

ความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยเชื้อสายเวียดนามกับแรงงาน เวียดนามในอีสาน

The Relationship between the Vietnamese Thais and Vietnamese Migrant Workers in the Northeast of Thailand

วัชรีย์ ศรีคำ*

Watcharee Srikham

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยเชื้อสายเวียดนามกับแรงงานเวียดนามในอีสาน เป็นความสัมพันธ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อกันซึ่งมีทั้งรูปแบบของความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ ในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ความสัมพันธ์ในลักษณะของเครือข่ายทางสังคมในการหางานทำ และความสัมพันธ์ในฐานะคนเหวียดด้วยกัน เป็นการอยู่ร่วมกันเพื่อรักษารักษาวัฒนธรรม วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของกลุ่มคนเหวียด และยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมของชุมชน การผูกสัมพันธ์ระหว่างคนไทยเชื้อสายเวียดนามกับแรงงานเวียดนามที่ย้ายเข้ามาอยู่ใหม่ ทำให้เกิดความเชื่อมโยงกันในด้านอัตลักษณ์ข้ามแดน และการสร้างชุมชนข้ามพรมแดนในอีสาน

คำสำคัญ: คนไทยเชื้อสายเวียดนาม, แรงงานเวียดนาม, ความสัมพันธ์

Abstract

The relationship between Vietnamese Thais and Vietnamese migrant workers in Isan is based on reciprocal benefits of employer and employee's patronizing system. Other forms of relationship are social network of job

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร. สาขาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

finding and a sense of being fellow Vietnamese, which help them to preserve the Vietnamese cultural identity, way of life and building strong community culture. Relationship building between these two groups of the Vietnamese Thais and the Vietnamese migrant newcomers creates linkage of transborder identities and transborder community in Isan.

Keywords: Vietnamese Thais, Vietnamese Migrant Workers, Relationship

บทนำ

การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสาร และการคมนาคมสะดวกมากขึ้นรวมทั้งปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น การเคลื่อนย้ายแรงงานมีทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ ระหว่างประเทศ ในระดับภูมิภาคและนอกภูมิภาค ซึ่งมีผลมาจากทั้งปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางและปัจจัยผลักดันของประเทศต้นทาง รวมทั้งสภาพภูมิประเทศที่มีอาณาเขตเชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้านก็มีส่วนเอื้อให้การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติเป็นไปอย่างสะดวกมากขึ้น ส่งผลให้มีการอพยพโยกย้ายแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่บริเวณชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยมักจะมีแรงงานต่างชาตินำมาทำงานและเป็นทางผ่านของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชายแดนเข้าสู่เมืองใหญ่

การตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น โดยทั่วไปแล้วไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะขึ้นกับปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน สำหรับปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของประชากรมีหลายปัจจัย (สุมาลี ปิตยานนท์, 2545) ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยแรกสุดที่กระตุ้นให้คนอพยพออกจากท้องถิ่นเดิมของตนเอง โดยเฉพาะจากเขตชนบทที่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพในภาคการเกษตร ต้องพึ่งพาธรรมชาติในการทำการเพาะปลูก ดังนั้น เมื่อภาวะดินฟ้าอากาศไม่อำนวย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำ การเพาะปลูกก็จะมีปัญหา ทำให้รายได้ของเกษตรกรโดยทั่วไปไม่คงที่ ขึ้นลงตามปริมาณการผลิตพืชผลทางการเกษตรในแต่ละปี จึงเป็นแรงผลักดันให้แรงงานมีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน

ในเมืองมากขึ้น นอกจากนี้ ปัญหาทางด้านการตลาด ปัญหาหนี้สินทางการเกษตรของเกษตรกรที่เพิ่มสูงขึ้นก็เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานจากภาคการเกษตรมีการย้ายถิ่นเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวเพื่อแก้ปัญหาหนี้สินของครัวเรือน ปัญหาเรื่องที่ดินทำกินซึ่งมีปริมาณน้อยลงเมื่อเทียบกับจำนวนประชากร ทำให้ประชากรที่อาศัยอยู่ในชนบท โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีที่ดินเป็นของตนเองต้องเช่าที่ดินเพื่อทำการเกษตร หรืออพยพย้ายถิ่นเพื่อจับจองพื้นที่ใหม่ในการทำการเกษตร ปัญหาที่ดินเสื่อมสภาพและขาดความอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากการเกษตรเชิงเดี่ยวหรือการปลูกพืชชนิดเดียวกันติดต่อกันเป็นเวลานาน ทำให้ที่ดินขาดธาตุอาหารที่จำเป็นไม่สามารถเพาะปลูกได้ผลดีหากไม่ใช้ปุ๋ยและสารเคมีกำจัดแมลง เมื่อขาดเงินลงทุนเพื่อให้ได้ผลผลิตสูง แรงงานจากภาคการเกษตรจึงอพยพเข้ามาหางานทำในเขตเมือง

ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีสถานะทั้งที่เป็นประเทศต้นทาง คือเป็นผู้ส่งออกแรงงาน เป็นประเทศกลางทาง คือเป็นที่พักรอเพื่อเดินทางต่อไปประเทศอื่นและเป็นประเทศปลายทาง ที่รับเอาแรงงานต่างชาติดำเนินเข้ามา ประเทศไทยมีการจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดนโยบายควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2547 คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดทำทะเบียนราษฎรสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาที่มีการจดทะเบียนนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ตรวจสอบสุขภาพแรงงานและให้ยื่นขออนุญาตทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้ขึ้นทะเบียน เพื่อให้มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรและขออนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่่นโยบายดังกล่าวไม่ได้ครอบคลุมถึงแรงงานเวียดนาม โดยเฉพาะแรงงานผิดกฎหมายชาวเวียดนามที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามที่หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว แต่มาทำงานในประเทศไทยยังมีอยู่น้อยมาก ทำให้ขาดข้อมูลที่เป็นและตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานเวียดนามดังกล่าว นอกจากนี้แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานโดยการชักชวนของกลุ่มคนที่เคยทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งอาจเป็นเพื่อนญาติพี่น้อง และคนในหมู่บ้านเดียวกัน รวมทั้งการเข้ามาทำงานส่วนใหญ่ มักจะเป็นการทำงานกับเจ้าของธุรกิจที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ทำให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างยากลำบาก เช่น เมื่อเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบ เจ้าของธุรกิจอาจแจ้งว่า แรงงานเหล่านี้เป็นญาติพี่น้องที่มาเยี่ยมเยียน และช่วยทำงานเท่าที่สามารถช่วยได้ นอกจากนี้

เมื่อแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มาอยู่ในประเทศไทยด้วยสถานะการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ยิ่งเอื้อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานและทำให้เกิดการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างต่อเนื่อง (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ และปารียพิรัชย์ จันทะ, 2552)

ประเทศเวียดนาม มีการกำหนดนโยบายการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศในฐานะที่เป็นแหล่งนารายได้เข้าประเทศ รัฐบาลเวียดนามระบุว่า การส่งออกแรงงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการจ้างแรงงานและการลดปัญหาความยากจนของประชากร โดยในปี 2005 เวียดนามส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ เช่น ใต้หวัน มาเลเซีย เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ตะวันออกกลางและยุโรปเป็นจำนวนถึง 70,590 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2004 ประมาณร้อยละ 5 แรงงานเหล่านี้ส่งเงินกลับบ้านรวมทั้งสิ้นราว 1.6 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (Vietnam Investment Review, 2005) การเพิ่มจำนวนแรงงานส่งออกนี้ ยังมีส่วนในการลดจำนวนผู้ว่างงานในชนบทด้วย (Vietnam Investment Review, 2006)

แต่การส่งออกแรงงานดังกล่าว เป็นเพียงตัวเลขของการส่งออกแรงงานที่ถูกกฎหมายมีการควบคุมผ่านบริษัทส่งออกแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน ผู้ไร้สมรรถภาพและกิจการสังคม (Minister of Labor, Invalids, and Social Affairs – MoLISA) ของเวียดนามเท่านั้น ส่วนตัวเลขของแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมากจากประเทศเวียดนาม ที่ย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกัน เช่น กัมพูชา สปป. ลาว และจีน รวมทั้งข้ามมายังประเทศไทยและประเทศอื่นนั้น ยังไม่สามารถระบุตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานผิดกฎหมายเหล่านี้ได้ เนื่องจากมีพรมแดนติดต่อกัน ทำให้การลักลอบเข้าเมืองเป็นไปอย่างสะดวกง่ายดาย นอกจากนี้ ความสะดวกในการเดินทางระหว่างประเทศ พิธีการตรวจคนเข้าเมืองที่ยกเว้นการขอวีซ่าของหลายประเทศ ในภูมิภาคทำให้ประชาชนของประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงส่วนใหญ่ สามารถเดินทางเข้า ออกประเทศสมาชิกได้โดยมีเพียงหนังสือเดินทางเท่านั้น และสามารถพำนักอยู่ได้ไม่เกิน 30 วันซึ่งหากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการควบคุม หรือติดตามผู้ที่เข้ามาทำงานโดยอาศัยวีซ่านักท่องเที่ยวแล้ว แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็สามารถอาศัยช่องโหว่ของกฎหมายและความหละหลวมในการบังคับใช้กฎหมายเข้ามาทำงานได้ในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย

ชายแดนภาคอีสานนั้น โสภี อุณหะยา (2555) สรุปว่า เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายของการปฏิสัมพันธ์ของผู้คนที่ข้ามแดน มีความซับซ้อน หลากหลาย มีทั้งความขัด

แย่ง การแลกเปลี่ยน การต่อสู้ ต่อรอง และการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในหลายรูปแบบต่างๆ เพื่อการดำรงชีวิตและผลประโยชน์ เชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาของอำนาจ กระบวนการโลกาภิวัตน์ ทำให้ทุน ผู้คน สินค้า วัฒนธรรม และอื่นๆ ก้าวไปมาข้ามพรมแดนอย่างรวดเร็ว เลื่อนไหลไปมาอย่างต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาพื้นที่ชายแดน การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อระบบการผลิต การบริการ และการจัดการในด้านต่างๆ ซึ่งต้องอาศัยแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรม การค้า การท่องเที่ยวและการบริการ เป็นต้น ประกอบกับแรงงานไทยส่วนหนึ่งไม่รับจ้างทำงานในบางประเภท ผู้ประกอบการจึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติ

นอกจากนี้ การพัฒนาทางเศรษฐกิจ การติดต่อสื่อสารข้ามพรมแดนและความสะดวกสบายในการคมนาคมระหว่างประเทศเวียดนาม สปป. ลาว และประเทศไทยในปัจจุบันมีมากขึ้นโดยเฉพาะหลังจากการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำโขงระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว แห่งที่สองที่เชื่อมจังหวัดมุกดาหารของไทยและแขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว รวมทั้งเส้นทางหมายเลข 9 ที่เชื่อมโยงเวียดนามภาคกลางกับ สปป. ลาว ตามโครงการแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออกและตะวันตกของกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ทำให้เกิดการหลั่งไหลของแรงงานจากเวียดนามเป็นจำนวนมาก ซึ่งข้อมูลการสัมภาษณ์แรงงานเวียดนามในไทย พบว่า แรงงานเกือบทั้งหมดเดินทางผ่านเส้นทางหมายเลข 9 จากเวียดนามเข้ามา สปป. ลาวในแขวงสะหวันนะเขตและใช้เส้นทางดังกล่าวเดินทางเข้าสู่จังหวัดในภาคอีสานของประเทศไทย และกระจายไปสู่ภาคอื่น ๆ คนเวียดนามกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยมีวัตถุประสงค์ทางด้านเศรษฐกิจหรือรายได้เป็นหลัก ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเวียดนามในภาคอีสาน จึงสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการพัฒนาตามแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออกและตะวันตกของกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงได้ชัดเจนขึ้น

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยเชื้อสายเวียดนามกับแรงงานเวียดนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากคนไทยเชื้อสายเวียดนามและแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานีจะทำให้เข้าใจรูปแบบของความสัมพันธ์ของคนสองกลุ่มในฐานะที่เป็น “คนเหวียด” ที่ไม่ได้อยู่ในประเทศใด ความภาคภูมิใจในรากเหง้าเดิมของตนยังคงเป็นปัจจัยที่ประสานให้ช่วยเหลือดูแล เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในต่างบ้านต่างเมือง การศึกษาเกี่ยวกับแรงงาน

อพยพเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานีนั้น ประพัศสร งามจริยา (2551) พบว่า กลุ่มเจ้าของกิจการที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามระบุถึงสาเหตุที่ต้องจ้างแรงงานเวียดนามว่า แรงงานเหล่านี้มีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน และค่าจ้างค่อนข้างถูกกว่าแรงงานไทย รวมถึงทัศนคติและความรักในเพื่อนร่วมชาติที่ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่รุ่นพ่อแม่ ที่เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้นายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามเลือกจ้างแรงงานเวียดนามเหล่านี้ แม้ว่าจะมีผิดกฎหมายก็ตาม

แรงงานเวียดนามในอีสาน

การอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานเวียดนามนั้น จะมีปัจจัยที่เป็นส่วนผลักดันและดึงดูดแรงงานต่างชาติทั้งทางด้านเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและทางด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ โดยสามารถจำแนกกลุ่มแรงงานเวียดนามอพยพในอุบลราชธานีได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มคนเวียดนามที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยในช่วงสงคราม เนื่องจากหลีกเลี่ยงสงครามจากการสู้รบกันระหว่างฝ่ายเวียดนามนิยมคอมมิวนิสต์ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่เมืองฮานอย กับฝ่ายรัฐบาลฝรั่งเศสนับตั้งแต่ พ.ศ. 2489 เรื่อยมาจนกระทั่งเดือนปีนฟู ตกอยู่ภายใต้การยึดครองของเวียดนามเหนือ เมื่อปี พ.ศ. 2498 จึงส่งผลให้เกิดการอพยพเข้าสู่ดินแดนไทยโดยผ่านทางประเทศไทย นั่งเรือข้ามแม่น้ำแล้วขึ้นฝั่งทางจังหวัดสกลนคร หนองคาย และนครพนม เป็นส่วนใหญ่ บางส่วนก็เข้ามาทางพรมแดนฝั่งไทยที่มีพรมแดนติดกับจังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มคนเวียดนามที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยภายหลังการสิ้นสุดสงครามโดยต้องการแสวงหางานทำในรูปแบบแรงงานข้ามชาติ การเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การลักลอบข้ามแดนอย่างผิดกฎหมายไม่มีเอกสารอย่างเป็นทางการและการเข้าเมืองถูกกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว ซึ่งสามารถอยู่ในประเทศไทยได้ 1 เดือน แต่เข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตในการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งทุกเดือนจะต้องเดินทางข้ามแดนไปสปป. ลาว และกลับเข้ามาใหม่ที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองอุบลราชธานี หนองคาย และมุกดาหาร เป็นต้น

แรงงานเวียดนามที่เข้ามาในประเทศไทยทั้ง 2 ลักษณะนั้น มีอยู่เป็นจำนวนมากในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉพาะบริเวณจังหวัดที่อยู่ริมแม่น้ำโขงและชายแดน

ติดต่อกับ สปป. ลาว เช่นหนองคาย นครพนม มุกดาหาร และอุบลราชธานี ที่สามารถพบเห็นคนเวียดนามที่เข้ามาทำงานทั้งในลักษณะการเป็นนักท่องเที่ยว และการลักลอบข้ามแดนอย่างผิดกฎหมายอยู่เป็นจำนวนมาก

แรงงานเวียดนามเหล่านี้อาศัยเครือข่ายทางสังคมของญาติพี่น้อง เพื่อนและนายหน้าชาวเวียดนาม รวมทั้งชาวไทยเชื้อสายเวียดนาม เข้ามาทำงานเป็นแรงงานข้ามชาติกับชาวไทยเชื้อสายเวียดนามโดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีชาวไทยเชื้อสายเวียดนามอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น จังหวัดสกลนคร นครพนม หนองคาย อุบลราชธานี มุกดาหารและอุดรธานี รวมทั้งจังหวัดอื่น ๆ ในภาคอีสานด้วย การกระจายตัวของแรงงานเวียดนามในประเทศไทยปัจจุบัน มีการกระจายไปแทบทุกภาค ซึ่งจะพบได้จากข่าวการจับกุมแรงงานเวียดนามหรือชาวอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเวียดนาม ทั้งในภาคกลางและภาคอื่น ๆ เช่น กรุงเทพฯ และปริมณฑล สุพรรณบุรี พิจิตร ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักเป็นแรงงานที่อยู่ในประเทศไทยเกินกำหนด 30 วัน (overstay) ส่วนแรงงานที่อยู่ใกล้บริเวณชายแดนไทย-ลาว ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เมื่อครบ 30 วันก็จะข้ามแดนไป สปป. ลาว และดำเนินการกลับเข้าเมืองในฐานะนักท่องเที่ยวและกลับมาทำงานอีกครั้ง

ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนเวียดนาม

ค่านิยมและวัฒนธรรมเวียดนามส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลอย่างเด่นชัดจากลัทธิขงจื๊อ ซึ่งได้กลายมาเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตประจำวันของคนเวียดนาม ความเชื่อและระบบสังคม ลัทธิขงจื๊อเน้นหน้าที่ของปัจเจกชนและระบบอาวุโส อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานของระบบการศึกษา และเชื่อว่าคุณค่าของคนมาจากการศึกษา การเรียนรู้ ดังนั้น สังคมเวียดนามนับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญต่อการศึกษา ให้การยกย่องผู้มีความรู้ เชื้อพืงเคาหงูผู้ปกครองและผู้อาวุโสความรักชาติของชาวเวียดนาม ความสามัคคี การเห็นแก่ประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง การมีความตั้งใจแน่วแน่ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาชาติ มุ่งมั่นที่จะปลดปล่อยตัวเองจากการกดขี่ การถูกเอารัดเอาเปรียบของต่างชาติและมุ่งมั่นที่จะสร้างประเทศ

คนเวียดนามจะให้ความสำคัญในเรื่องครอบครัวอย่างมาก และให้ความสำคัญกับผู้ชายมากกว่า การแต่งงานนั้น เป็นการแต่งงานหญิงเข้าบ้านฝ่ายชาย ผู้หญิงต้องทำงานบ้านทุกอย่าง ซึ่งหญิงชาวเวียดนามจะต้องมีความสามารถในการทำอาหาร ดูแลเรื่องเงินและค่า

ใช้จ่าย การอบรมสั่งสอนลูก ถ้าลูกได้ดีจะชื่นชมผู้เป็นแม่ แต่ถ้าลูกทำตัวไม่ดีก็จะกล่าวโทษแม่เช่นกัน ครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน แม้ว่าสังคมในปัจจุบันจะเปลี่ยนไป แต่จารีตนิยมในครอบครัวของคนเวียดนามก็ยังคงยึดถือตามแนวทางดั้งเดิมเป็นส่วนใหญ่ ครอบครัวของคนเวียดนามจะให้ความสำคัญในด้านการศึกษา มีการปลูกฝังและสร้างค่านิยมให้กับบุตรหลานในเรื่องความขยันในการศึกษาเล่าเรียน เพราะการศึกษาเท่านั้นที่จะสร้างให้คนคุณค่าและมีฐานะดีขึ้น ไม่ให้ลำบากเหมือนพ่อแม่ ดังนั้น เมื่อลูกรับรู้และเชื่อฟังพ่อแม่ด้วยการขยันเล่าเรียนให้ถึงที่สุด เพื่อให้พ่อแม่เกิดความภาคภูมิใจแล้วยังเป็นส่วนสร้างชาติได้

โดยทั่วไปแล้วคนเวียดนามหากต้องการสร้างฐานะของตนขึ้นมาได้จะต้องมีความขยัน อดทน และมีธรรมาภิบาล หากไม่รู้จักรักออมและใช้เงินให้เป็น ครอบครัวก็จะประสบปัญหาและความเดือดร้อน ซึ่งหากเปรียบเทียบกับรายได้ของคนเวียดนามกับคนไทยแล้ว คนเวียดนามจะได้รับเงินเดือนน้อยมาก จะต้องทำงานพิเศษเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว และจะต้องใช้จ่ายให้เหมาะสม จะเน้นในเรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างที่อยู่อาศัยและเพื่อการศึกษาให้บุตรหลาน

ชาวเวียดนามที่อพยพเข้ามาอยู่ในเมืองไทยตั้งแต่ปลายสมัยอยุธยาในฐานะของผู้ลี้ภัย ชาวเวียดนามเหล่านี้จะเข้ามาอยู่ในพื้นที่ที่มีกลุ่มคนเวียดนามเคยอยู่มาก่อน เช่นในจังหวัดนครพนม หนองคาย อุดรธานี อุบลราชธานี อยุธยา จันทบุรี กรุงเทพฯ พิจิตรและนครสวรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนเวียดนามที่อพยพเข้ามา มีการติดต่อสื่อสารกันกับคนเวียดนามที่อยู่ในประเทศไทย การปรับตัวของชาวเวียดนามในไทยมีการแต่งงานกับคนท้องถิ่นและกลายเป็นคนท้องถิ่น (assimilation) ในขณะเดียวกันก็ยังคงรักษาวัฒนธรรมเดิม ส่งผลให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมขึ้นใหม่จากการผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่นเข้ากับวัฒนธรรมเดิม ชาวเวียดนามมีการปรับตัวให้เข้าท้องถิ่นใหม่ เช่น การแต่งงานกับคนไทย การให้ลูกหลานชาวเวียดนาม เป็นบุตรบุญธรรมของคนไทย และการเข้าเรียนภาษาไทย เป็นต้น เพื่อที่จะยกสถานภาพให้เทียบเท่ากับคนไทย นอกจากจะมีการปรับตัวเข้ากับลักษณะท้องถิ่นใหม่แล้ว ชาวเวียดนาม ก็ยังคงมีการรักษาวัฒนธรรมของตนเองไว้ เช่นการร่วมงานวันตรุษหรือวันขึ้นปีใหม่ การใช้ภาษาเวียดนามในการสื่อสาร การรักษาภาษาถิ่นเดิม อีกทั้ง ยังคงมีการแต่งงานกันในกลุ่มชาวเวียดนามด้วยกันเอง มีการติดต่อและการค้าขายระหว่างกลุ่มคนเวียดนามในไทยและในประเทศเวียดนาม มีการแสดงถึงความรักชาติและการเคารพต่อ

โอจิมินท์ ซึ่งเป็นผู้นำของพรรคคอมมิวนิสต์เวียดนามด้วย (เฉลิมชัย ผิวเรืองนนท์, 2524) ชาวไทยเชื้อสายเวียดนามประกอบอาชีพเกือบทุกประเภท นับแต่ด้านการเกษตร การช่างฝีมือต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างเหล็ก ช่างกลึง ช่างนาฬิกา ช่างไฟฟ้าวิทยุ ช่างเย็บเสื้อผ้า ช่างเครื่องยนต์ ต่อตัวถังรถยนต์ อาชีพค้าขายทุกชนิด ขายอาหาร การประมง การแพทย์ ถ้ายรูปการค้าขายในตลาดสด เป็นต้น ด้วยความขยันหมั่นเพียร และความอดทน สามารถประกอบอาชีพได้ทุกชนิดโดยไม่รังเกียจ ดังนั้นชุมชนใดที่มีกลุ่มชาวไทยเชื้อสายเวียดนามอยู่ อิทธิพลทางเศรษฐกิจจะตกอยู่ในมือของคนกลุ่มนี้เป็นส่วนใหญ่

ด้านสังคม ในท้องถิ่นที่มีชาวไทยเชื้อสายเวียดนามอาศัยอยู่ ชาวไทยเชื้อสายเวียดนามจะรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น ส่วนใหญ่จะคบค้าสมาคมเฉพาะคนเวียดนามด้วยกัน คนไทยเชื้อสายเวียดนามส่วนมากไม่ต้องการเดินทางกลับเวียดนาม ถึงจะรักภักดีต่อประเทศเวียดนามก็ตาม เนื่องจากความรู้สึกผูกพันในประเทศบ้านเกิดเมืองนอนของบิดามารดาของคนรุ่นลูกหลานของชาวไทยเชื้อสายเวียดนาม ไม่นั่นแน่พ่นเหมือนคนไทยเชื้อสายเวียดนามรุ่นเก่า และยังคงชินต่อระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ความเป็นอยู่อย่างสุขสบาย เมื่อเทียบกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนในเวียดนาม จึงไม่ต้องการที่จะกลับเวียดนามและพยายามขอสัญชาติไทย (เฉลิมชัย ผิวเรืองนนท์, 2524) ประเทศเวียดนามได้เปิดประเทศใน ปี พ.ศ. 2547 แนวโน้มของการอพยพของชาวเวียดนามเข้ามาในเมืองไทย ตั้งแต่สมัยรัฐบาล นายอานันท์ ปันยารชุน มาจนถึงปัจจุบันมีมากขึ้น มีการเชื่อมความสัมพันธ์กันระหว่างรัฐบาล โดยเฉพาะทางด้านการศึกษา มีชาวเวียดนามเข้ามาเรียนต่อในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นโยบายการเปิดประเทศของเวียดนามก็เป็นอีกปัจจัยในการพัฒนาประเทศและการเคลื่อนย้ายของกลุ่มคนคนเวียดนาม เพื่อให้มีการสร้างชุมชนข้ามพรมแดน ในการติดต่อการค้าระหว่างกันของชาวเวียดนามให้มากขึ้น รัฐบาลเวียดนามมีนโยบายในการให้สิทธิบางประการแก่ชาวเวียดนามที่อาศัยอยู่นอกประเทศ หรือเหวียดเกี้ยว โดยให้ สิทธิในการซื้อที่อยู่อาศัยได้ ทำให้ชาวเวียดนามในต่างประเทศส่งเงินกลับประเทศมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน อัตราดอกเบี้ยเงินฝากของธนาคารในเวียดนามที่อยู่ในอัตราสูง ทำให้ชาวเวียดนามที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศส่งเงินมาฝากในเวียดนามมากขึ้น รัฐบาลเวียดนามยังอนุญาตให้ชาวเวียดนามที่มีถิ่นฐานอยู่นอกประเทศทำธุรกิจและลงทุนในประเทศเวียดนามได้ แรงงานเวียดนามที่ไปทำงานในต่างประเทศมีเงินที่ส่งกลับประเทศสูงขึ้น (ธัญญาทิพย์ ศรีพนา, 2551)

ความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยเชื้อสายเวียดนามกับแรงงานเวียดนาม

ความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยเชื้อสายเวียดนามกับแรงงานเวียดนาม เป็นความสัมพันธ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อกันซึ่งมีทั้งรูปแบบของความสัมพันธ์ในระดับเครือญาติและไม่ใช่เครือญาติ สำหรับแรงงานเวียดนามรุ่นแรก ประมาณ 10-15 ปีก่อน จะเข้ามาทำงานกับคนไทยเชื้อสายเวียดนามที่เป็นเครือญาติกัน แม้จะเป็นญาติห่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยทำงานในระยะแรกที่ขาดแรงงาน แต่ก็จุดเริ่มต้นของการจ้างแรงงานเวียดนามของคนไทยเชื้อสายเวียดนามในภาคอีสาน ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยเชื้อสายเวียดนามกับแรงงานเวียดนาม มีดังนี้

1. ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง

คนไทยเชื้อสายเวียดนามนิยมจ้างแรงงานเวียดนาม โดยอาศัยเครือข่ายของญาติพี่น้องของตนที่มีแรงงานเวียดนามทำงานอยู่ด้วย หาแรงงานมาให้ และแรงงานก็สร้างเครือข่ายในการหางานทำ โดยชักชวนเพื่อนและญาติมาร่วมทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน หรือกับนายจ้างคนอื่น ซึ่งนายจ้างคนหนึ่งที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม กล่าวถึงการเข้ามาของแรงงานเวียดนามในอุบลราชธานี ว่า

“การจ้างแรงงานเวียดนามเริ่มเข้ามาเมื่อประมาณ 13 ปีก่อน ซึ่งจะมีมากในช่วง 5-6 ปีหลังนี้ ข้อมูลที่ทำให้ทราบเกี่ยวกับแรงงานเพราะพี่ชายของสามี เป็นคนกลางที่พาแรงงานเวียดนามมาให้ทำงานที่ร้าน เนื่องจากเห็นว่าร้านเราขาดคนงาน จึงให้คนงานที่ร้านพามาทำงานที่นี่ และเกิดการจ้างงานในเวลาต่อมาเพราะแรงงานไปชักชวนเพื่อนและญาติมาทำงานด้วยกัน”

ส่วนนายจ้างอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม กล่าวถึงการรับแรงงานเวียดนามมาทำงานในธุรกิจของตน ว่า

“การรับลูกจ้างเวียดนามเข้าทำงานนั้นในช่วงแรกประมาณ 9-10 ปีก่อน จะมีคนไทยเชื้อสายเวียดนามมาฝากให้แรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานด้วย แต่ในช่วงหลังจะเป็นลักษณะที่แรงงานเวียดนามมาขอทำงานด้วยตนเองและเป็นลักษณะที่ลูกหลานเพื่อนของแรงงานที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วมาขอให้ช่วยรับทำงานด้วย และที่ผมตัดสินใจรับแรงงานเวียดนามเข้าทำงาน ก็เพราะแรงงานเวียดนามมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงานและค่าแรงค่อนข้างถูก แม้จะเสี่ยงต่อการถูกจับกุมจากตำรวจ แรงงานเวียดนามที่ทำงานกับผมมีประมาณ 5-7 คน”

แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในอุบลราชธานีระยะแรกเป็นแรงงานที่มีผู้อ่านำแรงงานเข้ามาและมีงานรองรับอยู่แล้ว ส่วนใหญ่นายหน้าพาเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งนายหน้าจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ นายหน้าที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นคนกลางในการจัดหาแรงงานให้กับร้านค้าในจังหวัดอุบลราชธานี และนายหน้าที่เป็นแรงงานเวียดนาม ซึ่งเคยทำงานในอุบลราชธานีมาก่อน ในบางกรณี นายหน้าทั้งสองกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้ เช่น นายหน้าคนไทยเชื้อสายเวียดนาม อาจติดต่อนายหน้าที่เป็นแรงงานเวียดนาม ให้ไปหาแรงงานในเวียดนามเข้ามาทำงาน เมื่อได้แรงงานมาแล้ว นายหน้าที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะหักค่านายหน้าจากแรงงานประมาณ 2,000 – 2,500 บาท/คน กลุ่มแรงงานที่มีนายหน้านั้น จะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 8,000-10,000 บาท/คน ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างที่จะรับเข้าทำงานจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนแล้วหักจากค่าจ้างในการทำงานภายหลัง เช่น กรณีของนางดี อายุ 45 ปี ประกอบอาชีพรับจ้างทำงานในร้านค้าแห่งหนึ่ง บริเวณอ. เมือง อุบลราชธานี เป็นระยะเวลาประมาณ 11 ปีแล้ว เหตุที่เลือกประกอบอาชีพนี้เพราะมีแรงงานเวียดนามทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก และการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้นมีนายหน้าจัดหาที่ทำงานและที่อยู่ไว้ให้ก่อน

“เดิมขายเนื้อหมูในเขตจังหวัด บึงกาฬ เชื้อจีน พอสามีมาทำงานในไทยแล้วได้เงินเยอะกว่า เลยตัดสินใจมาทำงานกับสามี”

นางดีเสียค่าใช้จ่าย 8,500 บาท เป็นค่ารถพร้อมกับค่านายหน้าในการเดินทางที่ดำเนินการพาเข้ามาทำงานในอุบลราชธานี ซึ่งนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนแล้วหักจากเงินเดือนในภายหลัง รายได้เฉลี่ยต่อวัน ประมาณ 150-300 บาท

ส่วนแรงงานเวียดนามที่เข้ามาในระยะหลังประมาณ 3-5 ปีที่ผ่านมา จะมีลักษณะที่ต่างออกไป แรงงานเวียดนามเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องอาศัยนายหน้า มีเพียงญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่ทำงานในไทย ก็สามารถเดินทางเข้ามาและหางานทำได้

นายถ้ง (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี กล่าวว่า

“พอกับแม่ที่เข้ามาทำงานในไทยอยู่ก่อนแล้วประมาณ 4 ปี มาทำงานที่เดียวกับ พ่อแม่ แต่คนละหน้าที่ ทำงานตั้งแต่หกโมงเช้าถึงหกโมงเย็น เงินเดือนหกพันบาท ถ้ามีล่วเวลาก็ได้เพิ่มอีกราวหนึ่งพันบาท”

นอกจากนี้ ยังมีแรงงานบางส่วนที่หางานทำเพิ่ม โดยการติดต่อกับนายจ้างโดยตรง นายจ้างรายหนึ่งระบุว่า

“ที่ตัดสินใจรับแรงงานเวียดนามเข้าทำงานเพราะแรงงานเวียดนามขยันอดทน ไม่เกียจงานและค่าแรงค่อนข้างถูกแม้จะเสี่ยงต่อการถูกจับกุมจากตำรวจ และเพราะว่าแรงงานเวียดนามพักอาศัยอยู่บริเวณใกล้กับหอพักจึงมาขอทำงานเอง ทำหลังจากเวลาทำงานหลักในตอนกลางคืน”

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของคนไทยเชื้อสายเวียดนามกับแรงงานเวียดนาม เป็นระบบอุปถัมภ์ แรงงานบางรายทำงานกับนายจ้างคนเดียวมาเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี นอกจากตนเองแล้วยังนำคู่สมรสมาทำงานด้วย บางรายนำลูกชายและลูกสาวที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เข้ามาทำงานด้วยกัน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ จะจัดหาที่พักให้ โดยอาจพักร่วมบ้านกับนายจ้าง หรือมีบ้านพักแยกออกมาในบริเวณเดียวกัน หรือมีที่พักแยกออกไปเป็นลักษณะบ้านเช่า ห้องพักหรือหอพัก ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า บางแห่งอาจต้องจ่ายค่าน้ำประปา และค่าไฟฟ้า ลักษณะเช่นนี้ถือเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดหาให้ เมื่อทำงาน นายจ้างจะจัดหาอาหารกลางวันให้ และหากทำงานล่วงเวลา นายจ้างก็จะจัดหาอาหารเย็นให้เพิ่มเติม แรงงานบางรายที่มีครอบครัวและทำงานมาสักระยะหนึ่ง อาจออกไปเช่าบ้านข้างนอก เพื่อความเป็นส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติในภาคอีสานของ โสภี อุ่นทะยา (2555) ที่พบว่า แรงงานข้ามชาติบางคนอาศัยอยู่กับนายจ้างอย่างคนผดึกฎหมาย โดยได้รับการอุปถัมภ์ดูแลจากนายจ้างบางคน ให้อยู่ในพื้นที่บ้านพักอาศัยที่นายจ้างกำหนดให้อยู่ ซึ่งเป็นการคุ้มครองให้ความปลอดภัยแก่แรงงานข้ามชาติในระดับหนึ่ง และถือเป็นสวัสดิการหนึ่งของการจ้างงาน นอกเหนือจากอาหาร และการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเมื่อแรงงานเจ็บป่วย

แรงงานเวียดนามถือพาสปอร์ตเข้าประเทศไทยในฐานะนักท่องเที่ยวสามารถอยู่ได้ 30 วัน เมื่อครบกำหนด นายจ้างจะจ่ายเงินค่าเดินทางไปยังชายแดนและค่าธรรมเนียมเพื่อดำเนินการเข้าเมืองอีกครั้ง นอกจากนี้ นายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายเงินพิเศษให้แก่ลูกจ้างในวันขึ้นปีใหม่ของเวียดนามหรือวันเต็ต ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะเดินทางกลับเวียดนามไปร่วมฉลองเทศกาลกับครอบครัวและนำเงินกลับบ้าน ในกรณีที่แรงงานถูกจับกุม นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าปรับ เมื่อมีการผลักดันส่งแรงงานที่ถูกจับกลับเวียดนาม แรงงานเหล่านี้จะกลับเข้ามาทำงานอีกในภายหลัง และทำงานขดใช้ค่าปรับที่เสียไป แต่อย่างไร

ก็ตาม การกวัดข้นจับกุมแรงงานต่างด้าวก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นายจ้างหันไปจ้างแรงงานไทย

นายจ้างคนหนึ่งกล่าวว่า

“ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมามีการจับกุมแรงงานเวียดนามอย่างเข้มงวดมากขึ้นจากตำรวจทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ที่ส่งมาจากโคราชซึ่งช่วง 2 เดือนก่อนมีการจับแรงงานเวียดนามได้และต้องเสียค่าปรับค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงทำให้รู้สึกกลัวและไม่มั่นใจในการจ้างแรงงานเวียดนามจึงตัดสินใจจ้างแรงงานไทยที่ถูกกฎหมายแทนแม้จะเสียค่าจ้างมากกว่าเล็กน้อยแต่ปลอดภัย”

ในบางกรณีความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อาจมีผลต่อการจ้างงานของนายจ้างคนใหม่ ซึ่งนายจ้างอีกราย กล่าวว่า

“การประกอบอาชีพขายของชำและขนมในตลาด เป็นอาชีพหลักที่สร้างรายได้ให้กับครอบครัวฉัน ซึ่งประกอบอาชีพนี้เป็นเวลานานประมาณ 15 – 20 ปี และมีลูกจ้างเป็นคนเวียดนาม ทำงานได้ประมาณ 8 เดือน แล้วแต่เดิมแรงงานรายนี้เป็นลูกจ้างอยู่ร้านแห่งหนึ่งและถูกนายจ้างค่า งานหนัก ค่าแรงถูก จึงออกจากงาน ทำให้กับนายจ้างเดิมไม่พอใจ นายจ้างจึงแจ้งตำรวจไปจับแรงงานรายนี้แต่เขาไหวตัวทันจึงรอดพ้นจากการถูกจับ เลยทำให้ฉันเกิดความกลัวและไม่มั่นใจในการทำงานของเขา จึงเลิกจ้างลูกจ้างคนนี้ในเวลาต่อมา”

แรงงานเวียดนามหญิงรายหนึ่ง อายุ 45 ปี และลูกสาวอายุ 19 ปี กล่าวถึงนายจ้างเดิมว่า

“นายจ้างคนก่อนใช้งานค่อนข้างหนักและชอบบ่น พร้อมกับใช้งานเกินเวลา กินข้าวและข่มขู่ถ้าหากย้ายไปทำงานที่อื่นจะแจ้งตำรวจจับ ส่วนนายจ้างใหม่ที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามคนนี้ใจดี พูดคุยสนุกและคอยให้ความช่วยเหลือในการดำเนินชีวิต หลังเวลาการทำงาน และหวังว่าในอนาคตจะได้สัญชาติไทย เพราะถ้าได้สัญชาติไทยฉันและลูกสาวจะได้มีสิทธิในการทำงานเหมือนกับคนอื่นๆ และนายจ้างก็ไม่สามารถเอาผิดเวลาที่ฉันและลูกสาวจะเปลี่ยนไปทำงานที่ร้านอื่นได้”

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามและแรงงานเวียดนาม นอกจากจะเป็นนายจ้างแล้ว ยังเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือเมื่อแรงงานประสบปัญหา ช่วยในการปรับตัวของแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ แรงงานเวียดนามจะเรียนรู้การใช้

ภาษาไทยจากนายจ้างเป็นหลัก รวมทั้งการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้องที่มาทำงานในประเทศไทยก่อน

นายลอง (นามสมมุติ) อายุ 17 ปี โสด ประกอบอาชีพรับจ้างให้กับร้านค้าแห่งหนึ่งบริเวณอ. เมือง ทำงานได้หนึ่งปี แต่เดิมประกอบอาชีพทำนาและออกหาปลาช่วยพี่ชายในหมู่บ้าน ต้องบ่าน ตำบลแก้งวัน อำเภอแก้งเก่า จังหวัดมหาสารคาม โดยมีพื้นที่ในการทำเกษตรกรรม ประมาณ 5 ไร่ ซึ่งแบ่งออกเป็นการทำนา ทำสวนเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์ แรงงานรายนี้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ในบ้านที่มีกรรมสิทธิ์เป็นของครอบครัว มีสมาชิกภายในครอบครัว 5 คน คือ พ่อ แม่ พี่ชาย 2 คน และตนเอง พี่ชายประกอบอาชีพทำประมงส่วนตัวตนเองเป็นลูกคนเล็กจึงทำงานช่วยพี่ชายเป็นครั้งคราว ดังนั้นจึงเลือกที่จะเดินทางมาทำงานในจังหวัด อุบลราชธานีพร้อมกับกลุ่มเพื่อนในหมู่บ้านที่เข้ามาทำงานในไทยก่อนหน้านี้ชักชวนให้เข้ามาทำงาน เพื่อต้องการหารายได้ นายลอง กล่าวว่า

“เพื่อนชวนมาทำงานที่อุบลราชธานี เห็นว่ารายได้ดี มีที่พักพร้อมอาหารให้ค่าใช้จ่ายไม่ค่อยมีมากนัก นอกจากไปเที่ยวกับเพื่อนตอนกลางคืน จึงตัดสินใจมาทำงาน” การที่นายจ้างในไทยจัดหาที่พัก อาหารและค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนแต่ละเดือนให้แก่แรงงานเวียดนามนั้น ยังเป็นแรงจูงใจทำให้แรงงานเหล่านี้มุ่งมาทำงานในไทยมากขึ้น นอกจากรายได้สูงแล้ว ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในอุบลราชธานียังน้อยกว่าในเวียดนาม ซึ่ง นายฟุก (นามสมมุติ) อายุ 22 ปี ระบุว่า

“ไม่ค่อยมีรายจ่ายอะไร นายจ้างมีที่พักให้ พร้อมอาหารกลางวัน วันไหนมีงานทำล่วงเวลา นายจ้างก็หาข้าวให้กิน ส่วนใหญ่จะทำงาน ไม่ค่อยมีวันหยุด”

คนไทยเชื้อสายเวียดนามในฐานะนายจ้าง มีบทบาทสำคัญต่อแรงงานเวียดนามในอีสาน นอกจากการจ้างงานซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญแล้ว นายจ้างยังดูแลในด้านที่พัก อาหาร ค่าใช้จ่ายในการข้ามแดน การรักษาพยาบาลเบื้องต้น เงินขวัญถุงเมื่อแรงงานกลับบ้านในช่วงวันปีใหม่ของเวียดนาม การดูแลคุ้มครองความปลอดภัยและการจ่ายค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แรงงานสามารถอยู่ในพื้นที่และทำงานได้ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมท้องถิ่น และการเรียนรู้ภาษาไทย สิ่งที่นายจ้างได้รับคือ มีแรงงานที่มีความขยัน อดทน จ่ายค่าแรงงานต่ำกว่าแรงงานไทย นอกจากนี้ แรงงานเวียดนามรุ่นเก่าส่วนใหญ่ จะทำงานกับนายจ้างเดิมมาเป็นเวลานาน มีความชำนาญในงานที่ทำและสามารถหาแรงงานเพิ่มได้ หากนายจ้างต้องการ โดยการชักชวนลูกหลาน ญาติพี่น้องหรือเพื่อนเข้ามาทำงานร่วมกัน เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ความสัมพันธ์ในลักษณะของเครือข่ายทางสังคมในการหางานและการปรับตัว

คนไทยเชื้อสายเวียดนามเป็นส่วนสำคัญของเครือข่ายทางสังคมในการหางานทำของแรงงานเวียดนาม ซึ่งเครือข่ายทางสังคมในชุมชนต้นทางและชุมชนปลายทางมีบทบาทก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในเรื่องของการให้ข่าวสาร และการให้ความช่วยเหลือในพื้นที่ปลายทาง โครงข่ายทางสังคมมีบทบาทในการให้ข่าวสาร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของงานที่มีสภาพการทำงานระดับรายได้ โอกาสของงาน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล และคุณสมบัติอื่น ๆ ของถิ่นปลายทางเท่าที่เป็นไปได้ ข่าวสารเหล่านี้ก่อให้เกิดการเรียนรู้โอกาสในชุมชนปลายทาง รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการเงินซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ด้านที่พักอาศัย ด้านการหางานทำหรือการหางานซึ่งเป็นการกำจัดความไม่แน่นอน การเคลื่อนย้าย (อุทัย หิรัญโต, 2526 ; นิยพรธณ วรรณศิริ, 2528) ซึ่ง McGee (1968 ; อ้างอิงจาก Fuller, et al. 1963) ระบุว่า ผลที่ตามมาของโครงข่ายทางสังคมคือโอกาสใหม่ๆ อาจเกิดจากเหตุผลของความผูกพันทางสังคมมากกว่าความต้องการทางเศรษฐกิจ การติดต่อสื่อสารจากเพื่อนและญาติทำให้แรงงานในพื้นที่ต้นทางได้รู้ถึงสภาพปลายทางเพื่อนและญาติจะถูกพิจารณาว่าเป็นแหล่งของข่าวสารที่ไว้วางใจได้ และสามารถพึ่งพิงได้ ดังนั้นข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในเมืองส่วนใหญ่มาจากแหล่งนี้ (นิสากร วิทยปรีชากุล, 2533) ปัจจัยเกี่ยวกับระยะทางและการคมนาคม อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในระยะแรก ๆ รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานจะมีรูปแบบการย้ายถิ่นไปในระยะทางใกล้ ๆ ก่อน จะไม่ย้ายตรงไปสู่เมืองใหญ่เลย และผู้หญิงจะมีการย้ายในระยะทางสั้น ๆ มากกว่าผู้ชาย ในปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับระยะทางและการคมนาคมเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น

เครือข่ายทางสังคมที่มีผลต่อการจ้างงานของแรงงานเวียดนาม ในระยะสิบห้าปีที่ผ่านมานั้น พบว่า คนไทยเชื้อสายเวียดนามเป็นนายหน้าพาแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานในประเทศไทย และมาทำงานกับนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม ซึ่งช่วยในการปรับตัว การจัดหาที่พัก ช่วยเหลือค่าตัววีซ่า และการเข้าเมือง ช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาหรือถูกจับกุม การปรับตัวในการทำงานที่อาจเสี่ยงต่อการถูกจับกumnั้น จะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง เช่น ในกรณีที่มีตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมาตรวจค้นในสถาน

ที่ทำงานนั้น กลุ่มแรงงานเวียดนามก็จะไม่สวมผ้ากันเปื้อนในขณะที่ทำงาน โดยนายจ้างจะแจ้งตำรวจตรวจคนเข้าเมืองว่า แรงงานเหล่านี้เป็นลูกหลานที่อยู่เวียดนามเดินทางเข้ามาเยี่ยมตนเองในประเทศไทย ทำให้ไม่สามารถดำเนินคดีต่อนายจ้างและลูกจ้างชาวเวียดนามได้ เนื่องจากไม่ได้เป็นการจ้างแรงงาน เพียงแต่เป็นญาติมาช่วยทำงานเท่านั้น นอกจากนั้น นายจ้างจะมีผู้ที่คอยส่งข่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการตรวจค้นแรงงานต่างด้าว มีการโยกย้ายแรงงานเวียดนามที่กำลังทำงานให้ไปซ่อนตัวอยู่ในที่พักที่เตรียมไว้ให้โดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังช่วยหางานทำ นายจ้างรายหนึ่ง กล่าวว่า

“การรับลูกจ้างเวียดนามเข้าทำงานนั้น แรงงานเวียดนามมาขอทำงานด้วยตนเองและก็บางทีญาติพี่น้องของนายจ้างแนะนำแรงงานรายนี้ให้ทำงานด้วย และที่ฉันตัดสินใจรับแรงงานเวียดนามเข้าทำงานเพราะแรงงานเวียดนามขยัน อดทน ไม่เกียจงาน และค่าแรงค่อนข้างถูก”

นายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามอีกคนหนึ่งเล่าว่า

“จ้างแรงงานเวียดนาม เพราะ แรงงานเวียดนามมาขอทำงานด้วยตนเอง คนแรก เป็นผู้หญิงทำงานได้ประมาณ 1-2 ปีก็ย้ายไปทำงานที่อื่นเพราะแรงงานเวียดนามคนอื่นชักชวนให้ไปทำงานด้วย เนื่องจากงานไม่หนักและค่าแรงสูงกว่าที่นี้ หลังจากนั้นก็มีแรงงานเวียดนามมาสมัครอยู่เรื่อย ๆ ฉันก็แนะนำให้หลานของคอนงานเวียดนามอยู่ที่บ้านมาทำงานกับน้องสาว ซึ่งค่าขายอยู่บริเวณใกล้เคียงกันด้วย แต่เวลาผ่านไปได้ไม่นานแค่ 5 เดือน แรงงานนั้นก็ย้ายไปทำงานที่อื่น เพราะทะเลาะกับนายจ้าง ดังนั้นหลานเขาเลยต้องย้ายออกไปทำงานที่เดียวกับป้า”

แรงงานเวียดนามส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษาในช่วงแรกที่ทำงานในอุบลราชธานี เพราะไม่สามารถที่จะพูดภาษาไทยได้ ในด้านการสื่อสาร แรงงานเวียดนามมีกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนคอยช่วยเหลือในการสื่อสาร ประกอบกับในการทำงานนั้นมีนายจ้างที่เป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนามสามารถสื่อสารภาษาเวียดนามได้ โดยในช่วงระยะแรกในการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยนั้น เมื่อทำงานเสร็จก็จะกลับที่พักกันเป็นกลุ่มและจะไม่ออกนอกที่พัก เพราะยังไม่คุ้นเคยกับเส้นทางและกลัวถูกทางการจับกุม เวลาที่จะซื้ออาหาร ก็จะให้กลุ่มแรงงานที่เคยอยู่ก่อนที่พอพูดภาษาไทยได้เป็นคนซื้อให้เพราะตนเองยังไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ แต่ในเวลาต่อมาก็เริ่มพูดภาษาไทยได้ เพราะนายจ้างคนไทยเชื้อสายเวียดนามช่วยเหลือในการสอนภาษาไทยที่ใช้ในชีวิตประจำ

วันควบคู่กับการทำงาน นายถัง (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี พูดภาษาไทยได้ชัดเจน หลังจากทำงานได้สามปี เขามีเพื่อนคนไทยรุ่นเดียวกัน ไปเล่นกีฬาฟุตบอลด้วยกัน เมื่อมีเวลาว่างกลางคืนมักจะไปฟังเพลง ต้มเหล้า และจับผู้หญิงกับเพื่อนคนไทย นอกจากนี้เมื่อนายถังทำงานที่จังหวัดอุบลราชธานีเป็นเวลาหนึ่งปี นายถังส่งให้ไปทำงานที่กรุงเทพฯ เพราะต้องการขยายสาขา นายถังอยู่เพียงหนึ่งปีก็กลับมาทำงานต่อที่อุบลราชธานี เพราะต้องการอยู่กับพ่อแม่และไม่ชอบการใช้ชีวิตชีวิตในเมืองหลวง

จะเห็นได้ว่า นายถังคนไทยเชื้อสายเวียดนามถือเป็นเครือข่ายทางสังคมในการหางานทำทั้งที่เป็นงานที่เข้ามาทำครั้งแรกและการเปลี่ยนงาน แรงงานมีความมั่นใจในการติดต่อขอทำงานกับนายถังคนไทยเชื้อสายเวียดนามเป็นอย่างมาก แม้จะไม่รู้จักกันมาก่อน การเข้าไปของงานทำด้วยตนเอง สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสที่เปิดกว้างในการหางานทำในเครือข่ายของความเป็นคนเหวียดด้วยเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นคนเหวียดด้วยกัน

สำนึกของความเป็นคนเหวียด ของแรงงานเวียดนามกับนายถังคนไทยเชื้อสายเวียดนาม อาจพิจารณาได้ว่า เป็นสำนึกที่ทับซ้อนกันในสองระดับ คือ ระดับของความเป็นคนของประเทศเวียดนาม หรือมาจากประเทศเวียดนามเหมือนกันและความเป็นคนของกลุ่มชาติพันธุ์เหวียด หรือกัญ ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งสะท้อนผ่านการใช้ภาษาเหวียด อันเป็นภาษาประจำชาติ แม้จะเป็นภาษาเหวียดที่สำคัญแตกต่างกัน เช่น สำเนียงภาคเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ รวมถึงสำเนียงภาษาถิ่นก็ตาม

แรงงานเวียดนามที่เข้ามาทำงานในระยะ 1-3 ปีที่ผ่านมา มีความมั่นใจในการหางานทำในเขตจังหวัดอุบลราชธานีมากขึ้น แรงงานเหล่านี้มาเดินทางมาทำตามร้านค้าต่าง ๆ ที่เจ้าของเป็นคนไทยเชื้อสายเวียดนาม การรับแรงงานเวียดนามเข้าทำงานนั้นเหตุผลหนึ่งที่นายถังส่วนใหญ่ระบุ คือ ความเป็นคนเหวียดเหมือนกัน ต้องช่วยเหลือกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดงานวันขึ้นปีใหม่ของสมาคมคนไทยเชื้อสายเวียดนามในอุบลราชธานีและจังหวัดหนองคาย มุกดาหารและนครพนม ทำให้แรงงานเวียดนามมีกลุ่มที่ตนสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำกิจกรรมของผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ในโบสถ์วันอาทิตย์ ก็มีมีส่วนช่วยให้แรงงานเวียดนามปรับตัวได้เร็วขึ้น

ส่วนใหญ่แรงงานไม่ต้องเตรียมตัวก่อนการทำงานในอุบลราชธานี เนื่องจากการทำงานรับจ้างที่ไม่ต้องการทักษะเฉพาะในการทำงาน จะเรียนรู้จากเพื่อน หรือญาติที่ทำงานนั้นมาก่อน หรือนายจ้างเป็นผู้สอนให้ โดยใช้เวลาไม่นานก็สามารถทำงานได้ แต่ค่าแรงงานในช่วงแรกจะค่อนข้างต่ำ คือเดือนละ 3,000- 4,500 บาท หลังจากสามถึงหกเดือน นายจ้างก็จะเพิ่มค่าจ้างให้ นางฮ่ง (นามสมมุติ) อายุ 34 ปี กล่าวว่า

“ทำงานที่นี่ไม่ต้องมีทุนมาก มีแค่ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายส่วนตัวนิดหน่อย ก็มาทำงานได้แล้ว ไม่ต้องเตรียมตัวมากเลย มาอยู่กับคนเวียดนามเหมือนกัน เพื่อนที่มาทำงานก่อน เก็บเงินไปให้ครอบครัวเยอะมาก บางคนทำบ้านใหม่ได้ ก็มี”

ระบบวัฒนธรรมที่คงอัตลักษณ์ของความเป็นเวียดนาม ที่กลุ่มชาวไทยเชื้อสายเวียดนามและผู้นำทางพิธีกรรมสร้างขึ้นมา เป็นการสถาปนาความสัมพันธ์ของ “ความเป็นคนเหวียด” หล่อหลอมคนเหวียดในสังคมต่างแดนให้มีการช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สร้างพลังความสามัคคี และเพื่อควบคุมพฤติกรรมเบี่ยงเบนของสมาชิกในสังคมให้เป็นกลุ่มชนที่มีอุดมคติเดียวกัน (imagined community) อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งและความเป็นเอกภาพของกลุ่มคนเหวียดในต่างแดน

ชุมชนวิถีชีวิตของชาวเวียดนาม ในประเทศไทยนั้น เป็นการอยู่ร่วมกันเพื่อรักษารากวัฒนธรรม วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของกลุ่มคนเหวียด และยังเป็นการสร้างวิถีวัฒนธรรมของชุมชน การผูกสัมพันธ์ระหว่างคนในท้องถิ่นเข้ากับคนในท้องถิ่นใหม่ที่ย้ายเข้ามาอยู่ และมีความเชื่อมโยงระหว่างกัน ทั้งในมิติทางด้านพรมแดน และการสร้างพื้นที่ข้ามพรมแดน สายสัมพันธ์ ที่ก่อตัวมาในรูปเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ผู้อพยพ หรือคนพลัดถิ่นในปัจจุบันจะมีสายสัมพันธ์ทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมกับแผ่นดินเกิดโดยมีกลุ่มเครือข่าย กิจกรรม และแบบแผนการดำรงชีวิตที่ครอบคลุมทั้งในสังคมบ้านเกิด และสังคมในประเทศพักพิง พวกเขาได้ตัดเชื่อมพรมแดนรัฐชาติ และนำสังคมในสองประเทศมาผนวกเป็นสนามสังคมเดียวกัน (Schiller, 1992) ซึ่งเป็นลักษณะข้ามชาติ หรือภาวะข้ามชาติ ที่เป็นกระบวนการอพยพข้ามพรมแดนสร้างและรักษาข่ายใยความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่เชื่อมสังคมที่คนเหล่านั้นถือกำเนิดเข้ากับสังคมที่พวกเขาพักพิงเข้าด้วยกัน องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะข้ามชาติหรือลักษณะข้ามชาตินั้นก็คือ ความหลากหลายของความสัมพันธ์ที่ผู้อพยพข้ามพรมแดนอ้างไว้อย่าง

ต่อเนื่องทั้งในสังคมมาตุภูมิ และสังคมในประเทศพักพิง Lionnet & Shin (2005) กล่าวถึงลักษณะข้ามชาติว่า คือพื้นที่ของการแลกเปลี่ยน และการมีส่วนร่วมในทุกที่ที่กระบวนการการทำให้เป็นพันธุ์ทาง (hybridization) เกิดขึ้น และในทุกที่ที่ยังเป็นไปได้ที่พหุวัฒนธรรมยังสามารถถูกผลิต และแสดงตนโดยไม่มีความจำเป็นที่ศูนย์กลางต้องเข้ามาเป็นสื่อกลาง ลักษณะข้ามชาติ (transnational) ซึ่งมีใช้มีเพียงความร่วมมือในระดับรัฐชาติ หรือที่มีรัฐชาติเป็นตัวแสดงหลักเท่านั้น แต่ยังรวมถึงลักษณะข้ามชาติของทุนผู้คน และพหุวัฒนธรรมที่ไม่กลมกลืนกับแนวทางของรัฐชาติด้วย ซึ่งรวมถึงกิจกรรมการตัดผ่านเส้นแบ่งเขตแดนของรัฐชาติที่มีลักษณะผิดกฎหมาย ตามวาทกรรมที่มีรัฐเป็นศูนย์กลางไม่ว่าจะเป็นการค้าขายแดนที่ผิดกฎหมาย การเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมชัย ผิวเรืองนนท์. (2524). **ทัศนคติคนไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อเวียดนาม : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดที่มีและไม่มีชาวเวียดนามอพยพอาศัยอยู่**. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญาทิพย์ ศรีพนา. (2551). **เงินส่งกลับบ้านของชาวเวียดนามในต่างประเทศ**. ศูนย์โลกสัมพันธ์ไทย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิยพรรณ วรรณศิริ. (2528). **มานุษยวิทยาว่าด้วยระบบครอบครัว การแต่งงานและเครือญาติ**. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา.
- นิสกร วิทยปรีชากุล. (2533). **บทบาทของโครงข่ายทางสังคมในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประเทศมาเลเซีย : กรณีศึกษาหมู่บ้านจระรัง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ และปารย์พิรัชย์ จันเทศ. (2552). “บทบาทสถานการณ์การย้ายถิ่นและความก้าวหน้าของนโยบาย”, ศูนย์ข่าวข้ามพรมแดน. <http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=1094>. (19 มีนาคม, 2552.)
- ประพัศพร งามจิรายา. (2551). **แรงงานอพยพเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานี**. ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2545). **ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ**. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โสภิ อุ่นทะยา. (2555). รายงานข้ามชาติชายแดนภาคอีสาน. http://www.trf.or.th/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=190&format=raw&Itemid=212. (10 ก.ค. 2556)
- อุทัย หิรัญโต. (2526). สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- Fuller, T.P. and et al. (1983). Migration and Development in Modern Thailand. Bangkok: The Social Science Association of Thailand.
- Lionnet, F. and Shin, Shu-mei, eds. (2005). **Minor Transnationalism**. London: Duke University Press.
- Schiller, N. G., Basch, L.G. and Blanc, C.S.(1992). **Towards a transnational perspective on migration: race, class, ethnicity, and nationalism reconsidered**. New York : Academy of Sciences.
- Vietnam Investment Review. (2005). "Vietnam's labour export attains high growth". **Vietnam Investment Review**. <http://www.google.co.th/search?q=dafel+vietnam&hl=th&start=10&sa=N>. (1 June, 2009.)
- Vietnam Investment Review. (2006). "Nation's 1.6 m job tarket exports reduce". **Vietnam Investment Review**. <http://www.google.co.th/search?q=dafel+vietnam&hl=th&start=10&sa=N>. (1 June, 2009.)