามชาติในระยะยาวคือการสร้างแนวทางที่ไม่ได้ยึดโยงอยู่กับความเป็นสัญชาติหรือพลเมืองไทย จนทำให้แรงงานข้ามชาติตกอยู่ภายใต้แนวคิดอคติชาติพันธุ์ที่ผนวกกับสถานะทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทยที่มักจะมีภาพเชื่อมโยงกับการสร้างความมั่นคงของชาติ แนวคิดเหล่านี้มีอิทธิพลที่สัมพันธ์กับการใช้กลไกด้านสถานะพลเมืองและสถานะแรงงานในระบบจนบดบังสิทธิมนุษยชนหรือหลักมนุษยธรรมที่บุคคลควรได้รับความช่วยเหลือหรือเยียวยาโดยที่ไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติมาเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงสวัสดิการ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลาศ สาลี สุกันตศิลป์. (2557). แรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กมลศ โพธิ์นิชฐ์, พิชรินทร์ สิริสุนทร, และวัชรพล พุทธิรักษา. (2560). แรงงานข้ามชาติกับการทำให้เป็น “สัตว์-เศรษฐกิจ” ภายใต้ภาวะการถูกกดทับ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 13(2), 100-116.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554, 2 มิถุนายน). สวัสดิการแรงงาน. <https://bit.ly/48fDKcC>
- กอแก้ว วงศ์พันธุ์. (2550ก, 2 กันยายน). รายงาน: แรงงานพม่าในไทย (1): คนไร้รัฐ. ประชาไท. <https://bit.ly/46b7PrY>
- กอแก้ว วงศ์พันธุ์. (2550ข, 2 กันยายน). รายงาน: แรงงานพม่ากับอคติทางชาติพันธุ์(จบ): เหยื่อของประวัติศาสตร์ชาติไทย. ประชาไท. <https://bit.ly/45RRIFC>
- ข่าวสด. (2564, 19 สิงหาคม). เอ็นจีโอ เผยโควิดกระทบแรงงาน-เด็กข้ามชาติ เน้นรัฐดูแลด้านสาธารณสุขเร่งวัคซีน. <https://dol.thaihealth.or.th/Media/Pdfview/4f14d687-4501-ec11-80f4-00155d90fb07>
- คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2559). การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ณ จุดผ่านแดนถาวรเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบ (รายงาน). <https://bit.ly/487Kn0V>
- ชัยยศ ยงค์เจริญชัย. (2563, 25 เมษายน). โควิด-19: แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายกับความยากลำบากในการเข้าถึงสวัสดิการรัฐ. บีบีซี ไทย. <https://bit.ly/48evERz>
- ถวัลย์ รุยาพร, ตรีนันดา สาระพงษ์, และวรยุทธ พูลสุข. (2565). ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในภาวะโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 16(3), 105-122.
- เทศบาลนครเชียงราย. (ม.ป.ป.). ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเทศบาลนครเชียงราย. <https://www.chiangraicity.go.th/>
- บุญเลิศ วิเศษปรีชา. (2546). วิถีชีวิตคนไร้บ้าน: หลากหลาย ณ ชายขอบของเมือง. วารสารปาริชาติ, 15(2), 43-73.
- ปฐมพงศ์ มโนหาญ. (2561). โครงการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรธุรกิจเอกชนข้ามชาติในกระแสความเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ชายแดน: ปรากฏการณ์เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์). สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- ประชา ธรรมดา. (2552, 27 พฤศจิกายน). วาทกรรม “แรงงานต่างด้าว” และการกดขี่ “แรงงานข้ามชาติ” โดยรัฐบาลอภิสิทธิ์. ประชาไท. <https://bit.ly/3LiE9RS>

- ปรีดา รอดนวล. (2551). ชีวิตแรงงานข้ามชาติจากพม่าในชุมชนโคกขาม อำเภอเมือง จ.สมุทรสาคร. *วารสารสำนักบัณฑิตอาสาสมัคร*, 5(1), 59-75.
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. (2560, 22 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 65 ก. หน้า 13-15.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง 2562). (2562, 5 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก. หน้า 21-29.
- พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546.
- พลกษ์ เถาวิล. (2553, 23 ธันวาคม). *การเปลี่ยน (ไม่) ผ่านของการจัดการแรงงานข้ามชาติ (1)*. ประชาไท. <https://bit.ly/3EB6Jdp>
- พัชรี กล่อมเมือง. (2562). คนขายขอบ: ชาวไทยเชื้อสายมลายูในสามจังหวัดชายแดนภายใต้. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 8(2), 1-10.
- พิทักษ์ ไปเร็ว และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2556). วาทกรรมการสร้างความเป็นอื่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยฐานะพลเมืองของโลก. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6(3), 617- 635.
- ภาศีสังคมแรงงานสู้วิกฤตโควิด-19. (2563, 8 พฤษภาคม). *เสวนา แรงงานข้ามชาติคุณค่าที่ถูกลืมในสมรภูมิโควิด-19* [Video]. Youtube. <https://bit.ly/45OZPNM>
- มติชนออนไลน์. (2563, 22 ธันวาคม). *มองกลับหลัง ‘แรงงานข้ามชาติ’ ในวันโควิดระบาด (อีกระลอก?)*. <https://bit.ly/3rkSR3U>
- วโรปภา มหาสำราญ. (2563). การจ่ายค่าชดเชยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562. *วารสารวิชาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 203-210.
- วราภรณ์ มนต์ไตรเวศย์. (2550). แรงงานต่างด้าวในภาคประมงกับความรุนแรงเชิงวัฒนธรรม. *วารสารรวมบทความทางวิชาการ คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(2), 281-305.
- สร้อยมาศ รุ่งมณี, วาสนา ละอองปลิว, และบุศรินทร์ เลิศขวลิตสกุล. (2565). บทที่ 5: ครอบครัวยุคใหม่ แรงงานข้ามชาติในเชียงราย: แห้วกลางข้ามพรมแดนและความเปราะบางของการเข้าถึงสิทธิ. ใน *พลวัตครอบครัวในสังคมไทยในสถานการณ์โควิด-19: การปรับตัวของครัวเรือนเปราะบาง และข้อเสนอเชิงนโยบายด้านเด็กและครอบครัว* (รายงานการวิจัย). สสส. & 101PUB.
- สมักร์ กอเข้ม. (2559). ความเป็นชายขอบกับการรับรู้ชายแดน: วิถีชีวิตว่าด้วยพรมแดนศาสนาและชาติพันธุ์ของมุสลิมในค่ายผู้ลี้ภัย. *วารสารสังคมวิทยา มานุษยวิทยา*, 35(1), 123-145.
- สุริยา สมุทคุปต์, และพัฒนา กิตติอาษา. (2542). *มานุษยวิทยากับโลกาภิวัตน์: รวมบทความ*. ห้องไทยศึกษานิตน์ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักงานประกันสังคม. (2563). *หลักเกณฑ์และเงื่อนไข กรณีว่างงาน*. <https://www.sso.go.th/wpr/main/serviceสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย>. (2566, 16 พฤศจิกายน). *รายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดเชียงราย รายเดือนตุลาคม 2566*. Infographic-ตุลาคม-2566. pdf (mol.go.th)

- อดิสร เกิดมงคล. (2550, 19 ตุลาคม). รายงาน: แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย (2) : อนาคตทางชาติพันธุ์
มายาภาพที่แรงงานข้ามชาติถูกตีตรา. ประชาไท. <https://prachatai.com/journal/2007/10/14575>
- อมรรณ ศรีชูเปี่ยม. (2550). รัฐไทยกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีแรงงาน
ประมง จังหวัดสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมลสิน บุญเลิศ. (2552). วาทกรรมว่าด้วย “คนต่างด้าว” กับการกลายเป็น “คนอื่น” ของชาวไทใหญ่
พลัดถิ่น. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 21(2), 103-138.
- iLaw. (2563, 3 เมษายน). ถูกไล่ออก เพราะโควิด-19 ลูกจ้างยังมีสิทธิ ต้องได้รับค่าชดเชย.
<https://ilaw.or.th/node/5591>
- ThaiNGO. (2563, 22 ธันวาคม). เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ขึ้นนโยบายรัฐคุมโควิด-19
กระทบแรงงานข้ามชาติอย่างรุนแรง. <https://bit.ly/3r91P4p>
- WorkpointToday. (2564, 14 ธันวาคม). “เสียงที่รัฐไทยไม่ได้ยิน” : เจาะปัญหาการเยียวยาแรงงาน
ข้ามชาติของรัฐไทยในสถานการณ์ COVID-19. <https://workpointtoday.com/ctip-01/>
- Badio, A. (2017). *From False Globalisation to the One Communist World, via the Question of ‘Foreigners’*. Urban Economic. <https://www.urbanomic.com/document/badiou-false-globalisation-one-communist-world/>
- Hall, S. (1997). The spectacle of the other. In S. Hall (Ed.), *Representation: Cultural representations and signifying practices* (pp.223-290). Sage Publication.
- Lidchi, H. (1997). The politics and poetics of exhibiting other cultures. In S. Hall (Ed.), *Representation: Cultural representations and signifying practices* (pp.75-150).