

ความเหลื่อมล้ำข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานเมียนมาร์  
ในสมุทรสาคร\*

ศิริมา ทองสว่าง\*\*  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

---

\* บทความชิ้นนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องความท้าทายในชีวิตแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ใน  
จังหวัดสมุทรสาคร

\*\* อาจารย์ประจำ สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
(Email: sirima.tho@kbu.ac.th)

## บทคัดย่อ

สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยในเมียนมาร์เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นของคนในประเทศเมียนมาร์สู่ประเทศอื่น กว่า 1.5 ล้านคนได้แบกรับความเสี่ยงรูปแบบต่างๆ เพื่อมาตั้งรกรากและทำงานในประเทศไทย ประชาชนจากประเทศเมียนมาร์ราว 379,800 คน อาศัยและทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ความไม่เท่าเทียมด้านการพัฒนาเป็นรากฐานแห่งความเหลื่อมล้ำในระดับโลกซึ่งความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นเกี่ยวพันกับภาวะการข้ามชาติเนื่องจากเป็นกระบวนการซึ่งผู้อพยพคงความเชื่อมโยงและมีกิจกรรมต่างๆ กับประเทศแม่ของตนโดยผ่านทางกลุ่มต่างๆ ภาวะการข้ามชาติมีอิทธิพลต่อผู้อพยพและการเมืองนานาชาติ แรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นต้องพึ่งพิงรัฐชาติและในขณะเดียวกันต้องต่อรองกับชุมชนท้องถิ่น สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งคือแรงงานข้ามชาตินั้นมีความจำเป็นที่จะต้องปรับในเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในประเทศใหม่ บทความชิ้นนี้มุ่งที่จะแสดงผลกระทบของการย้ายถิ่นในเรื่องของการเพิ่มขึ้นและการลดลงของความเหลื่อมล้ำในระดับต่างๆ ประกอบไปด้วยความเหลื่อมล้ำใน 4 ระดับ คือ ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและระดับปัจเจกบุคคล ทั้งนี้บทความได้วิเคราะห์บทบาทต่างๆ ของทุนสาเหตุที่ความเหลื่อมล้ำถูกสร้างและผลิตซ้ำ บทความนี้นำเสนอว่ามีปัจจัยที่อยู่ในสี่ระดับข้างต้นมีส่วนในการสร้างและผลิตซ้ำความเหลื่อมล้ำต่อแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาครโดยลักษณะความเหลื่อมล้ำมีความเป็นพลวัตและเป็นผลมาจากเงื่อนไขทางสังคมของประเทศผู้ส่ง ภาวะการข้ามชาติและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเข้าไปตั้งถิ่นฐาน

**คำสำคัญ:** ความเหลื่อมล้ำ, แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์, ทุน, สมุทรสาคร, ประเทศไทย

## Transnational Inequality: A Case Study of Myanmar Migrant Workers in Samut Sakhon<sup>\*</sup>

Sirima Thongsawang<sup>\*\*</sup>  
Kasem Bundit University

---

\* The research article is a part of research titled The ever day challenges of Myanmar migrant workers: A case study of Samut Sakhon.

\*\* Lecturer, School of General Education, Kasem Bundit University (Email: sirima.tho@kbu.ac.th)

## Abstract

The economic depression in Myanmar leads workers to migrate overseas. More than 1.5 million people from Myanmar have to take risks in order to settle down and work in Thailand where the estimated number of 379,800 workers reside and work in Samut Sakhon. The unbalanced nature of development is the root of global inequalities where economic inequality is the salient cause of migration. Migration interrelates with transnationalism-the process where migrants maintain their ties and activities with their home country connecting with numerous parties. Transnationalism has shaped migrants' lives and is linked with international politics. Transnational migrants are contingent on the nation-state and need to negotiate with the community. Migrants are required to adjust their personal life. The paper demonstrates impacts of migration on the increase and decrease of inequality at each scale: global, national, local, and individual scales. Also, the paper examines roles of capitals and how inequality is reproduced. The paper argues that actors operating within the four scales partake in the reproduction of inequality where characteristics of inequality are dynamic and resulting from home country situations, transnationalism and changes in the host society.

**Keywords:** Inequality, Myanmar Migrant Workers, Capital, Samut Sakhon, Thailand.

## บทนำ

*สถานภาพ*ที่โดดเด่นที่สุดของแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาครคือ *ความเป็นแรงงาน* และ การที่พวกเขาเป็น *พม่า*<sup>1</sup> ในสายตาชาวบ้านและเจ้าหน้าที่รัฐหลายคนในประเทศไทย ความเป็นแรงงานนั้นสะท้อนภาพชัดเจนอยู่แล้วว่าพวกเขาถือครอง *ทุน* จำนวนน้อย แรงงานข้ามชาติไม่สามารถถือครองที่ดินในประเทศไทย ไม่ได้อยู่ในฐานะผู้ประกอบการและอยู่ในสภาพที่ต้องการงานและเงินเป็นอย่างยิ่ง นายจ้างจึงอยู่ในสถานะที่แรงงานต้องการการพึ่งพิงซึ่งในความจริงแล้วนายจ้างก็ต้องการแรงงานมากพอๆกับที่แรงงานต้องการพวกเขา แต่ด้วยเหตุที่นายจ้างถือครองทรัพยากรและทุนที่เหนือกว่าทำให้นายจ้างสามารถต่อรองและอยู่ในสถานะที่เหนือกว่า สำหรับความเป็นพม่าในสายตาคนไทยหลายๆคนบวกกับสถานะแรงงานมีผลให้คนไทยหลายคนไม่ได้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมหรือให้เกียรติมากนัก ความเป็นพม่าอย่างเดียวยังไม่ได้ทำให้คนไทยหลายคนกีดกันหรือแบ่งแยกพวกเขาทั้งหมด แต่การที่ถูกมองว่าเป็นแรงงานพม่าต่างหากที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากมายต่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติ หากเป็นคนที่มีมา

---

<sup>1</sup> ประเทศเมียนมาร์ เดิมใช้ชื่อว่า พม่า (Burma) โดยมีนัยยะการเรียกกลุ่มชาติพันธุ์พม่า (Burman)ซึ่งมีอำนาจในการปกครองประเทศมาเป็นชื่อประเทศ ประชาชนชาวพม่าใช้ชื่อพม่าในการเรียกชื่อกลุ่มชาติพันธุ์ตนและชื่อประเทศ ชื่อนี้ได้รับการยอมรับและเรียกขานจนกระทั่งสิ้นสุดช่วงอาณานิคมภายใต้สหราชอาณาจักรในปี ค.ศ.1948 อย่างไรก็ตามก็รัฐบาลที่ทำการบริหารประเทศหลังจากสิ้นสุดยุคอาณานิคมเริ่มใช้คำว่า พม่า ในบริบทที่เฉพาะเจาะจงเพื่อสื่อถึงกลุ่มชาติพันธุ์ตนสำหรับชื่อ เมียนมาร์ ได้เริ่มถูกใช้เพื่อเรียกชื่อประเทศและกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆในประเทศ หลังจากสิ้นสุดยุคอาณานิคมประชาชนภายในประเทศเริ่มใช้ชื่อประเทศเมียนมาร์ แต่บุคคลภายนอกประเทศยังคงเรียกชื่อประเทศว่าพม่า (Burma) (Lian Mang, 2016, p.55) สำหรับประชาชนไทยมักเรียกชื่อประเทศและประชาชนจากดินแดนนั้นว่า พม่า แม้ว่าปัจจุบันประเทศพม่าได้เปลี่ยนชื่อเป็นประเทศเมียนมาร์แล้วก็ตาม ดังนั้นบทความชิ้นนี้เมื่อกล่าวถึงทัศนคติคนไทยโดยทั่วไปจึงคงคำว่าพม่า เพื่อสื่อถึงคำที่ใช้จริงตามทัศนคติคนไทยส่วนใหญ่ แต่เมื่ออยู่ในบริบทการเขียนอภิปรายจึงใช้คำว่า เมียนมาร์ ตามการยอมรับขององค์การสหประชาชาติ

จากเมียนมาร์<sup>2</sup> เหมือนกันแต่มีสถานะที่เป็นนักรธุรกิจ อาจารย์ เจ้าหน้าที่รัฐ คนที่มาจากเมียนมาร์เหล่านี้จะไม่ประสบความสำเร็จเหมือนแบบเดียวกับแรงงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำมีปัจจัยที่ร่วมกันทำให้เกิดขึ้นได้หลายปัจจัย อาทิ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ชั้นชั้นทางสังคม เพศ และ กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น

สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำที่สามารถพบได้จากกลุ่มแรงงานข้ามชาติ คือ ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ แรงงานเมียนมาร์หลายคนยังคงไม่ได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด อีกทั้งยังมีเรื่องของอคติทางชาติพันธุ์ที่ชาวไทยบางคนมีต่อแรงงานเมียนมาร์ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการต้องประสบกับความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างจากประเทศแม่ของพวกเขาทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม อันส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขาหลายคนเป็นไปอย่างลำบาก อีกทั้งไม่ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานเท่าที่ควร อาทิเช่น การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม หรือการได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อตกงาน การไม่มีงานทำที่เพียงพอภายในประเทศทำให้ประชาชนจากเมียนมาร์หลายคนอพยพมาหางานทำในประเทศไทย อีกทั้งเมื่อมาเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มีแรงงานข้ามชาติที่ต้องประสบความเหลื่อมล้ำในประเทศไทยในเรื่อง กฎหมายและนโยบายของไทย รวมไปถึง เพศและอายุ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติรวมถึงระหว่างแรงงานข้ามชาติด้วยกันในการเข้าถึงตลาดแรงงานอย่างเท่าเทียม

<sup>2</sup> ในปี ค.ศ.1989 ประเทศพม่าได้รับการเปลี่ยนชื่ออย่างเป็นทางการโดยรัฐบาลทหารในขณะนั้น โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ได้รับการยอมรับจากองค์การสหประชาชาติและประเทศต่างๆ เช่น ฝรั่งเศส และญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรไม่ได้แสดงความจำนงในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงชื่อประเทศจาก Burma (พม่า) เป็น Myanmar (เมียนมาร์) (BBC, 2007) บทความชิ้นนี้จึงใช้ชื่อเมียนมาร์ตามการเปลี่ยนแปลงครั้งล่าสุดในบริบทการอภิปราย แต่ใช้คำว่า พม่าเพื่อแทนลักษณะหรือรูปแบบการสื่อสารของคนไทยที่มักเรียกรวมประชาชนหรือแรงงานจากประเทศเมียนมาร์ว่า พม่า

บทความชิ้นนี้มุ่งที่จะตอบคำถามว่า 1) ความเหลื่อมล้ำที่มีผลต่อแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ในประเทศไทยเกิดจากอะไร และ 2) ความเหลื่อมล้ำดังกล่าวถูกสร้าง ผลิตซ้ำและคงอยู่ในสังคมไทยได้อย่างไร จากการศึกษาค้นคว้า บทความชิ้นนี้อภิปรายและนำเสนอคำตอบจากคำถามดังกล่าวว่าเป็นเรื่องของสถานภาพบุคคลซึ่งสถานภาพบุคคลสามารถพิจารณาได้จาก **ทุน** ที่พวกเขาถือครอง สำหรับแรงงานจากเมียนมาร์พวกเขามีทุนข้ามชาติ (Transnational Capital) อะไรติดตัวมาสู่ประเทศไทยได้บ้างเพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำที่ตนเองประสบในเมียนมาร์และลดโอกาสการประสบความเหลื่อมล้ำในไทย คำตอบคือ ทุนส่วนใหญ่เป็นทุนด้านวัฒนธรรม เช่น ชนบธรรมเนียมประเพณี การแต่งกาย ภาษาถิ่น วิธีการเข้าถึงสังคมตามท้องถิ่นตนซึ่งไม่ค่อยมีมูลค่ามากนักในเชิงเศรษฐกิจเมื่ออยู่ในประเทศไทย ดังนั้นความเหลื่อมล้ำต่อแรงงานข้ามชาติยังคงมีอยู่มากมายในสังคมไทย เพื่อเป็นการตอบคำถามวิจัยดังกล่าวบทความชิ้นนี้ได้นำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้จะกล่าวในระดับต่อไป

### **บททวนวรรณกรรม/แนวคิดทฤษฎี**

จากสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำที่แรงงานข้ามชาติประสบเป็นผลมาจาก ปัญหาเชิงโครงสร้างภายในประเทศเมียนมาร์ ฐานะทางเศรษฐกิจ ชนชั้นทางสังคม เพศ อายุ และ กลุ่มชาติพันธุ์ ปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้เอื้อให้ความเหลื่อมล้ำคงอยู่ ความเหลื่อมล้ำทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลเป็นประเด็นสำคัญในอันที่จะเกิดความเหลื่อมล้ำและได้รับการกระตุ้นให้เพิ่มขึ้นจากการกีดกันตามอัตลักษณ์ของกลุ่มบุคคล (Kabeer, 2016, p.55-56) หรือจากอคติทางชาติพันธุ์นั่นเอง (สำหรับประชาชนไทยบางส่วนอาจมีอคติทางชาติพันธุ์กับประชาชนเมียนมาร์เพิ่มขึ้นจากแนวคิดข้างต้นเนื่องด้วยปัจจัยทางประวัติศาสตร์ในเรื่องการสู้รบระหว่างสองประเทศในอดีต) หากพิจารณาตามแนวคิดของ Kabeer สามารถวิเคราะห์ได้ว่าหากบุคคลสามารถลดความขัดสนทางเศรษฐกิจ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำย่อมลดเบาบางลง กล่าวได้ว่าคงเป็นไปได้ยากที่จะเห็นคนไทยกีดกันและปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมกับ ออง ซาน ซู

จี หรือนักลงทุนชาวเมียนมาร์ คนไทยหลายคนคงปฏิบัติกับ นักการเมืองและนักธุรกิจด้วยดี อย่างไรก็ตามทั้งนักการเมือง นักลงทุน และแรงงานข้ามชาติล้วนมาจากเมียนมาร์เช่นกันแต่การปฏิบัตินั้นได้รับแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง สิ่งนี้แสดงว่าเชื้อชาติหรือสัญชาติอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะอธิบายความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ถ้าเช่นนั้นคำตอบคืออะไร

รายงาน The World Social Science Report 2016 นำเสนอแง่มุมต่างๆ ที่ใช้อธิบายความเหลื่อมล้ำ ในการนี้ผู้เขียนได้คัดเลือกกรอบแนวคิดสำคัญสองกรอบเพื่ออธิบายถึงความเป็นไปได้และข้อจำกัดในการปรับใช้กรอบดังกล่าวเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำของแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยกรอบแรกเป็นกรอบกระแสหลักที่มักใช้อธิบายความเหลื่อมล้ำ กรอบที่ 1 คือ ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างและรายได้ ซึ่งถือเป็นความเหลื่อมล้ำแนวตั้ง (Vertical inequalities) ซึ่งเน้นด้านรายได้และเศรษฐกิจเป็นสำคัญ Patrick Belser วิเคราะห์ว่า ตลาดแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายทิศทางความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ในเศรษฐกิจประเทศกำลังพัฒนา (Belser, 2016, p. 49) Belser อธิบายว่าไม่มีประเทศใดประสบความสำเร็จในการลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ตลอดทศวรรษที่ผ่านมาโดยไม่แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงาน (the labour market) Belser สนับสนุนแนวคิดที่ว่าความเหลื่อมล้ำเริ่มต้นที่ตลาดแรงงาน เนื่องจากค่าแรงและค่าตอบแทนอื่นๆถือเป็นแหล่งรายได้หลักของครัวเรือนทั้งในระบบเศรษฐกิจที่พัฒนาแล้วและเศรษฐกิจที่กำลังพัฒนา (developed and developing economies) สำหรับแนวคิดที่นำเสนอโดย Belser วัดความเหลื่อมล้ำจากตัวแปรด้านรายได้ของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งกรอบแนวคิดนี้สามารถอธิบายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยเน้นที่ปลายเหตุเป็นสำคัญ กรณีแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์หากวิเคราะห์จากรายได้เพียงอย่างเดียวจะไม่สามารถวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำที่พวกเขาประสบได้ครอบคลุมมิติต่างๆ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ที่อพยพมาจากประเทศต้นทางเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้าง

ภายในประเทศตน นั่นคือ ปัญหาความไม่มั่นคงทางการเมือง สงครามกลางเมือง ปัญหาชนกลุ่มน้อย รวมไปถึงเศรษฐกิจตกต่ำภายในประเทศ ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีได้ดำเนินไปอย่างประเทศอื่นๆ แม้แนวคิดนี้สามารถวัดความเหลื่อมล้ำได้ค่อนข้างเป็นรูปธรรมจากตัวเลขและมูลค่าต่างๆ แต่ยังไม่เหมาะสมในการที่จะใช้อธิบายสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำของแรงงานเมียนมาร์เนื่องจากขาดบริบททางสังคม

แนวคิดที่สองที่คัดเลือกมาคือการวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำต่างๆ ในแนวราบ (Horizontal inequalities) แนวคิดนี้ได้แย้งว่าความเหลื่อมล้ำต่างๆ ในแนวราบ ซึ่งหมายรวมถึงความเหลื่อมล้ำของกลุ่ม (group inequalities) ในมิติต่างๆ เช่น การเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรม สามารถนำไปสู่ปัญหาและข้อขัดแย้งอื่นๆ ของสังคม (Stewart, 2016, p.51). Frances Stewart มีความเห็นว่าความเหลื่อมล้ำต่างๆ ในแนวราบส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากผลพวงอคติทางประวัติศาสตร์และบ่อยครั้งเป็นผลจากอาณานิคม ความเหลื่อมล้ำเหล่านี้มักคงอยู่จากรุ่นสู่รุ่น Stewart (2016) ขยายความเรื่องความเหลื่อมล้ำในบรรดากลุ่มต่างๆ ว่าในแต่ละกลุ่มที่เผชิญความเหลื่อมล้ำก็มีอัตลักษณ์ร่วมกัน เช่น เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา ชนชั้น เพศ และอายุ ดังนั้นวิธีการทำวิจัยของแนวคิดนี้คือต้องศึกษาก่อนว่ากลุ่มที่จะทำการศึกษาจัดอยู่ในประเภทใด (Group classification) อีกทั้งต้องพิจารณามิติต่างๆ ของความเหลื่อมล้ำซึ่งมักประกอบไปด้วยสามส่วนสำคัญ คือ 1) ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง รายได้ การครอบครองทรัพย์สินและทรัพยากรทางเศรษฐกิจอื่นๆ 2) ความเหลื่อมล้ำทางสังคม หมายถึง ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน เช่น การศึกษา สุขภาพ น้ำ 3) ความเหลื่อมล้ำด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือประเด็นด้านวัฒนธรรม รวมถึง การได้รับยอมรับของกลุ่มโดยสามารถคงภาษา ศาสนา และวิถีปฏิบัติของกลุ่มตน (Stewart, 2016, p.52)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดหลักที่บทความชิ้นนี้เลือกใช้ นั่นคือ แนวคิด ทุน แนวคิดการวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำต่างๆ

ในแนวราบมีประโยชน์ในการศึกษาวิเคราะห์แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ในจังหวัดสมุทรสาครเนื่องจากได้นำปัจจัยทางด้านสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นความเป็นกลุ่มมาศึกษาอย่างละเอียด เนื่องจากแต่ละกลุ่มย่อมมีคุณลักษณะต่างกัน อีกทั้งแนวคิดนี้ยังชี้ถึงผลพวงทางประวัติศาสตร์ซึ่งสามารถใช้ทำความเข้าใจคติทางชาติพันธุ์ที่ชาวไทยบางส่วนมีต่อชาวเมียนมาร์บางคนได้ หากพิจารณาอย่างถี่ถ้วนจะพบว่าการใช้ในเรื่องการจัดแบ่งกลุ่ม (classification) มีความคล้ายคลึงกับกรอบแนวคิดของ Bourdieu (1984) นั่นเอง กรอบแนวคิดของ Bourdieu มุ่งหมายจะอธิบายรูปแบบพฤติกรรมและวิถีการปฏิบัติของคนกลุ่มต่างๆ (Habitus) จากแนวคิด Bourdieu การที่จะเข้าใจรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลได้รับมาต้องศึกษาส่วนประกอบต่างๆ ที่สำคัญประกอบไปด้วย พื้นฐานครอบครัว (family background) มุมมองบุคคลว่ามองตนเองอยู่ในกลุ่มใด (Classification) และวิถีการดำเนินชีวิต (Lifestyle) นอกจากนี้การพิจารณาของ Bourdieu ว่าบุคคลมีรูปแบบพฤติกรรม วิถีการปฏิบัติ และความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรอันมีคุณค่าได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใดต้องนำเอาแนวคิดทุน (Capital) มาพิจารณาด้วย โดยทุนตามแนวคิด Bourdieu มีสี่ชนิด คือ ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางสัญลักษณ์ จะเห็นได้ว่าแม้แนวคิด Stewart (2016) อ้างถึงปัจจัยอื่นๆ ให้นำมาพิจารณาด้วยแต่ยังไม่ครอบคลุมปัจจัยเชิงสัญลักษณ์ที่บทความนี้ได้เลือกนำมาอธิบาย

การใช้แนวคิดเชิงราบโดยพิจารณาเป็นเชิงกลุ่มโดยรวมมีลักษณะความเป็นนิรนัยที่ใช้การเหมารวม แต่แนวคิดทุนของ Bourdieu ที่มุ่งศึกษาวิเคราะห์พื้นฐานครอบครัว การจัดกลุ่มและวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อสังเคราะห์ว่ารูปแบบพฤติกรรม วิถีการปฏิบัติของคนกลุ่มต่างๆ รวมถึงความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรอันมีคุณค่า เป็นการก่อให้เกิดการวิจัยตามทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ซึ่งสามารถเข้าใจข้อมูลแต่ละบุคคลได้ครอบคลุมหลายมิติและมีความละเอียดอ่อน อีกทั้งการสัมภาษณ์ในปริมาณมากขึ้นก็สามารถนำไปสู่การทำทำความเข้าใจด้านอัตลักษณ์ของกลุ่มแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ในจังหวัดสมุทรสาคร

ได้เช่นกัน บทความชิ้นนี้จึงเลือกใช้แนวคิด ทฤษฎี ของ Bourdieu (1984) เป็นหลักร่วมกับแนวคิดของ Tilly (1998) ซึ่งอธิบายว่าเหตุใดความเหลื่อมล้ำจึงถูกผลิตซ้ำซึ่งจะได้กล่าวในลำดับหลัง การเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีในการอธิบายความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์มีประโยชน์เนื่องจากแนวคิดทฤษฎีครอบคลุมประเด็นหลักสำคัญที่เกิดขึ้นกับแรงงานได้มากกว่าและเป็นการได้ข้อมูลโดยตรงจากบุคคลและมีโอกาสเรียนรู้ในหลายมิติอย่างไม่ใช้วิธีนัยยะเป็นที่ตั้ง ซึ่งการหาข้อมูลแบบทฤษฎีฐานรากมีความละเอียดกว่าการเหมารวมจากกลุ่มใหญ่มาสู่บุคคล

### วิธีการวิจัย

หน่วยพื้นที่ในการศึกษาคือจังหวัดสมุทรสาคร สมุทรสาครเป็นจังหวัดในภาคกลาง มีการกระจุกตัวของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์อยู่เป็นจำนวนมาก สำหรับสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์เลือกมาเป็นลำดับต้นๆ ทำให้มีจำนวนแรงงานข้ามชาติสูงถึงกว่า 379,800 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2552) ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวจังหวัดตั้งอยู่บริเวณปากแม่น้ำท่าจีนซึ่งเชื่อมต่อกับอ่าวไทย ด้วยเหตุนี้จึงมีโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลเป็นจำนวนมาก ภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องการแรงงานที่พร้อมทำงานตลอดเวลาเนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารทะเลต้องการความสดของวัตถุดิบ หากเรือประมงเทียบท่าเมื่อใดแรงงานต้องพร้อมที่จะแปรรูปวัตถุดิบเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์จึงเป็นที่ต้องการ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจไทย แม้แรงงานข้ามชาติในสมุทรสาครจะเป็นตัวหลักสำคัญในระบบเศรษฐกิจ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะที่มาทำงานในประเทศไทยได้

ในการศึกษาวิจัย บทความชิ้นนี้ใช้ประเด็นสืบค้นเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในประเด็นที่ต้องการขยายผลจากข้อมูลจากวรรณกรรมที่ผ่านมา หัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีหลากหลาย แบบสัมภาษณ์มีหลายชุดเพื่อใช้

สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ประกอบไปด้วย แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ในอุตสาหกรรมประมงและประมงต่อเนื่อง 57 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในภาคส่วนต่างๆ อาทิเช่น ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่รัฐ เจ้าหน้าที่องค์กรช่วยเหลือทั้งในและต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ (อาจารย์และนักวิจัย) และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่นชาวบ้านในพื้นที่รวม 40 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน

สำหรับกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ในส่วนของแรงงานประกอบไปด้วย เพศชาย 38 คน เพศหญิง 19 คน อายุของผู้ให้สัมภาษณ์อยู่ระหว่าง 19-50 ปี ในกลุ่มอายุนี้มีผู้ให้สัมภาษณ์เพศชายเพียงคนเดียวที่อายุ 19 ปี เพศชายอายุระหว่าง 20-25 ปี 13 คน เพศชายอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 11 คน เพศชายอายุ 31-35 ปี รวม 6 คน เพศชายอายุ 36-40 ปี 3 คน เพศชายอายุ 41-45 ปี 2 คน และ เพศชายอายุ 46-50 จำนวน 2 คน สำหรับแรงงานข้ามชาติเพศหญิง อายุ 19 ปี 1 คน เพศหญิงอายุ 20-25 ปี รวม 6 คน เพศหญิงอายุระหว่าง 26-30 ปี 7 คน เพศหญิงอายุ 31-35 ปี 1 คน เพศหญิงอายุ 36-40 ปี 3 คน ไม่พบเพศหญิงกลุ่มอายุ 41-45 ปีเข้าร่วมการสัมภาษณ์ และเพศหญิงอายุ 46-50 มีทั้งสิ้น 1 คน

จากจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์พบว่ามีกลุ่มชาติพันธุ์ที่แตกต่างกันโดยที่เพศชายทั้งสิ้น 20 คนให้ข้อมูลว่าตนมีชาติพันธุ์พม่า เพศชายจำนวน 16 คน กล่าวว่าพวกเขาเป็นมอญ เพศชาย 1 คนให้สัมภาษณ์ว่าเขามีชาติพันธุ์ปะโอและเพศชายอีก 1 คน ตอบว่า คะฉิ่น สำหรับเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 12 คนที่บรรยายชาติพันธุ์ตนว่าเป็นพม่า และ 6 คน สำหรับมอญ นอกจากนี้เพศหญิงจำนวน 1 คน เล่าว่ามีชาติพันธุ์คะฉิ่นและเพศหญิงอีก 1 คนให้ข้อมูลว่าเป็นกลุ่มกะเหรี่ยง

ในส่วนของระดับการศึกษาและอาชีพ ของผู้ตอบทั้งชายหญิงรวม 57 คนพบว่า มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีรวมทั้งสิ้น 4 คน ระดับมัธยมศึกษา 48 คน และระดับประถมศึกษา 5 คน โดยที่เพศชายจำนวน 2 จาก 5 คนนี้ เล่าว่าได้เรียนหนังสือที่วัดกับพระที่มีความรู้และประสบการณ์มาก สำหรับอาชีพของกลุ่มแรงงานที่พบคือผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 57 คน เคยผ่านการ

ทำงานที่ใช้แรงงานทั้งสิ้นแต่มีบางส่วนที่ผันตัวไปทำงานชนิดอื่น จากจำนวนดังกล่าวพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 50 คนยังคงทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ คือ ทำงานในภาคประมง อยู่ในงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่อง และทำงานอยู่ในโรงงานต่างๆ เช่น โรงงานเย็บผ้าและโรงงานทำเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น สำหรับอีก 7 คน ได้เปลี่ยนงานมาทำตำแหน่งที่ค่อนข้างสบายมากขึ้นคือ เสมียนในบริษัทและเจ้าหน้าที่ที่ทั่วไปในมูลนิธิ จำนวน 2 คน ล่าม 1 คน นายหน้ารับเดินเอกสาร 1 คน เจ้าหน้าที่ส่งเอกสารระหว่างโรงงาน 1 คน เช่าที่เพื่อขายข้าวสวย 1 คน เจ้าหน้าที่ผู้ช่วยซ่อมคอมพิวเตอร์ในโรงงาน 1 คน รวมถึงเปิดห้องเช่าตนเพื่อรับซ่อมคอมพิวเตอร์และดาวนโหลดภาพยนตร์เพื่อจำหน่ายให้เพื่อนแรงงานอีกด้วย

สำหรับขั้นตอนการเก็บข้อมูลได้แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 ระหว่างกรกฎาคม พ.ศ. 2556 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2557 การเก็บข้อมูลช่วงที่ 1 เป็นการสำรวจพื้นที่ในจังหวัดเพื่อประสานงานและสร้างความคุ้นเคยในพื้นที่ จากนั้นจึงเริ่มการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลทั่วไปในหลากหลายประเด็นเมื่อได้ข้อมูลครั้งที่ 1 แล้วจึงนำผลมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โดยเทียบเคียงกับทฤษฎีและกรอบแนวคิดเพื่อพิจารณาว่าทฤษฎีใดเหมาะสมที่จะอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวหรือมีองค์ความรู้ใหม่เพื่อที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยนำไปเพิ่มหัวข้อการสอบถามในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2

ในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ได้จัดทำขึ้นในช่วง ตุลาคม พ.ศ.2558 ถึง กรกฎาคม พ.ศ.2559 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ได้เจาะลึกประเด็นความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นต่อตัวแรงงานข้ามชาติ การเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เพื่อสร้างความกระจ่างและตรวจสอบข้อค้นพบ อีกทั้งยังเป็นการต่อยอดข้อมูลความรู้ที่ได้จากการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 รวมไปถึงเพิ่มเติมข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ การเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งลำดับการตั้งคำถามจะคล้ายคลึงกันโดยระยะแรกจะถามคำถามทั่วไปเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ ระยะที่ 2 จะรวบรวมคำถามหลักสำคัญเพื่อที่จะตอบคำถามวิจัย เน้นข้อเท็จจริง การวิพากษ์ รวมไปถึง

ถึงข้อคิดเห็นและมุมมองต่างๆ ในฐานะผู้ได้รับผลกระทบ สำหรับในช่วงท้ายของการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านจะได้รับเชิญให้มาสัมภาษณ์กลุ่มเพื่อแบ่งปันมุมมองที่เป็นประโยชน์ร่วมกับท่านอื่นๆ เพื่อระดมความคิดที่เกี่ยวข้องและตอบคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น จากการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถพบความเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์ความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตแรงงานและกรอบแนวคิดทฤษฎีกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นี้ประกอบไปด้วยแนวคิดความเหลื่อมล้ำ ทุนและแนวคิดประเภทคู่ตรงข้ามซึ่งจะอภิปรายในลำดับต่อไป

### ความเหลื่อมล้ำคืออะไร

อมาตย เซน (Amartya Sen) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานในเรื่องความเหลื่อมล้ำว่า “ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน” (Sen, 1992, p.1) คำกล่าวนี้เป็นจุดเริ่มต้นของความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคล เช่นได้ขยายความต่อในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าปัจเจกบุคคลมีคุณลักษณะภายนอกที่แตกต่างกัน เช่น โอกาสที่ได้รับในชีวิตซึ่งบางคนได้รับโอกาสที่ดีกว่าคนอื่นเนื่องจากพื้นฐานครอบครัวเอื้อหนุน บางคนแตกต่างเพราะสภาพแวดล้อมหรือสวัสดิการจากประเทศที่บุคคลอาศัยอยู่ สำหรับปัจจัยภายในหรือปัจจัยส่วนตัวที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคลประกอบไปด้วย อายุ เพศ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความแตกต่างทั้งหลายเหล่านี้กำหนดให้ปัจเจกบุคคลมีสถานะที่แตกต่างกัน เช่นได้นำ 3 แนวคิดมาใช้วิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำ นั่นคือ ความสามารถ (Capability) ทรัพยากร (Resource) และการแปรผัน (Variation) ในที่นี้ ความสามารถ หมายถึง อิสระ (Freedom) อิสระในการเข้าถึงทรัพยากร ในส่วนของทรัพยากรหมายถึง สิ่งที่มีมูลค่าเป็นประโยชน์ต่อปัจเจกบุคคล (Primary goods) และการแปรผัน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวชี้ว่าปัจเจกบุคคลมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะสามารถมีอิสระหรือสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่มีคุณค่า การแปรผันในที่นี้จึงหมายถึงตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวกับศักยภาพของบุคคลในการที่จะเข้าถึงทรัพยากร อาทิเช่น เพศ อายุ และสุขภาพ

เป็นต้น จาก 3 แนวคิดข้างต้นมนุษย์แต่ละคนจึงไม่สามารถมีความเท่าเทียมกันได้ในทุกๆ ด้านและในทุกๆ ระดับการวัด ดังนั้นสำหรับเช่น ความเหลื่อมล้ำหมายถึง ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรหรือเข้าถึงสิ่งที่มีคุณค่าหรือสิ่งที่มีมูลค่าในสังคม ดังนั้นหากต้องการวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำจึงต้องพิจารณาความสามารถของบุคคลและตัวแปรต่างๆ ที่เกื้อหนุนหรือขัดขวางให้บุคคลเข้าถึงทรัพยากรอันมีคุณค่า

นอกจากเช่นแล้วยังมีนักวิชาการอีกสองท่านที่มีแนวคิดเรื่องของความเหลื่อมล้ำคล้ายกับเช่น ท่านแรก คือ ชาลส์ ทิลลี (Charles Tilly) ซึ่งได้กล่าวถึงความเหลื่อมล้ำว่า “ความไม่เท่าเทียมกันของปัจเจกบุคคลโดยทั่วไปประกอบด้วยการกระจายทรัพยากรอย่างไม่เป็นธรรมในหน่วยทางสังคม เช่น ในหมู่คนทั่วไปหรือในกลุ่มของบุคคลอื่นๆ” (Tilly, 1998, p.25) นักวิชาการอีกท่านหนึ่งซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกับเช่นและทิลลี คือ นิโคลา ไพเพอร์ (Nicola Piper) แต่ไพเพอร์ได้ผนวกประเด็นการย้ายถิ่นเข้ากับเรื่องความเหลื่อมล้ำโดยเขาอธิบายว่าความเหลื่อมล้ำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไม่เท่าเทียมระหว่างการได้รับและการเสียประโยชน์จากการข้ามพรมแดนทางการเมือง (Piper, 2013) ความเหมือนกันในแนวคิดความเหลื่อมล้ำของนักวิชาการทั้งสามท่านคือการที่บุคคลเข้าถึงทรัพยากรอย่างไม่เท่าเทียมกัน โดยผลของความเหลื่อมล้ำมักแสดงออกในประเด็นทางสังคมและเศรษฐกิจซึ่งก็คือในเรื่องของความยากจน ความรุนแรงและเรื่องของการศึกษา

จากแนวคิดของไพเพอร์ที่นำประเด็นความเหลื่อมล้ำมาวิเคราะห์ในสถานการณ์การย้ายถิ่นซึ่งแทบจะทุกท้องที่เผชิญกับการเคลื่อนย้ายของบุคคลบริบทที่เปลี่ยนไปของบุคคลอันเนื่องมาจากการย้ายที่อยู่ส่งผลให้บุคคลต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่โดยเฉพาะการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนสู่ต่างประเทศซึ่งมีข้อกำหนดทางกฎหมายระหว่างรัฐต่อรัฐเข้ามาเกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันกลุ่มผู้ย้ายถิ่นเองยังคงมีปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมกับกลุ่ม บุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัวจากประเทศต้นทาง สถานการณ์เช่นนี้เรียกได้ว่า ภาวะการข้ามชาติ

(Transnationalism) ภาวะการข้ามชาติหมายถึง การที่บุคคลยังคงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล เงิน หรือทรัพยากรต่างๆ ที่มีคุณค่ารวมถึงการเดินทางกลับสู่ประเทศแม่และติดต่อกับบุคคลต่างๆ ที่ประเทศต้นทางอยู่เสมอ ซึ่งภาวะการข้ามชาติมีจุดต่างจากการย้ายถิ่น (Migration) คือ ภาวะการข้ามชาติเน้นที่กระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องหลายรูปแบบระหว่างผู้อพยพกับกลุ่มหรือบุคคลที่ประเทศต้นทางซึ่งมีส่วนในการสร้างอัตลักษณ์ของผู้ย้ายถิ่น และมีอิทธิพลต่อทิศทางการย้ายถิ่นองค์รวมระดับนานาชาติ (Vertovec, 2009, p. 136-137) ในขณะที่การย้ายถิ่นมักจะเน้นการศึกษาด้านการส่งผ่านและการปรับตัวด้านรูปแบบทางวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นในประเทศผู้รับ (Vertovec, 2009, p. 136)

เมื่อเกิดกระบวนการปฏิสัมพันธ์ขึ้นกระบวนการเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่ระดับบุคคลหรือกลุ่มย่อยเท่านั้นหากแต่รวมไปถึงรัฐชาติแต่ละประเทศและองค์กรระหว่างประเทศอีกด้วย ภาวะการข้ามชาติที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจของแรงงานทำให้มีผู้ข้ามแดนจำนวนมาก รัฐบาลผู้ส่งและผู้รับล้วนมีผลต่อการบริหารจัดการ การวิเคราะห์จากบทความเรื่อง *Transnational Inequalities, Transnational Responses: The Politicization of Migrant Rights in Asia* มีความเห็นสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยชิ้นนี้ว่านโยบายต่างๆ ของรัฐบาลเป็นตัวสร้างและผลิตซ้ำความเหลื่อมล้ำ (Piper and Rother, 2011, p.235) นอกจากนี้ทั้งสองท่านยังได้แย้งว่าเครือข่ายขององค์กรต่างๆ ล้วนมีบทบาทในการจัดการกับประเด็นเรื่องความเหลื่อมล้ำ จากข้อวิเคราะห์นี้ส่งผลให้บทความชิ้นนี้ศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของเครือข่ายที่มีบทบาทในระดับท้องถิ่นคือจังหวัดสมุทรสาครว่ามีส่วนอย่างไรต่อสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำ นอกจากนี้พวกเขามีความเห็นว่าประเด็นการย้ายถิ่นได้กลายมาเป็นประเด็นการเมืองโลกโดยประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นคือประเด็นด้านความเหลื่อมล้ำในเรื่องสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน

ประเด็นทั้งสองนี้กลายเป็นประเด็นหลักและเกิดความตื่นตัวในประเทศต่างๆ อันเป็นผลมาจากทิศทางการเมืองโลก (Piper and Rother, 2011, p.236) จะเห็นได้ว่าทั้งรัฐบาลไทยและเครือข่ายหรือองค์กรให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาครมีการเน้นย้ำในประเด็นเรื่องสิทธิแรงงานข้ามชาติมากกว่าในช่วงยุค พ.ศ.2530 ที่ประเด็นด้านสิทธิไม่ค่อยแพร่หลายเท่าปัจจุบัน อีกทั้งเครือข่ายและมูลนิธิช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายเริ่มก่อตั้งในยุค พ.ศ.2540 นั่นคือมูลนิธิริษัทไทยสำหรับมูลนิธิส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2551 และ Migrant Worker Rights Network (MWRN) ก่อตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อ พ.ศ.2552 ความแตกต่างด้านสถานการณ์แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์จังหวัดสมุทรสาครที่เห็นได้อย่างชัดเจนระหว่างช่วง พ.ศ.2530 และ พ.ศ.2560 คือ

1. ประเด็นการตื่นตัวเรื่องสิทธิของรัฐบาลและเครือข่ายให้ความช่วยเหลือ
2. ประเด็นการปรากฏขึ้นของเครือข่ายให้ความช่วยเหลือแรงงานที่มีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการหลัง พ.ศ.2530 และ
3. ประเด็นสุดท้ายคือประเด็นที่แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์เองได้ก้าวเข้ามาสู่การจัดตั้งเครือข่ายแรงงานและเป็นสมาชิกเพื่อคอยตรวจสอบเรื่องราวด้านสิทธิและข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรอื่นๆ ด้วย ซึ่งในอดีตแรงงานเมียนมาร์ไม่ค่อยมีบทบาทมากนักในการผลักดันเรื่องสิทธิในนามของตนเอง

ภาวะการข้ามชาติเอื้อให้เกิดการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศเป็นอย่างน้อยเพื่อเอื้อให้เกิดการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์นโยบายที่รัฐชาติหนึ่งมีสามารถกระทบต่อรัฐบาลอีกประเทศหนึ่งได้โดยเฉพาะนโยบายการควบคุมการย้ายถิ่น ไม่เพียงแต่นโยบายและข้อมูลที่สามารถส่งผ่านข้ามชาติได้ สถานการณ์ตลาดแรงงานต่างๆ ทิศทางวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนกันสามารถรวมอยู่ในปัจจัยภาวะการข้ามชาติได้เช่นกัน (Weiss, 2005) ดังนั้นสำหรับผู้ย้ายถิ่นโอกาสหรือการเข้าถึงทรัพยากรที่มีคุณค่ารวมถึงความเหลื่อมล้ำต่างๆล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผ่านข้ามชาติได้ทั้งสิ้นเนื่องจากสิ่ง

เหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นเดียว (Weiss, 2005) สิ่งเหล่านี้เป็นพลวัตซึ่งหากจะวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำจำเป็นต้องพิจารณาในหลายระดับทั้งจากพื้นฐานบุคคลจากประเทศต้นทางจนถึงสถานการณ์บุคคลในประเทศปลายทาง ดังนั้นการวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำข้ามชาติ (Transnational Inequality) ในบทความชิ้นนี้จึงหมายถึงการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลให้บุคคล (แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์) ไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ที่มีคุณค่าได้เท่าเทียมกับบุคคลกลุ่มอื่นโดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกิดขึ้นตั้งแต่ประเทศต้นทางและปัจจัยที่ปรากฏในประเทศปลายทางโดยพิจารณาวิเคราะห์ว่าปัจจัยเหล่านั้นมีลักษณะและรูปแบบการส่งผ่านอย่างไร โดยบทความนี้ได้พิจารณาการส่งผ่านความเหลื่อมล้ำข้ามชาติผ่านแนวคิด ทุน โดย ปีแอร์ บูดีเยอร์

## ทุน

ทุน (Capital) ตามแนวคิด ปีแอร์ บูดีเยอร์ (Pierre Bourdieu) มี 4 ประเภท คือ 1. ทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) 2. ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) ทุนประเภทนี้รวมถึงความรู้และการศึกษาด้วย 3. ทุนทางสังคม (Social Capital) รวมถึงกลุ่มและเครือข่ายของบุคคล (Bourdieu and Wacquant, 1992, p.7) และ 4. ทุนทางสัญลักษณ์ (Symbolic Capital) ทุนทางสัญลักษณ์ครอบคลุมถึงสิ่งต่างๆ ที่สังคมให้คุณค่า เช่น ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งทางการศึกษา ยศฐาบรรดาศักดิ์ รวมถึงความยกย่องที่มาพร้อมกับความสามารถทางการเมือง ธุรกิจและสังคม เป็นต้น (Bourdieu, 1984) เมื่อนำเอากรอบแนวคิดทุนของบูดีเยอร์มาใช้วิเคราะห์การถือครองทุนของแรงงานเมียนมาร์และความเป็นไปได้ในการส่งผ่านทุนข้ามชาติ (Transnational Capital) พบว่ามีความเป็นไปได้น้อยมากในการที่แรงงานเมียนมาร์จะบริหารจัดการทุนทั้ง 4 ประเภทเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองขณะอยู่ในประเทศไทยหรือสามารถนำมาปรับใช้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในประเทศที่ตนเข้ามาตั้งถิ่นฐาน

**ทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital)** เมื่อวิเคราะห์ทุนทางเศรษฐกิจของแรงงานเมียนมาร์จะพบว่ากลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเปิดเผยว่าตนมีฐานะยากจนไม่มีทุนทางเศรษฐกิจหรือเงินทองมากมาย ร้อยละ 70 เป็นหนี้เพื่อกู้ยืมเงินญาติหรือคนรู้จักเพื่อจ่ายค่านายหน้าให้นำพามาหางานที่ประเทศไทย ร้อยละ 5 ของผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่ามีที่ดินซึ่งแทบไม่สามารถเพาะปลูกอะไรได้ ในจำนวนนี้ร้อยละ 50 ไม่มีที่พักอาศัยในเมียนมาร์เป็นของตนเองพวกเขาอาศัยอยู่ร่วมกับญาติ เมื่อแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่มีทุนทางเศรษฐกิจการประพุดิตนและทัศนคติจึงมุ่งไปที่การเติมเต็มรายได้ที่ขาดหายไปและไม่อยู่ในฐานะที่จะแสดงอำนาจทางเศรษฐกิจให้เป็นที่พบเห็นหรือเป็นที่พึ่งให้กับพวกพ้องของตนหรือกับคนไทยได้ในระยะแรกๆ

**ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital)** สำหรับทุนทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนและน่าจะเป็นประโยชน์มากที่สุดหากจะใช้ในการหางานในต่างประเทศ คือความสามารถทางภาษา ความรู้และระดับการศึกษา ผู้ที่ไม่เคยย้ายถิ่นมาก่อนและไม่ได้อยู่ตามแนวชายแดนไทยร้อยละ 95 ของผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างคล่องแคล่ว แม้ในปัจจุบันตามโรงงาน มูลนิธิให้ความช่วยเหลือและสถานบริการของรัฐจะมีการจัดล่ามบริการแต่ผู้ที่มีความสามารถด้านภาษาไทยก็ยังคงได้เปรียบหากมีการสัมภาษณ์งานหรือทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยหรือต้องแข่งขันกับผู้สมัครคนอื่นในยามที่อุปทานแรงงานสูงกว่าอุปสงค์ หากพิจารณาต่อต้านทุนวัฒนธรรมของแรงงานในเรื่องความรู้และระดับการศึกษา ผู้เข้าร่วมงานวิจัยร้อยละ 84 มีโอกาสได้ศึกษาถึงระดับมัธยมต้นและระดับมัธยมปลาย แรงงานที่ได้รับการศึกษาถึงขั้นมัธยมปลายมักเป็นกลุ่มแรงงานที่อายุต่ำกว่า 24 ปี การศึกษาถือเป็นตัวแปรสำคัญในการเลื่อนชั้นและสถานะของบุคคลในสังคม (Bourdieu, 1984) น่าเสียดายที่ว่าแม้ผู้ให้สัมภาษณ์กว่าร้อยละ 90 จะกล่าวว่าตนเองทำผลการเรียนได้ในระดับดีและครูของพวกเขาล้วนสนับสนุนให้พวกเขาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกทั้งโดยส่วนตัวของแรงงานเองส่วนใหญ่ก็สนุกและชอบที่จะ

เรียนหนังสือ แต่ด้วยความยากจนที่ทำให้พวกเขาต้องออกจากระบบการศึกษา มาเพื่อหางานทำและปัจจัยความไม่สงบในประเทศเมียนมาร์ทำให้การเดินทาง ไปเรียนในบางท้องที่ไม่ปลอดภัยสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้แรงงานเมียนมาร์ ขาดทุนทางวัฒนธรรมและไม่สามารถส่งผ่านทุนทางวัฒนธรรมเหล่านั้นมาใช้ให้ เป็นประโยชน์ได้

ถึงแม้ว่ามีแรงงานข้ามชาติกล่าวว่าตนได้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จากเมียนมาร์แต่ทุนทางการศึกษาก็นำมาใช้ในการประกอบอาชีพในประเทศไทยเนื่อง ด้วยเหตุผลประการสำคัญ คือ การที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการแรงงานไร้ ทักษะ ซึ่งเป็นประเด็นอุปสงค์แรงงานทางฝั่งตลาดแรงงานจังหวัดสมุทรสาครที่ นายจ้างต้องการแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องด้วยอุตสาหกรรมส่งออกเหล่านี้เน้นการลด ค่าแรงและสวัสดิการ ลักษณะงานจัดอยู่ในขั้นระดับล่างใช้ฝีมือต่ำ ทุนวัฒนธรรม ด้านการศึกษาจึงไม่มีประโยชน์อย่างมากนักสำหรับตลาดแรงงานระดับล่างนี้

สำหรับปัญหาด้านการเทียบวุฒิการศึกษาส่งผลต่อการเลื่อนสถานะ ของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถูกหลานได้รับการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมหลังจาก ย้ายถิ่นเข้ามาสู่ประเทศไทยแล้ว ปัญหาการเทียบวุฒิระหว่างประเทศเป็นผลมา จากวุฒิการศึกษาจากมหาวิทยาลัยหรือระบบการศึกษาของประเทศเมียนมาร์ ไม่ได้เป็นที่รู้จักในประเทศไทย ซึ่งกรณีของการไม่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ในระบบการศึกษาของประเทศอื่นที่ไม่ใช่ของตนไม่ได้เกิดขึ้นในประเทศไทย ในกรณีระบบการศึกษาของเมียนมาร์เท่านั้น องค์การของยุโรปที่มีชื่อว่า *The Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) ได้จัดทำเอกสารงานวิจัยปีคริสต์ศักราช 2007 เพื่อศึกษาปัญหาผู้ย้าย ถิ่นที่ไม่สามารถหางานในประเทศใหม่ที่พวกเขาเข้าไปตั้งถิ่นฐาน รายงานการ วิจัยชิ้นนั้นคือ *“Matching Educational Background and Employment: A Challenge for Immigrants in Host Countries”* เขียนโดย Jean-Christophe Dumont (OECD) and Olivier Monso (CREST Université de Paris-I) ในประเด็นนี้ ดุมงท์ และ มอนโซ อธิบายว่าการได้รับการยอมรับในวุฒิ

การศึกษา (recognition of degree) และคุณภาพการศึกษาของประเทศต้นทางของผู้ย้ายถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่ผู้ย้ายถิ่นจะสามารถหางานจากประเทศที่ตนเข้าไปตั้งถิ่นฐาน (Dumont and Monso, 2007) การศึกษาถือเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งระบบการศึกษาระหว่างไทยกับเมียนมาร์แตกต่างกัน แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากประเทศเมียนมาร์และอยู่ในสถานะแรงงานจึงไม่สามารถใช้ทุนทางวัฒนธรรมทั้งหมดที่ตนมีขยับเลื่อนฐานะเพื่อสร้างโอกาสให้กับตนเองได้ อีกทั้งงานแรงงานส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ต้องการวุฒิการศึกษาหรือความรู้ในระดับสูง

คำถามก็คือเมื่อพวกเขามาอยู่ประเทศไทยแล้วพวกเขาสามารถเพิ่มทุนทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนทางการศึกษาในประเทศไทยได้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน หากพูดตามหลักทฤษฎีแล้วย่อมเป็นไปได้เนื่องจากรัฐบาลไทยได้อนุญาตให้มีการจัดการเรียนการสอนนอกเวลาแก่แรงงานข้ามชาติผู้ใหญ่ มีการอำนวยความสะดวกด้านการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ สำหรับลูกหลานแรงงานข้ามชาติแม้ผู้ปกครองไม่มีเอกสารราชการหรือบัตรแสดงตนก็สามารถพาบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลไทยได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2547 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2548 แม้ตามหลักการแล้วแรงงานข้ามชาติและลูกหลานของพวกเขาสามารถเข้าถึงการศึกษาไทยซึ่งมีนัยยะว่าสามารถลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมได้ในระยะยาวอีกทั้งเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยั่งยืน แต่ยังมีช่องว่างอีกมากมายที่ขัดขวางการจัดความเหลื่อมล้ำเหล่านั้น

ความสามารถทางภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติเป็นด่านแรกในการชะลอแรงงานข้ามชาติจำนวนมากสู่การมีผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาในระบบโรงเรียนไทย แรงงานข้ามชาติหลายคนในสมุทรสาครที่สมัครเรียนการศึกษานอกระบบ (กศน.) ใช้เวลาหลายปีในการเรียนภาษาไทยพื้นฐานเพื่อให้สามารถผ่านเข้าสู่ระดับชั้นประถมศึกษาของไทยได้ ถึงกระนั้นการเปิดโอกาสทางการ

ศึกษาของรัฐบาลไทยและกลุ่มองค์กรช่วยเหลืออิสระถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แรงงานข้ามชาติในสมุทรสาครมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองแม้ตลาดแรงงานในสมุทรสาครจะไม่ได้มองหาแรงงานมีทักษะความรู้สูงก็ตาม ปัจจัยประการต่อมาคือการเรียนในระดับสูงมีความจำเป็นต้องทุ่มเทเวลาในการศึกษาเล่าเรียน สถานภาพแรงงานซึ่งส่วนใหญ่ยื่นทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน 6 วันต่อสัปดาห์ ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่สามารถพัฒนาด้านการศึกษาได้มากเท่าที่ศักยภาพเขาเอื้ออำนวย เนื่องจากต้องแบ่งเวลาในการทำงาน

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่าทุนทางวัฒนธรรมของแรงงานไม่สามารถส่งข้ามผ่านได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนเพื่อมาใช้ประโยชน์ที่ประเทศไทยได้มากนัก เนื่องจากพวกเขาครอบครองทุนได้น้อยอยู่แล้ว และสำหรับคนที่มีทุนทางวัฒนธรรมก็ไม่สามารถโอนวุฒิการศึกษาของตนมาในประเทศไทยเพราะตลาดแรงงานไม่ได้ต้องการแรงงานทักษะแต่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ สำหรับลูกหลานแรงงานที่ต้องการเทียบโอนวุฒิการศึกษาต้องประสบกับความท้าทายประการสำคัญเนื่องจากระบบการศึกษาในเมียนมาร์ไม่เป็นที่รู้จักและคุ้นเคยในประเทศไทย และหากจะสร้างทุนทางวัฒนธรรมในไทยด้านการศึกษา ภาษา และภาระงานที่มีก็เป็นอุปสรรคชิ้นใหญ่ในการสร้างทุนทางวัฒนธรรม

**ทุนทางสังคม (Social Capital)** เครือข่ายที่แต่ละบุคคลมีถือเป็นทุนทางสังคมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง (Putnam, 2000) ในกรณีแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ เครือข่ายของกลุ่มแรงงานมีจำนวนมากเพราะปริมาณแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนมากถึงราว 379,800 คน มีกลุ่มองค์กรและเครือข่ายมากมายที่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกผู้ย้ายถิ่นรายใหม่หรือผู้ที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่นานแล้วในเรื่องการให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน อบรมภาษาไทย ช่วยจัดหางาน ต่ออายุหนังสือเดินทางรวมถึงการให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษา การแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายแรงงานข้ามชาติมีทั้งแบบจัดตั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ส่งผ่านข้ามชาติได้ (Transnational Social Capital) เทคโนโลยี ดิจิตอลและยุคโทรศัพท์เคลื่อนที่

เอื้อประโยชน์ให้บุคคลสามารถสร้างเครือข่ายได้ตั้งแต่ประเทศต้นทางโดยไม่จำเป็นต้องมีสถานที่ในทางกายภาพที่เป็นทางการในประเทศปลายทาง บุคคลสามารถติดต่อสอบถามผ่านทางเว็บไซต์หรือกระตุ้ออนไลน์ในประเทศต่างๆ ที่พวกเขาสนใจเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการย้ายถิ่น

แม้เครือข่ายของแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาครมีการจัดตั้งอย่างชัดเจน มีขนาดใหญ่และสามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในเรื่องงานหรือเรื่องเกี่ยวกับบ้านเกิดของตน แต่เครือข่ายเหล่านี้สมาชิกล้วนเป็นแรงงานพลัดอำนาจการต่อรองจากแรงงานเพียงอย่างเดียวไม่สามารถมีน้ำหนักในการต่อสู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำได้มากนัก จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่าจังหวัดสมุทรสาครมีความพิเศษเนื่องจากมีมูลนิธิที่ความช่วยเหลือแรงงานมากมาย อีกทั้งมีองค์กรระหว่างประเทศให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ องค์กรสหประชาชาติ เป็นต้น องค์กรระหว่างประเทศเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในการให้ทุนสนับสนุนเพื่อทำกิจกรรมและให้ความรู้แรงงานข้ามชาติผ่านทางองค์กรท้องถิ่น กิจกรรมและโครงการในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมส่งเสริมสิทธิแรงงานและการศึกษา ให้แรงงานตระหนักถึงสิทธิที่ตนเองพึงได้อย่างถูกกฎหมาย มีความมั่นใจและสามารถเข้าถึงบริการของรัฐทั้งเรื่องรายได้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและการศึกษา การที่แรงงานเมียนมาร์รวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นเป็นเครือข่ายเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการรณรงค์เพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานซึ่งสามารถตีความได้ว่าทุนทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาครสามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมเพื่อให้แรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเข้าถึงบริการของรัฐ คงเป็นเรื่องที่ดีหากสมาชิกทุกคนในเครือข่ายแรงงานสามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมได้ จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่มีอายุน้อยมีความพยายามที่จะหาข้อมูลในอินเทอร์เน็ตนำไปสู่การเข้าถึงบริการของรัฐและสิทธิอื่นๆ มากกว่าแรงงานที่มีอายุมาก

“อย่างที่เราเห็นคือแรงงานรุ่นใหม่ รุ่นเด็กๆ เค้าจะกลัวพูดกลัวถามนะ เวลาจ่ายเงินเค้าและมันมีรายการหัก ค่าใช้จ่ายบางอย่างเค้าจะถามเลยว่าหักอะไร ค่าอะไร แล้วเค้าก็จะถามเพื่อนว่าโดนหักเหมือนกันรึเปล่า แรงงานรุ่นแรกๆ ตั้งแต่ที่ทำงานมาเป็นฝ่ายบุคคลที่โรงงานนี้มา 20 ปีแล้ว รุ่นแรกๆ ไม่เคยถามนะ ก้มหน้าก้มตาทำงาน เก็บเงินกลับบ้านไปหลายรุ่นแล้ว เค้าไม่เสียเงินกับโทรศัพท์แบบเด็กสมัยนี้ แต่เด็กรุ่นใหม่เค้าจะตื่นตัว เค้าจะรักษาลิทธิธิรักษาผลประโยชน์ของเค้ามาก อย่างโรงงานเราเอาตู้ ATM มาตั้งอำนวยความสะดวกไว้ในโรงงาน พอเราโอนเงินใส่บัญชีให้แล้วมีเศษที่มันไม่ครบ 100 หลายคนก็จะมาบ่น สมมติเค้าต้องได้ 1,950 แต่เครื่องกดได้ 1,900 หลายคนก็ไม่ชอบนะ เค้าคิดว่าเงินเค้า เค้าก็อยากได้ทั้งหมด ทำไมต้องเหลือไว้ อีกร้อยงานวัยรุ่นสมัยนี้ทันสมัยมาก เวลาเป็นเรื่องหรือเหตุอะไรข้อมูลอะไรจะถึงกันเร็วกว่าแต่ก่อนมาก ใครโดนจับหรือทะเลาะวิวาท เรื่องไปเร็ว ทุกคนก็มีโทรศัพท์หมด” (สุดา, อายุ 47 ปี, เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล, สัมภาษณ์, 15 มิถุนายน 2557)

“ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาร่วมทำกิจกรรมกับเราวันอาทิตย์หรือมาเข้าร่วมการอบรมที่เราจัดให้จะเป็นกลุ่มที่อายุไม่มาก อายุ 20 กว่าๆ 30 ก็มีบ้าง แรงงานที่มีอายุมากแบบ 30 ปลายๆ 40 แทบไม่เห็นนะ แรงงานมักสนใจที่จะเรียนภาษาไทย แต่หัวข้อที่ได้รับความสนใจที่สุดคือเรื่องสิทธิแรงงาน เรามักจะอบรมเรื่องสิทธิของเค้ามีอะไรบ้าง มีกฎหมายเรื่องแรงงานและประเด็นสิทธิใหม่อะไรที่พวกเขาควรรู้ แรงงานรุ่นใหม่ๆ จะมาเยอะมาก พวกเขาสนใจเรื่องสิ่ง

ที่เค้าต้องได้ สิทธิเค้า แรงงานรุ่นเก่าๆ จะไม่ค่อยมาเข้าร่วม ไม่ค่อยเข้ามาในมูลนิธิหรือร่วมกิจกรรมกับเราเท่าไร เรา ต้องเดินเข้าไปหามากกว่า แต่แรงงานรุ่นใหม่เค้าเดินเข้ามาหาเรา เค้ารู้ในประโยชน์และทราบช่องทางช่วยเหลือของเรา มากขึ้น งานเราก็ขยายไปได้มากกว่าสมัยก่อน” (สมภพ, อายุ 50 ปี, เจ้าหน้าที่มูลนิธิด้านช่วยเหลือแรงงาน, สัมภาษณ์, 10 มิถุนายน 2557)

จะเห็นได้ว่าแรงงานที่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากเครือข่ายต้องมีความรู้เรื่องสิทธิของตนอย่างชัดเจน หมั่นชวนขวยข้อมูล รู้จักใช้สื่อออนไลน์ได้ พอสมควร มีความมั่นใจในการซักถามเจรจาต่อรองกับสิ่งที่มีขอบ แต่สิ่งที่เกิดขึ้นจริงคือแรงงานข้ามชาติมีจำนวนมาก แรงงานข้ามชาติที่มีอายุค่อนข้างมากจะไม่ค่อยคุ้นเคยกับเทคโนโลยีและหลายคนไม่ตระหนักในสิทธิของตนเอง จากข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำในทางเศรษฐกิจและสังคมจึงยังพบเห็นได้ทั่วไปในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาคร

**ทุนทางสัญลักษณ์ (Symbolic Capital)** หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าในอันที่จะได้มาซึ่งชื่อเสียงทั้งหลายเพื่อเอื้อให้เกิดความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพรวมไปถึงการได้มาซึ่งการได้รับความเคารพและให้เกียรติจากบุคคลอื่น ดังที่ บูดีเยอร์กล่าวว่า “Symbolic capital is referred as the acquisition of a reputation for competence and an image of respectability and honourability...(Bourdieu, 1984, p. 2291)” ในที่นี้ ทุนทางสัญลักษณ์หมายถึงสิ่งใดๆหรือทุนทุกรูปแบบที่บุคคลในสังคมนั้นตระหนักและยอมรับในคุณค่า ในที่นี้หมายรวมถึงตำแหน่งหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ในชุมชน หากวิเคราะห์แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ในสมุทรสาคร ทุนทางสัญลักษณ์ของพวกเขาคือการที่แรงงานมักจะเป็นที่รู้จักในหมู่แรงงานข้ามชาติด้วยกันมากกว่าจะเป็นที่รู้จักในกลุ่มคนไทย คนที่ถือครองทุนทางสัญลักษณ์จะเป็นที่ยอมรับในกลุ่มซึ่งความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นกับพวกเขาก็มีหลายระดับทั้งใน

ระดับสังคมไทยและในระดับกลุ่มแรงงานด้วยตนเอง การส่งผ่านทุนทางสัญลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านเครือข่ายของแรงงาน ภายในกลุ่มจะทราบว่ามีใครเป็นผู้นำ ใครที่บุคคลเคารพนับถือ เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีสถานะทางเศรษฐกิจโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งคนที่ได้รับการยอมรับโดยการที่มีทุนทางสัญลักษณ์ที่โดดเด่นมักจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น งานทางสังคม งานวัด หรือเรียกให้เข้าอบรมกรณีมีข่าวสำคัญ โดยทั่วไปแล้วเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติเปิดโอกาสให้แรงงานเข้าถึงทั้งทุนทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคมและสัญลักษณ์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลว่าจะสามารถแปรทุนเหล่านั้นเป็นทุนทางสัญลักษณ์ได้หรือไม่ หรือมีโอกาที่จะใช้ประโยชน์จากเครือข่ายให้เป็นทุนทั้ง 4 ประเภทได้มากน้อยเพียงใด

ถึงแม้ว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะไม่มีทุนทางสัญลักษณ์ที่โดดเด่นมาจากเมียนมาร์แต่จากการลงพื้นที่ที่ศึกษาวิจัยพบว่าพวกเขามีการสร้างทุนทางสัญลักษณ์ควบคู่กับทุนทางวัฒนธรรมในบริบทของศาสนาในการดำรงชีวิตประจำวันในสมุทรสาคร จุดเด่นอย่างหนึ่งของแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ก็คือพวกเขาส่วนใหญ่มีศรัทธาอย่างแรงกล้าในพระพุทธศาสนา การทำบุญบริจาคเงินเข้าวัดพม่าหรือวัดมอญในสมุทรสาครสำหรับหลายๆ คนไม่ใช่เพื่อเหตุผลทางศรัทธาเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสร้างทุนทางสัญลักษณ์หรือบารมีของตนให้กลุ่มแรงงานด้วยกันพบเห็น เมื่อสามารถบริจาคเงินเป็นจำนวนมาก จะมีกลุ่มคนที่เห็นว่าเป็นสิ่งดีมีประโยชน์และให้คุณค่าแก่การบริจาคเงินก้อนใหญ่นั้น จะเห็นได้ว่าทุนทั้ง 4 ตามแนวคิดของบูดีเยอร์นั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปสู่ทุนในรูปแบบอื่นๆ ได้

อีกตัวอย่างหนึ่งที่มักพบเห็นในงานบุญของแรงงานเมียนมาร์ในสมุทรสาครคือแรงงานข้ามชาติจะตั้งใจแต่งตัวสวยงามและมักจะใส่เครื่องประดับทองที่ตนมีในงานบุญเหล่านั้น ทองถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจและมีคนจำนวนมากมายินยอมใช้ งานวิจัยของแวร์โทเวค (Vertovec)

พบว่า ในประเทศอียิปต์เงินที่แรงงานส่งกลับบ้านให้ครอบครัวมักจะถูกนำไปใช้ซื้อทองคำเพราะมีคุณค่าเชิงสถานะทางวัฒนธรรม (Vertovec, 2009) สำหรับแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์หลายคนมองว่าผู้ที่มีทองคำสวมใส่จำนวนมากคือผู้ที่มีเงิน ผู้ที่แสดงออกถึงความร่ำรวยมักจะได้รับ ความสนใจและมีแนวโน้มที่จะได้รับเชิญให้เข้าร่วมเครือข่ายในโอกาสต่อไป

“ในวันสำคัญทางศาสนาที่จัดที่วัดน้อยนางหงษ์ หนูเห็นคนพม่าด้วยกันนี้แหละคอยสังเกต บางทีคนไทยเค้าก็มอง คนพม่าด้วยกันหนูรู้สึกว่พวกเขาเค้าก็จะมองแบบดูถูกหนู เวลาหนูไม่มีเงินใส่กล่องบริจาคในจำนวนที่มันเยอะพอ พวกเขาจะนินทา หนูรู้ว่าเค้าจะดูว่าใครรวยจากว่าคนนี้มีทองใส่ริเปลา พวกคนที่มั่งคั่งเค้าก็จะไปไหนมาไหนด้วยกัน คนที่มีทองใส่แสดงว่าเขารวย หาเงินได้เยอะตอนอยู่ไทย หนูอยากได้มอเตอไซค์ตอนนี้เก็บเงินอยู่ อยากเอาไว้ขี่เวลามาวัด คนจะได้ไม่ดูถูกว่าเราจน หนูอยากจะทำขนมเงินมาเลี้ยงคนที่มาทำบุญในวัดด้วยเพราะคนพม่าเชื่อว่าเลี้ยงขนมเงินแล้วอายุจะยืนเหมือนเส้นขนมจีน คนพม่าที่รวยที่นี่ ที่เค้าบริจาคให้วัดได้เป็นพันๆ เค้าจะทำขนมเงินมาเลี้ยง แล้วเวลามีงานวัดหรืองานบุญอะไรพวกกลุ่มคนรวยๆ เค้าก็จะเป็นคนจัดการเอง ทำกันอยู่กลุ่มเดิม เค้าไม่ค่อยบอกคนนอก คนอื่นก็ได้แค่มาร่วมหรือเวลามีข่าวอะไรพวกกลุ่มเค้าก็จะรู้ก่อน อย่างแบบ พระพม่าจะมา นักร้องจะมา หรือบางครั้งก็รู้ข่าวว่ามีงานดี ๆ วางอยู่ก่อนพวกหนู” (อิน ยีล, เพศหญิง, อายุ 22 ปี, พนักงานโรงงานอาหารกระป๋อง, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2557)

ในกรณีนี้สามารถอธิบายได้ว่าทุนทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นผ่านความสัมพันธ์ของบุคคลทางสังคมเปิดโอกาสให้บุคคลเข้าถึงทรัพยากรของบุคคลอื่นในกลุ่ม

ของตนผ่านทางเครือข่าย (Portes, 1998, p.3-4) บุคคลต้องแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับในกลุ่มตน บุคคลจะได้ประโยชน์จากเครือข่ายมากขึ้นเพียงใดในระดับต่อไปขึ้นอยู่กับทักษะส่วนตัวว่าจะสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและโอกาสที่มีให้เป็นทุนประเภทต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใด

ทุนทางสัญลักษณ์สามารถถูกส่งผ่านข้ามชาติมากับแรงงานมาสู่ประเทศไทยได้หรือไม่ คำตอบคือได้และเช่นเดียวกับทุนอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้นคือสามารถถูกส่งผ่านข้ามชาติได้หมดแต่ปัญหาอยู่ที่พวกเขาถือครองทุนในปริมาณน้อยและบางรายแทบจะไม่มีทุนใดๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างชัดเจนในสังคมไทยนอกจากกำลังแรงงานเท่านั้น โดยมากทุนทางสัญลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติมักมีการสร้างและผลิตเมื่อพวกเขาย้ายมาอยู่ที่สมุทรสาครและมีกลุ่มเครือข่ายของพวกเขาที่ชัดเจน

**ความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยและการผลิตซ้ำความเหลื่อมล้ำต่อแรงงานข้ามชาติ**ความเหลื่อมล้ำต่อแรงงานมีปรากฏมาอย่างต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร แม้จะมีเครือข่ายและมูลนิธิมากมายให้ความช่วยเหลือแต่ก็ไม่สามารถจัดความเหลื่อมล้ำทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมได้ งานวิจัยนี้ได้พบความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้น 4 ระดับแก่แรงงานเมียนมาร์ คือ 1) ความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นจากปัจจัยระดับนานาชาติ 2) ความเหลื่อมล้ำที่เกิดจากปัจจัยในระดับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายรัฐ 3) ความเหลื่อมล้ำที่เกิดจากปัจจัยในท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสาคร และ 4) ความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นจากตัวแรงงานเอง ข้อค้นพบวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำในแต่ละระดับและในตอนท้ายได้อภิปรายว่าเหตุใดความเหลื่อมล้ำจึงคงอยู่และมีการผลิตซ้ำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาครกระทั่งในปัจจุบัน

**ปัจจัยระดับนานาชาติที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ** การย้ายถิ่นสู่ต่างประเทศในโลกยุคโลกาภิวัตน์ของแรงงานโดยมากเป็นการย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจ ความไม่เท่าเทียมของทรัพยากรและการเข้าถึงทรัพยากรเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคคลย้ายถิ่น (ILO, 2008) การย้ายถิ่นของผู้คนมหาศาลจาก

ทั่วโลกเป็นผลให้มืองค์กรด้านการย้ายถิ่นเข้ามาช่วยเหลือ จัดระเบียบเรื่องสิทธิความเป็นอยู่ให้กับแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดสมุทรสาครมีองค์กรนานาชาติที่มีส่วนเข้ามาดูแลแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ อาทิเช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ มูลนิธิศูนย์คุ้มครองสิทธิด้านแอดส์ องค์กรเหล่านี้มักให้เงินสนับสนุนหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้แรงงาน เจ้าหน้าที่จากมูลนิธิองค์กรระหว่างประเทศเหล่านี้จะทำงานประสานกับเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อช่วยตรวจสอบว่าแรงงานได้รับสิทธิพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ สาเหตุที่องค์กรระดับนานาชาติเข้ามาร่วมตรวจสอบเนื่องจากธุรกิจการค้าภายใต้กรอบทุนนิยมมักมีการแสวงประโยชน์จากแรงงาน (Labour Exploitation) การที่ภาคธุรกิจรวมถึงนายจ้างท้องถิ่นทำกิจการภายใต้ระบอบทุนนิยมโดยมีแนวคิดหลักที่ว่าต้องการกำไรสูงสุดในเวลาเดียวกันก็พยายามลดต้นทุนให้ต่ำสุดจึงเป็นสาเหตุให้เกิดการแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการและการคุ้มครองทางกฎหมายระหว่างแรงงานเจ้าของประเทศกับแรงงานข้ามชาติ

สำหรับผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาครที่มีการค้าขายกับประเทศคู่ค้าสำคัญอย่างสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร ทั้งสองประเทศนี้เป็นที่รู้กันดีว่ามีระบบเศรษฐกิจที่อยู่ภายใต้ระบบทุนนิยม ซึ่งบริบททุนนิยมนี้เกิดขึ้นในระดับนานาชาติส่งผลให้ภาคธุรกิจหรือคู่ค้าของบริษัทอาหารทะเลในสมุทรสาครต่างยอมรับในกติกานานาชาติ

*“Doing business today is not about how to sell products. But it’s how we can assure global trade partners of our corporate governance and transparency of our companies and the industry we are in. We [Thai Union] are doing business with global companies like Tesco and Walmart. None of them would want to do business with companies*

*that could cause them problems, as that could cause them great damage. We must comply with rules if we want to sustain our business.”* (Thiraphong Chansiri, *Undercurrentnews*, 13 June 2014)

ผู้ประกอบการไทยจึงต้องพยายามแก้ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำต่อแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของต่างประเทศ สำหรับความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในระดับนานาชาติอันเป็นผลพวงจากระบบทุนนิยมที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงกับแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาครคือประเด็นเรื่องค้ำมนุษย์ ที่สำนักข่าว *The Guardian* (2014) ทำสารคดีการค้ำมนุษย์ในอุตสาหกรรมประมงไทยโดยให้คำจำกัดความว่า ทาสสมัยใหม่ (Modern Slave) สารคดีนำเสนอว่ามีแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์หลายต่อหลายคนถูกทรมานอย่างหนักบนเรือประมงไทยโดยไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างเป็นทางการ ตัวอย่างที่กล่าวมานี้คือการสะท้อนความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาคร

**ปัจจัยระดับประเทศที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ** งานวิจัยชิ้นนี้พบว่า รัฐบาลเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มและลดความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย โดยผ่านทางนโยบายรัฐ จากการศึกษาพบว่า มีทั้งนโยบายที่เป็นการลดความเหลื่อมล้ำแก่แรงงานข้ามชาติและเพิ่มความเหลื่อมล้ำ ตัวอย่างของนโยบายที่ลดความเหลื่อมล้ำอันเป็นการสนับสนุนความเท่าเทียมให้แก่แรงงานข้ามชาติ ประการแรก คือการที่รัฐบาลไทยมีการลงนามในสัญญาบันทึกข้อตกลงความร่วมมือเพื่อจ้างงานลงนามโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของไทยและรัฐมนตรีสาธารณสุขแห่งสหภาพเมียนมาร์เมื่อ 21 มิถุนายน พ.ศ.2546 ข้อตกลงนี้ให้ความคุ้มครองด้านกฎหมาย สิทธิแรงงานซึ่งรัฐบาลทั้งประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับรวมถึงภาคธุรกิจมีส่วนช่วยดูแลคุ้มครอง ทำให้ความเหลื่อมล้ำด้านสิทธิมนุษยชนและด้านค่าจ้างลดลงไปได้มาก ประการที่สอง คือพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งเกี่ยวข้องกับประการที่สาม คือ มติคณะรัฐมนตรีด้านการศึกษาเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2548 การดำเนินงาน

ของรัฐบาลประการที่สองและสามมีมติให้แรงงานข้ามชาติและลูกหลานแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารรับรองจากประเทศต้นทางสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทยได้และไม่เก็บค่าเล่าเรียนในการศึกษาภาคบังคับของไทย การให้โอกาสทางการศึกษาของแรงงานถือเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างยั่งยืนและสามารถลดความเหลื่อมล้ำทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมได้ แม้ว่า จะมีช่องว่างมากมายในการทำให้นโยบายนี้สัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้ประการสุดท้ายมีนโยบายให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด โดยให้จัดตั้งศูนย์ดังกล่าวในจังหวัดสมุทรสาครเป็นแห่งแรก และเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2557 ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 74/2557 การจัดตั้งศูนย์ทุกจังหวัดของคณะรักษาความสงบแห่งชาติถือเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มโอกาสให้แรงงานหลายคนสามารถดำเนินการลงทะเบียนทุกขั้นตอนได้ในศูนย์บริการเดียวทำให้สะดวกมากขึ้น ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สามารถลดจำนวนวันลา ส่งผลให้แรงงานมีโอกาสเข้าสู่ระบบแรงงานข้ามชาติของรัฐมากขึ้น เมื่อสามารถเข้าสู่ระบบแรงงานของรัฐเท่ากับว่าพวกเขาสามารถมีโอกาสเข้าถึงสวัสดิการของรัฐซึ่งถือเป็นการเพิ่มความเป็นธรรมในการเข้าถึงสิทธิพื้นฐานทางเศรษฐกิจและทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติ

แม้ภาครัฐของไทยจะมีนโยบายที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่ในขณะเดียวกันก็มีนโยบายแนวอนุรักษ์ที่นิยมที่ปิดโอกาสการหางานอย่างเสมอภาคระหว่างแรงงานข้ามชาติและประชาชนชาวไทยซึ่งหลายประเทศในโลกมีการดำเนินนโยบายลักษณะเดียวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติให้แก่สมาชิกที่แท้จริงก่อน ซึ่งหากมองถึงความสามารถในการเข้าถึงโอกาสและทรัพยากรอย่างเท่าเทียมก็ยังไม่สามารถปฏิเสธได้ว่านโยบายรัฐในหลายๆประเทศคือความเหลื่อมล้ำอันเนื่องมาจากสัญชาติของบุคคล ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลไทยได้กำหนดอาชีพสงวนเฉพาะคนไทยทั้งหมด 39 อาชีพ ซึ่งห้ามไม่ให้แรงงานข้ามชาติทำ

ตามที่บัญญัติไว้ในบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา พ.ศ.2522 ซึ่งนโยบายนี้มีผลต่อการคงอยู่ของความเหลื่อมล้ำที่มีอิทธิต่อแรงงานเมียนมาร์ในประเทศไทย

**ปัจจัยระดับท้องถิ่น**ที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ระดับท้องถิ่นในที่นี้หมายรวมถึงทั้งระดับจังหวัดโดยรวมชุมชนคนไทยและชุมชนแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ รวมถึงองค์กรและเครือข่ายต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร แม้ว่าองค์กรช่วยเหลือต่างๆ จะสร้างคุณประโยชน์มหาศาลแต่มีเครือข่ายในชุมชนอีกมากมายเช่นกันที่สร้างปัญหาและความเหลื่อมล้ำให้แก่แรงงานข้ามชาติ ประการแรกเครือข่ายทางชาติพันธุ์ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่กลุ่มสมาชิกตนเองแต่เครือข่ายทางกลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้ในขณะเดียวกันก็ได้กีดกันกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ เครือข่ายทางชาติพันธุ์นี้เองที่สร้างการแบ่งแยกและความเหลื่อมล้ำในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาคร เช่นกลุ่มแรงงานข้ามชาติมอญมักแบ่งข้อมูล ข่าวสารเรื่องงาน กิจกรรมแรงงานให้กระจายในกลุ่มมอญของตนมากกว่าที่จะแบ่งปันให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติพม่าหรือชัดเจนยิ่งขึ้นกรณีแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์จะส่งผ่านข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับกลุ่มตนมากกว่าจะช่วยกระจายข่าวให้แรงงานกัมพูชาหรือแรงงานลาวในสมุทรสาครและมักคบหากันแต่ในกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคุ้นชินกับพวกพ้องและอุปสรรคทางด้านภาษา อีกทั้งในจังหวัดสมุทรสาครภาครัฐและภาคธุรกิจมักให้ความสนใจกลุ่มแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์มากกว่าสัญชาติอื่นเนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีปริมาณมากที่สุดในบรรดาแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นเมื่อมีประกาศใดๆ มักทำเป็นภาษาพม่าก่อน ทั้งนี้จึงเกิดเป็นความเหลื่อมล้ำในระดับท้องถิ่นในเรื่องการเข้าถึงข่าวสารที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติจากประเทศต่างๆ

**ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล**ที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ความเหลื่อมล้ำในระดับปัจเจกบุคคลส่วนมากมักเกิดจากปัจจัยทางชีววิทยา การกระจายทรัพยากรอย่างไม่เป็นธรรมสามารถเกิดจาก เพศ เชื้อชาติ และสัญชาติ (Bauder, 2006) ในจังหวัดสมุทรสาครนายจ้างมักมีคุณสมบัติที่ตนพึงประสงค์

ในการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน การทำงานในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่ อาศัยกำลังกายเป็นหลัก บางงานเช่นงานประมง งานโรงงาน หรืองานบ้าน นายจ้างจะมีแนวคิดไว้แล้วว่า จะเลือกคนแบบใดโดยมากจะแบ่งแยกความเหมาะสมตามเพศ (Gender) แล้วโยงเพศสภาพไว้กับความชำนาญ จากการสัมภาษณ์นายจ้างพบว่าส่วนใหญ่มักใช้แนวคิดเพศเพื่อเลือกแบ่งประเภทงานให้แรงงาน (Gender Segregation) นายจ้างมักมีความเห็นว่าเพศหญิงทำงาน ปรารถนากว่าเพศชายจึงมักเลือกแรงงานหญิงทำงานบ้านและแกะกุ้งในโรงงาน ในความเป็นจริงเรื่องที่ว่าเพศใดถนัดงานบางอย่างมากกว่าอีกเพศหนึ่งด้วย คุณลักษณะทางความเป็นชายหรือหญิงก็ยังไม่สามารถเป็นข้อสรุปได้ว่า คุณลักษณะทางเพศทำให้ชายทำงานได้ดีกว่าหญิงหรือหญิงทำงานได้ดีกว่าชาย (Mairhuber et al., 2009, p.39) แต่กรอบแนวคิดทางสังคมที่ฝังรากลึกในเพศสภาพก็เป็นประเด็นใหญ่ในการสร้างความเหลื่อมล้ำ

นอกจากนี้อายุของปัจเจกบุคคลก็เป็นตัวผลักดันให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ในหมู่แรงงาน งานส่วนใหญ่ต้องใช้พลกำลังมากแรงงานที่อายุเกิน 40 ปี โดยเฉพาะเพศหญิงมักจะไม่ได้รับคัดเลือกให้ทำงานในโรงงาน เนื่องจากนายจ้างหลายคนเชื่อว่าพลกำลังในการทุ่มเทให้งานมีแนวโน้มน้อยกว่าแรงงานหนุ่มสาว ทั้งที่จริงแล้วอายุมีแนวโน้มจะสัมพันธ์กับพลกำลังแต่ขึ้นอยู่กับว่าเป็นอายุช่วง ไหน จากการสังเกตและพูดคุยมีหลากหลายกรณีที่แรงงานอายุ 40 ปีที่ผู้วิจัยได้ พบมีสุขภาพดีและมีพลังในการทุ่มเทให้งาน แต่ทั้งนี้แรงงานหลายคนไม่มีโอกาส ได้พิสูจน์ให้เห็นเนื่องจากกระบวนการพิจารณาได้เสร็จสิ้นตั้งแต่ตอนพิจารณา เพียงแค่อ่านใบสมัคร สมุทรสาครจึงเสมือนว่าไม่มีที่อยู่ให้แรงงานที่มีอายุมาก

*“ฉันอยากจะเปลี่ยนงานมากแต่มันเปลี่ยนไม่ได้หรอก  
ใจฉันไม่อยากจะทำงานในโรงงานที่ทำอยู่เลย เคยลองสมัคร  
โรงงานอื่นหลายครั้งแล้ว แต่ไม่มีคนรับ พวกนั้นเค้าจะบอกว่า  
เค้าไม่อยากจะคนอายุ 40 เค้าอยากรับคนอายุ 20 30 พอ...”*

(เม ชิน, อายุ 40 ปี, พนักงานโรงงานแกะกึ่ง, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2557)

“ผมมาสมัครสาครตอนอายุ 23 และทำงานกับหัวหน้าคนไทย นานมาแล้วผมเห็นผู้หญิงแก่คนนึงมาทำงานทำ ไม่รู้ว่าอายุเท่าไร แต่แก่ อายุเกือบ 60 มั่ง ไม่แน่ใจ มาสมัครงานกับหัวหน้าผม หัวหน้าผมเค้าไม่รับ เค้าบอกเลยว่าอายุมากที่สุดที่จะรับคือ 30 กว่าๆ เค้าอยากให้คนที่รับมาแข็งแรงทำงานให้เค้าอยู่” (ที ซู, อายุ 26 ปี, พนักงานโรงงานเฟอไนเจอร์, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2558)

ดังจะเห็นได้ว่าแรงงานที่มีอายุมากจะไม่ใช่ที่ต้องการของนายจ้างมากเท่ากับแรงงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น นอกจากนี้ปัจจัยทางชีวภาพของปัจเจกบุคคลแล้วสถานะทางกฎหมายของแรงงานก็เป็นตัวกำหนดความเหลื่อมล้ำ หากแรงงานไม่มีเอกสารการทำงานอย่างถูกกฎหมาย แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มักจะตกลงสู่ตลาดงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบที่กฎหมายดูแลซึ่งค่าจ้างที่ได้รับจะต่ำกว่ามาตรฐาน (Bauder, 2006) ยังมีแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์จำนวนมากในสมุทรสาครที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมายทำให้พวกเขาไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายและเข้าถึงค่าแรงอย่างเป็นธรรม ทั้งปัจจัยทางชีวภาพและสถานะทางกฎหมายของบุคคลคือการผลิตความเหลื่อมล้ำในระดับปัจเจกบุคคล

**เหตุใดความเหลื่อมล้ำจึงเกิดขึ้น ยังคงอยู่และถูกผลิตซ้ำในระบบสังคม** ความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาครเกิดขึ้นในทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับ มหภาคไปจนถึงระดับจุลภาค ในงานวิจัยชิ้นนี้ได้นำเอาแนวคิดประเภทคู่ตรงข้าม (Paired-Categories) และกลไกแห่งความเหลื่อมล้ำ (Mechanisms of Inequality) ของ ชาลส์ ทิลลี (Charles Tilly) (1998) มาอธิบายโดยทิลลีวิเคราะห์ว่าความเหลื่อมล้ำมีอยู่และเกิดขึ้นภายใต้การกระทำทางสังคมผ่านทางอาชีพ กิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตจากคนประเภทต่างๆ ที่มีกิจกรรมร่วมกับคนประเภทอื่น ความแตกต่างในแต่ละประเภทหรือคู่ที่

แตกต่างกันในแต่ละประเภท (The categorical difference or the categorical pairs) เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของคนที่อยู่ในแต่ละสถานะหรือตำแหน่งทางสังคม คู่ที่แตกต่างกันในแต่ละประเภทจะทำงานควบคู่กันไปภายใต้บริบทขององค์กรทางสังคม ความคิด ความเชื่อและการนำไปปฏิบัติในกลุ่มองค์กร ตัวอย่างคู่ที่แตกต่างกันในแต่ละประเภทที่สังคมกำหนดบทบาทรวมถึงคาดหวังบทบาทของพวกเขา สามารถเห็นได้จากคู่ *คนรวยกับคนจน คนฉลาดกับคนโง่ คนชราและเด็ก ครูและนักเรียน สมาชิกที่แท้จริงของประเทศกับต่างด้าว* ทั้งนี้ประเภทคู่ที่แตกต่างกันโดยตัวของมันเองไม่ได้สร้างความเหลื่อมล้ำแต่ลำดับชั้นในสังคมและรูปแบบการปฏิสัมพันธ์เป็นตัวก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ คู่ที่แตกต่างกันจะมีกลไกที่คอยกำกับแบบแผนพฤติกรรมซึ่งหลายกลไกก็เอื้อต่อการมีขึ้น คงอยู่และผลิตซ้ำความเหลื่อมล้ำ (Tilly, 1998) กลไกนั้นประกอบไปด้วย การแสวงหาประโยชน์ (Exploitation) การกักตุนโอกาส (Opportunity Hoarding) การเลียนแบบ (Emulation) และการปรับตัว (Adaptation) เมื่อนำกรอบแนวคิดคู่ที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำจะพบว่าความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นกับแรงงานเมียนมาร์เกิดขึ้นมาจากลักษณะกว้างๆ 2 คู่ คือ คู่ 1) นายจ้างและแรงงาน 2) เจ้าของประเทศและคนต่างชาติ

ในระดับนานาชาติความเป็นแรงงานภายใต้ระบบทุนนิยมที่มุ่งเอาผลกำไรเป็นสำคัญทำให้มีกลไกการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานซึ่งกระทำโดยนายจ้าง เช่นในรูปแบบตัดลดสวัสดิการ ไม่จ่ายค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด ในขณะที่แรงงานข้ามชาติเองก็มีส่วนในการเอื้อให้ความเหลื่อมล้ำคงอยู่ในระดับนานาชาติและในระดับชุมชนของตนเนื่องจากยอมรับหรือถูกบังคับโดยปริยายให้ยอมรับกับสภาพการจ้างงานที่ไร้สวัสดิการที่เหมาะสมหรือค่าแรงต่ำกว่าเกณฑ์ โดยแรงงานมักกักตุนโอกาสงานที่มีไว้ก่อนไม่ให้รั่วไหลไปกลุ่มอื่นจะเห็นได้ว่างานแปรรูปอาหารทะเลมักจะตกอยู่กับกลุ่มแรงงานเมียนมาร์มากกว่ากลุ่มสัญชาติลาวและกัมพูชา เมื่อแรงงานเมียนมาร์ครอบครองงานใช้แรงงานในการแปรรูปอาหารทะเลโดยมีหลายคนยอมรับสวัสดิการและค่าแรงที่

ไม่เหมาะสม นายจ้างมักจะอ้างว่าผู้ที่เข้าใหม่ยังไม่มีประสบการณ์มากพอ จำเป็นต้องรับค่าแรงน้อยกว่าขั้นต่ำทั้งที่เป็นการทำผิดกฎหมาย เมื่อมีโรงงานหนึ่งทำสำเร็จในการเจรจาต่อรองแรงงาน โรงงานและองค์กรด้านธุรกิจอีกหลายแห่งในจังหวัดสมุทรสาครก็ทำการเลียนแบบ โดยตัวแรงงานเองก็ยอมรับในการให้เหตุผลการขาดประสบการณ์และยอมรับในข้อจำกัดของคำว่า *มาใหม่* ย่อมไม่ได้รับสวัสดิการ สิทธิและค่าแรงขั้นพื้นฐาน แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นก็เกิดการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวคิดโดยมีปัจจัยรองอื่นๆ เช่น เพศ อายุ เครื่องมือที่ตนรู้จัก สถานะทางกฎหมาย เข้ามามีส่วนในการเพิ่มขึ้นและลดลงของความเหลื่อมล้ำในระดับชุมชนและระดับปัจเจกบุคคล

อีกหนึ่งคู่ที่มีผลกระทบต่อการเกิดขึ้นของความเหลื่อมล้ำในระดับชาติ คือ คู่เจ้าของประเทศและคนต่างชาติ การเป็นคนต่างชาติและโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้ถือครองทุนน้อยและมาทำงานในประเทศที่ไม่ใช่ของตนย่อมพบความเหลื่อมล้ำในเชิงนโยบาย เช่น อาชีพสงวนของเจ้าของประเทศ การเรียกเก็บค่าลงทะเบียนแรงงานและการชำระค่าธรรมเนียมรายปีเพื่อรายงานตัวต่อทางการซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าเจ้าของประเทศที่เป็นแรงงานเหมือนกัน การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางด้านนโยบายโดยพุ่งเป้าที่แรงงานข้ามชาติตั้งที่ปรากฏอยู่คือแหล่งของการเกิดขึ้น คงอยู่และการผลิตซ้ำของความเหลื่อมล้ำอันหลีกเลี่ยงได้ยากในระดับประเทศ ขณะเดียวกันตัวรัฐเองก็เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงมิติด้านความเหลื่อมล้ำโดยแสดงออกผ่านทางนโยบาย

### อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

คุณลักษณะด้านความเหลื่อมล้ำของแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ในจังหวัดสมุทรสาครมีความเป็นพลวัตโดยความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานมีรากฐานมาจากประเด็นด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมตั้งแต่ที่ประเทศต้นทางของพวกเขา ปัญหาเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อแรงงานไม่สามารถพัฒนาตนเองผ่านทางระบบการศึกษา แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จึงขาดความรู้และ

การศึกษา การศึกษาถือเป็นทุนทางวัฒนธรรม การขาดทุนทางวัฒนธรรมรวมถึง ปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นสะสมที่ประเทศเมียนมาร์มาอย่างยาวนาน อาทิ เช่น ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ การเมืองไม่มั่นคง สภาพสังคมไม่สงบ มีอิทธิพล อย่างยิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่สามารถเข้าถึงงานที่มีคุณภาพในประเทศเมียนมาร์ได้ การย้ายถิ่นเพื่อหางานทำในประเทศไทยจึงกลายเป็นทางเลือกของแรงงานเมียน มาร์นับล้านคน เมื่อย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทยแล้ว ความเหลื่อมล้ำแต่เดิมก็ไม่ได้ จางหายไปแต่ได้เปลี่ยนบริบทจากสังคมเกษตรกรรมในประเทศเมียนมาร์มาสู่ อุตสาหกรรมในประเทศไทย ความจำกัดในเรื่องสถานภาพและทุนทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคมและสัญลักษณ์ ทำให้แรงงานไม่อาจหลีกเลี่ยงความเหลื่อมล้ำที่ เกิดขึ้นในประเทศไทยได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าการเกิดขึ้นของความเหลื่อมล้ำกรณี แรงงานข้ามชาติเมียนมาร์ เกิดขึ้นมาจาก 4 ระดับ คือระดับนานาชาติโดยมี กรอบแนวคิดทุนนิยมเป็นตัวผลักดันให้ผู้ซื้อจากต่างชาติเข้มงวดในเรื่องราคา และคุณภาพสินค้าและมีการแข่งขันกันสูงในกลุ่มประเทศที่ส่งออกสินค้าอาหาร ทะเล ภาคธุรกิจหลายแห่งในจังหวัดหาประโยชน์จากกลุ่มแรงงานข้ามชาติโดย ผลิตวาทกรรมที่เอื้อประโยชน์แก่กลุ่มตนโดยเจ้าของปัจจัยการผลิตอีกหลายแห่ง ก็เลียนแบบเพื่อให้ตนได้ประโยชน์สูงสุด ขณะที่แรงงานข้ามชาติเองก็ต้องกักตุน โอกาสที่ผ่านเข้ามาเพื่อไม่ให้ไหลออกสู่กลุ่มคนอื่นและปรับตัวให้เข้ากับข้อบังคับ ของนายจ้างและภาครัฐ ซึ่งการเชื่อมโยงและความคาบเกี่ยวของตัวแรงงานใน ระดับนานาชาติ ระดับประเทศและท้องถิ่นก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และทำ ให้ความไม่เป็นธรรมเหล่านั้นคงอยู่ ขณะเดียวกันทุกภาคส่วนรวมทั้งตัวแรงงาน เองก็ยอมรับหรือถูกฝืนให้ยอมรับ ซึ่งถือเป็นการร่วมผลิตซ้ำความเหลื่อมล้ำ เหล่านั้น

สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ ประการแรก ภาครัฐต้องเป็นผู้ริเริ่มในการกำหนดนโยบายและควบคุมระดับท้องถิ่นและ นายจ้างให้อยู่ภายใต้กฎระเบียบของรัฐ ประการที่สอง เครือข่ายแรงงานทั้ง

จัดตั้งโดยชาวไทยและชาวเมียนมาร์ต้องเป็นสื่อกลางที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างภาครัฐและภาคแรงงาน และต้นตัวรวมทั้งส่งเสริมประเด็นสิทธิแรงงาน ประการที่สาม นายจ้างและผู้ประกอบการควรมีความเข้าใจที่เหมาะสมโดยไม่เลือกรับบุคคลด้วยการพิจารณาด้วยเพศอย่างเดียวโดยเหมารวมว่าเพศใดเพศหนึ่งจะทำงานได้ดีกว่าอีกเพศ ผู้ประกอบการควรร่วมมือกับภาครัฐ รวมถึงองค์กรและรัฐบาลต่างประเทศที่สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศในการเข้าถึงตลาดงานของแรงงานเพื่อร่วมกันรณรงค์ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศเพื่อให้ทั้งแรงงานทั้งชายหญิงมีโอกาสใกล้เคียงกันมากขึ้น และประการสุดท้าย แรงงานจำเป็นต้องตระหนักในสิทธิแรงงานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเพื่อมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบและหาเครือข่ายที่พร้อมสนับสนุน

คำถามที่ยังคงต้องขบคิดก็คือเราควรจะปรับใช้วิธีการใดให้ผู้สร้างนโยบาย ภาคธุรกิจ ตัวแรงงานเองรวมไปถึงผู้บริโภคเองตระหนักและส่งเสริมสิทธิแรงงานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่มีอยู่มากมาย ทิศทางความเหลื่อมล้ำนี้ยังคงมีแนวโน้มที่ยังคงดำเนินต่อไปตราบเท่าที่การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจยังคงเป็นความจำเป็นสำหรับแรงงานข้ามชาติ

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2552). **ชุมชน ของแรงงานต่างด้าวใน จังหวัดสมุทรสาคร.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [http://samutsakhon.mol.go.th/sites/samutsakhon.mol.go.th/files/cchamnwnchumchnkhntaangdaaw\\_73chumchn.pdf](http://samutsakhon.mol.go.th/sites/samutsakhon.mol.go.th/files/cchamnwnchumchnkhntaangdaaw_73chumchn.pdf). (วันที่เข้าถึง 2 เมษายน 2560).

### ภาษาอังกฤษ

Bauder, H. (2006). **Labor Movement:How Migration Regulates Labor Markets.** The United States of America: Oxford University Press.

BBC News. (2007). **Should it be Burma or Myanmar?.** (Online). Available: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/7013943.stm>. (Accessed 31 March 2017).

Belser, P. (2016). Wage and income inequality. In M. Leach, M. Denis, F. Caillods, B. Martorano, and L. Sayer (eds). **World Social Science Report 2016: Challenging Inequalities: Pathways to a just world.** France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).

Bourdieu, P. (1984). **Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste.** Great Britain: Routledge.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). **An Invitation to Reflexive Sociology.** Great Britain: Polity Press.

- Dumont, J.-C., & Monso, O. (2007). **“Matching Educational Background and Employment: A Challenge for Immigrants In Host Countries.”** (Online). Available: <http://www.oecd.org/migration/mig/41561786.pdf>. (Accessed 8 August 2014).
- Guardian, the (2014). **“Thailand votes against international forced labour protocol.”** (Online). Available: <http://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/13/thailand-votes-against-forced-labour-protocol>. (Accessed 15 June 2014).
- International Labor Organization (ILO). (2008). **Women and men migrant workers: moving towards equal rights and opportunities. Under the campaign Gender equality at the heart of decent work.** Geneva: International Labour Office Geneva.
- Kabeer, N. (2016). Leaving no one behind: the challenge of intersecting inequalities. In M. Leach, M. Denis, F. Caillods, B. Martorano, and L. Sayer (eds). **World Social Science Report 2016: Challenging Inequalities: Pathways to a just world.** France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).
- Mairhuber, I., Meulders, D., Beleva, I., Panayiotou, A., et al. (2009). **Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU.** (Online). Available: [file:///D:/Downloads/Gendersegregation\\_web.pdf](file:///D:/Downloads/Gendersegregation_web.pdf). (Accessed 3 April 2017).

- Piper, N. (2013). "Resisting Inequality: The rise of global migrant rights activism." In: T. Bastia (ed.). **Migration and Inequality**. Great Britain: Routledge.
- Piper, N., & Rother, S. (2011). "Transnational inequalities, Transnational Responses: The Politicization of Migrant Rights in Asia" in Boike Rehbein (ed). **Globalization and Inequality in Emerging Societies**. The United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Portes, A. (1998). "Social Capital: Its origins and applications in modern sociology." **Annual Reviews Sociology**, 24: 1-24.
- Putnam, R. D. (2000). **Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community**. The United States of America: Touchstone.
- Sen, A. (1992). **Inequality Reexamined**. The United States of America: Harvard University Press.
- Stewart, F. (2016). "Horizontal inequalities." In M. Leach, M. Denis, F. Caillods, B. Martorano, and L. Sayer (eds). **World Social Science Report 2016: Challenging Inequalities: Pathways to a just world**. France: the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).
- Tilly, C. (1998). **Durable Inequality**. The United States of America: University of California.

- Undercurrentnews. (2014). “**Carrefour suspends all purchases from CP Foods**”. (Online). Available: <http://www.undercurrentnews.com/2014/06/13/carrefour-suspends-all-purchases-from-cp-foods/>. (Accessed 15 June 2014).
- Vertovec, S. (2009). **Transnationalism**. The United States of America: Routledge.
- Weiss, A. (2005). **The Transnationalization of Social Inequality: Conceptualizing Social Positions on a World Scale**. (Online). Available: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0011392105052722>. (Accessed 2 April 2017).

**สัมภาษณ์ (นามสมมติ)**

ที ซู. พนักงานโรงงานเพนนิเจอร์. 7 พฤศจิกายน 2558. สัมภาษณ์.

เม ชิน. พนักงานโรงงานแกะกุ้ง. 12 พฤษภาคม 2557. สัมภาษณ์.

สมภพ ช่วยการ. เจ้าหน้าที่มูลนิธิด้านช่วยเหลือแรงงาน. 10 มิถุนายน 2557.  
สัมภาษณ์.

สุดา วงศ์อินทร์. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล. 15 มิถุนายน 2557. สัมภาษณ์.

อิน ยีล. พนักงานโรงงานอาหารกระป๋อง. 12 พฤษภาคม 2557. สัมภาษณ์.

