

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์

งานศึกษาในส่วนนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการพิจารณาภาพรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนต่อมา กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการเข้ามาทำงานของคนงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร และส่วนสุดท้ายคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดระยะเวลาการจ้างงานและค่าธรรมเนียมนที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างในจังหวัดสมุทรสาคร

5.1 ภาพรวมของจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาครเป็นปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีอาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดนครปฐม ทิศใต้ติดทะเลอ่าวไทย ทิศตะวันออกติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดราชบุรี มีพื้นที่ทั้งสิ้น 872.34 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 545,216 ไร่ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะทู้แม่แบน และอำเภอบ้านแพ้ว จำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎรในจังหวัดสมุทรสาคร ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2547 มีจำนวน 449,090 คน แบ่งเป็นเพศชาย 218,924 คน เพศหญิง 230,166 คน โดยส่วนใหญ่เป็นคนไทยเชื้อสายจีนและเชื้อสายรามัญ อำเภอที่มีประชากรมากที่สุดคือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อัตราการเกิดของประชากรอยู่ที่ร้อยละ 1.96 โดยมีประชากรวัยแรงงาน ช่วงอายุ 15-59 ปี เป็นสัดส่วนร้อยละ 67.16 ของประชากรทั้งจังหวัด

ด้วยความได้เปรียบทางภูมิศาสตร์ที่อยู่ใกล้กับเมืองหลวง ประกอบกับการมีทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ข้อมูลทางเศรษฐกิจโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปรากฏว่าจังหวัดสมุทรสาครมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในปี 2544 เท่ากับ 159,351 ล้านบาท โดยเป็นสาขานอกภาคเกษตรมูลค่าสูงถึง 153,675 ล้านบาท ซึ่งประกอบด้วยภาคอุตสาหกรรมถึงร้อยละ 96.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งหมด ส่วนในสาขาเกษตรกรรม มีมูลค่า 5,677 ล้านบาท หรือร้อยละ 3.6 ในจำนวนนี้เป็นการประมงที่มีมูลค่าสูงถึง 5,100 ล้านบาท หรือร้อยละ 89.83 ของสาขาเกษตรกรรมทั้งหมด นอกจากนั้นเป็นสาขาการผลิตอื่น ๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าภาคอุตสาหกรรม เป็นโครงสร้างทางเศรษฐกิจหลักของจังหวัดสมุทรสาคร รายได้เฉลี่ยต่อหัวในปี 2544 สูงเป็นอันดับที่ 4 ของประเทศเท่ากับ 354,830 บาท

แม้ว่าภาคอุตสาหกรรมจะเป็นภาคการผลิตหลัก ที่สร้างรายได้ให้แก่จังหวัดสมุทรสาคร แต่ในอดีตนั้นภาคการเกษตรก็มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากลักษณะพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางธรรมชาติ พื้นที่ตอนล่างติดทะเล จึงได้รับอิทธิพลจากลมบก ลมทะเล รวมทั้งลมมรสุมตะวันตก

เฉียงใต้ ทำให้มีสภาพภูมิอากาศที่ชุ่มชื้น มีฝนตกเกือบตลอดปี ความสม่ำเสมอของอุณหภูมิ ความถูกต้องของฤดูกาล และไม่มีภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับพื้นที่ตอนบนเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลางพื้นที่จังหวัดตลอดแนวลงสู่อ่าวไทย มีโครงข่ายแม่น้ำลำคลองที่ เชื่อมโยงถึงกันกระจายอยู่ทั่วพื้นที่และระบบชลประทานที่ดี ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด 303,142 ไร่ รวมทั้งความอุดมสมบูรณ์ของดิน ทำให้พื้นที่ในอำเภอบ้านแพ้ว และพื้นที่บางส่วนของอำเภอ กระทุ่มแบน มีความเหมาะสมต่อการทำการเกษตรกรรม มีพื้นที่ทำการเกษตร 124,013 ไร่ ครัวเรือนเกษตรกร 12,206 ครัวเรือน พืชเศรษฐกิจที่สำคัญในปัจจุบัน ได้แก่ พืชผัก มีพื้นที่ปลูก 3,745.30 ไร่ ไม้ผล/ไม้ยืนต้น มีพื้นที่ปลูก 80,475.50 ไร่ ส่วนการปลูกข้าวจะมีทั้งนาปีและนาปรัง หมุนเวียนกันไป มีพื้นที่ปลูก 7,473.00 ไร่ นอกจากนี้ ยังมีการเพาะเลี้ยงกล้วยไม้ 5,556.50 ไร่ ส่วนใหญ่เป็นกล้วยไม้ตัดดอก เกษตรกรมีความรู้ระดับปานกลางถึงความรู้สูง มีความพยายาม พัฒนาและยอมรับข่าวสารเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงทำให้ผลผลิตทางการเกษตรมีปริมาณมาก และ คุณภาพสูงเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

ส่วนด้านการประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ นับได้ว่าเป็นอาชีพดั้งเดิมอีกอาชีพหนึ่งของ ชาวจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมีชายฝั่งทะเลยาว 41 กิโลเมตร ปัจจุบันมี ครัวเรือนที่ทำการประมงจำนวน 5,628 ครัวเรือน เป็นกิจการประมงน้ำจืด 3,769 ครัวเรือน และ น้ำกร่อย/น้ำเค็ม 1,859 ครัวเรือน ผลผลิตจากการประมงทะเลส่วนใหญ่ ได้รับจากแหล่งน้ำ ธรรมชาติ ได้แก่ บริเวณอ่าวไทย ทะเลอันดามัน และมหาสมุทรอินเดีย รวมทั้งทะเลด้านประเทศ เวียดนาม ชาวประมงสมุทรสาครมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาอาชีพ แสวงหาเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพทางการประมงสูงมาก กลายเป็นแหล่งธุรกิจประมงที่สำคัญของประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการซื้อขายสัตว์น้ำและ ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ ภาคการประมงจึงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่เนื่องจากแรงงานไทย ไม่นิยมทำงานในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องจากประมง เพราะเป็นงานหนัก งานสกปรก และมีกลิ่นเหม็น ระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน มักจ้างเป็นงานเหมาหรือจ้างเฉพาะบางฤดูกาลทำให้ มีการเข้าออกงานสูง เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการดังกล่าว ส่วนของกิจการในภาค การเกษตรและที่เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตรอื่นๆ ก็ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเช่นกัน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ต้องอยู่กลางแจ้ง ตากแดด และทำงานไม่เป็นเวลา ผู้ประกอบการ/นายจ้างจึง หันมาจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานแทนแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าว ไม่รังเกียจงานหนัก งานสกปรก และมีความอดทน ซึ่งรัฐบาลไทยก็ได้มีการผ่อนผันให้ใช้แรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้น มาจนถึงปัจจุบัน

สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร มีสถานประกอบการจำนวน 5,249 แห่ง มีผู้ใช้แรงงานจำนวนทั้งสิ้น 316,473 คน เป็นสถานประกอบการที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวน 5,219 แห่ง ลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมจำนวน 298,846 คน แรงงานประมาณร้อยละ 30 เป็นแรงงานที่มีภูมิลำเนาภายในจังหวัด แรงงานส่วนที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 70 เป็นแรงงานที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคกลาง ปัจจุบันมีแรงงานประมาณ 200,000 กว่าคนทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอาหาร เครื่องดื่ม เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง สิ่งทอ และตั้งแต่ปี 2544 ที่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวในทุกประเภทกิจการ ก็พบว่ามีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายใต้การส่งเสริมการลงทุน ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในกิจการต่อเนื่องจากการประมง ห้างเย็น และทอผ้า เป็นต้น

การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น มีปัจจัยแรงงานอย่างเพียงพอ ทำให้เศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรสาครขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง พิจารณาจากผลการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี 2544-2547 ดังนี้

ตารางที่ 5.1 ผลการขึ้นทะเบียนนายจ้างและแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2544-2547

ปี	นายจ้าง	แรงงานต่างด้าว			
		พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
2544	4,395	46,632	2,175	338	49,145
2545	3,557	35,644	1,221	182	37,047
2546	2,620	27,507	87๐	94	28,480
2547	5,824	71,559	5,288	1,414	78,261

ที่มา: กรมการจัดหางาน (2545-2548)

ภาพรวมโครงสร้างการผลิตของจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่า ทำให้เลือกพื้นที่จังหวัดนี้เป็นกรณีศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน และค่าธรรมเนียมที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากทั้งกลุ่มนายจ้าง และกลุ่มแรงงานพม่า ในช่วงที่มีการขอโควตาการจ้างงานแรงงานต่างด้าว การตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน - 15 กรกฎาคม 2548 แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและกำลังคน ประกอบกับระยะเวลาดังกล่าว นายจ้างต้องรีบเร่งดำเนินเรื่อง ทำให้นายจ้างและแรงงานพม่าบางส่วนให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไม่เต็มที่ ข้อมูลไม่ครบถ้วน จึงจำเป็นต้องลดขนาดตัวอย่างในการศึกษาลงจาก 10 ประเภทกิจการ (จากตารางที่ 3.2 หน้า 33) จำนวนตัวอย่าง

นายจ้าง 295 ราย และแรงงานพม่า 400 คน เหลือเพียง 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมประมงทะเล กิจกรรมต่อเนื่องประมง งานผู้รับใช้ในบ้าน และกิจกรรมอื่นๆ เป็นจำนวนตัวอย่างนายจ้าง 166 ราย และแรงงานพม่าจำนวน 173 คน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.2 ขนาดตัวอย่างในการศึกษากลุ่มนายจ้างและแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร (ปรับปรุงใหม่)

ประเภทกิจการ	นายจ้าง	แรงงานพม่า
1. ประมงทะเล	39	43
2. ต่อเนื่องประมง	42	44
3. งานผู้รับใช้ในบ้าน	42	42
4. อื่นๆ	43	44
รวม	166	173

กิจการอื่นๆ ที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้นั้น ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิต ร้านค้า และงานบริการต่างๆ ได้แก่ โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตทอเส้นด้าย, โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ ผลิตไม้อัด, โรงงานกลึง ชุบ หล่อ บีมโลหะ, โรงงานผลิตของเด็กเล่น, โรงงานผลิตเม็ดสีพลาสติก การรีไซเคิลพลาสติก, โรงงานผลิตอุปกรณ์การเกษตร ปุ๋ย/ยาสำหรับการเกษตร, โรงงานผลิตเครื่องจักร เครื่องปรุงรสเพื่อส่งออก, โรงงานผลิตถุงมือพลาสติก ถุงมือยาง, โรงน้ำแข็ง-น้ำดื่ม, สถานบริการน้ำมัน บริการล้างรถ, ร้านค้าวัสดุก่อสร้าง, ร้านอาหาร - Bakery, ร้านค้าปลีกค้าส่ง และ ร้านบริการซัก อบ รีดเสื้อผ้า

5.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการเข้ามาทำงานของแรงงานพม่า

5.2.1 ลักษณะทั่วไปของแรงงาน

จากจำนวนตัวอย่างที่เก็บได้ 173 คน เป็นชายร้อยละ 54.9 และหญิงร้อยละ 45.1 สำหรับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าประมาณ 3 ใน 4 มีอายุอยู่ในช่วง 20-39 ปี และมีเพียงไม่ถึงร้อยละ 1 ที่เป็นผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งทำงานรับจ้างแคะกุง ด้านระดับการศึกษา เกินครึ่งหนึ่งเป็นผู้ด้อยการศึกษา จบไม่เกินระดับประถมศึกษา แต่ที่น่าสนใจคือคนงานพม่าร้อยละ 28.90 เรียนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และอีกร้อยละ 18 เรียนสูงตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป เมื่อรวมแรงงานสองกลุ่มหลังที่มีการศึกษาดี จัดได้ว่าเป็นแรงงานกึ่งฝีมือหรือมีฝีมือแล้ว สามารถหางานทำได้ง่ายกว่าแรงงานกลุ่มแรกในประเทศบ้านเกิด แต่ก็ยังนิยมเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร แสดงถึงโอกาสได้ค่าแรงที่ดีกว่าทำงานในประเทศบ้านเกิดมาก

ภูมิลำเนาเดิมของคนงานพม่าเป็นผู้ที่มาจากรัฐมอญมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ที่มาจากภาคย่างกุ้ง รัฐกะเหรี่ยง ภาคตะนาวศรี ตามลำดับ รวมกันแล้วเป็นสัดส่วนถึง 4 ใน 5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ยกเว้นเมืองหลวงของประเทศพม่า ที่เหลือเป็นพื้นที่ที่มีอาณาเขตติดต่อกับไทยแทบทั้งสิ้น รวมทั้งมักเกิดปัญหาการสู้รบตามแนวชายแดนระหว่างชนกลุ่มน้อยกับรัฐบาลทหารพม่าอยู่เป็นประจำ สถานภาพของแรงงานเป็นโสด มีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานที่มีครอบครัวหรือเคยมีครอบครัวแล้ว ซึ่งแรงงานที่มีครอบครัวหรือเป็นหม้ายมีบุตรโดยเฉลี่ยประมาณ 2 คน ก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในเมืองไทย แรงงานพม่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร แต่อีกประมาณร้อยละ 40 เป็นกลุ่มผู้ว่างงานและกำลังแรงงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษา ส่วนอาชีพอื่นๆ ที่น่าสนใจคือ อาชีพครู ทหาร นายหน้าขายรถจักรยานยนต์ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ตัวอย่างบางคนพบว่า มีปัญหากับเจ้าหน้าที่รัฐบาลจึงต้องเข้ามาหางานทำในประเทศไทย และบางคนสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี

5.2.2 กระบวนการเดินทางและการทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

กระบวนการเดินทางของแรงงานพม่า รูปแบบยังคงเป็นการเดินทางเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องการเข้ามาแสวงหารายได้ เมื่อได้ข้อมูลแหล่งงานและรายได้จากคนในชุมชน หรือญาติพี่น้องที่เคยมาทำงานในประเทศไทย จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่แรงงานพม่าเลือกที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งจากจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เดินทางมาประเทศไทย โดยมากับญาติหรือเพื่อนถึงร้อยละ 49.7 โดยใช้เส้นทางด่านแม่สอด จังหวัดตากมากที่สุด (ร้อยละ 42.2) เนื่องจากว่าจังหวัดตากเป็นจุดที่พักระหว่างเดินทางเข้ามาในจังหวัดชั้นในของประเทศได้เป็นอย่างดี เพราะมีการติดต่อค้าขายตามแนวชายแดน รวมทั้งมีค่ายผู้ลี้ภัยถึง 3 ค่าย ได้แก่ ค่ายอู๋มเปี้ยม ค่ายนุโพธิ์ และค่ายแม่หละในอำเภอแม่สอดและอำเภอสองแคว (ค่ายผู้ลี้ภัยใน 5 จังหวัดของไทย ได้แก่ แม่ฮ่องสอน ตาก กาญจนบุรี ราชบุรี และชุมพร) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเฉลี่ยทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 8,515.11 บาท โดยเส้นทางที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เส้นทางด่านแม่สอด จังหวัดตาก เท่ากับ 9,577.94 บาท (ไม่นับรวมเส้นทางที่เข้ามาจากจังหวัดเชียงราย เนื่องจากเป็นการเดินทางโดยเครื่องบิน) ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางนี้ส่วนใหญ่มาจากครอบครัว ได้ให้การสนับสนุน เช่น พ่อ แม่ หรือญาติพี่น้อง ถึงร้อยละ 37 ระยะเวลาเฉลี่ยทั้งหมดที่ใช้ในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 8 วัน ส่วนเส้นทางที่ใช้เวลาในการเดินทางยาวนานที่สุดประมาณ 15 วัน คือ เส้นทางที่ผ่านเข้ามาทางจังหวัดราชบุรี เนื่องจากว่าเป็นเส้นทางที่ใช้ค่าใช้จ่ายถูกที่สุด เฉลี่ยประมาณ 3,628 บาท ส่วนมากเป็นการเดินทางโดยการเดินเท้าข้ามพรมแดนมา

ตารางที่ 5.3 ลักษณะทั่วไปของแรงงานแบ่งตามเพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส และอาชีพเดิม

ลักษณะทั่วไปของแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	95	54.9
หญิง	78	45.1
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	35	20.2
20-29 ปี	88	50.9
30-39 ปี	42	24.3
40-49 ปี	7	4.0
50 ปีขึ้นไป	1	0.6
การศึกษา		
ไม่ได้เรียน	31	17.9
เกรด 1-4 (ประถมศึกษา)	61	35.3
เกรด 5-8 (มัธยมศึกษาตอนต้น)	50	28.9
เกรด 9-10 (มัธยมศึกษาตอนปลาย)	26	15.0
อนุปริญญาขึ้นไป	5	2.9
ภูมิลำเนา		
ย่างกุ้ง	38	22.0
พะโค	9	5.2
มะเกว	1	0.6
มณฑลทะเลย์	10	5.8
ตะนาวศรี	20	11.5
กะเหรี่ยง	28	16.2
ชิน	1	0.6
ยะไข่ (อาระกัน)	5	2.9
มอญ	61	35.2
สถานภาพสมรส		
โสด	84	48.6
แต่งงานแล้ว	71	41.0
หม้าย/หย่าร้าง	18	10.4
จำนวนบุตรเฉลี่ย	2	
อาชีพเดิม		
เกษตรกร	65	37.6
แม่บ้าน	10	5.8
รับจ้างทั่วไป	2	1.1
ว่างงาน	33	19.1
เพิงจบการศึกษา	40	23.1
อื่น ๆ	23	13.3

ตารางที่ 5.4 วิธีเดินทางและเส้นทางในการเดินทางเข้ามา

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีเดินทาง		
เดินทางมาเพียงคนเดียว	58	33.5
เดินทางมากับญาติ/เพื่อน	86	49.7
เดินทางมากับนายหน้าจัดหางาน	29	16.8
เส้นทางในการเดินทางเข้ามา		
ระนอง	50	28.9
ราชบุรี	5	2.9
ตาก	73	42.2
เชียงราย	1	0.6
กาญจนบุรี	44	25.4

ตารางที่ 5.5 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยและระยะเวลาเฉลี่ยในแต่ละเส้นทาง

เส้นทาง	จำนวน (คน)	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย (บาท)	ระยะเวลา (วัน)
ระนอง	50	7,687.52	5.4
ราชบุรี	5	3,628.50	15.2
ตาก	73	9,577.94	8.5
เชียงราย	1	14,280.00	5.0
กาญจนบุรี	44	8,116.49	9.2
รวม	173	8,515.11	7.9

ตารางที่ 5.6 ระยะเวลาเฉลี่ยของแรงงานที่อยู่ในประเทศไทย แยกตามประเภทกิจการ

ประเภทของกิจการ	ระยะเวลาเฉลี่ยในที่อยู่ในประเทศไทย (ปี)
ประมง	6.56
ต่อเนื่องประมง	4.80
งานบ้าน	3.60
อื่นๆ	5.73
รวม	5.18

ตารางที่ 5.7 แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานที่เคยทำงานในกิจการอื่นมาก่อน

ประเภทของกิจการ	เคยทำงานในกิจการอื่นมาก่อน		
	ไม่เคย (91 คน)	เคย (82 คน)	รวม (173 คน)
ประมง	15.1	9.8	24.9
ต่อเนื่องประมง	17.3	8.1	25.4
งานบ้าน	16.2	8.1	24.3
อื่นๆ	4.0	21.4	25.4
รวม	52.6	47.4	100.0

ตารางที่ 5.8 แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานที่เคยทำงานในกิจการอื่นมาก่อน แบ่งตามประเภทกิจการ

ประเภทของกิจการ	ประเภทของกิจการที่เคยทำงานมาก่อน				
	ประมง	ต่อเนื่องประมง	งานบ้าน	อื่นๆ	รวม (82 คน)
ประมง	1.2	3.7	0.0	15.8	20.7
ต่อเนื่องประมง	3.7	3.7	1.2	8.5	17.1
งานบ้าน	0.0	11.0	1.2	4.9	17.1
อื่นๆ	13.4	15.9	8.5	7.3	45.1
รวม	18.3	34.3	10.9	36.5	100.0

ตารางที่ 5.9 แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานที่เคยทำงานที่จังหวัดอื่นมาก่อน

ประเภทของกิจการ	เคยทำงานในจังหวัดอื่นมาก่อน		
	ไม่เคย	เคย	รวม
ประมง	1๖.6	9.3	24.9
ต่อเนื่องประมง	21.4	4.0	25.4
งานบ้าน	17.3	7.0	24.3
อื่นๆ	17.9	7.5	25.4
รวม	72.2	27.8	100.0

จังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งทำงานที่สำคัญของแรงงานพม่า จากข้อมูลตารางที่ 5.6-5.9 แสดงถึงระยะเวลาเฉลี่ยที่อยู่ในประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต่ำกว่า 5 ปี พิจารณาตามรายกิจการพบว่า ลูกเรือประมงเป็นกลุ่มที่อยู่ยาวนานที่สุด ประมาณ 7 ปี รองลงมาคือ คนงานพม่าในกิจการอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานโรงงาน ประมาณ 6 ปี ส่วนคนงานพม่าที่ทำงานในกิจการต่อเนื่องประมง และคนทำงานบ้านอยู่ในประเทศไทย ประมาณ 5 ปี และ 4 ปี ตามลำดับ เนื่องจากอยู่อาศัยในประเทศไทยมาช่วงเวลาหนึ่ง ทำให้คนงานพม่ามีข้อมูลแหล่งงานมากขึ้น กอปรกับรัฐบาลไทยขยายการอนุญาตให้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ ดังนั้น เกือบครึ่งหนึ่งจึงเคยมีประสบการณ์เปลี่ยนงาน โดยเฉพาะแรงงานประมงและต่อเนื่องประมง มักเคลื่อนย้ายไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น แสดงถึงคนงานพม่าได้มีโอกาส

เลือกทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น และเนื่องจากงานในภาคประมง มีลักษณะไม่แน่นอน เป็นไปตามฤดูกาล ช่วงฤดูมรสุมหรือมีผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่จับได้มีปริมาณน้อย แรงงานเหล่านี้จะหันไปรับจ้างเป็นกรรมกรก่อสร้าง นอกจากนี้ ยังพบว่าคนงานพม่าเปลี่ยนสถานที่ทำงานภายในประเภทกิจการเดียวกัน หรือเปลี่ยนนายจ้างในกิจการประมง ต่อเนื่องประมง งานบ้าน และกิจการอื่นๆ ร้อยละ 1.22, 3.66, 1.22 และ 7.32 ตามลำดับ โดยรวมแล้วประมาณร้อยละ 70 เป็นคนงานพม่าที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาครเพียงแห่งเดียว ไม่เคยทำงานที่อื่น แต่ก็มีคนงานพม่าที่เคยทำงานในจังหวัดอื่นๆ มาก่อน ส่วนใหญ่เป็นลูกเรือประมง ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานในหลายพื้นที่ทั้งในจังหวัดตาก ราชบุรี ระนอง ปทุมธานี กรุงเทพมหานคร และสุราษฎร์ธานี เป็นต้น ซึ่งการเคลื่อนย้ายไปทำงานในพื้นที่ต่างๆ ของแรงงานกลุ่มนี้สะท้อนปัญหาการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานในจังหวัดนี้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงานพม่าพบว่า การเปลี่ยนงานกันบ่อยเนื่องจากแรงงานต้องการหางานที่มีรายได้ที่สูงกว่า หรือมีความปลอดภัยในการทำงานที่มากกว่างานเดิมที่ทำอยู่ ที่สำคัญคือนายจ้างคนไทยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นรูปธรรม เมื่อลูกจ้างพม่าไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันไว้ หรือไม่พอใจกับการกระทำของนายจ้างที่มีต่อตัวแรงงานเอง แม้ว่าการลาออกจะทำให้ไม่ได้รับเงินค่าจ้างในงวดนั้นๆ หรือเงินชดเชยใดๆ แรงงานพม่าก็มักจะเปลี่ยนงาน

ต้นทุนผลได้ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พิจารณาจากรายได้เฉลี่ย ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยและสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งการส่งเงินกลับบ้าน ในตารางที่ 5.10 พบว่า ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพขณะที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร คนงานพม่าในกิจการประมงมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพมากที่สุดเฉลี่ย 4,456 บาทต่อเดือน ในขณะที่คนทำงานบ้านนั้นมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพน้อยที่สุดเฉลี่ยเพียง 1,669 บาทต่อเดือน เนื่องจากแรงงานพม่าที่ทำงานบ้านมักอาศัยกินอยู่กับเจ้าของบ้าน ค่าครองชีพจึงต่ำกว่าในทุกหมวดกิจการ อย่างไรก็ตาม รายได้จากการทำงานบ้านในแต่ละเดือนนั้นก็มียอดเฉลี่ยต่ำที่สุดด้วยเพียงเดือนละ 3,631 บาท โดยหมวดที่มีรายได้เฉลี่ยมากที่สุดก็คือ คนงานประมงที่มีต้นทุนในการดำรงชีพสูงที่สุดด้วยเช่นกัน

สำหรับสวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างไทยจัดให้แก่ลูกจ้างชาวพม่า จากตารางที่ 5.11 พบว่ามักเป็นสวัสดิการที่เพียงพอสำหรับดำรงชีวิตประจำวันเท่านั้น เช่น ที่พัก อาหาร และน้ำดื่ม โดยที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกันระหว่างนายจ้างที่จัดสวัสดิการ กับนายจ้างที่ไม่ได้จัดสวัสดิการให้ ขณะที่การรักษาโรค และสิ่งสาธารณูปโภคอื่น ๆ นั้น ในกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลมาแทบจะไม่มี หรือไม่ได้รับเป็นสวัสดิการจากนายจ้าง

ด้านการส่งเงินกลับบ้าน พบว่าคนงานพม่าโดยทั่วไปจะส่งเงินกลับบ้านให้แก่ครอบครัวผ่านระบบนายหน้า มีค่านายหน้าประมาณร้อยละ 4-5 ของจำนวนเงินที่ฝาก ความถี่ในการส่งเงินเฉลี่ยประมาณ 3 ครั้งต่อปี หรือ 3-4 เดือนจะส่งเงินกลับบ้าน แต่กรณีคนงานพม่าในกิจการ

ต่อเนื่องประมงที่มีค่านายหน้าต่ำกว่าคนงานในหมวดกิจการอื่นๆ คือ ร้อยละ 2.5 ของเงินที่ฝากจากการสัมภาษณ์พบว่าคนงานพม่าบางคนไม่จำเป็นต้องฝากเงินกลับบ้าน เนื่องจากได้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยทั้งครอบครัว หรือไม่ก็เหลือตัวคนเดียว พ่อแม่ญาติพี่น้องเสียชีวิตหมดแล้ว จึงไม่มีครอบครัวที่ต้องส่งเงินกลับไปประเทศพม่าอีก

ด้านประโยชน์และปัญหาของคนงานพม่าที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร อันเป็นการวิเคราะห์ถึงทัศนคติและความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว ที่มีต่อการเข้ามาทำงานในไทย เปรียบได้กับต้นทุนและผลได้ทางจิตใจ โดยจากตารางที่ 5.12 พบว่า ประโยชน์ประการแรกที่กลุ่มตัวอย่างคำนึงถึงในการเข้ามาทำงานในไทยมากที่สุด คือ การได้รับรายได้สูงกว่าบ้านเกิดโดยเปรียบเทียบ เหตุผลรองลงมา คือ เพื่อมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม จะเห็นได้ว่าปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเป็นตัวแปรสำคัญ ที่ผลักดันให้แรงงานตัดสินใจที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะคาดหวังถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีความพอใจจากประสบการณ์ทำงานและโอกาสในการท่องเที่ยวเป็นอันดับที่สาม และพอใจในประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับอีกร้อยละ 13.3 เช่น การได้ใช้ชีวิตอย่างอิสระ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสเลือกคู่ครองได้เองจากแหล่งที่อยู่ทำงาน การหาซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยประเภทบุหรี่ยาสูบ ได้ง่าย และมีราคาถูก รวมทั้งการพักผ่อนหย่อนใจ ด้วยการเที่ยวกลางคืนซึ่งที่ประเทศบ้านเกิดไม่มีสิ่งเหล่านี้ ส่วนประโยชน์จากการได้รับการยอมรับทางสังคมมากขึ้นเมื่อเดินทางกลับบ้านเกิด เป็นเหตุผลที่แรงงานพม่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามิใช่ประโยชน์น้อยที่สุด เพราะส่วนใหญ่ตั้งใจกลับไปเยี่ยมบ้านเป็นครั้งคราวเท่านั้นแล้วประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยต่อไปมากกว่า

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างถึงปัญหาในการเข้ามาทำงาน หรือเป็นต้นทุนทางจิตใจ อันดับแรกคือ ปัญหาทางด้านการสื่อสาร และปัญหาด้านความห่างไกลจากครอบครัว รองลงมาคือ ปัญหาด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน แต่ปัญหาเหล่านี้ไม่รุนแรงมากนัก เพราะมีเพียงไม่เกินร้อยละ 30 ที่เห็นว่าเป็นปัญหา แต่ปัญหาอื่นๆ อีก ร้อยละ 3.5 กลับสะท้อนถึงระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน กล่าวคือ แรงงานพม่าเห็นว่าการมีใบอนุญาตทำงานไม่ได้ทำให้พวกเขาได้รับสิทธิการทำงานอย่างเต็มที่ บางคนออกค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนเองทั้งหมด แต่กว่าจะได้บัตรก็เลยเวลามานาน การพกเพียงสำเนาหลักฐานการชำระค่าธรรมเนียมไม่สามารถคุ้มครองให้รอดพ้นจากการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และโอกาสในการใช้สิทธิด้านสุขภาพมีน้อย ส่วนความช่วยเหลือที่แรงงานพม่าต้องการจากรัฐบาลไทย มีสัดส่วนที่น้อยมากประมาณร้อยละ 10 จากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานพม่ารู้สึกว่าการได้รับผลประโยชน์เพียงพอจากการที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานอยู่ในประเทศตนเอง แต่ต้องการศูนย์บริการรับเรื่องร้องทุกข์ เนื่องจากว่ามีนายจ้างบางคนมักเอาผิดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวในด้านค่าจ้าง และมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเกินจริง ความช่วยเหลืออื่นๆ ที่ต้องการอีกร้อยละ 8 คือ การอยากมีสิทธิในการถือครองสินทรัพย์อย่างเช่น รถจักรยานยนต์ หรือ

การให้บุตรมีโอกาเรียนหนังสือในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม แรงงานพม่าก็ยังยินดีที่จะทำงานในประเทศไทยต่อไป เพราะพวกเขาารู้สึกว่าได้รับผลได้ทางจิตใจหรือประโยชน์จากการทำงานในประเทศไทย มากกว่าต้นทุนทางจิตใจหรือปัญหาที่กระทบต่อการทำงานในประเทศไทยโดยรวม

ตารางที่ 5.10 แสดงรายได้และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเมื่อเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

ประเภทกิจการ	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย	รายได้เฉลี่ย	ความถี่การส่งเงินกลับบ้าน	ส่งเงินกลับโดยระบบนายหน้า
	(บาทต่อเดือน)	(บาทต่อเดือน)	(ครั้งต่อปี)	(เฉลี่ยร้อยละ)
ประมง	4,456	6,083	3.4	5.4
ต่อเนื่องประมง	3,620	5,718	3.5	2.5
งานบ้าน	1,669	3,631	3.4	5.9
อื่นๆ	3,754	5,384	2.7	4.7
รวม	3,388	5,217	3.3	4.6

ตารางที่ 5.11 จำนวนรายที่นายจ้างมีสวัสดิการต่างๆ ให้กับลูกจ้างชาวพม่า

สวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างมีให้	จำนวน	ร้อยละ
ที่พัก	มี	85
	ไม่มี	88
อาหาร	มี	77
	ไม่มี	96
น้ำดื่ม	มี	106
	ไม่มี	67
ยารักษาโรค	มี	31
	ไม่มี	142
รถรับส่ง	มี	7
	ไม่มี	166
เครื่องแบบ	มี	3
	ไม่มี	170
วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง	มี	1
	ไม่มี	172

ตารางที่ 5.12 ความคิดเห็นของแรงงานพม่าที่มีต่อการเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

<i>ประโยชน์ที่แรงงานพม่าเห็นว่าได้รับจากการเข้ามาทำงานในประเทศไทย</i>	(ร้อยละ)
มีรายได้ที่สูงกว่าที่ทำงานในบ้านเกิด	98.8
สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น	48.0
ได้ประสบการณ์ในการทำงานและท่องเที่ยว	21.4
ได้รับการยอมรับมากขึ้นเมื่อเดินทางกลับบ้านเกิด	8.7
อื่นๆ	13.3
<i>ปัญหาในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย</i>	(ร้อยละ)
การสื่อสารด้วยภาษาไทย	28.9
ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม	12.1
สภาพการทำงานที่หนัก และอันตราย	28.3
อยู่ห่างไกลจากครอบครัวญาติพี่น้อง	28.9
อื่นๆ	3.5
<i>ความช่วยเหลือจากรัฐบาลไทย</i>	(ร้อยละ)
ศูนย์บริการส่งเงินกลับบ้านเกิด	0.0
ศูนย์บริการรับเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าว	10.4
อื่นๆ	8.1

5.2.3 ต้นทุนผลได้จากการทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 1. การคำนวณต้นทุนการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า

ข้อมูลที่ใช้ประมาณการต้นทุนการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการเข้าไปสัมภาษณ์แรงงานในพื้นที่ ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ได้แบ่งต้นทุนการย้ายถิ่นแรงงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ต้นทุนที่เป็นตัวเงิน และต้นทุนที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยส่วนแรกประกอบด้วยต้นทุนคงที่เฉลี่ยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นต้นทุนที่เกิดขึ้นเฉพาะในครั้งแรก เมื่อแรงงานตัดสินใจเข้ามาทำงาน และต้นทุนผันแปรเฉลี่ยในระหว่างทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนต้นทุนที่ไม่เป็นตัวเงินพิจารณาจากต้นทุนค่าเสียโอกาสจากรายได้เดิม ดังนั้น ต้นทุนการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า จึงแบ่งออกเป็นประเด็นย่อยๆ ดังนี้

1.1 ต้นทุนคงที่เฉลี่ยในการย้ายถิ่นเข้าทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

ต้นทุนคงที่เฉลี่ยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร จากการสัมภาษณ์แรงงานพม่า พบว่าค่าใช้จ่ายเพื่อการเดินทางเข้ามา ประกอบไปด้วย ค่านายหน้าพาเข้าประเทศ ค่าอาหาร ค่ารถ ค่าที่พักระหว่างเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่นๆ แต่เนื่องจากแรงงานได้เหมาจ่ายเป็นรายหัว จึงไม่สามารถแยกข้อมูลค่าใช้จ่ายต่างๆ เหล่านี้ออกมาได้อย่างชัดเจน เพียงสามารถบอก

ค่าใช้จ่ายโดยรวมเท่านั้น ส่วนกรณีการหางานทำ โดยได้รับข้อมูลแหล่งงานจากญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในเมืองไทย หรือแรงงานพม่าเคยทำงานในเมืองไทยมาก่อน จึงหางานทำด้วยตนเองได้ ค่าใช้จ่ายระหว่างหางาน คือ ค่าอาหารในช่วงที่ยังว่างงานและค่าเดินทางออกไปสัมภาษณ์งาน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะใช้เวลาหางานประมาณ 3-7 วัน เฉลี่ยแล้วประมาณ 400 บาท นอกจากนี้ ถ้าแรงงานติดต่อหางานผ่านนายหน้า ก็มักจ่ายค่านายหน้าด้วยการหักค่าแรงล่วงหน้า สรุปแล้ว ต้นทุนคงที่เฉลี่ยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน แบ่งตามประเภทกิจการได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.13 ต้นทุนคงที่เฉลี่ยในการย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำ หน่วย : บาท

กลุ่มอาชีพ	ประมง	ต่อเนื่องประมง	งานบ้าน	อื่นๆ
ต้นทุนคงที่				
ค่าใช้จ่ายเข้าประเทศ (C_{F1})	9,351	10,310	9,231	8,534
ค่าใช้จ่ายระหว่างหางาน (C_{F2})	400	400	400	400
ค่านายหน้า (C_{F3})	2,236	794	2,781	1,125
ต้นทุนคงที่เฉลี่ย $\sum_{i=1}^n C_{Fi}$	11,987	11,504	12,412	10,059

1.2 ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยในระหว่างที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยในระหว่างที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นค่าใช้จ่ายรายเดือน ประกอบไปด้วย ค่าอาหาร ค่าที่พัก และ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าใช้จ่ายเพื่อพักผ่อน หย่อนใจ ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เป็นต้น นอกจากนี้ แรงงานพม่าส่วนใหญ่จะต้องเสียค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนเอง มีแรงงานเพียงบางส่วนเท่านั้นที่นายจ้างออกค่าธรรมเนียมให้ทั้งหมด หรือช่วยออกค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่ง โดยนายจ้างจะชำระค่าธรรมเนียมทั้งหมดก่อน แล้วหักคืนในภายหลังจากเงินเดือน ซึ่งนายจ้างทุกหมวดกิจการ ยกเว้นนายจ้างที่ใช้แรงงานพม่าทำงานบ้าน จะมีการใช้ตัวแทนดำเนินการ ทั้งในขั้นตอนการขอโควตา การจัดเตรียมเอกสาร การพาแรงงานไปตรวจสุขภาพ จนกระทั่งขอใบอนุญาตทำงาน เพราะหลายๆ กิจการที่จ้างแรงงานพม่าจำนวนมากนั้น ต้องการประหยัดเวลา ลดขั้นตอนการขึ้นทะเบียนที่ยุ่งยาก ทำให้ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนที่แรงงานต้องจ่ายจริงมีค่าสูงกว่า 3,800 บาทต่อคน โดยทั่วไปนายจ้างจะหักเงินจากลูกจ้างชาวพม่าที่ได้รับค่าแรงแบบรายวันหรืองานเหมา สัปดาห์ละ 500 - 800 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงเป็นรายเดือน จะหักจากเงินเดือนๆ ละ 1,000 - 1,500 บาท แต่ในการคำนวณค่าใช้จ่ายส่วนนี้ จะพิจารณาภาระค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนเป็นรายเดือนเฉลี่ยเท่ากันในทุกๆ เดือน ตลอดระยะเวลา 1 ปี เพื่อสะดวกในการคำนวณ ซึ่งต้นทุนผันแปรเฉลี่ยในระหว่างที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร แบ่งตามประเภทกิจการได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.14 ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยในระหว่างทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

หน่วย : บาท

ต้นทุนผันแปร	กลุ่มอาชีพ	ประมง	ต่อเนื่องประมง	งานบ้าน	อื่นๆ
ค่าอาหาร/เดือน (C_{V1})		1,686	1,466	381	1,959
ค่าที่พัก/เดือน (C_{V2})		736	515	98	500
ค่าธรรมเนียมขึ้นทะเบียน/เดือน (C_{V3})		411	374	250	376
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ/เดือน (C_{V4})		1,623	1,265	940	919
ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย/เดือน	$\sum_{i=1}^n C_{Vi}$	4,456	3,620	1,669	3,754
ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n C_{Vi}$	53,472	43,440	20,028	45,048

1.3 ต้นทุนค่าเสียโอกาส

พิจารณารายได้เดิมที่เคยได้รับจากการทำงานในประเทศพม่า แต่ข้อมูลอาชีพเดิมของกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 5.3 พบว่าร้อยละ 48 เป็นแม่บ้าน ผู้ว่างงาน และผู้ที่เพิ่งจบการศึกษา ซึ่งเพิ่งพารายได้ของหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้ไม่มีรายได้มาก่อน รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่เป็นเกษตรกร ทำมาหากินได้แค่พอเลี้ยงชีพ การคำนวณต้นทุนค่าเสียโอกาส จึงคิดจากรายได้เดิมเฉลี่ยเฉพาะของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถวัดรายได้เป็นตัวเงินเท่านั้น โดยปรับค่าเงินจ๊าด (Kyat) เป็นค่าเงินบาทด้วยอัตราแลกเปลี่ยนที่ 0.0357 บาทต่อจ๊าด ซึ่งเป็นอัตราแลกเปลี่ยนค่าเงินเฉลี่ยในตลาดการเงินที่ชายแดนไทยพม่าทางฝั่งอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ช่วงเดือนมิถุนายน 2548 (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงงานพม่าที่ส่งเงินกลับบ้านผ่านนายหน้าที่ชายแดนแม่สอด) ต้นทุนค่าเสียโอกาสเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าในการศึกษารั้งนี้จึงเท่ากับคนละ 12,804 บาทต่อปี

ส่วนที่ 2 การคำนวณผลได้จากการการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า

การคำนึงถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นตัวแปรสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ตามข้อมูลในตารางที่ 5.12 ข้างต้น สะท้อนจากความคิดเห็นของแรงงานพม่ากลุ่มตัวอย่างที่กล่าวว่าประโยชน์จากการทำงานในประเทศไทย ทำให้พวกเขาได้รับรายได้สูงกว่าการทำงานในประเทศบ้านเกิดโดยเปรียบเทียบ รวมทั้งมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การประมาณผลได้จากการย้ายถิ่น จึงพิจารณาทั้งผลได้ที่เป็นตัวเงิน และผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน ผลได้ในส่วนแรก คำนวณจากรายได้เฉลี่ยจากการทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน และค่าจ้างล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

2.1 ผลได้ที่เป็นตัวเงิน

ตารางที่ 5.15 รายได้เฉลี่ยจากการทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร

หน่วย : บาท

รายได้เฉลี่ย	กลุ่มอาชีพ	ประมง	ต่อเนื้อประมง	งานบ้าน	อื่นๆ
ค่าจ้าง/เดือน (B_{m1})		5,943	5,391	3,631	4,873
ค่าจ้างล่วงเวลา/เดือน (B_{m2})		140	327	0	511
รายได้เฉลี่ย/เดือน	$\sum_{i=1}^n B_{mi}$	6,083	5,718	3,631	5,384
รายได้เฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n B_{mi}$	72,996	68,616	43,572	64,608

2.2 ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน

การที่แรงงานพม่าได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากนายจ้าง เช่น ที่พัก อาหารน้ำดื่ม ถือได้ว่าเป็นผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งการประมาณสวัสดิการเหล่านี้ในรูปตัวเงิน พิจารณาจากค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในส่วนของที่พัก อาหารน้ำดื่ม ของแรงงานพม่าที่ไม่ได้รับสวัสดิการเป็นฐานคำนวณ แต่ในส่วนของสวัสดิการอื่นๆ เช่น ยารักษาโรค รถรับส่งระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ชุดเครื่องแบบในการทำงาน และวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างจะไม่นำมาคำนวณ เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่แรงงานพม่าได้รับเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จึงได้ว่าสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานพม่าได้รับจากนายจ้าง เมื่อเปรียบเทียบมูลค่าเป็นตัวเงินแล้ว ได้ดังนี้

ตารางที่ 5.16 มูลค่าของสวัสดิการที่แรงงานพม่าได้รับ

หน่วย : บาท

สวัสดิการ	กลุ่มอาชีพ	ประมง	ต่อเนื้อประมง	งานบ้าน	อื่นๆ
มูลค่าของที่พัก/เดือน (B_{w1})		288	98	409	184
มูลค่าของอาหารน้ำดื่ม/เดือน (B_{w2})		1,366	205	1,434	958
มูลค่าสวัสดิการเฉลี่ย/เดือน	$\sum_{i=1}^n B_{wi}$	1,654	303	1,843	1,142
มูลค่าสวัสดิการเฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n B_{wi}$	19,848	3,636	22,116	13,704

ส่วนที่ 3. การเปรียบเทียบผลได้ต้นทุนจากการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ที่ทำงานในจังหวัด
สมุทรสาคร

การทำงานในประเทศไทยโดยเฉพาะจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแหล่งธุรกิจประมงและโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก รายได้จากการทำงานภายในจังหวัดสมุทรสาครของแรงงานพม่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงกว่ารายได้เดิม ประมาณ 3 - 6 เท่า การทำงานเป็นลูกเรือประมง จะมีรายได้เฉลี่ยต่อปีสูงที่สุด รองลงมาคือ งานในภาคต่อเนื่องประมงงานอื่นๆ ในโรงงานอุตสาหกรรม ร้านค้า งานบริการ ในขณะที่ผู้รับใช้ในบ้านชาวพม่าได้รับรายได้เฉลี่ยน้อยที่สุดประมาณ 44,000 บาทต่อปี แต่ก็ได้รับสวัสดิการพื้นฐานด้านที่พักอาศัย อาหารน้ำดื่มที่มีมูลค่ามากที่สุดด้วยเช่นกัน ผลได้ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินโดยรวมที่แรงงานพม่าได้รับมีค่ามากกว่าต้นทุนคงที่เฉลี่ยที่แรงงานพม่าต้องลงทุนย้ายถิ่น เพื่อโอกาสเสี่ยงโชคเข้ามาทำงานถึงประมาณ 5 - 8 เท่า ภาพรวมของการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นได้ว่าแรงงานพม่าได้รับผลได้โดยเฉลี่ย มากกว่าต้นทุนโดยเฉลี่ยในทุกประเภทกลุ่มอาชีพ

ตารางที่ 5.17 การเปรียบเทียบผลได้เฉลี่ยและต้นทุนเฉลี่ย

หน่วย : บาท

ผลได้, ต้นทุน	กลุ่มอาชีพ	ประมง	ต่อเนื่องประมง	งานบ้าน	อื่นๆ
รายได้เฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n B_{mi}$	72,996	68,616	43,572	64,608
มูลค่าสวัสดิการเฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n B_{wi}$	19,848	3,636	22,116	13,704
ผลได้รวมเฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n B_i$	92,844	72,252	65,688	78,312
ต้นทุนคงที่เฉลี่ย	$\sum_{i=1}^n C_{Fi}$	11,987	11,504	12,412	10,059
ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n C_{Vi}$	53,472	43,440	20,028	45,048
ต้นทุนค่าเสียโอกาสเฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n L_i$	12,804	12,804	12,804	12,804
ต้นทุนรวมเฉลี่ย/ปี	$\sum_{i=1}^n C_i$	78,263	67,748	45,244	67,911

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลได้และต้นทุนจากการย้ายถิ่น

นโยบายการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือของประเทศไทย ยังมีได้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย การต่อใบอนุญาตทำงานได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง ทำให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสอยู่อาศัยในประเทศไทยนานตราบเท่าที่พวกเขาปรารถนา สามารถหางานทำและยังคงขึ้นทะเบียนได้ แต่สิทธิ์อันพึงได้รับนอกเหนือจากการเป็นแรงงานย้ายถิ่นชั่วคราวนั้น ยังคงเป็นไปไม่ได้โดยเฉพาะการให้สัญชาติไทย การสำรวจเชิงสังคมพบว่าแรงงานต่างด้าวอยู่รวมกันเป็นครอบครัว มีจำนวนเด็กไร้สัญชาติเพิ่มมากขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่อย่างหนาแน่น เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ความเป็นไปในการพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านยังคงต้องดำเนินต่อไป แต่รูปแบบการอนุญาตต้องมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อยืนยันว่าการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นระยะเวลาชั่วคราวเท่านั้น จึงจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงาน ที่มีการกำหนดระยะเวลาทำงานของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนอย่างจำกัดแน่นอน

ดังนั้น การศึกษาผลได้ต้นทุนจากการย้ายถิ่น กรณีของแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร จะวิเคราะห์ถึงผลได้สุทธิจากการย้ายถิ่น ระยะเวลาคุ้มทุนหรือระยะเวลารับคืนค่าที่แรงงานต่างด้าวปรารถนาจะอยู่ทำงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย โดยพิจารณาผลได้และต้นทุนในช่วงระยะเวลา 3 ปี ภายใต้สมมติฐานที่สำคัญ ดังนี้

1. ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วย หรือเพศใด ซึ่งในจังหวัดสมุทรสาครมีค่าจ้างขั้นต่ำ เท่ากับวันละ 170 บาท ในปี 2547 เพิ่มขึ้นเป็นวันละ 175 บาท ในวันที่ 1 มกราคม 2548 และปรับเพิ่มอีกครั้งเป็นวันละ 181 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2548 ดังนั้น กลุ่มแรงงานพม่าที่ทำงานในกิจการอื่นๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม ร้านค้า และงานบริการ จะมีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นตามการปรับตัวของค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ร้อยละ 3.4 แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน นายจ้างมีสิทธิ์กำหนดระดับค่าจ้างได้ รายได้เฉลี่ยของลูกเรือประมง คนงานในกิจการต่อเนื่องประมง และผู้รับใช้ในบ้าน จึงกำหนดให้มีค่าคงที่ตลอดระยะเวลา 3 ปี แต่ในส่วนของผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน อันเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นย่อมมีมูลค่าเพิ่มขึ้น จึงกำหนดให้ปรับเพิ่มตามอัตราเงินเฟ้อสำหรับผู้มีรายได้น้อยในปี 2548 คือ ร้อยละ 4.4

2. ต้นทุนคงที่เฉลี่ยเกิดขึ้นในครั้งแรก เมื่อตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย

3. ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย โดยส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายในการครองชีพ ดังนั้นจึงกำหนดให้มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นตามระดับอัตราเงินเฟ้อสำหรับผู้มีรายได้น้อยของประเทศไทยในปี 2548 คือ ร้อยละ 4.4

4. จากข้อมูลด้านอาชีพเดิมของแรงงานพม่ากลุ่มตัวอย่างพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมาก่อน เช่น คนว่างงาน, ผู้ที่เพิ่งจบการศึกษา และ แม่บ้าน อัตราการว่างงานภายในตลาดแรงงานของประเทศพม่าระดับสูง โอกาสในการมีงานทำที่ค่อนข้างจำกัด จึงคาดว่ารายได้เดิมไม่ปรับเพิ่มขึ้น และเลือกให้ต้นทุนค่าเสียโอกาสมีค่าคงที่ตลอดระยะเวลา 3 ปี

5. อัตราส่วนลด (discount rate) ที่ใช้ในการคำนวณมูลค่าปัจจุบัน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประเภทออมทรัพย์ และเงินฝากประจำออมทรัพย์ของธนาคารพาณิชย์ และธนาคารของภาครัฐในประเทศพม่าในช่วงสำรวจข้อมูล คือ ร้อยละ 10.75

กระแสผลได้ต้นทุนจากการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าในแต่ละสาขาอาชีพ ภายในช่วงเวลา 3 ปี มีค่าตามตารางที่ 5.18 - 5.21 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.18 กระแสผลได้ต้นทุนจากการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าในสาขาอาชีพประมง

หน่วย : บาท

อาชีพประมง	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	รวม
รายได้ (B_m)	-	72,996	72,996	72,996	218,988
สวัสดิการ (B_w)	-	19,848	20,721	21,633	62,202
ผลได้จากการย้ายถิ่น (B)	-	92,844	93,717	94,629	281,190
ต้นทุนคงที่ (C_F)	11,987	-	-	-	11,987
ต้นทุนผันแปร (C_V)	-	53,472	55,825	58,281	167,578
ต้นทุนค่าเสียโอกาส (L)	-	12,804	12,804	12,804	38,412
ต้นทุนจากการย้ายถิ่น (C)	11,987	66,276	68,629	71,085	217,977
ผลได้สุทธิจากการย้ายถิ่น (B-C)	-11,987	26,568	25,089	23,544	63,214
NPV (10.75%)	-11,987	23,989	20,454	17,332	49,789
NPV สะสม	-11,987	12,002	32,457	49,789	

ตารางที่ 5.19 กระแสผลได้ต้นทุนจากการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าในสาขาอาชีพต่อเนื่องประมง

หน่วย : บาท

อาชีพต่อเนื่องประมง	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	รวม
รายได้ (B_m)	-	68,616	68,616	68,616	205,848
สวัสดิการ (B_w)	-	3,636	3,796	3,963	11,395
ผลได้จากการย้ายถิ่น (B)	-	72,252	72,412	72,579	217,243
ต้นทุนคงที่ (C_F)	11,504	-	-	-	11,504
ต้นทุนผันแปร (C_V)	-	43,440	45,351	47,347	136,138
ต้นทุนค่าเสียโอกาส (L)	-	12,804	12,804	12,804	38,412
ต้นทุนจากการย้ายถิ่น (C)	11,504	56,244	58,155	60,151	186,054
ผลได้สุทธิจากการย้ายถิ่น (B-C)	-11,504	16,008	14,257	12,428	31,189
NPV (10.75%)	-11,504	14,454	11,623	9,149	23,723
NPV สะสม	-11,504	2,950	14,573	23,723	

ตารางที่ 5.20 กระแสผลได้ต้นทุนจากการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าในสาขาอาชีพงานบ้าน

หน่วย : บาท

อาชีพงานบ้าน	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	รวม
รายได้ (B_m)	-	43,572	43,572	43,572	130,716
สวัสดิการ (B_w)	-	22,116	23,089	24,105	69,310
ผลได้จากการย้ายถิ่น (B)	-	65,688	66,661	67,677	200,026
ต้นทุนคงที่ (C_F)	12,412	-	-	-	12,412
ต้นทุนผันแปร (C_V)	-	20,028	20,909	21,829	62,766
ต้นทุนค่าเสียโอกาส (L)	-	12,804	12,804	12,804	38,412
ต้นทุนจากการย้ายถิ่น (C)	12,412	32,832	33,713	34,633	113,590
ผลได้สุทธิจากการย้ายถิ่น (B-C)	-12,412	32,856	32,948	33,044	86,436
NPV (10.75%)	-12,412	29,667	26,862	24,325	68,442
NPV สะสม	-12,412	17,255	44,117	68,442	

ตารางที่ 5.21 กระแสผลได้ต้นทุนจากการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าในสาขาอาชีพอื่นๆ

หน่วย : บาท

อาชีพอื่นๆ	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	รวม
รายได้ (B_m)	-	64,608	66,805	69,076	200,489
สวัสดิการ (B_w)	-	13,704	14,307	14,936	42,947
ผลได้จากการย้ายถิ่น (B)	-	78,312	81,112	84,013	243,436
ต้นทุนคงที่ (C_F)	10,059	-	-	-	10,059
ต้นทุนผันแปร (C_V)	-	45,048	47,030	49,099	141,178
ต้นทุนค่าเสียโอกาส (L)	-	12,804	12,804	12,804	38,412
ต้นทุนจากการย้ายถิ่น (C)	10,059	57,852	59,834	61,903	189,649
ผลได้สุทธิจากการย้ายถิ่น (B-C)	-10,059	20,460	21,278	22,109	53,788
NPV (10.75%)	-10,059	18,474	17,347	16,276	42,038
NPV สะสม	-10,059	8,415	25,762	42,038	

ผลได้สุทธิของแรงงานพม่ากลุ่มตัวอย่าง เมื่อทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเป็นเวลา 3 ปี ในอาชีพประมง ต่อเนื่องประมง งานบ้าน และกิจการอื่นๆ มีค่าเท่ากับ 49,789 บาท, 23,723 บาท, 68,442 บาท และ 42,038 บาท ตามลำดับ การอยู่ทำงานครบ 1 ปี ทำให้แรงงานพม่าในทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมด แม้ว่าการทำงานในบางสาขาอาชีพจะไม่ได้รับรายได้ที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้นก็ตาม แต่สวัสดิการพื้นฐานที่ได้รับจากนายจ้างนั้น ทำให้แรงงานมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพน้อยกว่า คนงานพม่าที่ทำงานบ้านจึงมีผลได้สุทธิสูงสุด เนื่องจากมูลค่าสวัสดิการที่ได้รับโดยเฉลี่ยมีค่ามากที่สุด เป็นสัดส่วนร้อยละ 34.7 ของผลได้ทั้งหมด ขณะที่ลูกเรือประมง คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ และคนงานในกิจการต่อเนื่องประมง ได้รับสวัสดิการเป็นสัดส่วนร้อยละ 22.12, 17.64, 5.25 ตามลำดับ

5.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดระยะเวลาการจ้างงานและค่าธรรมเนียมสำหรับนายจ้าง

5.3.1 ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง/ผู้ให้สัมภาษณ์

การสำรวจข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง/ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 166 คน แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 51.2 และเพศหญิงร้อยละ 48.80 กว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้ที่มีช่วงอายุระหว่าง 30-49 ปี ข้อมูลด้านการศึกษา พบว่านายจ้าง/ ผู้ให้สัมภาษณ์จบการศึกษาระดับอนุปริญญาขึ้นไปถึงร้อยละ 46.4 ซึ่งผู้มาติดต่อขอโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าว และทำใบอนุญาตทำงาน เป็นเจ้าของกิจการที่มาดำเนินการเอง ประมาณร้อยละ 66 นอกจากนี้ เป็นการให้ตัวแทนหรือพนักงานฝ่ายบุคคลมาดำเนินการแทนอีกประมาณร้อยละ 28

ขนาดการใช้จำนวนแรงงานในสถานประกอบการพบว่า กิจการประมงและต่อเนื่องประมงมีการใช้แรงงานตั้งแต่ 5 คน แต่ไม่เกิน 50 คน ประมาณร้อยละ 77 และ 33 ตามลำดับ กรณีที่ใช้แรงงานจำนวนมากตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป พบในกลุ่มตัวอย่างของกิจการประมงและต่อเนื่องประมงเท่านั้น ในสัดส่วนร้อยละ 15 และ 28 ตามลำดับ ในขณะที่กิจการอื่นๆ ซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่ใช้แรงงานจำนวนตั้งแต่ 5 คน ถึง 50 คน เป็นสัดส่วนมากที่สุดคือ ร้อยละ 70 รองลงมาหนึ่งจะใช้แรงงานจำนวนน้อย ไม่เกิน 5 คน อีกร้อยละ 25 ส่วนครอบครัวที่จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับใช้ในบ้าน มักจ้างแรงงานต่ำกว่า 5 คน โดยเฉลี่ยประมาณ ไม่เกิน 1-2 คนต่อครอบครัว

เนื่องด้วยลักษณะงาน ทำให้มีการแบ่งงานกันทำตามเพศ กล่าวคือ กิจการประมงมีการใช้คนงานชายกว่าร้อยละ 80 ของคนงานทั้งหมดของกิจการ ขณะที่ครอบครัวที่จ้างผู้รับใช้ในบ้าน และกิจการต่อเนื่องประมง มีการใช้คนงานหญิงมากกว่าคนงานชาย โดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 70 ของคนงานทั้งหมด ส่วนกิจการโรงงานอื่นๆ ก็มีการใช้คนงานชายมากกว่าคนงานหญิงถึงร้อยละ 50 ที่น่าสังเกตคือ สถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับโควตาให้สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะแรงงานพม่า เป็นกำลังแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานลาวและกัมพูชาอย่างมาก โดยกระจายตัวอยู่ในทุกประเภทกิจการ สำหรับการจ้างแรงงานชาวลาว และชาวกัมพูชาในนายจ้างกลุ่มตัวอย่าง จะพบอยู่ในคนทำงานบ้านและงานโรงงานการผลิตอื่นๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าระบบการผลิตภายในจังหวัดสมุทรสาครจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศพม่าในอัตราสูง

ตารางที่ 5.22 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ความเกี่ยวข้องกับกิจการ

ลักษณะทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	85	51.2
	หญิง	81	48.8
อายุ	20-29 ปี	35	21.1
	30-39 ปี	58	34.9
	40-49 ปี	32	19.3
	50-59 ปี	33	19.9
	60 ปีขึ้นไป	8	4.8
	การศึกษา	ประถมศึกษา	58
	มัธยมศึกษาตอนต้น	14	8.4
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	17	10.2
	ปวช.-ปวส. หรืออนุปริญญา	31	18.7
	ปริญญาตรี	43	25.9
	ปริญญาโท	3	1.8
ความเกี่ยวข้องกับกิจการ	เจ้าของกิจการ	109	65.7
	คู่สมรสของเจ้าของ	11	6.6
	ตัวแทนดำเนินงานจดทะเบียน	38	22.9
	พนักงานฝ่ายบุคคลในกิจการ	8	4.8

ตารางที่ 5.23 แสดงร้อยละของขนาดการใช้แรงงาน

กิจการ	ต่ำกว่า 5 คน	5-10 คน	11-20 คน	21-50 คน	51-100 คน	101-200 คน	201-1000 คน	1000 คนขึ้นไป
ประมง	2.6	35.9	20.5	20.5	5.1	15.4	0	0
ต่อเนื่องประมง	23.8	7.1	9.5	16.7	14.3	19.1	7.1	2.4
งานบ้าน	95.2	4.8	0	0	0	0	0	0
อื่นๆ	25.6	34.9	16.3	18.6	4.6	0	0	0

ตารางที่ 5.24 แสดงร้อยละของสัดส่วนการใช้แรงงานแบ่งตาม เพศ และสัญชาติ

กิจการ	แรงงานไทย			แรงงานพม่า			แรงงานลาว			แรงงานกัมพูชา		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ประมง	21.6	14.7	36.3	61.4	1.5	62.9	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.8
ต่อเนื่องประมง	11.1	18.7	29.8	20.64	47.64	68.3	0.1	1.6	1.7	0.1	0.1	0.2
งานบ้าน	3.4	11.4	14.8	11.4	42.0	53.4	4.5	20.5	25.0	4.5	2.3	6.8
อื่นๆ	27.4	8.5	35.9	38.1	17.1	55.2	5.3	1.1	6.4	1.7	0.8	2.5

ตารางที่ 5.25 แสดงร้อยละของรายรับเฉลี่ยต่อเดือน

รายรับ/เดือน (บาท)	ต่ำกว่า 15,000	15,000 - 24,999	25,000 - 34,999	35,000 - 49,999	50,000 - 149,999	150,000 - 499,999	500,000 - 999,999	1 ล้าน ขึ้นไป
กิจการ								
ประมง	0.0	0.0	0.0	5.1	12.8	41.0	10.3	30.8
ต่อเนื่องประมง	2.4	0.0	4.8	4.8	21.4	21.4	7.2	38.0
งานบ้าน	11.9	19.0	16.7	31.0	21.4	0	0	0
อื่นๆ	2.3	9.3	18.6	4.6	32.6	14.0	4.6	14.0

ผลประกอบการหรือรายรับเฉลี่ยต่อเดือนในแต่ละกิจการ พบว่า ธุรกิจประมงกลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งมีรายรับเฉลี่ยอยู่ในช่วงตั้งแต่ 150,000 บาท แต่ไม่เกิน 1 ล้านบาท รองลงมาคือ ธุรกิจประมงขนาดใหญ่ที่มีรายรับเฉลี่ยตั้งแต่ 1 ล้านบาทขึ้นไป ประมาณร้อยละ 30 ส่วนกลุ่มตัวอย่างในกิจการต่อเนื่องประมง ส่วนใหญ่เป็นกิจการที่มีรายรับเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 1 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 38 และรายรับเฉลี่ยระหว่าง 150,000 บาท ถึง 1 ล้านบาท อีกประมาณร้อยละ 29 สำหรับครอบครัวที่จ้างคนรับใช้ในบ้านประมาณสองในสาม มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างในสาขาอุตสาหกรรมการผลิต ร้านค้า และธุรกิจบริการอื่นๆ ที่มายื่นขอโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวเช่นกัน เป็นกิจการที่มีรายรับเฉลี่ยระหว่าง 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท เป็นสัดส่วนร้อยละ 32.5 เท่ากันกับกลุ่มกิจการเดียวกันที่มีรายรับเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 50,000 บาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน 150,000 บาท

อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนแรงงานว่าเป็นสัดส่วนเท่าใดของต้นทุนการผลิตทั้งหมดในกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่ได้ข้อมูลที่มากพอจะนำมาวิเคราะห์ได้ ส่วนหนึ่งเกิดจากผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นตัวแทนในการดำเนินการหรือเป็นพนักงานฝ่ายบุคคลเท่านั้น ด้านเจ้าของกิจการบางราย ก็เกรงว่าการให้ข้อมูลส่วนนี้จะกระทบต่อการเสียภาษี หรือ ไม่สะดวกในการให้ข้อมูลส่วนนี้ จึงเป็นข้อจำกัดในการศึกษาว่า กิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก เป็นกิจการที่มีระบบการผลิตแบบเน้นการใช้ปัจจัยแรงงานเข้มข้นหรือไม่

5.3.2 ต้นทุนการใช้แรงงานต่างด้าว

สำหรับคำตอบแทนจากการทำงานในรูปแบบของค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวตลอดระยะเวลาการทำงาน พบว่า กิจการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน นั่นคือ กิจการประมง ต่อเนื่องประมง และกิจการโรงงานอื่นๆ มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน คิดเป็นร้อยละ 64.1, 73.8 และ 67.4 ตามลำดับ แตกต่างจากครอบครัวที่จ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานบ้าน ซึ่งมักจะจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 76.2 ค่าจ้างโดยเฉลี่ยที่นายจ้างกิจการประมงจ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนเงินสูงที่สุด รองลงมาคือกิจการ

ต่อเนื่องประมง กิจกรรมโรงงานอื่นๆ และครอบครัวที่จ้างคนทำงานบ้าน ได้แก่ 5,367 บาท, 4,372 บาท, 4,089 บาท และ 3,855 บาท ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5.26 และตารางที่ 5.27

นอกจากนี้ ผลตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงานต่างด้าวในรูปแบบของสวัสดิการ ดังตารางที่ 5.28 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัย อาหารน้ำดื่ม และรถรับส่งระหว่างที่พักกับที่ทำงาน โดยลักษณะของงานด้วยแล้ว ครอบครัวที่จ้างผู้รับใช้ในบ้านจึงมีสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวมากที่สุด นั่นคือ การจัดหาที่พักอาศัยให้เป็นสัดส่วนร้อยละ 92.8 มีอาหารและน้ำดื่มแก่ลูกจ้างต่างด้าวอีกร้อยละ 76.2 เช่นเดียวกับกับกิจกรรมประมง ซึ่งการออกเดินเรือเป็นระยะเวลานานๆ นายจ้างจำเป็นต้องจัดเตรียมอาหารน้ำดื่มให้แก่ลูกเรือประมง การพักกินอยู่บนเรือทำให้แรงงานต่างด้าวประหยัดค่าครองชีพได้มาก แต่เมื่อมีได้ออกทะเลแล้ว ลูกเรือต่างด้าวก็จะต้องหาที่พักอาศัยเอง สำหรับกิจกรรมต่อเนื่องประมงและกิจการโรงงานอื่นๆ สามารถผลักภาวะสวัสดิการต่างๆ ให้แก่แรงงานต่างด้าวได้ เนื่องด้วยการจ้างงานเป็นลักษณะรายวัน และงานเหมานายจ้างทั้งสองกิจการส่วนใหญ่ มีเพียงที่พักอาศัยให้เท่านั้น คือร้อยละ 69 และ 93 ตามลำดับ ขณะที่อาหารและน้ำดื่มแรงงานต่างด้าวต้องรับผิดชอบเอง ซึ่งถ้าแรงงานพักอาศัยห่างไกลจากสถานที่ทำงาน นายจ้างในกิจการต่อเนื่องประมงและกิจการโรงงานอื่นๆ บางส่วนก็จะจัดรถรับส่งให้แก่คนงานต่างด้าวด้วย

ตารางที่ 5.26 รูปแบบการจ่ายเงินค่าจ้าง

กิจการ	รายเดือน		รายวัน		งานเหมา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประมง	14	35.9	25	64.1	-	0.0	39	100.0
ต่อเนื่อง	5	11.9	31	73.8	6	14.3	42	100.0
งานบ้าน	32	76.2	10	23.8	-	0.0	42	100.0
อื่นๆ	11	25.6	29	67.4	3	7.0	43	100.0

ตารางที่ 5.27 ค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าว

กิจการ	ค่าจ้างโดยเฉลี่ย (บาท)
ประมง	5,367
ต่อเนื่องประมง	4,372
งานบ้าน	3,855
อื่นๆ	4,089

ตารางที่ 5.28 สวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงานต่างด้าว

กิจการ	ที่พัก		อาหารและน้ำดื่ม		รถรับส่ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประมง	19	48.7	33	84.6	0	0.00
ต่อเนื่องประมง	29	69.0	12	28.6	7	16.7
งานบ้าน	39	92.8	32	76.2	0	0.00
อื่นๆ	40	93.0	19	44.2	1	2.3

หมายเหตุ : จำนวน คือ จำนวนนายจ้างที่เลือกตอบข้อนี้ๆ จากจำนวนตัวอย่างในแต่ละกิจการ
ร้อยละ คิดจากจำนวนนายจ้างที่เลือกตอบข้อนี้ๆ ต่อจำนวนตัวอย่างในแต่ละกิจการ

ตารางที่ 5.29 วิธีการหาคนงานต่างด้าว

กิจการ	แรงงานต่างด้าว มาสมัครเอง		คนงานเก่า แนะนำ		คนรู้จักแนะนำ		นายหน้า	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประมง	12	30.8	16	41.0	5	12.8	20	51.3
ต่อเนื่องประมง	26	61.9	27	64.3	10	23.8	4	9.5
งานบ้าน	12	28.6	13	31.0	18	42.9	6	14.3
อื่นๆ	24	55.8	21	48.8	6	14.0	3	7.0

หมายเหตุ : จำนวน คือ จำนวนนายจ้างที่เลือกตอบข้อนี้ๆ จากจำนวนตัวอย่างในแต่ละกิจการ
ร้อยละ คิดจากจำนวนนายจ้างที่เลือกตอบข้อนี้ๆ ต่อจำนวนตัวอย่างในแต่ละกิจการ

ส่วนต้นทุนที่ไม่ใช่ค่าจ้างหรือต้นทุนแรงงานกึ่งคงที่ อันเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเมื่อนายจ้างต้องการแรงงานใหม่นั้น ซึ่งต้นทุนในส่วนนี้ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการหาคนงานต่างด้าว ต้นทุนในการฝึกอบรม เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ปรับตัวเข้ากับรูปแบบการทำงานได้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปตัวเงินและระยะเวลา รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

สำหรับวิธีการหาคนงานต่างด้าว เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวมาเป็นระยะเวลานาน และมีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก หลากๆ กิจการอาจเสียค่าใช้จ่ายในการหาคนงานต่างด้าวน้อย เพราะสามารถติดต่อรับสมัครแรงงานต่างด้าวได้โดยตรง หรืออาจจะให้คนงานเก่าหรือคนรู้จักแนะนำคนงานใหม่ จากตารางที่ 5.29 ซึ่งให้เห็นว่ากิจการต่อเนื่องประมง สามารถหาคนงานต่างด้าวรายใหม่ โดยวิธีรับแรงงานต่างด้าวที่มาสมัครเองถึงร้อยละ 61.9 วิธีให้คนงานเก่าช่วยแนะนำหาให้ ร้อยละ 64.3 หรือคนรู้จักแนะนำอีก ร้อยละ 23.8 เช่นเดียวกับกิจการโรงงานอื่นๆ ที่สามารถหาคนงานด้วยสามวิธีข้างต้น ในสัดส่วนร้อยละ 55.8, 48.8 และ 14 ตามลำดับ แต่ทุกกิจการก็มีต้นทุนการหาแรงงานต่างด้าวที่สำคัญ เมื่อต้องพึ่งพานายหน้าจัดหาคนงาน โดยเฉพาะในกิจการประมงและครอบครัวที่ต้องการคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งหาคนงานต่างด้าวโดยวิธีดังกล่าวถึงร้อยละ 51.3 และ 14.3 ตามลำดับ ถ้าเป็นคนงานต่างด้าว

ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครอยู่แล้ว คำนายหน้าจัดหาคนงานต่างด้าวจะคิดเป็นเงินเฉลี่ยหัวละ 300 - 500 บาท แต่ถ้าเป็นคนงานต่างด้าวที่ต้องพาข้ามชายแดนเข้ามาใหม่ นายจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าเดินทางของแรงงานต่างด้าวล่วงหน้า แล้วค่อยมาหักเงินคืนจากค่าจ้างเงินเดือนในภายหลัง ซึ่งค่าใช้จ่ายในการพาแรงงานเข้ามาทำงานผ่านระบบนายหน้า คิดเป็นเงินเฉลี่ยหัวละ 12,000-15,000 บาท

ตารางที่ 5.30 แสดงร้อยละของการฝึกหัดคนงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่

กิจการ	ไม่มีการฝึกหัด			มีการฝึกหัด		
	ขั้นตอนง่าย	แรงงานเคยทำมาก่อน	ทั้งสองเหตุผล	ร้อยละ	ร้อยละ	เวลาโดยเฉลี่ย
ประมง	25.6	15.4	7.7	48.7	51.3	15 วัน
ต่อเนื้อประมง	26.2	9.5	19.0	54.8	45.2	20 วัน
งานบ้าน	54.7	21.4	2.4	78.5	21.5	45 วัน
อื่นๆ	41.8	2.3	2.3	46.5	53.5	20 วัน

จากการสัมภาษณ์กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวถึงต้นทุนในการฝึกหัดแรงงานใหม่ พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีการฝึกหัด เนื่องจากขั้นตอนในการทำงานง่าย ไม่ซับซ้อน หรือแรงงานที่เข้ามาใหม่เคยทำงานลักษณะนี้มาก่อน เป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับนายจ้างที่เห็นว่าแรงงานใหม่ที่เข้ามาใหม่ จำเป็นต้องมีการฝึกหัดการทำงานเบื้องต้น โดยเฉพาะในกิจการประมงและต่อเนื้อประมง ซึ่งถ้าจำเป็นต้องฝึกหัดการทำงานแล้ว นายจ้างมักให้คนงานเก่าแนะนำสอนงานให้แก่คนงานใหม่ ปัญหาในการสื่อสารไม่ใช่อุปสรรคสำคัญในการทำงาน เพราะนายจ้างให้ความเห็นว่าส่วนใหญ่ในกิจการของตนเองก็มีแรงงานต่างด้าวที่พูดภาษาไทยได้ การพูดคุยสั่งงานจะบอกผ่านคนงานเก่าที่มีประสบการณ์และสื่อสารด้วยภาษาไทยได้ แล้วค่อยไปอธิบายให้คนงานต่างด้าวคนอื่นๆ ต่อไป ระยะเวลาในการฝึกหัดงานโดยเฉลี่ยในกิจการประมงและต่อเนื้อประมง จึงอยู่ระหว่าง 15-20 วัน ขณะที่นายจ้างในกิจการโรงงาน ร้านค้า และงานบริการอื่นๆ เห็นว่าไม่จำเป็นต้องฝึกหัดคนงานใหม่ เพราะลักษณะของการทำงานเป็นขั้นตอนซ้ำๆ ง่ายๆ เน้นการใช้กำลังกายมากกว่าทักษะฝีมือ ถึงร้อยละ 41.8 แต่นายจ้างกลุ่มตัวอย่างอีกบางส่วนก็เห็นว่า ในช่วงแรกที่แรงงานยังต้องปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน ซึ่งอาจทำงานได้ไม่เต็มที่ การที่นายจ้างยังคงให้ค่าจ้างอัตราปกติในระยะเวลาดังกล่าว เท่ากับว่าได้รวมต้นทุนการฝึกหัดงานโดยเฉลี่ยไปแล้วด้วยคือ ประมาณ 20 วัน หรืออาจเรียกว่าเป็นระยะเวลาทดลองงานนั่นเอง สำหรับครอบครัวที่จ้างแรงงานต่างด้าวรายใหม่ ทำงานเป็นผู้รับใช้ในบ้าน ประมาณ 1 ใน 4 เห็นว่าจำเป็นต้องฝึกหัดงาน เพราะแม้ว่างานบ้านจะเป็นงานที่ทำได้ไม่ยากนัก แต่ก็ต้องอาศัยระยะเวลาในการเรียนรู้ทักษะเบื้องต้นบางอย่าง เช่น วิธีการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน การหัดทำอาหาร การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ เป็นต้น ทำให้ครอบครัวที่มีการฝึกหัดคนรับใช้ในบ้านให้เรียนรู้งาน มีระยะเวลาเฉลี่ยมากที่สุด ประมาณ 45 วัน

ตารางที่ 5.31 ภาวะรับผิดชอบการจ่ายค่าธรรมเนียมและระยะเวลาดำเนินการจดทะเบียนของนายจ้าง

กิจการ	ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียน						ระยะเวลาดำเนินการ โดยเฉลี่ย (วัน)
	จ่ายทั้งหมด		จ่ายบางส่วน		หักคืนภายหลัง		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ประมง	4	10.3	1	2.5	34	87.2	5
ต่อเนื่องประมง	1	2.4	4	9.5	37	88.1	6
งานบ้าน	18	42.8	7	16.7	17	40.5	4
อื่นๆ	4	9.3	10	23.3	29	67.4	5

พิจารณาค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างกลุ่มตัวอย่างในกิจการประมง ต่อเนื่องประมง และกิจการโรงงานอื่นๆ มักผลักภาระค่าใช้จ่ายส่วนนี้ให้กับแรงงานต่างด้าว โดยจะออกเงินค่าธรรมเนียมให้ก่อนแล้วหักคืนจากค่าจ้างในภายหลัง เป็นสัดส่วนร้อยละ 87.2, 88.1 และ 67.4 ซึ่งนายจ้างกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกิจการให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า กิจการของพวกเขา มีการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก และมักประสบปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี นายจ้างในอัตราสูง จึงไม่ต้องการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ แต่ในกรณีของครอบครัวที่จ้างผู้รับใช้ในบ้านมีความคิดเห็นว่า พวกเขาสามารถจ้างคนงานต่างด้าวในอัตราเงินเดือนที่ถูกกว่าการจ้างแรงงานไทยโดยเปรียบเทียบ และส่วนใหญ่จ้างแรงงานต่างด้าวเพียงไม่เกิน 1-2 คนต่อครอบครัว แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่กันเป็นเวลานานแล้ว นายจ้างก็ยินดีออกค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนให้ทั้งหมด ประมาณร้อยละ 42.8 ของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างของผู้รับใช้ในบ้านทั้งหมด อย่างไรก็ตาม นายจ้างที่เห็นว่าการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ แก่คนทำงานบ้านนั้นมีให้อย่างมากพอแล้ว ค่าธรรมเนียมจึงเป็นค่าใช้จ่ายที่ตัวแรงงานควรรับผิดชอบเอง ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างนายจ้างของผู้รับใช้ในบ้านอีกร้อยละ 40.5 จะออกค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนให้แก่ลูกจ้างต่างด้าวก่อนแล้วหักคืนในภายหลัง นอกจากนี้ นายจ้างกลุ่มตัวอย่างอีกเพียงเล็กน้อยที่ช่วยออกค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนบางส่วนให้แก่แรงงานต่างด้าวคนละประมาณ 1,000-2,000 บาท

ด้านระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่กระบวนการขอโควตา การจ้างแรงงานต่างด้าว การพาแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพ ตลอดจนขอใบอนุญาตทำงาน พบว่า ระยะเวลาที่นายจ้างกลุ่มตัวอย่างต้องเสียเวลาดำเนินเรื่องโดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ อยู่ในช่วงระยะเวลา 4-6 วัน หรือประมาณ 1 สัปดาห์นั่นเอง แต่กว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงาน นายจ้างที่เคยขึ้นทะเบียนแรงงานในปีก่อนๆ กล่าวว่าจะใช้เวลาอีกกว่า 3 - 6 เดือน เป็นอย่างน้อย

5.3.3 ความคิดเห็นของนายจ้างต่อค่าธรรมเนียมและระยะเวลาการอนุญาตทำงาน

จากการสอบถามความคิดเห็นของนายจ้าง/ผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และระยะเวลาการอนุญาตทำงาน ซึ่งค่าธรรมเนียมในปัจจุบันเป็นจำนวนเงิน 3,800 บาทต่อคน ประกอบด้วย ค่าตรวจสุขภาพ 300 บาท ค่าประกันสุขภาพ 1,300 บาท ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน 1,800 บาท ค่าทะเบียนและผลิตใบอนุญาตทำงาน 100 บาท แรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว จะสามารถอยู่ทำงานในประเทศไทยได้เป็นเวลา 1 ปี เนื่องจากการขึ้นทะเบียนในปี 2548 อนุญาตให้เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่มาขึ้นทะเบียนบุคคลผู้ไม่มีสัญชาติไทยในปี 2547 เท่านั้น ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนในช่วงดังกล่าว หรือ ไม่มีใบท.ร.38/1 จะไม่สามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ นายจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเคยขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมาแล้ว โดยเฉลี่ยประมาณ 2 ปี ยกเว้นนายจ้างในกิจการประมงที่เคยใช้แรงงานต่างด้าวมาเป็นระยะเวลานาน จะมีประสบการณ์นำแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนกับทางราชการมาเป็นระยะเวลากว่า 5 ปี

ตารางที่ 5.32 จำนวนปีโดยเฉลี่ยที่นำแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียน

กิจการ	ปี
ประมง	5
ต่อเนื่อง	3
งานบ้าน	2
อื่นๆ	2

ตารางที่ 5.33 แสดงร้อยละของความคิดเห็นของนายจ้างต่อค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนในปัจจุบัน

กิจการ	เหมาะสม				ไม่เหมาะสม			
	ร้อยละ	เหตุผล (ร้อยละ)			ร้อยละ	เหตุผล (ร้อยละ)		
		จ่ายได้	ถูกกฎหมาย	สิทธิ์รักษาพยาบาล		แพง	อยู่ไม่ครบ	ไม่ได้รับสิทธิ์รักษาพยาบาล
ประมง	35.9	35.7	85.7	35.7	64.1	64.0	52.0	44.0
ต่อเนื่องประมง	64.3	59.3	55.6	37.0	35.7	66.7	26.7	26.7
งานบ้าน	61.9	65.4	46.2	19.2	38.1	87.5	25.0	50.0
อื่นๆ	72.1	45.2	48.4	35.5	27.9	83.3	8.3	0.0

หมายเหตุ : ร้อยละของเหตุผล คือ ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือกเหตุผลนั้นๆ

ผู้ตอบแบบสอบถาม 1 ราย สามารถเลือกตอบเหตุผลได้มากกว่า 1 ข้อ

ความคิดเห็นของนายจ้างในกิจการประเภทต่างๆ ที่มีต่อค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมีทั้งเห็นว่าเป็นเหมาะสมและไม่เหมาะสม โดยนายจ้างกิจการประมงกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าธรรมเนียม 3,800 บาทต่อคน ยังไม่เหมาะสมประมาณร้อยละ 64 ด้วยเหตุผลว่าเป็นจำนวนเงินที่สูงเกินไป เหตุผลรองลงมาคือ ลูกจ้างต่างด้าวอยู่ไม่ครบกำหนดระยะเวลา 1 ปี และย้ายเปลี่ยนงานบ่อย นอกจากนี้ นายจ้างบางรายให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การได้รับใบอนุญาตทำงานมีความล่าช้า รวมทั้งโรงพยาบาลที่ลูกจ้างต่างด้าวได้รับสิทธิรักษาพยาบาลอยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงาน ทำให้ลูกจ้างไม่ค่อยได้ไปใช้บริการรักษาพยาบาล อย่างไรก็ตาม กลุ่มนายจ้างกิจการประมงที่เห็นว่าค่าธรรมเนียมมีความเหมาะสมแล้ว เพราะพวกเขาพึงพอใจที่ได้รับสิทธิในการจ้างแรงงานอย่างถูกกฎหมาย สำหรับนายจ้างกลุ่มตัวอย่างในกิจการต่อเนื่องประมง งานบ้าน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ร้านค้า และงานบริการอื่นๆ ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.3, 61.9 และ 72.1 ตามลำดับ มีความเห็นว่าค่าธรรมเนียมในปัจจุบันมีความเหมาะสม ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่สามารถจ่ายได้ และทำให้สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกกฎหมาย

ตารางที่ 5.34 ความคิดเห็นต่อการกำหนดค่าธรรมเนียมที่เหมาะสม

กิจการ	ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง		แตกต่างกันพื้นที่		แบ่งจ่ายเป็นรายงวด		อื่นๆ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประมง	17	43.6	2	5.1	17	43.6	11	28.2
ต่อเนื่องประมง	20	47.6	5	11.9	8	19.0	13	30.9
งานบ้าน	28	66.7	7	16.7	5	11.9	6	14.3
อื่นๆ	22	51.2	2	4.6	5	11.6	16	37.2

หมายเหตุ : จำนวน คือ จำนวนนายจ้างที่เลือกตอบข้อนั้นๆ จากจำนวนตัวอย่างในแต่ละกิจการ
ร้อยละ คิดจากจำนวนนายจ้างที่เลือกตอบข้อนั้นๆ ต่อจำนวนตัวอย่างในแต่ละกิจการ

จากตารางที่ 5.34 การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมนั้น ภาครัฐควรคำนึงถึงปัจจัยใดบ้าง นายจ้างกิจการประมงกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าธรรมเนียมในการขออนุญาตทำงานควรแตกต่างกันในแต่ละกิจการ ตามความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และภาครัฐอาจช่วยลดภาระค่าธรรมเนียมที่ต้องจ่ายเป็นเงินคราวละมากๆ กรณีที่นายจ้างมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โดยแบ่งชำระค่าธรรมเนียมเป็นรายเดือนหรือเป็นรายงวดได้ ขณะที่นายจ้างในกิจการต่อเนื่องประมง งานบ้าน และกิจการอื่นๆ ก็เห็นควรว่าค่าธรรมเนียมที่เหมาะสมนั้น ต้องพิจารณาจากความสามารถในการจ่ายของนายจ้างด้วยเช่นกัน ในสัดส่วนร้อยละ 47.6, 66.7 และ 51.2 ตามลำดับ สำหรับการกำหนดค่าธรรมเนียมที่แตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค มีนายจ้างเห็นด้วยไม่ถึงร้อยละ 20 เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าการคิดค่าธรรมเนียมในแต่ละพื้นที่ไม่เท่ากัน จะทำให้เกิดการจดทะเบียนแรงงานนอกพื้นที่ที่ทำงานจริงเพื่อหลีกเลี่ยงค่าธรรมเนียมที่มีอัตราสูง ส่วนความคิดเห็นอื่นๆ ของนายจ้างกลุ่มตัวอย่างคิดว่า

การกำหนดค่าธรรมเนียมในปัจจุบันที่เท่ากันในทุกประเภทกิจการมีความเหมาะสมดีแล้ว รัฐบาลควรใช้อัตรานี้ต่อไป แต่ต้องหันไปเร่งปราบปรามนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย เพื่อให้เกิดบรรทัดฐานเดียวกันในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง

ตารางที่ 5.35 แสดงร้อยละของความคิดเห็นของนายจ้างต่อระยะเวลาอนุญาตทำงานในปัจจุบัน

กิจการ	เหมาะสม				ไม่เหมาะสม			
	ร้อยละ	เหตุผล (ร้อยละ)			ร้อยละ	เหตุผล (ร้อยละ)		
		ปรับเปลี่ยน คนงานใหม่	เพิ่มลด จำนวนได้	ต้องการจ้าง ชั่วคราว		เวลา น้อย	เสียเวลา ต่ออายุ	จ้างงาน ต่อเนื่อง
ประมง	64.1	76.0	40.0	16.0	35.9	85.7	71.4	21.4
ต่อเนื่องประมง	40.5	82.4	58.8	11.7	59.5	84.0	52.0	16.0
งานบ้าน	40.5	82.4	35.3	5.9	59.5	68.0	44.0	32.0
อื่นๆ	41.9	44.4	61.1	5.56	58.1	52.0	56.0	20.0

หมายเหตุ : ร้อยละของเหตุผล คือ ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือกเหตุผลนั้นๆ
ผู้ตอบแบบสอบถาม 1 ราย สามารถเลือกตอบเหตุผลได้มากกว่า 1 ข้อ

สำหรับระยะเวลาอนุญาตทำงาน 1 ปี ความคิดเห็นของนายจ้างกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกิจการ ยกเว้นกลุ่มนายจ้างในกิจการประมง เห็นว่าระยะเวลาอนุญาตเพียง 1 ปี ยังไม่เหมาะสมมีมากกว่านายจ้างกลุ่มที่เห็นว่าระยะเวลาอนุญาตในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว เหตุผลสำคัญคือ การจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีแนวโน้มมากกว่า 1 ปี ระยะเวลาที่อนุญาตในปัจจุบันจึงน้อยเกินไป กอปรกับกระบวนการขึ้นทะเบียนในแต่ละครั้งกว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงานก็ใช้เวลานาน ทำให้รู้สึกเสียเวลาในการมาต่ออายุทุกๆ ปี แต่สำหรับกลุ่มนายจ้างกิจการประมงที่มีผู้เห็นวาระระยะเวลาอนุญาตในปัจจุบันมีความเหมาะสมมากกว่าผู้ที่ยังไม่เหมาะสม ส่วนใหญ่กล่าวว่ากิจการประมงมีปัญหาแรงงานหลบหนีนายจ้างในอัตราสูง เมื่อระยะเวลาอนุญาตทำงานมีระยะเวลาสั้น ทำให้มีโอกาสปรับเปลี่ยนคนงานใหม่ การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการประมงมีความเสี่ยงสูง ขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ต้นทุนน้ำมันที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ผลประกอบการไม่แน่นอน ทำให้ต้องปรับเพิ่มหรือลดจำนวนคนงานต่างด้าวตามภาวะเศรษฐกิจด้วย เช่นเดียวกับกับกลุ่มนายจ้างอีก 3 กิจการข้างต้นที่ให้ความเห็นวาระระยะเวลาการอนุญาตทำงาน 1 ปี มีความเหมาะสม ด้วยเหตุผลหลัก คือ มีโอกาสปรับเปลี่ยนคนงานใหม่ได้ เป็นสัดส่วนร้อยละ 82.4, 82.4 และ 44.4 ตามลำดับ และเหตุผลรอง คือ กิจการสามารถปรับเพิ่มลดจำนวนคนงานต่างด้าวได้ตามภาวะเศรษฐกิจ เป็นสัดส่วนร้อยละ 58.8, 35.3 และ 61.1 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวควรมีอายุเท่าใดนั้น พบว่า นายจ้างมีความคิดเห็นวาระระยะเวลาในการอนุญาตทำงานที่เหมาะสม ควรมากกว่า 1 ปี เนื่องจากการต่ออายุใบอนุญาตแบบปีต่อปี ทำให้เสียค่าใช้จ่ายและเวลาดำเนินการที่มากเกินไปจนความจำเป็น ดังนั้นระยะเวลาขึ้นทะเบียนโดยเฉลี่ยควรเท่ากับ 2 ปี ในทุกประเภทกิจการ

ตารางที่ 5.36 ความคิดเห็นต่อระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานที่เหมาะสม

กิจการ	ระยะเวลาขึ้นทะเบียนที่เหมาะสมเฉลี่ย (ปี)
ประมง	2
ต่อเนื่องประมง	2
งานบ้าน	2
อื่นๆ	2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดการจัดระบบนำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในระยะยาว

ตารางที่ 5.37 การพิจารณาโควตาแรงงานต่างด้าวเป็นสัดส่วนกับแรงงานไทย

กิจการ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประมง	7	17.9	32	82.1
ต่อเนื่องประมง	8	19.0	34	81.0
งานบ้าน	16	38.1	26	61.9
อื่นๆ	11	25.6	32	74.4

ตารางที่ 5.38 การพิจารณาโควตาตามกำลังการผลิตและผลประกอบการ

กิจการ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประมง	33	84.6	6	15.4
ต่อเนื่องประมง	36	85.7	6	14.3
งานบ้าน	38	90.5	4	9.5
อื่นๆ	38	88.4	5	11.6

ตารางที่ 5.39 รูปแบบสัญญาจ้างงานที่มีเงื่อนไขการทำงานและระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน

กิจการ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประมง	27	69.2	12	30.8
ต่อเนื่องประมง	33	78.6	9	21.4
งานบ้าน	35	83.3	7	16.7
อื่นๆ	35	81.4	8	18.6

ตารางที่ 5.40 การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวทำได้หลายวิธี

กิจการ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประมง	33	84.6	6	15.4
ต่อเนื่องประมง	32	76.2	10	23.8
งานบ้าน	40	95.2	2	4.8
อื่นๆ	35	81.4	8	18.6

ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะยาวที่จะให้มีระบบการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือเช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์และไต้หวันนั้น สำหรับการพิจารณาโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบประเทศสิงคโปร์ ที่กำหนดเป็นสัดส่วนกับแรงงานท้องถิ่น เป็นต้นว่า กำหนดโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อแรงงานไทยเป็นอัตรา 3 : 1 กล่าวคือสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 1 คน แต่ไม่เกิน 3 คน เมื่อกิจการจ้างแรงงานไทย 1 คน กลุ่มตัวอย่างนายจ้างในแต่ละกิจการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันว่าไม่เห็นด้วย เพราะงานกรรมกรหรืองานที่ใช้กำลังกาย เป็นงานที่คนไทยไม่สนใจทำ ปัจจุบันแรงงานไทยได้ยากมาก แม้จะได้คนงานไทยมาทำงาน ก็มักจะทำงานอยู่ชั่วคราว เมื่อมีโอกาสได้งานใหม่ที่มีระดับรายได้หรือสภาพการทำงานที่ดี แรงงานไทยก็จะเปลี่ยนงาน การเรียกรอวันหยุดตามเทศกาลหรือกลับไปเยี่ยมบ้านเป็นเวลานานๆ ทำให้การผลิตต้องหยุดชะงัก การจ้างแรงงานต่างด้าวจะไม่ค่อยพบปัญหาในส่วนนี้ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่เห็นด้วยกับการพิจารณาโควตาแบบสัดส่วนแรงงาน ให้เหตุผลว่า กิจการโรงงานขนาดใหญ่ควรมีการกำหนดสัดส่วนการจ้างแรงงานไทยด้วย เพราะยังเป็นแหล่งงานที่สำคัญของคนงานไทยระดับล่าง กรณีกิจการประมงและต่อเนื่องประมงขนาดใหญ่ ก็มีการจ้างคนงานไทยในระดับหัวหน้าควบคุมการผลิตอยู่แล้ว ซึ่งถ้ามีได้กำหนดว่าต้องเป็นการจ้างคนงานไทยในลักษณะเดียวกันกับคนงานต่างด้าว ก็คิดว่าการพิจารณาโควตาเช่นนี้น่าจะเป็นไปได้ และส่งผลต่อการจำกัดปริมาณแรงงานต่างด้าวให้มีลดลง

ส่วนการพิจารณาโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวจากกำลังการผลิต และผลประกอบการของกิจการที่ประเทศไต้หวันได้ใช้อยู่ปัจจุบัน และประเทศไทยก็ใช้เป็นหลักเกณฑ์การให้โควตาเฉพาะด้านกำลังการผลิตเช่นกัน กว่าร้อยละ 80 ของตัวอย่างนายจ้างในทุกประเภทกิจการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับการพิจารณาโควตาลักษณะนี้ เพราะกิจการสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้อย่างเพียงพอ แต่ถ้าพิจารณาจากผลประกอบการของกิจการด้วยแล้ว กลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่ไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะกิจการขนาดเล็กที่รับงานเหมาช่วง ร้านค้า กิจการภาคบริการอื่นๆ กล่าวว่า รายรับของกิจการโดยเฉลี่ยไม่แน่นอน เกรงว่าจะได้โควตาแรงงานต่างด้าวไม่เพียงพอต่อการใช้แรงงาน ซึ่งเน้นการใช้ปัจจัยแรงงานเป็นหลัก

ระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย หลายประเทศส่วนมากจะอนุญาตให้จ้างแรงงานในรูปแบบสัญญาจ้างที่กำหนดเงื่อนไขการทำงาน และระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน โดยถ้าแรงงานต่างด้าวอยู่ไม่ครบสัญญา นายจ้างมีสิทธิ์หาแรงงานใหม่ทดแทนได้ตามระยะเวลาอนุญาตที่เหลืออยู่ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยเพราะ คาดว่าจะช่วยลดปัญหาการหลบหนีนายจ้างให้น้อยลง เมื่อแรงงานต่างด้าวยอมรับเงื่อนไขการทำงาน ค่าจ้าง และระยะเวลาการจ้างงานร่วมกัน แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่ไม่เห็นด้วย ให้เหตุผลว่าการกระทำตามสัญญาจ้างไม่มีผลในทางปฏิบัติ ตราบใดที่ภาครัฐยังเปิด

โอกาสให้ลูกจ้างต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างได้ สัญญาจ้างงานที่ทำขึ้นจะกลายเป็นการผูกมัดนายจ้าง แต่เพียงฝ่ายเดียว

การนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทย ปัจจุบันยังคงเป็นการเดินทางเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย ผ่านระบบนายหน้าเถื่อนและเครือข่ายการย้ายถิ่น อันเป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย แล้วนำพาสัญชาติพื้นเมืองครอบครัวตามมาภายหลัง เมื่อประเทศไทยจะจัดระบบการนำเข้าอย่างถูกต้องกฎหมาย การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวควรทำได้หลายวิธี เช่น ติดต่อผ่านบริษัทจัดหางาน หรือนายจ้างจัดหาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนเอง หรือการนำเข้าแรงงานแบบรัฐต่อรัฐ โดยภาครัฐเป็นตัวกลางติดต่อไปยังประเทศเพื่อนบ้านต้นทาง ซึ่งความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการนำเข้าแรงงานแบบรัฐต่อรัฐ เพราะจะทำให้นายจ้างมีทางเลือกในการหาแรงงานต่างด้าวได้ง่ายขึ้น และลดการพึ่งพานายหน้าจัดหาแรงงานเถื่อน แต่นายจ้างอีกบางส่วนที่ไม่เห็นด้วย ให้เหตุผลว่า การติดต่อผ่านบริษัทจัดหางาน จะยิ่งทำให้ค่าใช้จ่ายในการหาคนงานเพิ่มสูงขึ้น กระทบต่อต้นทุนในการใช้แรงงานต่างด้าวที่กิจการต้องจ่ายมากขึ้น นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่นายจ้างเห็นว่าควรปรับปรุง คือ ระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนค่อนข้างกระชั้นชิด อยากให้ภาครัฐอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพราะเมื่อบางกิจการมีการขยายโรงงานหลังจากขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไปแล้ว และไม่สามารถหาแรงงานไทยได้ ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้