

ทุนและการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติหญิง:
กรณีแรงงานข้ามชาติหญิงจากประเทศเมียนมา สปป.ลาว และกัมพูชาที่มาทำงาน
ในประเทศไทย

วาทีนีย์ วิชัยยา และ สรัญญา เตรตัน*

คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่รับบทความ 14 กรกฎาคม พ.ศ.2564

วันที่แก้ไขบทความ 2 ตุลาคม พ.ศ.2564

วันที่ตอบรับบทความ 18 ตุลาคม พ.ศ.2564

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาสถานการณ์การพัฒนาทักษะในประเทศไทย และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะและชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิง โดยอาศัยแนวคิดทุนของ ปิแอร์ บูร์ดิเยอเป็นกรอบในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าว รวมทั้งอาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ แรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานใน 4 ภาคส่วน ได้แก่ ภาคการก่อสร้าง ภาคการผลิต ภาคการบริการ และลูกจ้างทำงานในบ้าน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร ชลบุรี และเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 16 คน และตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ จำนวนทั้งสิ้น 6 คน

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนน้อยได้รับการพัฒนาทักษะจากประเทศต้นทางและกระจุกตัวในบางภาคส่วน การพัฒนาทักษะส่วนใหญ่จึงเกิดขึ้นในประเทศไทยผ่านการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม เงื่อนไขทางสัญชาติ เพศภาวะ และเวลาว่างของแรงงานข้ามชาติหญิงส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ ซึ่งทักษะและการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานถือเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญต่อการทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติหญิงยังสามารถแปลงทุนทางวัฒนธรรมให้กลายเป็นทุนทางเศรษฐกิจ และนำมาซึ่งทุนทางสัญลักษณ์ กล่าวคือ ทักษะที่เพิ่มขึ้นทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง ดังนั้น ทักษะจึงเป็นหนึ่งในเงื่อนไขที่ใช้ในการแบ่งชนชั้นของแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติหญิง, การพัฒนาทักษะ, ทุน, ปิแอร์ บูร์ดิเยอ, สังคมวิทยา

**Capital and Skills Development of Women Migrant Workers:
A Case of Women Migrant Worker from Myanmar, Lao People's
Democratic Republic, and Cambodia in Thailand**

Watinee Wichaiya and Saranya Tarat*

Faculty of Sociology and Anthropology, Thammasat University

Received 14 July 2021

Received in revised 2 October 2021

Accepted 18 October 2021

Abstract

The objectives of this article were to study skills development situation in Thailand and to explore the relationship between women migrant workers' skills and their employment. The Pierre Bourdieu's concept of capital was used as a theoretical framework. This qualitative research depended on an in-depth interview method as a data collection tool. The key informants were 16 women migrant workers from three nationalities (Myanmar, Lao People's Democratic Republic, and Cambodia) in four sectors (construction, manufacturing, hospitality, and domestic work sectors) and in four provinces (Bangkok, Samut Sakhon, Chonburi, and Chiang Mai). Other key informants were six civil society officers who work with women migrant workers.

The study of skills development situation has revealed that a small number of women migrant workers have gained skills from their countries of origin and were concentrated in some sectors. The nationality, gender and free time of women migrant workers were conditions that resulted in their skills development. Women migrant workers' skills and skills certification were important cultural capital for their employment in Thailand. In such cases, skill development and certification can transform their cultural capital into economic capital as well as symbolic capital. In so doing, their increased skills have made them get increased income and recognizable from their colleagues and employers. Skills have thus distinguished the classes and class fractions of women migrant workers in Thailand.

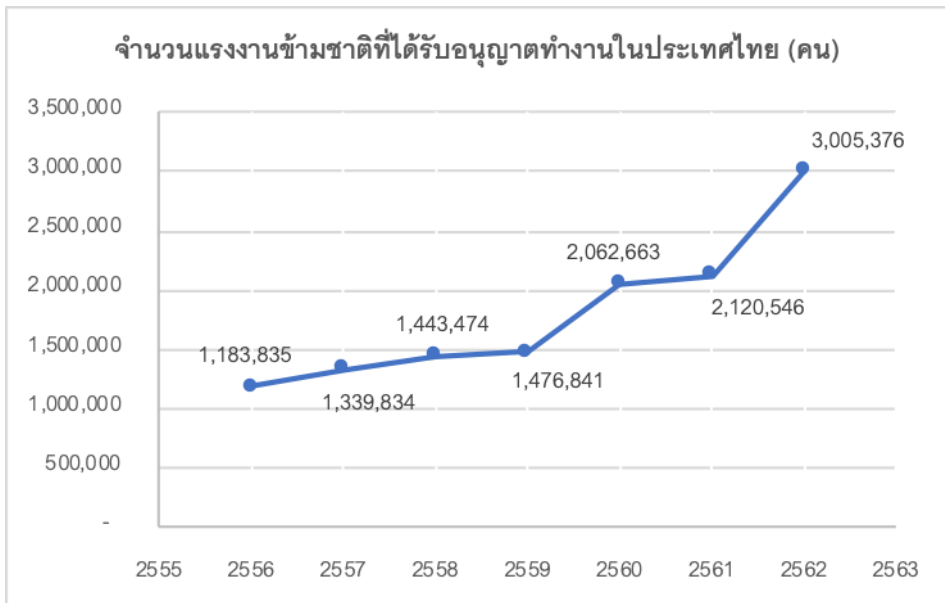
Keywords: Women Migrant Workers, Skills Development, Capital, Pierre Bourdieu, Sociology

*Corresponding author: saran.tarat@gmail.com

DOI: [10.14456/tujournal.2022.3](https://doi.org/10.14456/tujournal.2022.3)

บทนำ

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติหญิงจากประเทศเมียนมา สปป.ลาว และกัมพูชามายังประเทศไทย เป็นหนึ่งในวิธีการที่แรงงานข้ามชาติหญิงใช้แก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจหรือลดความยากจน ตามรายงานสถิติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2562) พบว่า จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตเข้าทำงานในประเทศไทยมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นว่าปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งสิ้น 1,183,835 คน ในขณะที่ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งสิ้น 3,005,376 คน (ภาพประกอบ 1) เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานข้ามชาติจำแนกตามเพศ พบว่า สัดส่วนแรงงานข้ามชาติชายมากกว่าแรงงานข้ามชาติหญิงในทุกปีและเกือบทุกรูปแบบของการย้ายถิ่น (ตารางที่ 1) นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงงานข้ามชาติหญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานข้ามชาติชาย โดยแรงงานข้ามชาติหญิงได้เงินเดือนเฉลี่ยจำนวน 250 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน (หรือประมาณ 7,750 บาทต่อเดือน) เปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติชายที่ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 286 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน (หรือประมาณ 8,866 บาทต่อเดือน) อีกทั้ง แรงงานข้ามชาติหญิงยังมักได้รับตำแหน่งงานที่ด้อยกว่าแรงงานข้ามชาติชาย และแม้ว่าแรงงานข้ามชาติหญิงจะได้รับตำแหน่งงานเดียวกันกับแรงงานข้ามชาติชาย แต่แรงงานข้ามชาติหญิงยังคงได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานข้ามชาติชาย (Napier-Moore & Sheill, 2016)



ภาพประกอบ 1 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2556-2562 (คน)

ที่มา: สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2556 – 2562 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตาราง 1 ประเภทการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามเพศ ประจำปี พ.ศ. 2562

ประเภทของการย้ายถิ่น	แรงงานข้ามชาติหญิง (คน)	แรงงานข้ามชาติชาย (คน)
มาตรา 59 ตลอดชีพ	113	128
มาตรา 59 ทั่วไป	37,269	84,414
มาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ	315,616	393,044
มาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ ดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุง ทะเบียนประวัติ	446,351	561,565
มาตรา 59 นำเข้า MOUs	431,329	574,519
มาตรา 62 ส่งเสริมการลงทุน BOI	5,496	41,799
มาตรา 63 ชนกลุ่มน้อย	22,739	24,976
มาตรา 64 คนงานต่างด้าวที่เข้า มาทำงานในลักษณะไป-กลับหรือ ตามฤดูกาล	32,782	33,209
รวม	1,291,695	1,713,654

ที่มา: สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2562 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การพัฒนาทักษะเป็นหนึ่งในกลไกที่ช่วยในการยกระดับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติหญิง การตระหนักถึงความสำคัญและการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศภาวะ เนื่องจาก ทักษะเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ลดช่องว่างทางรายได้และการทำงานระหว่างเพศ เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน และเป็นหลักประกันว่าแรงงานข้ามชาติหญิงจะได้รับประโยชน์จากการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยและได้ทำงานที่มีคุณค่า อีกทั้ง การพัฒนาทักษะยังสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศต้นทาง ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดปทัสถาน มาตรฐาน กรอบ และแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพ (good practice guidelines) ทั้งในระดับชาติ ภูมิภาค และนานาชาติ รวมทั้ง กฎหมายระดับชาติและอนุสัญญาในระดับนานาชาติหลายฉบับ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยการคงไว้ซึ่งสิทธิการประกันสังคม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2557 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทักษะจะเป็นกลไกสำคัญ แต่ยังคงพบว่าแรงงานข้ามชาติหญิงส่วนใหญ่ กำลังเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางการเข้าถึงการพัฒนาทักษะทั้งในประเทศต้นทางและในประเทศไทย ซึ่งการพัฒนาทักษะนับว่าเป็นการสะสมทุน (capital) ที่อาจส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงาน รวมถึง การยกระดับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงานข้ามชาติหญิง ซึ่งการสะสมทุนที่เรียกว่าทักษะนั้น แรงงานข้ามชาติจำเป็นจะต้องอาศัยทุนหลากหลายรูปแบบเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะดังกล่าว และทักษะเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างและสะสมทุนรูปแบบอื่น ๆ

จากการกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะข้างต้น บทความนี้จึงสนใจศึกษา อุปสรรคและโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติหญิง และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะและชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิง โดยใช้แนวคิดทุน (capital) ของปีแอร์ บูร์ดีเยอ (Pierre Bourdieu) เป็นกรอบในการวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นถึงกระบวนการสร้างและสะสมทุน (ทักษะ) ของแรงงานข้ามชาติหญิงที่ทำงานในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในฐานะทุนทางวัฒนธรรม และชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ตามข้อเสนอแนวคิดเรื่องทุน (capital) ปีแอร์ บูร์ดีเยอ (Pierre Bourdieu) นิยามว่า “ทุนเป็นแรงงานที่ถูกสะสม (capital is accumulated labor)” ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบวัตถุ ความร่วมมือ หรือ การฝังไว้ในตัวบุคคล (Bourdieu, 1986) ทั้งนี้ ทุนเป็นสิ่งใดก็ได้ที่ถูกกำหนดให้มีคุณค่าในสนามหนึ่ง ๆ (field) (Bourdieu, 1977; Bourdieu, 1986; 1989 อ้างถึงใน Beames & Telford, 2013) ทุนในความเห็นของบูร์ดีเยอแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคม และทุนทางสัญลักษณ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ทุนทางเศรษฐกิจ หมายถึง เงิน สิ่งที่สามารถเปลี่ยนไปสู่เงิน และสิทธิต่าง ๆ ในทรัพย์สินอย่างตรงไปตรงมาและได้โดยทันที (Bourdieu, 1986) ตัวชี้วัดทุนทางเศรษฐกิจ เช่น ความเป็นเจ้าของบ้าน ความเป็นเจ้าของรถยนต์ รายได้ เป็นต้น (Jenkins, 2002) ซึ่งทุนทางเศรษฐกิจของบูร์ดีเยอนั้นถูกให้ความหมายในลักษณะเดียวกับมาร์กซ์ (รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2557) ทั้งนี้ ทุนทาง

เศรษฐกิจอาจนำไปสู่การสะสมและครอบครองทุนประเภทอื่นๆ เช่น ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคมได้ (Tan & Liu, 2018)

ทุนทางวัฒนธรรม หมายถึง การสะสมองค์ประกอบทางสัญลักษณ์ เช่น ทักษะ ความรู้ ธรรมเนียม โบราณวัตถุการศึกษา กิริยามารยาท เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะได้รับการถ่ายทอดทุนนี้จากการดำรงอยู่ในชนชั้นทางสังคม ดังนั้น คนในแต่ละชนชั้นจึงอาจมีทุนทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Jenkins, 2002; Sadovnik, 2011) โดยทุนทางวัฒนธรรมของบูร์ดิเยอจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ ทุนที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (embodied state) ทุนในรูปแบบวัตถุ (objectified state) และทุนในรูปแบบสถาบัน (institutionalized state) (Bourdieu, 1986) ซึ่งในแต่ละทุน มีรายละเอียดดังนี้ รูปแบบแรก ทุนที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งสมมุติว่ารวมอยู่ในร่างกายของมนุษย์ โดยเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นในสนาม และแทรกซึมเข้าไปอยู่ในตัวบุคคลผ่านการขัดเกลาและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้น การสะสมทุนประเภทนี้จำเป็นต้องอาศัยเวลา รูปแบบที่สอง ทุนในรูปแบบวัตถุ เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เช่น หนังสือ คอมพิวเตอร์ เสื้อผ้า อาหาร เป็นต้น โดยทุนประเภทนี้สามารถสื่อถึงสถานะทางสังคม และสามารถส่งต่อทั้งในรูปแบบวัตถุและความเป็นเจ้าของ และรูปแบบสุดท้าย ทุนในรูปแบบสถาบัน เป็นการรับประกันทุนทางวัฒนธรรม โดยแสดงออกในรูปของคุณสมบัติทางการศึกษา ประกาศนียบัตร หนังสือรับรอง การสอบ ความสำเร็จทางการศึกษา ชื่อเสียงของสถาบัน และตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งทุนทางวัฒนธรรมในรูปแบบนี้สัมพันธ์กับทุนทางเศรษฐกิจอย่างแนบแน่น (Bourdieu, 1986; Jenkins, 2002; Tan & Liu, 2018)

ทุนทางสังคม หมายถึง ผลรวมของทุนที่เชื่อมโยงกับการครอบครองเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยขนาดและคุณภาพของเครือข่ายความสัมพันธ์มีผลต่อการแปลงทุนทางสังคมไปสู่ทุนรูปแบบอื่น ๆ (Bourdieu, 1986; Jenkins, 2002) ในขณะที่ ทุนทางสัญลักษณ์ เช่น เกียรติยศทางสังคม (Jenkins, 2002) ศักดิ์ศรี สถานภาพ อำนาจ เป็นต้น อาจมาจากการที่บุคคลมีทุนเศรษฐกิจที่มากเพียงพอทำให้คนอื่น ๆ ในสังคมรับรู้และยอมรับความมั่งคั่งนั้น หรือบุคคลที่นำทุนทางเศรษฐกิจของตนไปสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่น ๆ เช่น การตั้งมูลนิธิ การบริจาค เป็นต้น ซึ่งการครอบครองทุนสัญลักษณ์นี้สามารถเปลี่ยนรูปไปสู่ทุนเศรษฐกิจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากคนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม เพื่อให้ทุนสัญลักษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นดำรงอยู่และยังคงได้รับการยอมรับ (รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข, 2557)

ตัวอย่างงานวิจัยที่สะท้อนการสะสมทุนที่เกิดขึ้นท่ามกลางการย้ายถิ่น ซึ่งการสะสมทุนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศปลายทาง เช่น งานวิจัย Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies ของ Umut Erel (2010) พบว่า ทุนทางวัฒนธรรมมีบทบาทอย่างมากต่อการอพยพย้ายถิ่นทั้งในด้านการประกอบอาชีพและการเลื่อนชนชั้นทางสังคม เนื่องจากประเทศปลายทางมีนโยบายของรัฐและกฎข้อบังคับทางวิชาชีพเพื่อรักษา

ผลประโยชน์ให้แก่พลเมืองของรัฐ ทำให้ทักษะของผู้อพยพถูกลดคุณค่าหรือไม่ถูกตระหนักถึง แม้ว่าผู้ย้ายถิ่นจะจบการศึกษาและมีใบรับรองการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศต้นทางก็ตาม แต่ความรู้และทักษะนั้นกลับไม่ได้รับการยอมรับจากประเทศปลายทาง ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิตและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ผู้ย้ายถิ่นจำเป็นจะต้องสร้างทุนทางวัฒนธรรมผ่านการเรียนรู้วัฒนธรรม ภาษา และทักษะในประเทศปลายทาง เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตและทำงานอยู่ภายใต้วัฒนธรรมชุดใหม่ได้ (Erel, 2010)

การแปลงทุนประเภทต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นได้ ในฐานะกลยุทธ์ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในสนามต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยเรื่อง กวดวิชาทุนการแปลงทุนเศรษฐกิจเป็นความได้เปรียบในสนามการศึกษาของนักเรียนชั้นนำ ของศราวุฒิ งามยิ่ง, ปรีชัช ดาวอุดม และ มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ (2563) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนและการพัฒนาทักษะทางวิชาการในกลุ่มนักเรียนชั้นนำ ซึ่งเป็นนักเรียนที่ได้คะแนนเฉลี่ยสะสม 3.50 ขึ้นไปหรือเคยเป็นตัวแทนเข้าแข่งขันด้านวิชาการระดับประเทศหรือนานาชาติ และเคยเข้ารับการศึกษานอกระบบหรือเรียนพิเศษในโรงเรียนชั้นนำในช่วงมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนชั้นนำได้เปลี่ยนทุนทางเศรษฐกิจที่ตนครอบครองไปเป็นทุนชนิดอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนทางวัฒนธรรม โดยอาศัยการเรียนกวดวิชาและการซื้อหนังสือข้อสอบ เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบในสนามการศึกษา ซึ่งคนเหล่านี้มักจะได้รับผลตอบแทนในหลายรูปแบบที่คุ้มค่า เช่น สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ เครือข่ายทางสังคม เป็นต้น (ศราวุฒิ งามยิ่ง, ปรีชัช ดาวอุดม และ มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ, 2563) ทั้งนี้ การสร้างและสะสมทุนต้องอาศัยเงื่อนไขเวลาเป็นองค์ประกอบ โดยทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางวัฒนธรรมเชื่อมโยงกันผ่านตัวกลาง ในที่นี้คือ เวลาว่าง (Bourdieu, 1986)

จากข้างต้น บทความนี้จะพิจารณาทักษะในฐานะทุนทางวัฒนธรรม และการพัฒนาทักษะ คือ กระบวนการสะสมทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งการสะสมทุนนี้จำเป็นจะต้องอาศัยเงื่อนไขของทุนประเภทอื่น ๆ และระยะเวลา การครอบครองทุนทางวัฒนธรรมนี้จะสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทุนประเภทอื่น ๆ ในชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิงได้ ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จะมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะและชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิง รวมถึงเงื่อนไขอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการสะสมทุนและแปลงทุนของแรงงานข้ามชาติหญิง

ระเบียบวิธีวิจัย

บทความนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งให้คำอธิบายในรายละเอียดและการวิเคราะห์คุณลักษณะหรือเนื้อหาสาระจากประสบการณ์ของมนุษย์ โดยอาศัยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งวางอยู่บนแนวคิดที่ว่า การสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถเจาะลึกถึงตัวตนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)

ที่ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจข้อมูลเชิงลึกได้มากขึ้น (Marvasti, 2004) โดยในการสัมภาษณ์นี้ มุ่งเน้นให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา บอกเล่าประสบการณ์ชีวิตและการทำงานในประเทศไทย รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต อีกทั้งให้ความสำคัญกับคำบอกเล่าของตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและโอกาสในกระบวนการสร้างและสะสมทุนของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศไทย ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้คำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัย จึงขอใช้นามสมมติ เพื่อเป็นการปกปิดตัวตนและรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวนทั้งสิ้น 22 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ *กลุ่มแรก* ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ แรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานในภาคการก่อสร้าง ภาคการผลิต ภาคการบริการ และลูกจ้างทำงานในบ้าน (domestic work) จำนวน 16 คน โดยเป็นแรงงานข้ามชาติหญิงที่ทำงานและพำนักในประเทศไทย ไม่น้อยกว่า 1 ปี อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และมีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ชลบุรี และสมุทรสาคร ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีการกระจุกตัวของแรงงานข้ามชาติตามข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ประจำปี 2562 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562) และ*กลุ่มที่สอง* ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) จำนวน 6 คน ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ชลบุรี และสมุทรสาคร โดยการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเริ่มต้นจากการติดต่อแรงงานข้ามชาติหญิงและตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อขยายเครือข่ายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 2 กลุ่ม จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อสะท้อนให้เห็นสถานการณ์การพัฒนาทักษะ การสะสมทุน และการแปลงทุนของแรงงานข้ามชาติหญิง

ผลการศึกษา

แรงงานข้ามชาติหญิงที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของบทความนี้ จำนวนทั้งสิ้น 16 คน เป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในภาคการก่อสร้าง ภาคการผลิต ภาคการบริการ และลูกจ้างทำงานในบ้าน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ชลบุรี และสมุทรสาคร โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 20-40 ปี มีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่อาศัยเครือข่ายทางสังคม เช่น การติดตามสามี ญาติพี่น้อง และเพื่อน เพื่อเข้ามาแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจเป็นเป้าประสงค์หลัก การเข้ามาทำงานในประเทศไทยทำให้พวกเธอได้รับการพัฒนาทักษะ สะสมทุนทางเศรษฐกิจ และส่งเงินกลับไปยังประเทศต้นทางเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวตนเองในประเทศไทยรวมถึงครอบครัวที่อยู่ในประเทศต้นทาง นอกจากนี้

แรงงานข้ามชาติหญิงยังมีเป้าหมายในการออมเงินจำนวนหนึ่งและย้ายถิ่นกลับไปยังประเทศต้นทาง เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวได้อยู่ร่วมกันอย่างพร้อมหน้า

สำหรับผลการศึกษา คณะผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) การเข้ามาทำงานในประเทศไทยและทักษะเบื้องต้น (2) เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการเข้าถึงพัฒนาทักษะ และ (3) ทักษะและชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเข้ามาทำงานในประเทศไทยและทักษะเบื้องต้น

ปัจจัยด้านการเงินและเครือข่ายทางสังคมเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติหญิง กล่าวคือ การเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติหญิงมีค่าใช้จ่ายบางส่วน เช่น ค่าเดินทางภายในประเทศต้นทาง ค่าดำเนินการเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าและทำงานประเทศไทย เป็นต้น สำหรับแรงงานข้ามชาติหญิงค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นเงินจำนวนมาก ทำให้แรงงานบางส่วนจำเป็นต้องกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในกิจกรรมดังกล่าว โดยคาดหวังว่าการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยจะสามารถสร้างรายได้ที่คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้นี้สินที่เกิดขึ้น และยังสามารถเก็บเงินส่งกลับไปจนเจอครอบครัวที่ประเทศต้นทางได้ นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมมีบทบาทอย่างมากต่อการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเช่นกัน ดังจะเห็นว่า เครือข่ายทางสังคมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น การแนะนำจากคนในครอบครัว เครือญาติ เพื่อน คนในชุมชน เป็นต้น โดยเครือข่ายเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์และผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่ได้จากการทำงานในประเทศไทย เช่น การมีเงินจำนวนมากส่งกลับบ้าน การมีเงินสร้างบ้านในประเทศต้นทาง การมีเงินส่งลูกเรียน นอกจากนี้เหตุผลด้านเศรษฐกิจแล้ว แรงงานข้ามชาติหญิงบางส่วนตัดสินใจย้ายถิ่นตามสามีเพื่อรักษาความสัมพันธ์ของครอบครัว

การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติหญิงถูกคาดหวังว่าจะต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อให้พร้อมต่อการทำงาน ทั้งนี้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า แรงงานข้ามชาติหญิงที่ได้รับการพัฒนาทักษะจากประเทศต้นทางมีจำนวนค่อนข้างน้อยและกระจุกตัวอยู่ในบางภาคส่วนเท่านั้น ได้แก่ ภาคการก่อสร้าง (เช่น การผสมปูนซีเมนต์ การฉาบ การก่ออิฐ) และภาคการผลิต (เช่น การเย็บผ้า) ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะโดยภาครัฐและภาคประชาสังคมของประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตาม ความต้องการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทำให้นายจ้างยินยอมนำเข้าแรงงานข้ามชาติ แม้ว่าแรงงานข้ามชาตินั้นจะมีทักษะที่ไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้างก็ตาม ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงต้องเป็นผู้ดำเนินหน้าที่ในการพัฒนาทักษะแก่แรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการ

ในทัศนะของตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคม นอกจากทักษะเชิงเทคนิคแล้ว ทักษะด้านภาษาเป็นอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ โดยทักษะภาษาส่งผลต่อสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิง เช่น แรงงานข้ามชาติหญิงที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อาจมีโอกาสได้ตำแหน่งงานที่สูงกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งล่ามในโรงงาน ตำแหน่งหัวหน้าแรงงานข้ามชาติ ตำแหน่งแม่บ้านหรือพี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น เช่นเดียวกับทัศนคติของแรงงานข้ามชาติหญิงที่เห็นว่า ทักษะภาษาสำคัญกว่าทักษะเชิงเทคนิคในช่วงกระบวนการนำเข้าแรงงาน การเริ่มต้นของการทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตในประเทศไทย ในขณะที่ทักษะเชิงเทคนิคนั้น แรงงานข้ามชาติหญิงเห็นว่า สามารถเรียนรู้และฝึกฝนเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ อย่างไรก็ตาม ทักษะภาษานั้นมิได้ถูกฝึกอบรมมาจากประเทศต้นทาง เนื่องจากประเทศต้นทางมีบทบาทในการให้ความรู้เบื้องต้นแก่แรงงานข้ามชาติ เช่น สิทธิและสวัสดิการภายใต้กฎหมายของประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นไปตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา ว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน

จากข้างต้น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เครือข่ายทางสังคม ทักษะ และความรู้ เป็นทุนที่แรงงานข้ามชาติหญิงจะต้องสะสมเพื่อให้สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่า ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรม เป็นทุนที่แรงงานข้ามชาติหญิงใช้ในการย้ายถิ่น ยิ่งแรงงานข้ามชาติหญิงสะสมทุนต่าง ๆ เหล่านี้มาก จะยิ่งทำให้พวกเขามีโอกาสมากขึ้นในการเข้ามาทำงานและอาจมีคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศไทยที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานข้ามชาติหญิงจะสะสมทุนทางวัฒนธรรมบางส่วนมาจากประเทศต้นทาง แต่เมื่อเข้าทำงานในประเทศไทยพวกเขาก็จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อสะสมทุนทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะเชิงเทคนิค โดยพวกเขาคาดหวังว่าทุนทางวัฒนธรรมเหล่านี้จะช่วยยกระดับรายได้จากการทำงานในประเทศไทย

2. เจ็อนไขที่ส่งผลต่อการเข้าถึงพัฒนาทักษะ

สำหรับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศไทย จากการสัมภาษณ์ ชี้ให้เห็นว่า โอกาสในการเข้าถึงงานของแรงงานข้ามชาติหญิงไม่แตกต่างไปจากแรงงานข้ามชาติชาย แต่ตำแหน่งงานที่ได้รับมีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อค่าจ้างและโอกาสในการพัฒนาทักษะ กล่าวคือ ภายใต้การแบ่งงานกันทำตามเพศ ผู้หญิงมักถูกคาดหวังให้ทำงานที่ใช้แรงกายในการทำงานน้อย งานที่มีความละเอียดอ่อน หรืองานที่เกี่ยวกับการดูแล เช่น งานในภาคการก่อสร้างมักเป็นงานที่ต้องใช้แรงกายมากและมักต้องปีนป่ายในที่สูง จึงทำให้นายจ้างต้องการแรงงานชายมากกว่าหญิง แรงงานข้ามชาติหญิงในภาคการก่อสร้างมักมาจากการย้ายถิ่นเพื่อติดตามสามี ซึ่งพวกเขามักได้รับงานที่ไม่สำคัญในภาคส่วนนี้ เช่น งานทำความสะอาด ซึ่งงานเหล่านี้ได้ค่าจ้างและค่าทำงานล่วงเวลาน้อย

หรือไม่มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาเลย นอกจากนี้ งานของแรงงานข้ามชาติหญิงมักถูกให้
ความสำคัญน้อยและถูกมองว่าไม่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ

เงื่อนไขสำคัญที่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติหญิง
ได้แก่ สัญชาติและเพศภาวะ (gender) กล่าวคือ ในกรณีสัญชาติ แรงงานข้ามชาติทั้งหญิงและชาย
ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านตำแหน่งงานและด้านกฎหมายของประเทศไทย ที่เป็นอุปสรรคในการ
เข้าถึงตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสในการพัฒนาทักษะ ทำให้แรงงานข้าม
ชาติเข้าไม่ถึงการพัฒนาทักษะ แม้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย
(เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545) ไม่ได้มีบทบัญญัติห้ามแรงงาน
ข้ามชาติเข้าร่วมการพัฒนาทักษะที่จัดขึ้นโดยภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติ พบว่า
แรงงานข้ามชาติบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะ
ที่จัดขึ้นโดยภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาทักษะนอกสถานประกอบการโดยภาคเอกชน ทั้งนี้ อาจเป็น
ผลจากความไม่ชัดเจนของกฎหมาย ที่ไม่มีการระบุขอบเขตของกลุ่มคนที่สามารถเข้าร่วมการ
พัฒนาทักษะอย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการรับแรงงานข้ามชาติเข้าร่วม
อบรมพัฒนาทักษะ

นอกจากแรงงานข้ามชาติหญิงจะต้องเผชิญอุปสรรคด้านสัญชาติแล้ว พวกเธอยังต้อง
เผชิญกับอุปสรรคด้านเพศภาวะอีกด้วย โดยความเป็นผู้หญิงส่งผลต่อการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ
ปัจจัยด้านเพศภาวะที่อาจเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน
รายได้ ภาระงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (unpaid care work) และทัศนคติของแรงงานที่มีต่อตนเอง

ประการแรก ตารางการทำงานที่แน่นในแต่ละวันส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหญิงรู้สึก
เหนื่อยล้า และเมื่อมีเวลาว่างจึงอยากใช้เวลาดังกล่าวไปกับการพักผ่อนมากกว่าการเข้าร่วมพัฒนา
ทักษะ นอกจากนี้ ระยะเวลาในการอบรมทักษะมักซ้อนทับกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน
แรงงานข้ามชาติหญิงจึงตัดสินใจเลือกทำงานมากกว่าเข้าร่วมการอบรมเพื่อรักษารายได้ ทั้งนี้
เนื่องจากแรงงานข้ามชาติหญิงส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างแบบรายวัน การขาดงานหนึ่งวันเท่ากับการ
สูญเสียรายได้ ด้วยเหตุนี้ ตารางการทำงานที่แน่นและรายได้เป็นเงื่อนไขสำคัญในการตัดสินใจเข้า
ร่วมการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติหญิง

ประการที่สอง งานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (unpaid care work) นอกจากแรงงานข้ามชาติ
หญิงจะต้องทำงานในสถานประกอบการเพื่อหารายได้แล้ว พวกเธอยังต้องแบกรับงานดูแลในบ้าน
และการเลี้ยงดูบุตรอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ ทำให้สถานภาพสมรส การตั้งครรภ์ และการดูแลบุตร เป็น
ปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสในการเข้าร่วมการพัฒนาทักษะ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติหญิงที่สมรสแล้ว
ถูกคาดหวังให้ทำงานบ้าน ดูแลสามี และเลี้ยงดูบุตร ทำให้พวกเธอไม่สามารถเข้าร่วมการพัฒนา

ทักษะได้ จากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติหญิงโสดมีโอกาสและความสนใจในการเข้าร่วมพัฒนาทักษะมากกว่าแรงงานข้ามชาติหญิงที่สมรสแล้ว นอกจากนี้ ยังพบว่าจำนวนบุตรมีผลต่อโอกาสในการเข้าร่วมการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะบุตรวัยเยาว์ที่ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด ดังนั้นหลังจากชั่วโมงการทำงาน ได้แก่ ช่วงเย็นหลังเลิกงานและวันหยุดสุดสัปดาห์ แรงงานข้ามชาติหญิงจึงไม่มีเวลาว่างและไม่สามารถจัดการเวลาว่างของตนเองได้ ด้วยเหตุนี้ ความคาดหวังต่อความเป็นภรรยาและความเป็นแม่จึงเป็นเงื่อนไขที่ขัดขวางการตัดสินใจเข้าร่วมการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติหญิง ดังที่ ยาท แรงงานข้ามชาติหญิงชาวเมียนมาในภาคการก่อสร้าง จำปี แรงงานข้ามชาติหญิงชาวเมียนมา ลูกจ้างทำงานในบ้าน และหมีว แรงงานข้ามชาติหญิงชาวเมียนมา ในภาคการบริการ เล่าว่า

“หนูเข้ามาทำงานในไทยปีกว่าแล้วค่ะ มาทำงานก่อสร้างเพราะตามสามีมา ไม่อยากทำงานแยกกันค่ะ...หลังเลิกงานหนูก็ต้องรีบไปที่พักในแคมป์ค่ะ เพื่อที่จะทำกับข้าวให้แฟนกิน ทำความสะอาด หนูก็ทำความสะอาดบ้านไป ส่วนแฟนก็เล่นตะกร้อในแคมป์นั่นแหละค่ะ หนูก็ไม่มีเวลาไปทำอย่างอื่นแล้วค่ะ ไม่น่าจะมีเวลาไปอบรมอะไรได้หรอกค่ะ”

(ยาท แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

“ที่มาทำงานเป็นแม่บ้านในไทยมาหลายปีแล้ว ทำงานมานาน ประสบการณ์เยอะ ตอนนี่ก็เงินเดือนหลายหมื่นแล้ว...พี่ก็เคยไปอบรมนะช่วงเสาร์อาทิตย์ เจ้านายก็สนับสนุนให้ไปเพราะเสาร์อาทิตย์ก็ว่าง ไม่มีอะไรทำหรอก ก็ไปเรียน ไปหาความรู้แหละ แล้วก็คืนะ ได้เจอเพื่อนด้วย ส่วนใหญ่ที่ไปกันก็มีแต่คนโสดนะ”

(จำปี แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

“หนูมาทำงานโรงแรมปีนิด ๆ แล้วค่ะ แต่ตอนนี้เพิ่งคลอดลูก มีลูกเล็กค่ะ แฟนหนูก็ทำงานเหมือนกันแต่ทำที่อื่น หลังเลิกงานต้องรีบกลับบ้านไปดูแลลูก ๆ โอทีก็ไม่ทำ แต่หัวหน้าก็เข้าใจนะค่ะ แค่เลี้ยงลูกก็ไม่มีเวลาทำอย่างอื่นแล้วค่ะ ถ้าวันไหนต้องเลิกงานดึกจริง ๆ หนูก็ต้องเอาลูกไปฝากข้างห้องไว้”

(หมีว แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

ประการที่สาม ทักษะคติของแรงงานข้ามชาติหญิงที่มีต่อตนเอง ส่งผลต่อการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ โดยทัศนคติที่ขัดขวางการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติหญิง ได้แก่ ภาพเหมารวมเกี่ยวกับร่างกายของผู้หญิง ภาพเหมารวมเกี่ยวกับงานของผู้หญิงที่ไม่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะ และภาพเหมารวมเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิง ทั้งนี้ มิติทางวัฒนธรรมส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหญิงบางส่วนมองตนเองว่ามีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย กล่าวคือ แรงงานข้าม

ชาติหญิงคิดว่าร่างกายของตนเองอ่อนแอ ไม่สามารถทำงานที่ผู้ชายทำได้ โอกาสในการจ้างงานและ ตำแหน่งงานสำหรับผู้หญิงค่อนข้างจำกัด อีกทั้ง งานของผู้หญิงเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน ทำให้พวกเธอคิดว่าไม่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเอง เช่น การทำความสะอาด การทำอาหาร การเลี้ยงเด็ก เป็นต้น นอกจากนี้ พวกเธอยังคิดว่าผู้หญิงไม่มีความสามารถในการเรียนรู้ทักษะได้เท่ากับผู้ชาย ด้วยเหตุนี้ ทักษะคิดเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการพัฒนาทักษะของ แรงงานข้ามชาติหญิง ดังที่ อู๊ด แรงงานข้ามชาติหญิงชาวเมียนมา ลูกจ้างทำงานในบ้าน เล่าว่า

“หนูเข้ามาทำงานเพราะมีคนบอกว่ารายได้ดี หนูก็เลยมาเป็นแม่บ้านในประเทศไทย หนูทำงานมาเป็นปี ๆ แล้ว อยู่มาหลายบ้านแล้วค่ะ งานก็คล้าย ๆ กันหมดแหละค่ะ...หนูคิดว่า การไปอบรมไม่จำเป็น ทำงานบ้านก็ทำเป็นอยู่แล้วตั้งแต่อยู่ที่พม่า อยู่บ้านที่พม่าก็กวาดบ้านถูบ้าน เลี้ยงน้อง ทำความสะอาดห้องน้ำเป็นอยู่แล้ว...ถ้ามีโอกาสได้ไปอบรมก็อยากอบรมภาษาไทย แต่ถ้าให้ไปคนเดียวไม่ไปนะ หนูกลัว หนูไม่เคยไปไหนคนเดียวที่เมืองไทย แต่ถ้ามีเพื่อนก็อาจจะไปค่ะ”

(อู๊ด แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

จากข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าสัญชาติและเพศภาวะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงเข้าไม่ถึงการพัฒนาทักษะในประเทศไทยที่จัดโดยองค์กรภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน การพัฒนาทักษะที่แรงงานข้ามชาติหญิงสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นทางการ คือ การพัฒนาทักษะผ่านการทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งพวกเธอมักไม่ได้รับประกาศนียบัตร และหนังสือรับรองการพัฒนาทักษะ ทำให้แม้แรงงานข้ามชาติหญิงเหล่านี้จะมีทักษะการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น แต่อาจไม่ได้นำไปสู่โอกาสการมีรายได้และตำแหน่งงานที่เพิ่มสูงขึ้นเสมอไป อีกทั้ง ความคาดหวังทางสังคมต่อความเป็นหญิง ความเป็นแม่ ความเป็นภรรยา เป็นอีกหนึ่งเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมอบรม ด้วยเหตุนี้ ความแตกต่างทางสัญชาติและความคาดหวังทางสังคมต่อความเป็นหญิง ทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงไม่สามารถสะสมและต่อยอดทุนทางวัฒนธรรมที่ตนเองครอบครองมาจากประเทศต้นทางได้ ยิ่งไปกว่านั้น การขาดทุนทางวัฒนธรรมจะส่งผลกระทบต่อการสะสมทุนเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติหญิง

3. ทักษะและชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิง

สัญชาติและเพศภาวะ เป็นเงื่อนไขที่ส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของ แรงงานข้ามชาติหญิง ซึ่งหากแรงงานข้ามชาติหญิงสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะได้ จะก่อให้เกิดการสะสมทุนทางวัฒนธรรม โดยทักษะในที่นี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ (1) ทักษะในการทำงาน หมายถึง ทักษะที่เป็นไปตามภาระงาน (job description) ที่ได้รับมอบหมาย และ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ทักษะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ทักษะความปลอดภัย เป็นต้น

การพัฒนาทักษะดังกล่าวจะช่วยทำให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งตอบสนองความต้องการของนายจ้าง และ (2) ทักษะที่นอกเหนือจากการทำงาน หมายถึง ทักษะที่แรงงานสนใจเรียนรู้เพิ่มเติม โดยไม่เกี่ยวข้องกับภาระงานโดยตรง ซึ่งทักษะนี้สำคัญต่อการสร้างโอกาสการจ้างงานที่หลากหลายและการสร้างอาชีพเมื่อกลับไปยังประเทศต้นทาง ทั้งนี้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นจะมีคุณค่าและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น เมื่อมีเอกสารรับรองการพัฒนาทักษะจากหน่วยงานต่าง ๆ

ทักษะทั้งสองส่วนข้างต้น เป็นสิ่งที่แรงงานข้ามชาติหญิงสามารถสร้างและสะสมได้ผ่านการพัฒนาทักษะในการทำงานและการอบรมจากหน่วยงานภายนอก โดยการมีทักษะที่เพิ่มขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติหญิงมีทุนทางวัฒนธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งนำมาสู่การมีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นสามารถเข้าถึงตำแหน่งงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งตำแหน่งงานนี้อาจสัมพันธ์กับสภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เช่น การเปลี่ยนจากตำแหน่งงานในสายการผลิตมาเป็นล่ามแปลภาษาในโรงงาน การเปลี่ยนจากการทำงานในภาคก่อสร้างมาทำงานในภาคการบริการ การเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการ เป็นต้น นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติหญิงที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้และเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานของตน ยังได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นแรงงานข้ามชาติ แรงงานไทย และนายจ้าง ซึ่งอาจส่งผลต่อความมั่นคงในการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานข้ามชาติหญิงจะมีทักษะและความเชี่ยวชาญที่เพิ่มขึ้น แต่โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานยังถูกจำกัดด้วยข้อกฎหมาย ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (2563, 21 เมษายน, น.14) ด้วยเหตุนี้ ตำแหน่งงานที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงได้จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะต่ำเท่านั้น ดังที่ ลิน แรงงานข้ามชาติหญิงชาวเมียนมา ลูกจ้างทำงานในบ้าน ขวัญ แรงงานข้ามชาติหญิงชาวเมียนมา ในภาคการผลิต และบีก ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคม ที่ทำงานขับเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ เล่าว่า

“หนูจบปริญญาจากพม่ามาที่ แต่อยู่ที่บ้านไม่มีงานทำ เลยตัดสินใจมาทำงานที่ไทย... มาเป็นแม่บ้านที่เมืองไทยแรก ๆ ก็ได้เงินเยอะพอสมควร แล้วหนูก็เปลี่ยนไปทำงานเป็นแม่บ้านให้นายฝรั่ง เพราะมีคนบอกว่าจะได้เงินเดือนเยอะและเราก็พอได้ภาษาอังกฤษอยู่แล้วจากพม่า แต่เขาก็คาดหวังสูง เช่น เราต้องพูดภาษาอังกฤษได้คล่อง เลี้ยงเด็กเป็น รู้เรื่องความปลอดภัยในบ้าน หนูก็เลยไปหาที่อบรมข้างนอกเอา มันจะทำให้นายจ้างสนใจเรา โปรไฟล์เราจะเด่นขึ้น ตอนนี้นู้นเป็นแม่บ้านให้นายฝรั่ง แต่ก็มีมอ ๆ หาบ้านอื่นที่เงินเดือนเยอะขึ้น คิดว่าถ้าเราเก่งขึ้น เงินเดือนเราก็ได้เพิ่มมากขึ้น นายจ้างเขาก็ยอมจ่าย เพราะเห็นว่าเรามีความสามารถ มันไม่ใช่แค่นายจ้างเลือกเรานะ เราก็เลือกนายจ้างได้เหมือนกัน”

(ลิน แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

“เข้ามาทำงานในไทยเกือบสองปีแล้วค่ะ เริ่มจากญาติชวนมาทำงานด้วย เพราะ รายได้ดีกว่าอยู่ที่พม่า...ทุกวันนี้ทำงานเป็นล่ามในโรงงานค่ะ เป็นคนแปลภาษา ให้กับแรงงานพม่ากับหัวหน้างานคนไทย ก่อนหน้านี้อาศัยทำงานในไลน์ผลิตเหมือนคนอื่นแหละค่ะ แต่มีคนบอกว่าถ้าพูดไทยได้จะได้งานที่ดีขึ้น ค่าแรงเยอะขึ้น เลยไป เรียนภาษาไทยเพิ่มเติม จนตอนนี้พูดได้คล่องแล้วค่ะ เจ้านายก็ให้เปลี่ยนหน้าที่มาเป็นล่าม งานก็สบายขึ้น รายได้ก็เพิ่มขึ้นค่ะ แล้วนายจ้างก็ไว้ใจเรามากขึ้นด้วยค่ะ”

(ขวัญ แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

“จากประสบการณ์ของพี่นะ ที่คิดว่าการที่แรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญกับการ พัฒนาทักษะมันดีกับทั้งนายจ้างและแรงงานด้วย นายจ้างก็ได้คนทำงาน ยิ่ง คนทำงานมีประสิทธิภาพ นายจ้างก็เต็มใจและพร้อมจะจ่ายค่าแรงงาน อยากจ้าง งานต่อ ส่วนแรงงานก็ได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตก็น่าจะดีขึ้น ส่งกลับบ้านได้มากขึ้น...ตอนนี้มีหลายหน่วยงานที่ออกไปรับรองการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานข้าม ชาติได้ ซึ่งแรงงานก็สามารถนำไปใช้สมัครงาน ในส่วนของนายจ้าง นายจ้างก็ อาจจะสนใจแรงงานคนนั้นมากขึ้น เพราะคิดว่าน่าจะมีทักษะ มีความสามารถ น่าจะทำงานได้ ได้รับการกีดกันในระดับหนึ่ง...”

(ปิ๊ก ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคม, สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ชับเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากการระบาดส่งผลกระทบต่อมากต่อทั้งนายจ้าง แรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ ผลกระทบที่แรงงานข้ามชาติหญิงได้ประสบพบเจอ เช่น การถูกเลิกจ้าง การลดวันทำงาน การลดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา การเปลี่ยนตำแหน่งงาน การได้รับความเสี่ยงด้านสุขภาพ เป็นต้น อันนำไปสู่การลดลงของรายได้ รวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติหญิงและครอบครัวยากลำบากขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวจึงผลักดันให้แรงงานข้ามชาติหญิงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะทักษะที่นอกเหนือจากการทำงาน ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อชีวิตการทำงานในช่วงการระบาดและเมื่อกลับไปยังประเทศต้นทาง กล่าวคือ ในช่วงสถานการณ์การระบาดที่แรงงานข้ามชาติจำนวนมากถูกเลิกจ้าง การมีทักษะที่โดดเด่นทำให้แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ยังคงมีความมั่นคงในการจ้างงาน นอกจากนี้ การที่แรงงานข้ามชาติมีทักษะที่นอกเหนือจากการทำงาน ทำให้สามารถหางานใหม่ได้แม้ว่าจะถูกเลิกจ้าง นอกจากการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานในประเทศไทยแล้ว แรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนมากตระหนักว่า แม้ว่าทักษะเหล่านี้จะไม่สามารถทำเป็นอาชีพในประเทศไทยได้ด้วย ข้อจำกัดของกฎหมาย แต่อาจเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในประเทศต้นทางในอนาคต ซึ่งทักษะที่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่สนใจ เช่น ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะการทำอาหาร

และทักษะการอบขนม เป็นต้น ตัวอย่างเช่น นาวและดารา แรงงานข้ามชาติหญิงชาวกัมพูชา ในภาคการบริการ เล่าว่า

“ที่กัมพูชามีการทำงานในไทยทั้งคู่ สามีทำงานก่อสร้าง ตอนนี้มีลูกอยู่ที่บ้านคนหนึ่ง อยู่ที่ไทยคนหนึ่ง...ช่วงโควิด โອที (OT) วันทำงานถูกลดหมดเลย ค่าจ้างก็ถูกลด เพราะที่ทำงานก็ปิด ไม่มีงาน...เงินส่งกลับบ้านก็ไม่พอ ก็เลยต้องไปกู้เงินมาเพื่อส่งเงินกลับบ้านเท่ากับทุกครั้งที่เคยส่งไป...จะไปทำงานหาเงินอย่างอื่นก็ไม่รู้จะทำอะไร...”

(นาว แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

“มาทำงานในไทยหลายปีแล้ว เข้ามาทำงานพร้อมญาติ ก่อนช่วงโควิด ก็ทำงานประจำ ก็มีรายได้ทุกเดือนส่งกลับบ้านที่กัมพูชา ก็ไม่ได้คิดไปอบรมพัฒนาอะไรหรอก เพราะยังก็ได้ค่าจ้างอยู่แล้ว...ช่วงโควิด รายได้ของหนูลดลง เพราะไม่มีโอที (OT) ด้วย หนูเลยอยากไปอบรมอะไรก็ได้ที่ช่วยหารายได้ เช่น ทำอาหารหรือทำงานอย่างอื่นให้มีรายได้ เช่น ล้างจาน หรืองานรับจ้างอะไรก็ได้ค่ะ...อีกหน่อยกลับไปบ้านก็จะได้ไปเปิดร้านอาหารที่บ้าน”

(ดารา แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

แม้ว่าทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างรายได้ การเข้าถึงตำแหน่งงานที่หลากหลาย และการสร้างความมั่นคงในการจ้างงานให้แก่แรงงานข้ามชาติหญิง แต่การพัฒนาทักษะก็ต้องดำเนินไปควบคู่กับการสร้างความรู้ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงาน ซึ่งความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศไทย ได้แก่ (1) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย เพื่อให้แรงงานไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและสามารถรักษาสีที่ตนเองพึงจะได้รับ ซึ่งหมายรวมถึงการเข้าร่วมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในประเทศไทย (2) ความรู้เกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ แรงงานข้ามชาติหญิงควรตระหนักถึงการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ รวมทั้งความรุนแรงทางเพศในพื้นที่ทำงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถป้องกันตนเองจากสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเหล่านั้นได้ เช่น การเข้าร่วมอบรมทักษะการป้องกันตนเองในสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่การถูกล่วงละเมิดในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิง โดยเฉพาะในภาคการบริการ และ (3) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงิน เป็นทักษะที่มีความสำคัญทั้งในแง่ของค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การส่งเงินกลับบ้าน และการออมเงินเพื่อใช้ยามฉุกเฉินและเพื่อการลงทุน ซึ่งการบริหารจัดการการเงินในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักเป็นความรับผิดชอบของแรงงานข้ามชาติหญิง ด้วยเหตุนี้ แรงงานข้ามชาติหญิงจึงให้ความสำคัญและต้องการได้รับการ

พัฒนาทักษะ โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของโควิด-19 ซึ่งรายได้ของแรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนมากลดลง เช่น เซอร์รี่ และเค็ก แรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่า ในภาคการบริการ เล่าว่า

“หนูทำงานในไทย มาพร้อมเพื่อน ได้ทำงานในโรงแรม ทำมาเป็นปีกว่าแล้วแต่ย้ายมาทำที่นี่ได้ไม่กี่เดือน มาทำงานที่นี้หัวหน้าก็สอนงานหลายเรื่อง...ที่โรงแรมหนูเขามีสอนการเอาตัวรอดถ้าลูกค้าเข้ามาใกล้ หรือพูดจาในทางที่ไม่ค่อยดี เขาก็มีสอนเทคนิคว่าเราจะเอาตัวรอดยังไงคะ ที่โรงแรมก็มีกฎอยู่แล้วว่าห้ามอยู่กับลูกค้าสองต่อสอง ถ้าเกิดว่าลูกค้าอยู่ในห้อง แล้วหนูจำเป็นจะต้องเอาของเข้าไปให้ ก็ต้องเอาเพื่อนไปด้วยคนหนึ่งคะ”

(เซอร์รี่ แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

“มาทำงานที่ไทยกับแฟน แรก ๆ แฟนมาก่อน รายได้ดีหนูเลยย้ายตามมาด้วย ค่าจ้างเมืองไทยแพงกว่าที่บ้านคะ หนูตั้งใจมาเก็บเงินซักรั้ว อีกหน่อยค่อยกลับบ้าน...เงินส่วนใหญ่หนูเป็นคนจัดการหมดเลยคะ ถ้าเงินอยู่กับแฟน แฟนเอาไปกินเหล้าหมดเลยคะ ไม่พอส่งกลับบ้าน...ตอนโควิดได้เงินน้อยลง ไม่พอส่งกลับบ้าน ก็มิไปเยี่ยมบ้านคะ จะได้ส่งกลับไปบ้านเท่าเดิม ถ้ามีสอนเรื่องออมเงินหนูก็อยากไปนะคะ เพราะก่อนหน้าโควิดส่งเงินกลับบ้านหมดเลยคะ ตอนนี้อาจเจอโควิดหนูก็ไม่มีเงินเก็บเลยคะ ลำบากมาก ๆ”

(เค็ก แรงงานข้ามชาติหญิง, สัมภาษณ์)

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทักษะเป็นกระบวนการสะสมทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญในการทำงานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติหญิง โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของโควิด-19 ทักษะเชิงเทคนิคและทักษะที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น ทักษะการทำอาหาร และทักษะการอบขนม เป็นเงื่อนไขสำคัญในการสะสมทุนทางเศรษฐกิจและมีความมั่นคงในการจ้างงานในประเทศไทยและเมื่อกลับไปยังประเทศต้นทาง นอกจากนี้ ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ และการจัดการการเงิน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศไทย ทักษะและความรู้เหล่านี้เป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญในการสะสมทุนทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ทุนทางวัฒนธรรมที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลเหล่านี้ยังส่งผลเชิงบวกต่อการใช้ชีวิตทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง เนื่องจาก ทักษะดังกล่าวถูกใช้เป็นเกณฑ์แบ่งชนชั้นท่ามกลางกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ซึ่งชนชั้นเหล่านี้ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายทางสังคมและการสะสมทุนทางเศรษฐกิจ อีกทั้ง ทุนทางวัฒนธรรมยังทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงได้รับการยอมรับจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นคนไทยและแรงงานข้ามชาติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทุนทางวัฒนธรรมหรือการมีทักษะที่เพิ่มสูงขึ้นสามารถนำมาสู่ทุนทางสัญลักษณ์ได้ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า กระบวนการสะสมทุน

ทางวัฒนธรรมและการเลื่อนชนชั้นของแรงงานข้ามชาติหญิงยังคงถูกจำกัดภายใต้เงื่อนไขเชิงกฎหมาย ในฐานะ “แรงงานต่างด้าว” ที่มีทักษะต่ำ และความคาดหวังทางเพศภาวะที่มีต่อผู้หญิง ทำให้แม้ว่าแรงงานข้ามชาติหญิงจะมีทักษะมากเพียงใดก็ไม่สามารถเลื่อนสถานะได้เทียบเท่ากับแรงงานข้ามชาติชายและแรงงานไทย

สรุป

สถานการณ์การพัฒนาทักษะในประเทศต้นทางและประเทศไทย พบว่า แรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนน้อยมากที่ได้รับการพัฒนาทักษะมาจากประเทศต้นทางและกระจุกตัวอยู่ในบางภาคส่วนเท่านั้น ทำให้การพัฒนาทักษะส่วนใหญ่เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย ทองปาน (2563) ที่กล่าวถึงปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยว่า ขาดทักษะการทำงานและภาษาไทยเพื่อการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศและหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานข้ามชาติ (ทรงชัย ทองปาน 2563) ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า การเข้าถึงการพัฒนาทักษะเพื่อสะสมทุนทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศไทยสัมพันธ์กับมิติสัญชาติ เพศภาวะ และเวลาว่าง โดยเฉพาะเวลาว่างเป็นตัวแปรสำคัญในการสะสมทุนทางวัฒนธรรม (การมีทักษะที่เพิ่มสูงขึ้น) ของแรงงานข้ามชาติหญิง เพราะการมีเวลาว่างสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติหญิงสามารถก้าวข้ามอุปสรรคทางเศรษฐกิจและเพศภาวะได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (งานดูแลในบ้านและการเลี้ยงดูบุตร) การที่แรงงานข้ามชาติหญิงมีเวลาว่างสูงจึงมีแนวโน้มที่จะมีทุนทางวัฒนธรรมสูงตามไปด้วย ผ่านการพัฒนาทักษะนอกสถานประกอบการ

ทักษะสัมพันธ์กับชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิง กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติหญิงที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ทั้งทักษะในการทำงานและทักษะที่นอกเหนือจากการทำงาน ก่อให้เกิดทุนทางวัฒนธรรมที่ฝังในตัวของแรงงานข้ามชาติหญิงและทำให้มีทักษะในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ทุนทางวัฒนธรรมที่ฝังในตัวบุคคลยังไม่เพียงพอต่อการสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน หากแรงงานข้ามชาติหญิงได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างเป็นทางการ เช่น หนังสือรับรองการผ่านการอบรม ประกาศนียบัตร ใบแสดงผลการประเมินทักษะ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะถูกใช้ยืนยันทักษะความสามารถของแรงงานข้ามชาติหญิง โดยทักษะและการรับรองเหล่านี้เป็นเงื่อนไขสำคัญในการแปลงทุนทางวัฒนธรรมให้กลายเป็นทุนทางเศรษฐกิจ เช่น การที่ทักษะเพิ่มขึ้นพร้อมกับการได้รับการรับรองทักษะ จะถูกใช้เป็นเงื่อนไขในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่งงาน และสร้างความมั่นคงในการจ้างงานให้แก่แรงงานข้ามชาติหญิง โดยเฉพาะในช่วงของการระบาดของโควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของศรีัญญา ศิริวงศ์ถวัลย์ (2556) พบว่า แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ทำงานในโรงงานในพิทยายามเพิ่มรายได้โดยอาศัยกลยุทธ์ 3 รูปแบบ ได้แก่ การใช้เวลาว่างเพื่อหารายได้เพิ่มเติม การทำใบอนุญาตทำงานตาม

กฎหมายเพื่อการได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย และการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ซึ่งการทำให้ทักษะเพิ่มขึ้นเป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มรายได้มากที่สุด โดยทำให้แรงงานข้ามชาติได้งานที่สร้างรายได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ท้ายที่สุด พუნทางวัฒนธรรมที่แรงงานข้ามชาติหญิงครอบครองจะนำมาซึ่งทุนทางสัญลักษณ์ คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถจากนายจ้าง กลุ่มแรงงานข้ามชาติ และกลุ่มแรงงานไทยนั่นเอง การมีทักษะที่โดดเด่นของแรงงานข้ามชาติหญิงจึงทำให้พวกเขาถูกจัดให้อยู่ในอีกชนชั้นหนึ่งที่มีทักษะ ตำแหน่ง ค่าจ้างที่สูงกว่าแรงงานกลุ่มที่มีทักษะน้อย ดังนั้น สำหรับแรงงานข้ามชาติหญิงแล้วทักษะจึงเป็นเกณฑ์หนึ่งในการแบ่งชนชั้นในสนามเศรษฐกิจ

นอกจากการพัฒนาทักษะแล้ว การให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศไทยแก่แรงงานข้ามชาติหญิงเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน เนื่องจากปรากฏงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคในการใช้ชีวิตและการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศไทยที่นอกเหนือไปจากการขาดแคลนทักษะ เช่น การทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในที่ทำงาน การถูกเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงาน (Arora, 2017; Chalamwong, 2011; Kusakabe & Pearson, 2014) ดังนั้น การพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศและการทรมานทางเพศ การจัดการการเงิน จึงเป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติหญิงในประเทศไทย

ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติหญิงสามารถสร้างความได้เปรียบและโอกาสในการทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติหญิง เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การเลือกงาน การเพิ่มความมั่นคงในการจ้างงาน อีกทั้ง ยังทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงที่มีความรู้และทักษะดังกล่าวมีความโดดเด่นและแตกต่างท่ามกลางกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน นอกจากนี้ ความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรมยังนำไปสู่การสร้างและสะสมทุนประเภทอื่น ๆ ได้แก่ ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางสัญลักษณ์ ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Umut Erel (2010) ที่เสนอว่าการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เป็นการสะสมทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อการอยู่รอดในประเทศปลายทาง ทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติหญิง (Erel, 2010)

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างอำนาจของรัฐชาติและโครงสร้างอำนาจทางเพศ เป็นข้อจำกัดส่วนหนึ่งในการเข้าถึงการสะสมทุนทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติหญิง กล่าวคือ เงื่อนไขเชิงโครงสร้างทางกฎหมาย ความคลุมเครือของกฎหมายไทยที่ไม่ได้ระบุชัดเจนถึงสัญชาติของผู้ที่สามารถเข้าร่วมการพัฒนาทักษะได้ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะภายนอกสถานประกอบการและทักษะที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ เงื่อนไขเชิงโครงสร้างทางกฎหมายยังส่งผลต่อการเลื่อนชนชั้นของแรงงานข้ามชาติหญิง แม้ว่าแรงงานข้ามชาติหญิงจะมีทักษะเพิ่มสูงขึ้นอาจทำให้

พวกเธอมีรายได้ที่สูงขึ้น แต่ตำแหน่งงานและอาชีพที่ได้รับยังถูกจำกัดภายใต้กฎหมายไทยที่ระบุประเภทงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ด้วยเหตุนี้ ทำให้สถานะของแรงงานข้ามชาติจึงเป็นเพียง “แรงงานต่างด้าว” ที่มีทักษะต่ำไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งงานไปสู่ระดับหัวหน้างานและยังคงต้องทำงานภายใต้หัวหน้าคนไทย รวมถึงไม่สามารถประกอบอาชีพโดยไม่มีนายจ้างได้ ยิ่งไปกว่านั้น ความคาดหวังทางเพศภาวะในมิติทางวัฒนธรรม เป็นอีกหนึ่งเงื่อนไขที่กดทับทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงมักไม่ตระหนักถึงทักษะและความสามารถที่แท้จริงของตน รวมถึงติดกับดักบทบาททางดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งส่งผลต่อการสะสมทุนทางวัฒนธรรมและการแปลงทุนทางวัฒนธรรมไปสู่ทุนทางเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ควรระบุกลุ่มคนที่สามารถเข้าร่วมการพัฒนาทักษะอย่างชัดเจน โดยครอบคลุมทักษะที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าร่วมได้
2. นายจ้างและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติหญิงที่มีภาระงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (unpaid care work) ในที่นี้ คือ งานดูแลในบ้านและการเลี้ยงดูบุตร สามารถเข้าร่วมการพัฒนาทักษะได้ เช่น การส่งเสริมการพัฒนาทักษะนอกสถานประกอบการโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานและได้รับค่าจ้าง การจัดทำศูนย์รับเลี้ยงเด็กเพื่อแบ่งเบาภาระงานดูแลและเปิดช่องทางให้สามารถมีเวลาเข้าร่วมการพัฒนาทักษะ
3. รัฐบาลไทยควรขยายขอบเขตอาชีพและประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติสามารถทำได้ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่มีการยกระดับทักษะตนเองและได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework: AQRf) สามารถเข้าถึงตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับระดับทักษะของแรงงานข้ามชาติ
4. รัฐบาลประเทศต้นทาง ได้แก่ รัฐบาลประเทศเมียนมา สปป. ลาว และกัมพูชา ควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการ ทักษะการสื่อสารภาษาไทย รวมทั้งทักษะอื่น ๆ ของแรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิง ให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างในประเทศไทย

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง Research on Barriers and Opportunities to Improving Outcomes for Women Migrant Workers through Skills Development in Thailand ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานด้านการพัฒนาและประสานความร่วมมือของ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (Swiss Agency for Development and Cooperation หรือ SDC) และ องค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ภายใต้โครงการพรอมมิส (Poverty Reduction through Safe Migration, Skills Development and Enhanced Job Placement in Cambodia, Lao PDR, Myanmar and Thailand หรือ PROMISE) ประจำปี 2563

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ทรงชัย ทองปาน. (2563). สภาพปัญหา และข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทย: ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. *สังคมวิจัยและพัฒนา*, 2(4), 1-20.

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ. (2563, 21 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137

รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. (2557). มโนทัศน์ชนชั้นและทุนของ ปีแอร์ บูร์ดิเอดู. *เศรษฐศาสตร์ การเมืองบูรพา*, 2(1), 29-44.

ศราวุฒิ งามยิ่ง, ปริชัย ดาวอุดม และ มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ. (2563). กวดวิชาการแปลงทุน เศรษฐกิจเป็นความได้เปรียบในสนามการศึกษาของนักเรียนชั้นนำ. *สังคมศาสตร์และ มานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(10), 149-164.

ศรัญญา ศิริวงศ์ถวัลย์. (2556). ก้าวข้ามความเหลื่อมล้ำ : แนวทางการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ ชาวกัมพูชา. *วิจัยสังคม*, 36(1), 75-94.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2562). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน ธันวาคม 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2556). *สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

_____. (2557). *สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

- _____. (2558). *สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน.
- _____. (2559). *สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน.
- _____. (2560). *สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน.
- _____. (2561). *สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน.
- _____. (2562). *สถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน.

ภาษาอังกฤษ

- Arora, R. (2017). Female Migration and Labor in Thailand: When Law and Society Continue to Exclude You. *UCLA Journal of International Law & Foreign Affairs*, 21(1), 70–97.
- Beames, S., & Telford, J. (2013). Pierre Bourdieu: Habitus, Field and Capital in Rock Climbing. In E. C. J. Pike, & S. Beames (Eds.), *Outdoor Adventure and Social Theory*, pp. 77-87. London: Routledge.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, pp. 241-258. New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. (R. Nice, Trans.). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Chalamwong, Y. (2011). Management of Cross-border Low-Skilled Workers in Thailand: An Update. *TDRI Quarterly Review*, 26(4), 12–20.
- Erel, U. (2010). Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. *Sociology*, 44(4), 642–660.
- Jenkins, R. (2002). *Pierre Bourdieu* (2nd ed.). London: Routledge.

- Kusakabe, K. & Pearson, R. (2014). 4 Burmese Female Migrant Workers in Thailand: Managing Productive and Reproductive Responsibilities. In T. Truong, D. Gasper, J. Handmaker & S. I. Bergh (Eds.), *Migration, Gender and Social Justice: Perspectives on Human Insecurity*, pp. 69–85. Heidelberg, New York, Dordrecht, London: Springer.
- Marvasti, A. (2004). *Qualitative Research in Sociology*. London, UK: SAGE Publications Ltd.
- Napier-Moore, R. & Sheill, K. (2016). *High Rise, Low Pay: Experiences of Migrant Women in the Thai Construction Sector*. Bangkok: ILO.
- Sadovnik, A. R. (2011). *Sociology of Education: A Critical Reader* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Tan, C., & Liu, D. (2018). What is the Influence of Cultural Capital on Student Reading Achievement in Confucian as Compared to Non-Confucian Heritage Societies?. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 48(6), 896-914.

สัมภาษณ์

- ขวัญ (นามสมมุติ). (21 กันยายน 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
เค็ก (นามสมมุติ). (21 กันยายน 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
จำปี (นามสมมุติ). (17 ตุลาคม 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
เซอร์รี่ (นามสมมุติ). (21 กันยายน 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
ดารา (นามสมมุติ). (4 พฤศจิกายน 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
นาว (นามสมมุติ). (8 พฤศจิกายน 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
บ๊ิก (นามสมมุติ). (29 ตุลาคม 2563). สัมภาษณ์. ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคม
ยาท (นามสมมุติ). (29 ตุลาคม 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
ลิน (นามสมมุติ). (17 ตุลาคม 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
หมีว (นามสมมุติ). (21 กันยายน 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง
อู๊ด (นามสมมุติ). (30 ตุลาคม 2563). สัมภาษณ์. แรงงานข้ามชาติหญิง