

สภาพการณ์และบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:
กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

นางสาวจารุกัญญาณ์ ราษฎร์ศิริ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการแปลและการล่าม (สายการล่าม) ศูนย์การแปลและการล่ามเฉลิมพระเกียรติ
คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา ๒๕๕๑

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

THE SITUATION AND ROLES OF INTERPRETERS FOR MIGRANT WORKERS IN
THAILAND: A CASE STUDY IN MUANG DISTRICT, SAMUTSAKORN PROVINCE

JARUKAN RASSIRI

A Special Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Arts Program in Translation and Interpretation (Interpretation)
Chalermprakit Center of Translation and Interpretation
Faculty of Arts
Chulalongkorn University
Academic Year 2008

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพการณ์และบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยศึกษาในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นชุมชนอุตสาหกรรมที่มีแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านทำงานอยู่หนาแน่นนับแสนคน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการล่าม ลักษณะการทำงานและบทบาทของล่าม ความคาดหวังเรื่องคุณสมบัติล่าม รวมทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไข โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๙ คน แบ่งเป็น ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ๓ คน ผู้ใช้ล่าม ๓ คน และ เจ้าหน้าที่รัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ๓ คน

จากการศึกษาพบว่า ล่ามภาษามอญ-ไทย และพม่า-ไทย เป็นที่ต้องการอย่างสูงในชุมชนแรงงานข้ามชาติซึ่งส่วนใหญ่สื่อสารภาษาไทยไม่ได้ โดยล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพมีบทบาทสำคัญในการลดช่องว่างในการสื่อสารระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติ ลดผลกระทบด้านลบของแรงงานข้ามชาติต่อชุมชน ส่งเสริมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ช่วยให้แรงงานเข้าถึงบริการของรัฐได้โดยตรง ลดกลุ่มบุคคลที่แสวงหาประโยชน์จากแรงงาน และส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติได้ อย่างไรก็ตาม ล่ามที่เคยได้รับการอบรมและมีคุณภาพเหมาะสมกับความต้องการมากที่สุดคือล่ามสังกัดองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยมาก หน่วยงานรัฐส่วนใหญ่ไม่มีล่ามประจำและไม่สนับสนุนการใช้ล่ามที่มีคุณภาพ ซึ่งล้วนทำให้ล่ามไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้การพัฒนา และไม่มี การสร้างล่ามที่เป็นคนไทย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะรัฐบาล จึงควรส่งเสริมและผลิตล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพในชุมชน ซึ่งจะต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กับนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

Abstract

This research aims to study the situation and roles of the interpreters for migrant workers in Thailand, focusing on the case of Muang District, Samutsakorn Province, which is an important industrial community employing more than 100,000 migrant workers. The objectives are to assess the demand, the working roles and environments and the expected attributes of interpreters for migrant workers as well as to compile the problems concerned and propose possible solutions. In-depth interviews are conducted with 9 relevant individuals consisting of 3 interpreters, 3 users and 3 government and non-government officers in the community.

It was found that Mon-Thai and Burmese-Thai interpreters are in highest demand. Qualified and well-trained interpreters are essential mediator to bridge the communication gap and help to decrease the negative effects of migrant worker phenomenon. It also supports the government work, promotes the migrant workers' direct access to services, reduces migrant workers exploitation and enables the community to live in peace and harmony. However, only a few interpreters employed by local NGOs have been trained and seem qualified. Most government agencies do not employ interpreter or support the use of qualified interpreters. Interpreters, who play a vital role in migrant workers' community, are, therefore, overlooked without any promotion or support. To tackle the challenge of migrant worker situation, one of the solutions is for all stakeholders, especially Thai government, to start supporting and promoting quality interpreters for migrant workers in the community.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร. หนึ่งหทัย แร่งผลสัมฤทธิ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีค่า อีกทั้งช่วยเหลือผู้วิจัยเมื่อเกิดปัญหาติดขัดขณะทำสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร. ปริณมา แข่งขัน ที่ได้กรุณาเป็นผู้อ่านสารนิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนทุกท่านในหลักสูตรอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สายการล่าม ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และทักษะด้านการล่าม รวมถึงความรู้อันเป็นประโยชน์ทั้งในการทำสารนิพนธ์ และเป็นแนวทางในการทำงานล่ามต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณสมพงศ์ สระแก้ว ผู้อำนวยการเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลและคำแนะนำอันมีประโยชน์ รวมทั้งช่วยติดต่อประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้ และขอขอบพระคุณคุณปฎิมา ตั้งปรัชญากุล คุณปิยะไกร สีละโคตร คุณฟิลลิป โรเบิร์ตสัน และเจ้าหน้าที่เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและให้ข้อมูลอันมีประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณล่ามภาษาแรงข้ามชาติที่มีอาจจะเอ่ยนามได้ ณ ที่นี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในการทำงานอย่างละเอียดด้วยความเต็มใจ และช่วยเหลือผู้วิจัยอย่างเต็มที่ และขอขอบคุณคุณสุชาร์ตน์ สถาพรอนันต์ เจ้าหน้าที่องค์การช่วยเหลือเด็กแห่งสหราชอาณาจักร ที่ให้คำแนะนำผู้วิจัยระหว่างการคิดหัวข้อสารนิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยมีแนวทางที่ชัดเจนมากขึ้นในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จากแต่เดิมที่เป็นเพียงความสนใจและความตั้งใจส่วนตัว

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณจรรินดา เต็มพงศ์พิสิฐ ญาติผู้ใหญ่ที่เคารพผู้สนับสนุนทุนในการเรียนปริญญาโทการล่าม ขอขอบคุณคุณคุณรมย์ชลิ งามวิทย์โรจน์ มิตรแท้ที่เห็นถึงความสามารถของผู้วิจัยมาโดยตลอด และสนับสนุนให้ผู้วิจัยทดลองทำงานล่ามจนได้เป็นล่ามในปัจจุบัน ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนปริญญาโทการล่าม เจ้าหน้าที่หลักสูตร และเพื่อนร่วมงานที่โครงการสนับสนุนการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุขทุกคนที่ให้อำนาจใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาต่อด้านการล่ามสมความตั้งใจ ให้อำนาจใจ และช่วยเหลือผู้วิจัยทุกด้านเมื่อเกิดปัญหาทั้งในระหว่างศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์ หากสารนิพนธ์ฉบับนี้พอจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจอยู่บ้าง ผู้วิจัยขอยกความดีทั้งหมดนั้นให้แก่คุณพ่อและคุณแม่ ขอบกพร่องหรือความผิดพลาดใด ๆ ผู้วิจัยขอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติ	๖
๒.๑.๑ ความหมายของการย้ายถิ่นข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติ	๖
๒.๑.๒ รูปแบบของผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติ	๗
๒.๒ ข้อมูลสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ	๑๑
๒.๒.๑ สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในระดับนานาชาติ	๑๑
๒.๒.๒ สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	๑๕
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการแปลและการล่าม	๒๑
๒.๓.๑ ความหมายของการแปลและการล่าม	๒๑
๒.๓.๒ ล่ามชุมชน	๒๓

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ ประชากร	๓๐
๓.๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	๓๑

๓.๒.๑	ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ	๓๑
๓.๒.๒	ผู้ใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ	๓๓
๓.๒.๓	เจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	๓๔
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๕
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๖

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑	ข้อมูลทั่วไปอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร	๓๘
๔.๒	ความต้องการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ	๔๐
๔.๒.๑	สถานการณ์ที่ต้องการใช้ล่าม	๔๑
๔.๒.๒	คู่ภาษาต่างๆ ที่ต้องการ	๔๑
๔.๒.๓	ลักษณะล่ามที่มีอยู่ในชุมชน	๔๒
๔.๒.๔	การสรรหาและติดต่อล่าม	๔๙
๔.๒.๕	ปัญหาด้านความต้องการล่าม	๕๐
๔.๓	การทำงานและบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ	๕๔
๔.๓.๑	ลักษณะการทำงานและสภาพแวดล้อม	๕๔
๔.๓.๒	บทบาทต่างๆ ของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ	๕๘
๔.๔	คุณสมบัติและมาตรฐานของล่าม	๖๐
๔.๔.๑	คุณสมบัติของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่คาดหวัง	๖๐
๔.๔.๒	การอบรมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมล่ามที่มีคุณภาพตามที่คาดหวัง	๖๓
๔.๕	สรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ	๖๔
๔.๕.๑	สรุปปัญหาที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเผชิญอันเนื่องมาจากอุปสรรคด้านภาษา	๖๔
๔.๕.๒	สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจัดหาและพัฒนาล่าม	๖๗
๔.๕.๓	สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหา	๖๘

บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑	สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	๗๐
๕.๒	ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวิจัย	๗๓
๕.๓	ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป	๗๕

รายการอ้างอิง	๗๖
ภาคผนวก	๘๐
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	๘๘

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

๑

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๓๙ - ๒๕๕๐

๑๙

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	แผนภูมิแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครที่ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐	๓๙
๒	แผนภูมิแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามประเภทกิจการในปี พ.ศ. ๒๕๕๐	๔๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน “แรงงานข้ามชาติ” เป็นปรากฏการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในทุกภูมิภาคทั่วโลก และยังเป็นประเด็นท้าทายที่สังคมโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องหันมาสนใจ เนื่องจาก การอพยพย้ายถิ่น และแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์อันเต็มไปด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและการเมืองที่ไม่แน่นอน รวมถึงระบบการขนส่งและโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมที่ช่วยสนับสนุน เป็นต้น นอกจากนี้ “แรงงานข้ามชาติ” ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจโลก ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านสามสัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย จำนวนแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาในประเทศไทยกำลังเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแลและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมตามมา ในความเป็นจริง แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มักจะต้องประสบกับความไม่เป็นธรรม ถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ ได้ ส่วนหนึ่งเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายไทย และไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ทำให้ไม่สามารถได้รับสิทธิพื้นฐานในฐานะเป็นมนุษย์คนหนึ่งและในฐานะเป็นผู้ใช้แรงงาน ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาตินั้น การสื่อสารผ่านล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ประชาคมโลกจึงให้ความสำคัญกับการจัดหาล่ามที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อสื่อสารกับผู้อพยพและแรงงานข้ามชาติ ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกครอบครัว องค์การสหประชาชาติ ปี ค.ศ. ๑๙๙๐ (UN International Convention on Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) มีเนื้อหาหลายมาตราเกี่ยวกับล่ามและการสื่อสาร เช่น การให้สิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว สื่อสารผ่านล่ามในกระบวนการศาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และสิทธิในการสื่อสารผ่านภาษาแม่ของตนในกระบวนการยุติธรรม เช่น เมื่อถูกจับกุม เมื่อถูกพิจารณาส่งกลับประเทศ และยังให้สิทธิแรงงานข้ามชาติในการรับรู้สิทธิอันพึงมีของตน นอกจากนี้ องค์การระหว่างประเทศหลายองค์กร เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) และ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International

Organization for Migration) รวมถึงรัฐบาลของประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรปตะวันตก และอเมริกา ยังให้ความสำคัญกับการจัดหาล้าที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้แก่ผู้อพยพและแรงงานข้ามชาติ ในกระบวนการยุติธรรม การเรียกร้องสิทธิ และการบริการสาธารณะ เช่น บริการสาธารณสุข ทั้งนี้ เนื่องจากในมุมมองระดับนานาชาติ ล้าเป็นปัจจัยสำคัญประการต้นๆ ในการช่วยเหลือผู้อพยพ และแรงงานข้ามชาติ และช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทย ล้าภาษาแรงงานข้ามชาติกลับไม่ค่อยเป็นที่รู้จัก รวมทั้งยัง ไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง ทั้งๆ ที่ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน จำนวนมหาศาล ทั้งที่จดทะเบียนมีเอกสารถูกต้อง (registered/documentated migrant workers) และไม่ได้จดทะเบียนและไม่มีเอกสารถูกต้อง (unregistered/undocumented migrant workers) โดยผู้วิจัยเชื่อว่า ไม่ว่าจะแรงงานข้ามชาติจะมีสถานะใดก็ตาม เขาเหล่านั้นสมควรได้รับสิทธิอันพึงมี และไม่ควรถูกกีดกันสิทธิเพียงเพราะอุปสรรคด้านภาษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะสำรวจสภาพการณ์ปัจจุบันและบทบาทของล้าภาษาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย โดยเลือกทำการศึกษาภายในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นชุมชนที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับสูง เต็มไปด้วยโรงงานอุตสาหกรรม และเป็นศูนย์กลางธุรกิจ ประมงที่สำคัญของประเทศ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานสูง และมีแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าไปทำงานอยู่หนาแน่นนับแสนคน ผู้วิจัยตั้งใจที่จะศึกษาความต้องการล้าภาษาแรงงานข้ามชาติในชุมชนแรงงานข้ามชาติ ลักษณะการทำงานและบทบาทของล้า คุณสมบัติของล้าที่คาดหวัง พร้อมทั้งรวบรวมและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาล้าภาษาแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าข้อมูลดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถมองเห็นปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยผ่านมุมมองความจำเป็นด้านการสื่อสาร รวมทั้งได้เห็นบทบาทของล้าที่จะสามารถเข้ามาช่วยเป็นกระบอกเสียงให้กับแรงงานข้ามชาติเพื่อรักษาสิทธิและสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. ศึกษาความต้องการล้าในชุมชนแรงงานข้ามชาติ อ. เมือง จ. สมุทรสาคร
๒. ศึกษาลักษณะการทำงานและบทบาทของล้าในชุมชนแรงงานข้ามชาติ อ. เมือง จ. สมุทรสาคร
๓. ศึกษาคุณสมบัติของล้าในชุมชนแรงงานข้ามชาติ อ. เมือง จ. สมุทรสาคร
๔. รวบรวมปัญหาที่เกี่ยวข้องและเสนอแนวทางแก้ไข

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพการณ์และบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ความต้องการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติโดยรวม และปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาบทบาทล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติต่อปัญหาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัยจากกลุ่มเป้าหมายที่มาจากองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานข้ามชาติ ดังนี้

- ๑) ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติจำนวน ๓ คน ทั้งหมดเป็นล่ามขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งทำงานให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติโดยตรง
- ๒) ผู้ใช้ล่ามจำนวน ๓ คน ได้แก่
 - เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งทำงานด้านสิทธิแรงงาน จำนวน ๑ คน
 - ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและนักวิจัยที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ จำนวน ๑ คน
 - แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า จำนวน ๑ คน
- ๓) ผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ จำนวน ๑ คน
- ๔) เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ จำนวน ๑ คน
- ๕) เจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ บ้านเด็กและครอบครัว จ. สมุทรสาคร สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๑ คน

๑.๔ คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลที่จะกระทำการกิจกรรม หรือกำลังกระทำการกิจกรรม หรือได้กระทำการกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ในรัฐที่ตนมิได้ถือสัญชาติ ในงานวิจัยนี้ หมายถึงบุคคลที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยซึ่งทำงานอยู่ในประเทศไทย ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ทาสมนุษย์สมัยใหม่ ผู้พลัดถิ่น/ผู้ลี้ภัย และกลุ่มบุคคลไร้สัญชาติ

แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารถูกต้อง หรือ แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย หมายถึงแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในรัฐที่ตนมิได้ถือสัญชาติ

แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารถูกต้อง หรือ แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในรัฐที่ตนมิได้ถือสัญชาติ

แรงงานจากประเทศพม่า หมายถึงแรงงานทุกชาติพันธุ์ที่มาจากเขตแดนประเทศพม่า ไม่ว่าจะเป็นชนชาติพันธุ์พม่า หรือชนชาติพันธุ์อื่นๆ เช่น มอญ กระเหรี่ยง ไทยใหญ่ เป็นต้น

ประเทศต้นทาง หมายถึง ประเทศที่เป็นต้นทางในการย้ายถิ่น

ประเทศปลายทาง หมายถึง ประเทศที่เป็นจุดหมายในการย้ายถิ่น

นายหน้า หมายถึงผู้จัดหางานให้กับแรงงานข้ามชาติ และ/หรือจัดหาแรงงานข้ามชาติให้นายจ้าง

ล่าม หมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่แปลหรือถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งโดยใช้ปากเปล่า

การล่าม หมายถึง การแปลหรือถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งโดยใช้ปากเปล่า

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ หมายถึงล่ามที่ทำการล่ามระหว่างภาษาไทย และภาษาของแรงงานข้ามชาติในไทย เช่น ภาษามอญ ภาษาพม่า และภาษาเขมร เป็นต้น

ล่ามชุมชน (Community Interpreter) หมายถึงล่ามที่ทำงานในบริบทของการบริการสังคม และเป็นคนกลางในการสื่อสารระหว่างคนในชุมชนกับหน่วยงานรัฐหรือเอกชนต่างๆ เช่น ล่ามในโรงพยาบาล ล่ามในกระบวนการยุติธรรม ล่ามในงานด้านสังคมอื่นๆ ซึ่งรวมถึงล่ามศาลด้วย

คู่ภาษา หมายถึง ภาษาคู่ที่ล่ามสามารถทำการล่ามได้

ภาษาต้นฉบับ หมายถึง ภาษาที่คู่สนทนาพูดออกมาเพื่อให้ล่ามทำการแปล

ภาษาปลายทาง หมายถึง ภาษาที่ล่ามแปลออกมาเพื่อให้คู่สนทนาฟังเข้าใจ

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงสถานการณ์ความต้องการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติโดยรวม และบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ในพื้นที่อำเภอเมือง จ. สมุทรสาคร ผลของการศึกษานี้จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ต่อไป และยังสามารถจะนำผลของการศึกษาไปปรับใช้ในพื้นที่อื่นๆ ที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่หนาแน่นได้

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการณ์และบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: กรณีศึกษาพื้นที่ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร นั้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ และบทบาทของล่ามต่อปัญหาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ตำบลมหาชัย จึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาด้านแนวคิดและทฤษฎีไว้ ๓ ด้าน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ และ แนวคิดเกี่ยวกับการล่ามและการแปล

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติ

๒.๑.๑ ความหมายของการย้ายถิ่นข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติถือได้ว่าเป็นผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติประเภทหนึ่ง โดยในเชิงแนวความคิดแล้ว มีการอธิบายและให้คำจำกัดความ ของการย้ายถิ่นข้ามชาติไว้ดังนี้

การย้ายถิ่นข้ามชาติ (International Migration) หมายถึง การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปยังประเทศอื่น เป็นการย้ายข้ามเขตประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่อย่างถาวร หรือแบบชั่วคราว (ศุภวัลย์ พลายน้อย และเนาวรัตน์ พลายน้อย, ๒๕๒๙).

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน หรือ International Organisation for Migration [IOM] (2004: 33) ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ ให้ความหมายของการย้ายถิ่นข้ามชาติไว้ว่า

“Movement of persons who leave their country of origin, or the country of habitual residence, to establish themselves either permanently or temporarily in another country. An international frontier is therefore crossed.”

หมายถึง การเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่ของบุคคลที่เดินทางออกจากประเทศของตน หรือจากประเทศที่ตนพำนักอาศัยอยู่ เพื่อไปอาศัยยังอีกประเทศหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการอาศัยอยู่ชั่วคราวหรือถาวร โดยมีการเดินทางข้ามเขตแดนประเทศ

แรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker) จึงถือเป็นลักษณะหนึ่งของการย้ายถิ่นข้ามชาติ โดย องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM, 2004: 41) ได้นำคำจำกัดความของ

“แรงงานข้ามชาติ” ตามที่ระบุไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกครอบครัว องค์การสหประชาชาติ ปี ค.ศ. ๑๙๙๐ (UN International Convention on Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) มาใช้ดังนี้

“A person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in remunerated activity in a State of which he or she is not a national”

หมายถึง บุคคลที่จะกระทำกิจกรรม หรือ กำลังกระทำกิจกรรม หรือ ได้กระทำกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดรายได้ ในรัฐที่ตนมิได้ถือสัญชาติ

จะเห็นได้ว่าองค์การสหประชาชาติ ได้ให้คำจำกัดความ “migrant worker” หรือ “แรงงานข้ามชาติ” ไว้กว้างๆ แต่ในความเป็นจริง คำดังกล่าวนั้นอาจมีความหมายและนัยที่แตกต่างกันออกไป โดยในบางประเทศอาจมีนัยใช้เรียกแรงงานที่มีค่าแรงถูก

๒.๑.๒ รูปแบบของผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติ

จะเห็นได้ว่าแรงงานข้ามชาติมีความหมายกว้างและครอบคลุมกลุ่มคนจำนวนมาก โดยองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทำการจัดรูปแบบของผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติไว้หลายแนวทาง ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจในลักษณะของแรงงานข้ามชาติโดยรวม ผู้วิจัยจึงขอยกตัวอย่างสองแนวทางสำคัญ ได้แก่ รูปแบบของการย้ายถิ่นข้ามชาติตามข้อเสนอของนักสังคมวิทยาและนักประชากรศาสตร์ และ รูปแบบของคนข้ามชาติตามข้อเสนอของกฤตยา อาชวนิจกุล

๒.๑.๒.๑ รูปแบบของการย้ายถิ่นข้ามชาติตามข้อเสนอของนักสังคมวิทยาและนักประชากรศาสตร์

ในแวดวงของนักสังคมวิทยาและนักประชากรศาสตร์หลายสำนักเห็นพ้องกันว่า การย้ายถิ่นข้ามชาติมีอยู่ ๒ ประเภท (Applyard, 1992; Rogers, 1992 อ้างถึงใน กฤตยา อาชวนิจกุล, ๒๕๔๕: ๕-๖) ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานในประเทศอื่น (permanent settlers) รวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่ย้ายตามครอบครัว ญาติพี่น้องที่ย้ายไปก่อนแล้ว

(๒) แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างชั่วคราว (temporary contract workers) ซึ่งจะต้องเดินทางกลับประเทศตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้าง

(๓) แรงงานข้ามชาติชั่วคราว (temporary professional transients) ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายตามบริษัทแม่ หรือบริษัทข้ามชาติ หรือองค์การระหว่างประเทศ กลุ่มนี้นับรวมนักเรียนต่างชาติแต่จะไม่นับรวมอยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง

(๔) แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย (clandestine or illegal workers) ซึ่งอาจผิดเพราะลักลอบหรืออยู่เกินเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ได้ ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายเข้าเมือง หรือถือวีซ่าที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน แต่แอบลักลอบทำงาน เช่น วีซ่านักเรียน แต่กลับทำงานเต็มเวลา วีซ่าผู้ติดตามครอบครัว แต่แอบไปทำงาน หรือทำงานที่สงวนเอาไว้เฉพาะคนในประเทศปลายทางนั้นๆ

(๕) ผู้ลี้ภัยทางการเมือง (asylum seekers)

(๖) ผู้อพยพที่เข้าข่ายตามอนุสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์การสหประชาชาติ ปี ค.ศ. ๑๙๕๒ (refugees)

๓.๑.๒.๒ รูปแบบของคนข้ามชาติตามข้อเสนอของกฤตยา อาชวนิจกุล

เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น กฤตยา อาชวนิจกุล (๒๕๔๕: ๖-๗) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “คนข้ามชาติ” (transnational people) และการวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ โดยระบุว่า งานวิจัยของไทยที่ให้ความสำคัญกับความหมายและคำจำกัดความของแรงงานข้ามชาติมากที่สุดคือ ชุดโครงการวิจัยเรื่อง “ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย: การศึกษาข้อเท็จจริงจากกลุ่มผลประโยชน์ ข้อสำรวจกฎหมาย และการวิเคราะห์ระบบการจัดการของรัฐ” ซึ่งเป็นโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำการศึกษาแรงงานข้ามชาติหลายกลุ่ม หลายประเด็น โดยใช้นักวิจัยจากหลากหลายสถาบัน และได้ผลเป็นรายงานวิจัยถึง ๑๔ ฉบับ โดยได้ตั้งโครงความหมายไปที่คำว่า “คนข้ามชาติ” ก่อน เนื่องจากการแบ่งประเภทคนย้ายถิ่นข้ามชาติที่ปรากฏในแนวความคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศทั่วไปนั้น ไม่ครอบคลุมกลุ่มบุคคลที่ตกอยู่ในข่ายของผู้ที่จะถูกศึกษาในชุดโครงการวิจัยนี้ ซึ่งมีสองกลุ่มทับซ้อนกันอยู่คือ “คนข้ามชาติ และผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ” โดเมนที่ถูกลำเอียงเพื่อนิยามความหมายของคนข้ามชาติมีอยู่สองเกณฑ์ คือ เส้นแบ่งเขตแดนระหว่างประเทศ และการยอมรับจากสังคมถึงการมีตัวตนอยู่ของมนุษย์ โดยใช้กฎเกณฑ์ที่ว่าบุคคลที่เกิดมาต้องมีสัญชาติ และการมีสัญชาติเป็นรากฐานของการได้สิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ โดยเฉพาะสิทธิในการเลือกที่อยู่ ความหมายของคนข้ามชาติจึงเชื่อมโยงกับการมีสัญชาติและมีถิ่นที่อยู่ประจำมาก ดังนั้น ความหมายของคนข้ามชาติ จึงหมายรวมถึง บุคคลที่เดินทางข้ามพรมแดนจาก

ประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง และบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต และโอกาสในด้านต่างๆ ของชีวิตทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องการเดินทางย้ายถิ่นข้ามชาติ และถ้าคิดตามนัยความหมายนี้ สามารถแบ่งคนข้ามชาติได้เป็น ๖ กลุ่ม คือ

(๑) นักท่องเที่ยวต่างชาติ (foreign tourists) คือคนข้ามชาติกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด

(๒) กลุ่มแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายหรือเลียงกฎหมาย (illegal migrant workers) เป็นกลุ่มใหญ่รองลงมา ที่ว่าผิดกฎหมายหมายถึงผู้ลักลอบเข้าเมืองมาทำงาน และที่ว่าเลียงกฎหมายคือกลุ่มที่เดินทางเข้าเมืองถูกต้อง คือมีวีซ่าชนิดที่ไม่อนุญาตทำงานแต่แอบทำงาน ตัวอย่างในประเทศไทยเรื่องนี้ ได้แก่ นักท่องเที่ยวต่างชาติที่ทำงาน และคนต่างชาติที่เป็นเจ้าของกิจการ โดยอาศัยชื่อคนท้องถิ่นเป็นเจ้าของแทนเป็นการบังหน้า

(๓) แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย (legal migrant workers) ซึ่งมีอยู่หลายประเภท คือประเภทมีสัญญาจ้างแน่นอนว่าจะมาทำอาชีพอะไร ที่หน่วยงานใด เป็นระยะเวลาสั้นเท่าใด แรงงานกลุ่มนี้อาจเป็นแรงงานที่มีฝีมือ หรือไร้ฝีมือก็ได้

(๔) ทาสมนุษย์สมัยใหม่ (human trafficking or forced labour) คนข้ามชาติกลุ่มนี้ถูกจัดประเภทออกไปต่างหากเพราะเกิดจากขบวนการ “ค้ามนุษย์ข้ามชาติ” (traffic in persons) ซึ่งส่วนใหญ่คือการนำผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติที่ถูกล่อลวงไปทำงานในประเทศอื่น หรือการบังคับใช้แรงงานเยี่ยงทาส สถานการณ์ที่เห็นเด่นชัดคือการล่อลวง หรือหลอกล่อผู้หญิงไทยไปค้าประเวณีในต่างแดน หรือการนำเข้าหญิงต่างชาติมาค้าประเวณีในบ้านเรา คนข้ามชาติกลุ่มนี้เป็นภาพทับซ้อนกันอยู่กับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย

(๕) ผู้พลัดถิ่น (refugees) หรือ ผู้ลี้ภัย (asylum seekers) แบ่งคร่าวๆ ได้ว่าเป็นผู้ลี้ภัยทางการเมือง หรือผู้ลี้ภัยด้วยภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือทั้งสองอย่างรวมกัน ในสถานการณ์ปัจจุบันยังนับรวมไปถึงกลุ่มผู้โยกย้ายเพราะความเสื่อมโทรมทางสิ่งแวดล้อม (escape from environmental degradation) และกลุ่มผู้ถูกรังแกหรือเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางชาติพันธุ์ (ethnic suppression)

(๖) กลุ่มบุคคลไร้สัญชาติ (stateless people) สภาวะของการไร้สัญชาติส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและจำกัดโอกาสในด้านต่างๆ อย่างยิ่งยวดของคนไร้สัญชาติ สิทธิทางกฎหมายที่ขาดหายไปอย่างชัดแจ้งคือไม่สามารถขอหนังสือเดินทางข้ามประเทศได้ เพราะปราศจากหลักฐานการมีตัวตนที่ถูกระเบียบสากลกำหนดไว้ บุคคลกลุ่มนี้นัยทางกว้างจึงหมายถึงกลุ่มชาติพันธุ์ที่ไม่มีประเทศรองรับ อาศัยอยู่ตามรอยตะเข็บของพรมแดนระหว่างประเทศ และ

ไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่ง เช่น ชาวมอญ ชาวไทยใหญ่ หรือ ชาวปาเลสไตน์ นับทางแคบหมายถึงชนกลุ่มน้อยที่เกิดและใช้ชีวิตอยู่ในแผ่นดินใดแผ่นดินหนึ่ง แต่ไม่ได้สัญชาติตามแผ่นดินเกิดของตนเอง จึงมักถูกจำกัดสิทธิให้อยู่ในเฉพาะบางพื้นที่เท่านั้น การไร้สัญชาติจึงเป็นเรื่องที่ดูจะเกี่ยวข้องกับปัญหาภูมิศาสตร์การเมืองในเชิงประวัติศาสตร์มาก

จากงานวิจัยของกฤตยา อาชวนิจกุล (๒๕๔๕) เห็นได้ว่ารูปแบบของผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติมีความหลากหลายเชิงมิติมุมมอง โดยในส่วนของแรงงานข้ามชาตินั้น หากยึดตามคำนิยามขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM, 2004) แล้ว จึงหมายรวมถึงทั้งกลุ่มแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย ทาสมนุษย์สมัยใหม่ ผู้พลัดถิ่น/ผู้ลี้ภัย และกลุ่มบุคคลไร้สัญชาติ ครอบคลุมที่กลุ่มบุคคลเหล่านั้น “จะกระทำกิจกรรม กำลังกระทำกิจกรรม หรือ ได้กระทำกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดรายได้ ในรัฐที่ตนมิได้ถือสัญชาติอยู่”

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ศึกษารูปแบบของผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติในระดับสากลแล้ว ผู้วิจัยพบว่ามีความพยายามอธิบายแรงงานข้ามชาติโดยหลักเลียงคำว่า แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย (legal migrant worker) หรือ แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (illegal migrant worker) ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดการตีตราว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ผิดกฎหมาย อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเลือกปฏิบัติ ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และลดรอนสิทธิมนุษยชนของพวกเขา เห็นได้จากความพยายามขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations (UN)) ในการมองแรงงานข้ามชาติโดยไม่ตีตรา และใช้คำว่า “irregular migrant” (ผู้ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ) และ “undocumented migrant worker” (แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารถูกต้อง) แทน

จากมโนทัศน์ดังกล่าว องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM, 2004) ได้ให้ความหมายของแรงงานข้ามชาติรูปแบบต่างๆ ไว้ดังนี้

(๑) Documented migrant worker “A migrant worker or members of his/her family authorized to enter, to stay and to engage in a remunerated activity in the State of employment pursuant to the law of that State and to international agreements to which that State is a party (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrants Workers and Members of Their Families, 1990)” (IOM, 2004: 20)

แรงงานข้ามชาติมีเอกสารถูกต้อง หมายถึง “แรงงานข้ามชาติ หรือสมาชิกครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมือง ฟ่านัก และประกอบกิจกรรมอันก่อให้เกิดรายได้

ภายใต้กฎหมายแห่งรัฐนั้น และภายใต้ความตกลงระหว่างประเทศที่รัฐนั้นได้เป็นภาคี (อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกครอบครัว ค.ศ. ๑๙๙๐)”

(๒) Regular migration “Migration that occurs through recognized, legal channels.” (IOM, 2004: 54)

การย้ายถิ่นแบบปกติ หมายถึง “การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นผ่านช่องทางที่เป็นที่ยอมรับและถูกต้องตามกฎหมาย”

(๓) Undocumented migrant workers/Migrant workers in an irregular situation “Migrant workers or members of their families, who are not authorized to enter, to stay or to engage in employment in a State.” (IOM, 2004: 67)

แรงงานข้ามชาติไม่มีเอกสารถูกต้อง / แรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ หมายถึง “แรงงานข้ามชาติ หรือสมาชิกครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมือง พำนัก หรือรับจ้างทำงานได้ภายในรัฐ”

(๔) Irregular migrant “Someone who, owing to illegal entry or the expiry of his or her visa, lacks legal status in a transit or host country. The term applies to migrants who infringe a country’s admission rules and any other person not authorize to remain in the host country (also called clandestine/illegal/undocumented migrant or migrant in an irregular situation)” (IOM, 2004: 34)

ผู้ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ หมายถึงบุคคลที่ปราศจากสถานะทางกฎหมายในประเทศที่ตนเดินทางผ่านหรือเดินทางเข้ามาอยู่ เนื่องจากการเดินทางเข้ามาของตนนั้นผิดกฎหมาย หรือเนื่องจากวีซ่าหมดอายุ คำนี้จะหมายรวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่ละเมิดกฎหมายเข้าประเทศ และบุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาตให้พำนักต่อภายในประเทศ (สามารถเรียกว่า ผู้ย้ายถิ่นโดยลักลอบ ผู้ย้ายถิ่นโดยผิดกฎหมาย ผู้ย้ายถิ่นไม่มีเอกสารถูกต้อง หรือผู้ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ ได้)

๒.๒ ข้อมูลสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ

๒.๒.๑ สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในระดับนานาชาติ

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization of Migration (IOM)) (IOM, 2009) ระบุว่า การย้ายถิ่นเป็นประเด็นท้าทายสำคัญในศตวรรษที่ ๒๑

โดยการย้ายถิ่นได้กลายเป็นส่วนประกอบสำคัญอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ของระบบเศรษฐกิจ และสังคม และในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะยังประโยชน์ให้แก่ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของทุกภูมิภาคในโลกได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ในสถานการณ์ปัจจุบัน แทนที่จะหาคำตอบว่าควรมีการโยกย้ายถิ่นฐานหรือไม่ เราต้องหันมาดูว่าจะสามารถบริหารจัดการการโยกย้ายถิ่นฐานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร โดยมุ่งเน้นที่การเสริมผลกระทบด้านบวก ลดผลกระทบด้านลบให้ได้มากที่สุด และคำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒.๒.๑.๑ ข้อมูลสถิติ

จากการประมาณการขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM, 2009) พบว่า ปัจจุบันมีผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติกว่า ๒๐๐ ล้านคน โดยประชากรผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติคิดเป็นร้อยละ ๓ ของประชากรโลกทั้งหมด และมีผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติที่ไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือที่เรียกว่าผู้ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติประมาณ ๒๐ ถึง ๓๐ ล้านคน

แรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นผลพวงจากการย้ายถิ่นข้ามชาติ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ประชาคมโลกต้องให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน ในรายงานขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน เรื่อง “World Migration 2008, Managing Labour Economy in the Evolving Global Economy” (IOM, 2008: 29) ได้มีการสำรวจการจ้างงานในตลาดแรงงานโลก ปี ค.ศ. ๒๐๐๕ โดยระบุว่าจากกำลังแรงงานโลก (Labour force) ทั้งหมดกว่า ๓๐๐ ล้านคน^๑ มีผู้ที่ถือว่าเป็นแรงงานข้ามชาติทั้งหมดประมาณ ๘๖ ล้านคน

๒.๒.๑.๒ แรงงานข้ามชาติกับประชาคมโลก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office (ILO)) (ILO, 2009) ซึ่งเป็นองค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติ (United Nations (UN)) ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมโอกาสให้แรงงานได้ทำงานที่ดีและมีผลิตผล ภายใต้สภาพแวดล้อมเสรี เป็นธรรม มีความปลอดภัย และดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ได้อธิบายสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งสะท้อนมุมมองและแนวโน้มนโยบายของประชาคมโลกต่อแรงงานข้ามชาติ (ILO, 2006) โดยได้สรุปไว้ว่า ปัจจุบันมีผู้คนหลายล้านคนที่เดินทางจากประเทศของตนเพื่อหางานทำและหลายๆ คน เดินทางเพราะแรงผลักดันจากความยากจนและความไม่มั่นคงที่ตนต้องประสบอยู่ โดยขอแค่ให้ได้ทำงานอะไรก็ได้ การย้ายถิ่นข้ามชาติเพื่อการทำงานนั้นจึงเป็นส่วนประกอบสำคัญ

^๑ คิดจากประชากรที่มีอายุมากกว่า ๑๕ ปี เป็นผู้ที่มีงานทำ หรือเป็นผู้ที่กำลังหางานทำอยู่ (ตงงาน)

ของเศรษฐกิจโลก ทุกๆ ปี แรงงานข้ามชาติจากประเทศที่กำลังพัฒนา ส่งรายได้จำนวนมากกลับบ้านเพื่อช่วยเหลือครอบครัวและชุมชนของตน โดยในปี ค.ศ. ๒๐๐๕ คิดเป็นมูลค่ารวมประมาณ ๑๖,๐๐๐ ถึง ๒๕,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ แรงงานข้ามชาติจึงมีคุณูปการต่อการเติบโตและการพัฒนาในทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยคุณูปการต่อประเทศต้นทางคือการส่งรายได้กลับบ้าน และการถ่ายทอดทักษะความชำนาญของแรงงานเมื่อเดินทางกลับประเทศของตน หรือการแลกเปลี่ยนทักษะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยตนเอง ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติก็มีส่วนช่วยให้เกิดการเจริญเติบโตและความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจในประเทศปลายทางที่ตนเข้าไปทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับความท้าทายต่างๆ มากมาย เช่น สภาพการทำงานที่เลวร้าย และการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติยังเป็นที่ต้องการสูงไม่เฉพาะในสาขาวิชาชีพที่ต้องการทักษะและความเชี่ยวชาญ แต่ยังเป็นที่ต้องการอย่างมากในวิชาชีพที่ต้องการทักษะต่ำและค่าจ้างถูก โดย แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักถูกมองว่าเข้ามาทำงานที่แรงงานภายในประเทศปลายทางนั้นไม่ทำ ได้แก่ งาน 3D (dirty, dangerous and degrading jobs) ซึ่งหมายถึง งานสกปรก เสี่ยงอันตราย และย่ำยีศักดิ์ศรี แรงงานข้ามชาติจำนวนมากจึงต้องทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ โดยปราศจากความคุ้มครอง และความปลอดภัยในการทำงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทักษะของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ปัจจุบันมีอุปสรรคมากมายที่ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเคลื่อนย้ายไปหานายจ้างที่ต่างประเทศตามความต้องการของตลาดแรงงานได้ ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการลักลอบนำเข้าแรงงานและการค้ามนุษย์ อันละเมิดซึ่งสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงานขั้น นโยบายแรงงานข้ามชาติของรัฐที่ไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานก็ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและสังคมบ้านเกิดของแรงงานข้ามชาติเช่นกัน จะเห็นได้ว่าการย้ายถิ่นข้ามชาติปัจจุบัน เป็นการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ (การเข้าเมืองหรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต) ถึงร้อยละ ๑๐ ถึง ๑๕ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ เป็นกลุ่มที่เปราะบางมากที่สุดต่อการถูกแสวงหาประโยชน์ เพราะการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติย่อมทำให้เกิดโอกาสในการเอารัดเอาเปรียบและแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน การใช้แรงงานเยี่ยงทาส และการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนั้น ความท้าทายของสังคมโลกปัจจุบัน คือ จะต้องมีกำหนดยุทธศาสตร์และกลไกต่างๆ ในการบริหารการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยคำนึงถึงสุขภาวะของแรงงานข้ามชาติให้มากที่สุด (ILO, 2006)

๒.๒.๑.๓ การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

ระดับและความสำคัญของการย้ายถิ่นข้ามชาติกำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และปัญหานี้ได้กลายเป็นประเด็นที่สำคัญมากขึ้นในการเจรจาเพื่อการพัฒนาในระดับโลก หลังจากการเสนอเพื่อพิจารณา ๑๓ ปี ก็มีการบังคับใช้ออนุสัญญาว่าด้วยการพิทักษ์สิทธิของแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกครอบครัวทุกคน แห่งองค์การสหประชาชาติ ให้เป็นกฎหมายระหว่างประเทศเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ (Sureeporn Punpuing; Hugué, 2548: 1) แม้ว่าประเทศที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และญี่ปุ่น ไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญานี้ จึงไม่มีพันธะในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญา แต่การผลักดันให้เกิดกฎหมายระหว่างประเทศที่คุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมแรงงานที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกตินี้ ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการยอมรับสิทธิแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน^๒

นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (IOM, 2008: 33-34) ยังได้กำหนด “วาระแห่งงานที่มีคุณค่า” ขึ้น หรือที่เรียกว่า ILO Decent Work Agenda โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้แรงงานได้รับสิทธิพื้นฐานในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อความต้องการและความรับผิดชอบพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และครอบครัว รวมถึงการคุ้มครองทางสังคมให้กับแรงงานและสมาชิกครอบครัวอย่างเพียงพอ โดยวาระดังกล่าวครอบคลุมคนทำงานทุกคน และแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะสถานะใด ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติหรือที่ไม่มีเอกสารถูกต้องด้วยเช่นกัน สาระสำคัญในการดำเนินงานตามวาระดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ คือ การส่งเสริมให้ประเทศต้นทางผลักดันให้เกิดงานที่มีคุณค่าขึ้นภายในประเทศ เพื่อรองรับแรงงานที่อยากจะย้ายถิ่นไปเป็นแรงงานข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติที่เดินทางกลับมายังประเทศต้นทาง ซึ่งจะเป็นการช่วยบรรเทาภาวะที่กระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นข้ามชาติได้ ส่วนในประเทศปลายทางจะเป็นการผลักดันให้กำหนดนโยบายภายในประเทศที่ส่งเสริมการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติโดยเท่าเทียมกับแรงงานในชาติภายใต้กรอบกฎหมายแรงงานภายในประเทศ ให้แรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม ต่อต้านการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติกลุ่มเปราะบาง ซึ่งรวมถึงกลุ่มที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติหรือไม่มีเอกสารถูกต้อง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติทุกคน

^๒ ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญานี้ จึงไม่มีพันธะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญา

๒.๒.๒. สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

งานวิจัยของ มาร์ติน (๒๕๕๐) ระบุว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ประเทศไทยมีกำลังแรงงานอยู่ทั้งสิ้น ๓๖ ล้านคน ซึ่งในจำนวนดังกล่าว มีแรงงานข้ามชาติรวมอยู่ด้วย ๑.๘ ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕ โดยที่กลุ่มแรงงานมักจะกระจุกตัวกันอยู่ตามพื้นที่ประเภทอุตสาหกรรม และสาขาอาชีพหนึ่งๆ โดยมากจะเป็นงานประเภทที่ใช้ทักษะฝีมือต่ำตามเขตกรุงเทพฯ จังหวัดทางภาคใต้ รวมถึงพื้นที่ทางตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในภาคการเกษตร ประมง ก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต รวมถึงภาคบริการ เช่น คนทำงานบ้าน เป็นต้น นอกจากนี้ จำนวนของแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนสาขาอาชีพ อุตสาหกรรม และพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ยังมีเพิ่มมากขึ้น และมีความหลากหลายมากขึ้นเรื่อยๆ ด้วย อีกทั้งประเทศที่แรงงานข้ามชาติอพยพออกมาก็มีแนวโน้มว่าจะมีความหลากหลายขึ้นเช่นกัน เมื่อเครือข่ายของแรงงานชาวพม่า กัมพูชา และลาวเริ่มอิมิตัว

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในกลุ่มเสือเศรษฐกิจโดยได้เริ่มก้าวเข้าสู่วิถีการผลิตทางอุตสาหกรรมและมีการเติบโตอย่างรวดเร็วมาตั้งแต่ช่วงประมาณปี พ.ศ. ๒๕๒๓ จนต่อมาภายหลังจากที่ได้ฟื้นตัวจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ แล้ว ภาคเศรษฐกิจก็กลับมาขยายตัวอย่างรวดเร็วอีกครั้งหนึ่ง ควบคู่ไปกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานที่อพยพเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ แรงงานจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งจากเดิม ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ แรงงานชาวไทยมักจะเดินทางออกไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางและประเทศอื่นๆ ในเอเชีย จนกระทั่งเมื่อมาถึงปี พ.ศ. ๒๕๓๓ ประเทศไทยก็ได้เปลี่ยนจากประเทศที่เป็นผู้ส่งออกแรงงานสุทธิมาเป็นประเทศที่นำเข้าแรงงานสุทธิแทน เมื่อจำนวนแรงงานที่เข้ามาทำงานเพิ่มสูงขึ้นกว่าจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางออกไปทำงานนอกประเทศ (มาร์ติน, ๒๕๕๐)

๒.๒.๒.๑ ลักษณะของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ “แรงงานข้ามชาติ” หมายถึง บุคคลที่จะกระทำกิจกรรม หรือ กำลังกระทำกิจกรรม หรือ ได้กระทำกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดรายได้ ในรัฐที่ตนมิได้ถือสัญชาติ ส่วนในมุมมองขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน “แรงงานข้ามชาติ” หมายถึงสมาชิกครอบครัวของแรงงานข้ามชาติด้วย สำหรับในประเทศไทย คำว่า “แรงงานข้ามชาติ” ที่ใช้กันอาจมีนัยเพิ่มเติม โดยมักจะใช้เรียกกลุ่มที่เป็นแรงงานในระดับล่าง รวมถึงแรงงานที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ นอกจากนี้ยังมีผู้ใช้คำว่า “แรงงานต่างชาติ” ซึ่งหมายถึง

แรงงานเป็นชาวต่างชาติ ส่วนในภาษากฎหมายจะใช้คำว่า “แรงงานต่างด้าว” หมายถึงแรงงานทุกคนที่ไม่ได้มีสัญชาติไทย^๑

จากมุมมองด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย (คู่มือการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๐) เราอาจจะสามารถแบ่งแรงงานต่างด้าวออกได้เป็น (๑) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และขออนุญาตทำงานถูกต้องตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ และ (๒) แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ถึง ๒๕๕๐ (๓) แรงงานต่างด้าวอื่นๆ

(๑) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและขออนุญาตทำงานถูกต้องตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

หมายถึงคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยซึ่งสามารถประกอบอาชีพต่างๆ ได้ แต่มีอาชีพที่ห้ามไว้ตามพระราชกฤษฎีกาในอาชีพและวิชาชีพที่คนต่างด้าวห้ามทำ พ.ศ. ๒๕๕๒ แรงงานต่างด้าวในหมวดนี้มักจะเป็นแรงงานที่ทำงานโดยอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน หรือทำงานที่ต้องการประสบการณ์เฉพาะตำแหน่ง เช่น ช่างเทคนิค ผู้บริหารและจัดการวิศวกร ฯลฯ (สุทธิพงศ์ พวงมณี, ๒๕๔๒: ๓๐-๓๒)

(๒) แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ถึง ๒๕๕๐

หมายถึงแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ไปรายงานตัวและขึ้นทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ถึง ๒๕๕๐ และได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราว ในงานประเภทงานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน

ในความเป็นจริง มีคนต่างชาติลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่หลังปี พ.ศ. ๒๕๓๑ ซึ่งเป็นยุคเริ่มต้นของเศรษฐกิจฟองสบู่ โดยเฉพาะในภาคก่อสร้างและประมง ธุรกิจเอกชนมีความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก จึงกดดันรัฐบาลให้มีการอนุญาตจ้างแรงงานเหล่านี้ได้ ประกอบกับเหตุการณ์ทางการเมืองในประเทศพม่า

^๑ คำว่า “คนต่างด้าว” (alien) เป็นภาษาในกฎหมายไทยที่เรียกผู้ไม่มีสัญชาติไทยทุกคนว่าเป็น “คนต่างด้าว” ขณะที่คำว่า คนต่างชาติ หรือ คนข้ามชาติ เป็นภาษาทั่วไปที่ใช้เรียกคนที่มาจากประเทศอื่นๆ และเป็นที่ยอมรับมากกว่า (กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, ๒๕๔๘: ๖)

มีความรุนแรงจนมีประชาชนลี้ภัยหลบหนีเข้าประเทศไทยเป็นจำนวนมากนับแสนคน ทำให้รัฐบาลไทย จำต้องหันมามองรับการมีอยู่จริงของแรงงานผิดกฎหมายกลุ่มนี้ (กฤตยา อาชวนิชกุล และ พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, ๒๕๔๘: ๑๔) ในที่สุดจึงมีมติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. ๒๕๔๗ อนุญาตให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ และขออนุญาตทำงานในประเทศไทยได้เป็นระยะเวลา ๑ ปี โดยมีการจัดทำทะเบียนราษฎรต่างด้าว จัดทะเบียนนายจ้าง และผู้ติดตามแรงงาน แต่จำกัดให้ทำงานได้เพียง ๒ ประเภท คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มติคณะรัฐมนตรีในปีต่อๆ มา ก็ได้ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้อยู่ในประเทศและทำงานได้เป็นการชั่วคราวต่อเป็นปีๆ ไป อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีนี้ ยังอยู่ในสถานะเข้าเมืองผิดกฎหมาย จนล่าสุด มีมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้แรงงานต่างด้าว สัญชาติลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนราษฎร และมีใบอนุญาตทำงาน มาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติเพื่อเปลี่ยนสถานะจากการหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นคนต่างด้าวถูกกฎหมายได้ โดยความร่วมมือจากประเทศต้นทางทั้งสอง ส่วนแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่า นั้น ขั้นตอนอยู่ระหว่างการเจรจากับสหภาพพม่าให้ส่งเจ้าหน้าที่มาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ (คู่มือการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๐)

(๓) แรงงานต่างด้าวอื่นๆ

แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้คือแรงงานที่ลี้ภัยหลบทำงานโดยไม่ถูกต้องตามพระราชกฤษฎีกาในอาชีพและวิชาชีพที่คนต่างด้าวห้ามทำ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ/หรือลี้ภัยหลบเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยรวมถึงคนกลุ่มที่ได้รับอนุญาตเข้าเมืองโดยวัตถุประสงค์อื่น เช่น ท่องเที่ยว ธุรกิจ แต่ลี้ภัยหลบประกอบอาชีพ หรือผู้มีใบอนุญาตทำงานแต่หมดอายุ (กฤตยา อาชวนิชกุล, วรณมา จารุสมบุญรณ์ และอัญชลี วรวัชรรัตน์, ๒๕๔๐: ๙-๑๖ อ้างถึงใน ฤทธิพงษ์ พวงมณี, ๒๕๔๒: ๓๑) และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ไม่ได้จดทะเบียนตามข้อ (๒) ข้างต้น

กฤตยา อาชวนิชกุล (๒๕๔๘: ๗-๘) ได้กล่าวถึงแรงงานข้ามชาติสองกลุ่มที่เข้าข่ายแรงงานต่างด้าวอื่นๆ ในที่นี้ ได้แก่

- (ก) บุคคลบนพื้นที่สูง ชนกลุ่มน้อยและบุตรที่เกิดในประเทศไทย รวมถึงผู้ลี้ภัยทางการเมือง

บุคคลคนต่างชาติที่เข้าประเทศมานานแล้ว โดยกระทรวงมหาดไทยได้แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ๑๙ กลุ่มและออกบัตรสีต่างๆ ให้ โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับสถานะบุคคลแตกต่างกันออกไป รวมทั้งได้สิทธิในการทำงานและการเดินทางออกนอกพื้นที่ที่อาศัยอยู่แตกต่างกันออกไป โดยแบ่งได้เป็นสี่กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ (๑) กลุ่มที่รอการพิสูจน์สัญชาติไทย ตามการจัดการของกระทรวงมหาดไทย เช่น กลุ่มชาติพันธุ์บนพื้นที่สูง และกลุ่มผู้อพยพเชื้อสายไทยจากประเทศพม่าและกัมพูชา (๒) กลุ่มที่รอการให้สัญชาติไทย เช่น กลุ่มที่เดินทางเข้าประเทศก่อนปี พ.ศ. ๒๕๒๘ กลุ่มที่แต่งงานกับคนไทย และกลุ่มที่ทำคุณประโยชน์กับสังคมไทย (๓) กลุ่มหลบภัยการเมืองที่อยู่นอกค่าย และ (๔) กลุ่มที่รอการส่งกลับและหนีภัยความตายอยู่ในที่พักพิง ซึ่งหมายถึงผู้อพยพพลัดถิ่นระหว่างชายแดนไทย-พม่า ที่ทางการจัดที่พักพิงให้อยู่อาศัย และปัจจุบันอยู่ในความดูแลของสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (UNHCR)

- (ข) แรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศอื่นๆ โดยเข้าเมืองแบบไม่ปกติ หรือผิดกฎหมายไทย ส่วนใหญ่มาจากประเทศทางอนุภูมิภาคเอเชียใต้ คือ บังกลาเทศ ปากีสถาน อินเดีย ศรีลังกา และเนปาล รวมถึงจีนและเวียดนาม

ในส่วนของกฎหมายแรงงาน Huguet และ Sureeporn Punpuing (๒๕๔๘) ได้สรุปไว้ว่าผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายบางคน เช่น Muntarbhon (2003) ให้ความเห็นว่ากฎหมายแรงงานของไทยให้ความคุ้มครองแรงงานทุกคน ไม่ว่าจะมียุทธการถาวรย้ายถิ่นอย่างไร แต่ในทางปฏิบัติ ผู้ย้ายถิ่นที่ไม่มีเอกสารหรือเข้าเมืองแบบไม่ปกติ ซึ่งไม่ทราบจำนวนเหล่านี้ อยู่ในประเทศอย่างผิดกฎหมาย และสามารถถูกจับกุมและส่งตัวกลับประเทศได้

๒.๒.๒.๒ ข้อมูลสถิติ

ตารางที่ ๑ แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๓๙ – ๒๕๕๐

	ขึ้นทะเบียน	ไม่ขึ้นทะเบียน	รวม	ขึ้นทะเบียน %
2539	293,652	406,348	700,000	42
2540	293,652	424,037	717,689	41
2541	90,911	870,556	961,467	9
2542	99,974	886,915	986,889	10
2543	99,956	563,820	663,776	15
2544	568,249	281,751	850,000	67
2545	409,339	558,910	968,249	42
2546	288,780	711,220	1,000,000	29
2547	849,552	149,848	999,400	85
2548	705,293	807,294	1,512,587	47
2549	668,576	1,104,773	1,773,349	38
2550	460,014	1,339,986	1,800,000	26

ที่มา: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๙; Hugelut, ๒๕๕๐ อ้างถึงใน มาริติน, ๒๕๕๐: ๖

๒.๒.๒.๓ ปัจจัยเบื้องหลังสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ปัจจัยสำคัญๆ ที่ทำให้เกิดการนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย คือ ความต้องการแรงงานภายในประเทศในบางสาขาที่ขาดแคลนโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมแรงงานเข้มข้น (labour intensive) (ฤทธิพงศ์ พวงมณี, ๒๕๔๒: ๒๕) และ ความแตกต่างในระดับของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอัตราค่าจ้างระหว่างประเทศไทย กับประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และพม่า^๕ ในขณะเดียวกัน การที่แรงงานไทยส่วนหนึ่งมีระดับการศึกษาสูงขึ้นทำให้งานในบางลักษณะไม่เป็นที่ต้องการและมีแรงงานไทย

^๕ จากงานวิจัยของพรสุข เกิดสว่าง (๒๕๔๐ อ้างถึงใน ฤทธิพงศ์ พวงมณี, ๒๕๔๒: ๒๙) ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ค่าแรงไทยในบริเวณชายแดนสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านทั้งพม่า ลาว และจีนหลายเท่าตัว โดยจังหวัดชายแดนประเทศไทยมีอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอยู่ที่ประมาณ ๑๑๐-๑๒๐ บาทต่อวัน ในขณะที่ประเทศพม่ามีอัตราค่าจ้างอยู่ที่ ๔-๕ บาทต่อวัน ประเทศลาว ๓๖.๕ บาทต่อวัน และมณฑลยูนนาน ๒๐ บาทต่อวัน

รองรับไม่พอ ทำให้ผู้ประกอบการต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า มีความขยันอดทน และที่สำคัญคือ ไม่มีอำนาจต่อรอง (ฤทธิพงษ์ พวงมณี, ๒๕๔๒: ๓๖-๓๗)

อย่างไรก็ตามปัจจัยทางเศรษฐกิจไม่ใช่เพียงปัจจัยเดียว ยังมีประเด็นความขาดแคลนการบริการด้านสังคม โดยเฉพาะการศึกษา และสาธารณสุข รวมทั้งสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและการเมืองที่ไม่แน่นอน ซึ่งได้บีบบังคับให้คนย้ายถิ่นมา โดยระบบการขนส่งและโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมที่ดีนั้น ได้ช่วยให้คนย้ายถิ่นข้ามชาติได้สะดวกมากขึ้น (Jerrold W. Huguet และ Sureeporn Punpuing, ๒๕๔๘)

ปัจจัยอีกประการหนึ่งคือความล้มเหลวของรัฐในการจัดการกับปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, ๒๕๔๐ อ้างถึงใน ฤทธิพงษ์ พวงมณี, ๒๕๔๒: ๓๗) มาตรการการป้องกันแรงงานต่างชาติลักลอบเข้าเมืองไม่มีประสิทธิภาพ และขาดประสิทธิผล อันเป็นผลมาจากการขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบทั้งจากภาครัฐบาลและภาคเอกชน งบประมาณไม่เพียงพอ และการทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้การลักลอบเข้าเมืองเป็นสิ่งที่เป็นไปได้และน่าเสียดาย โดยหลายคนคิดว่านโยบายของรัฐบาล เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น และบริษัทจัดหางานของภาคเอกชนได้ทำให้การย้ายถิ่นเข้าประเทศไทยเป็นเรื่องธรรมดา (Jerrold W. Huguet และ Sureeporn Punpuing, ๒๕๔๘)

Huguet และ Sureeporn Punpuing (๒๕๔๘: ๘๘) ได้สรุปไว้ว่า ถึงแม้ประเทศไทยจะมีความพยายามในการจัดระเบียบผู้ย้ายถิ่นจำนวนมากในประเทศให้เข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย และดำเนินมาตรการในการต่อสู้กับขบวนการค้ามนุษย์ และการลักลอบนำคนเข้าเมือง แต่รัฐบาลไทยไม่ได้พยายามมากพอในการปรับนโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 2004b อ้างถึงใน Huguet และ Sureeporn Punpuing, ๒๕๔๘: ๘๘) ได้เสนอว่ารัฐบาลไทยควรที่จะกำหนดมาตรการต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลและการย้ายถิ่น เสริมสร้างความสามารถของหน่วยงานราชการในการจัดการกับการย้ายถิ่น ส่งเสริมการหารีหรือทางสังคม และปรับปรุงข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติที่กระทบต่อประเทศ ในส่วนของแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารเข้าเมือง รัฐบาลไทยยังขาดกฎหมายที่กำหนดदनินยาม และการคุ้มครองสิทธิของผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในสถานะผิดกฎหมาย แม้รัฐบาลจะมีสิทธิส่งตัวบุคคลที่อยู่ในประเทศอย่างผิดกฎหมายกลับประเทศ แต่รัฐบาลควรบัญญัติกฎหมายเพื่อพิทักษ์สิทธิของบุคคลดังกล่าวขณะที่อยู่ในประเทศไทย

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการแปลและการล่าม

๒.๓.๑ ความหมายของการแปลและการล่าม

๒.๓.๑.๑ ความหมายของการแปล

การแปล หมายถึง “การถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งมาเป็นอีกภาษาหนึ่ง แล้วนำมาเรียบเรียงให้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักภาษาเพื่อให้ได้ความหมายเหมือนกับข้อความในต้นฉบับภาษาต่างประเทศ” (เชวง จันทระเชตต์, ๒๕๒๘ อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุจริตธุระการ, ๒๕๔๘)

การแปล หมายถึง “การถ่ายทอดข้อความจากภาษาหนึ่ง ไปยังอีกภาษาหนึ่ง โดยที่จะรักษาคุณค่าและความหมายในภาษาเดิมไว้อย่างครบถ้วน และมีน้ำหนักเท่ากัน รวมทั้งถ่ายทอดสิ่งอื่นๆ ที่แฝงอยู่ในข้อความเดิม เช่น วัฒนธรรม ปรัชญา ความคิด ความรู้สึก” (สิทธา พิณีภูวดล, ๒๕๒๘ อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุจริตธุระการ, ๒๕๔๘)

๒.๓.๑.๒ ประเภทของการแปล

ประเภทของการแปลอาจแบ่งได้เป็นสองประเภทคือ การแปลแบบเขียน และการแปลแบบปากเปล่า (จินตนา ยศสุนทร, ๒๕๔๐ อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุจริตธุระการ, ๒๕๔๘)

(ก) การแปลแบบเขียนหรือการแปลเป็นตัวหนังสือ หมายถึงการแปลภาษาต้นทาง (source language) ที่ต้นฉบับเป็นเอกสารหรือหนังสือต่างๆ และถ่ายทอดลงเป็นตัวหนังสือ ในภาษาปลายทาง (target language)

(ข) การแปลแบบปากเปล่า จะตรงกับภาษาอังกฤษว่า “interpreter” ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยคือ “ล่าม”

๒.๓.๑.๓ ความหมายของการล่าม

“ล่าม” หรือ “interpreter” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ในความหมายที่ ๑ จะหมายถึง “ผู้แปลคำพูดจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งโดยทันที” โดยคำนี้จะใช้กันในหลายความหมาย (จินตนา ยศสุนทร, ๒๕๔๐ อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุจริตธุระการ, ๒๕๔๘) ได้แก่

(๑) การแปลหรือถ่ายถอดความหมายจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งโดยใช้ปากเปล่า โดยอาจจะเป็นการแปลปากเปล่าจากผู้พูด หรือจากเอกสารที่เป็นตัวหนังสือ (text) การล่ามนั้นต้องการความเร็วเพื่อให้เกิดการสื่อสารขึ้นทันที จึงถือเอาความเป็นสำคัญ

(๒) บุคคลที่ทำงานล่าม โดยเป็นผู้ที่ช่วยสื่อความหมายระหว่างคนที่พูดภาษาต่างกัน ให้เข้าใจกันได้

๒.๓.๑.๔ ประเภทของการล่าม

หากแบ่งตามลักษณะวิธีการทำล่าม จะแบ่งได้เป็น

(๑) ล่ามพูดพร้อม (Simultaneous interpreting) หรืออาจเรียกว่าล่ามต่อเนื่องหรือล่ามทันที คือ การล่ามโดยถ่ายถอดความหมายของภาษาต้นฉบับออกมาเป็นภาษาปลายทาง เกือบจะพร้อมไปกับที่ผู้พูดกำลังพูดอยู่ โดยจะมีความล่า (lag) ของการแปลเพียงไม่กี่วินาที ทั้งนี้ ในการล่ามแบบพูดพร้อมนั้น ผู้พูดจะพูดอย่างต่อเนื่องใส่ไมโครโฟน ในขณะที่ล่ามฟังและแปลโดยพูดใส่ไมโครโฟนที่เชื่อมโยงไปยังอุปกรณ์หูฟังของผู้ฟังในภาษาปลายทาง (Seleskovitch, 1978: 3)

(๒) ล่ามพูดตาม (Consecutive interpreting) คือ การล่ามโดยถ่ายถอดความหมายของภาษาต้นฉบับออกมาเป็นภาษาปลายทางหลังจากที่ผู้พูดพูดจบและหยุดให้ล่ามแปล โดยสิ่งที่พูดนั้นอาจกินเวลาเพียงไม่กี่วินาที (กรณีผู้พูดพูดสั้นๆ ประมาณ ๑๐ กว่าคำ) หรือกินเวลาหลายนาที (กรณีผู้พูดพูดยาว ซึ่งอาจจะถึงหลายพันคำ) (Seleskovitch, 1978: 3) กรณีที่ผู้พูดพูดยาวมากๆ ล่ามอาจจะต้องอาศัยการจดบันทึกเพื่อช่วยจำ

(๓) ล่ามกระซิบ (Whisper interpreting) คือ การล่ามในลักษณะเดียวกับล่ามพูดพร้อม แต่ไม่มีอุปกรณ์เครื่องเสียงประกอบ ล่ามจะต้องอยู่ใกล้กับผู้ฟัง และแปลความหมายโดยกระซิบให้ผู้ฟังฟังแทน ในขณะที่ผู้พูดกำลังพูดอย่างต่อเนื่อง

หากแบ่งตามลักษณะสถานการณ์การทำงานของการล่าม ล่ามจะมีหลายประเภท ตัวอย่างเช่น

(๑) ล่ามการประชุม (Conference interpreter) หมายถึง ล่ามที่ทำหน้าที่ล่ามในการประชุม การสัมมนา และการอบรมต่างๆ (Seleskovitch, 1978)

(๒) ล่ามติดตาม หรือล่ามประสานงาน (Liaison/Escort interpreter) หมายถึง ล่ามที่ทำหน้าที่ติดตามผู้ใช้ล่ามไปในที่ต่างๆ เพื่อทำล่ามให้ เช่น ในกรณีของการดูงาน การเยี่ยมชม สถานที่ และการติดต่อธุระ เป็นต้น

(๓) ล่ามศาล (Court interpreter) หมายถึง ล่ามที่ทำหน้าที่ล่ามในศาล (ศรีนยา, ๒๕๓๙)

(๔) ล่ามชุมชน (Community interpreter) หรือ ล่ามบริการสาธารณะ (Public service interpreter (PSI)) หมายถึงล่ามที่ทำงานในบริบทของการบริการสาธารณะต่างๆ เช่น การสาธารณสุข กฎหมาย หรืองานด้านสังคมอื่นๆ ซึ่งรวมถึงล่ามในศาลด้วย (Mikkelson, 1996, 1999)

๒.๓.๒ ล่ามชุมชน

ทั้งนี้ เนื่องจากล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยส่วนใหญ่นั้นจะเข้าข่าย ล่ามชุมชน ผู้วิจัยจึงได้แยกศึกษาล่ามประเภทนี้เป็นพิเศษ

๒.๓.๒.๑ ความหมายของล่ามชุมชน

“ล่ามชุมชน” หรือที่แปลจากคำว่า “Community Interpreter” ในภาษาอังกฤษ นั้น สามารถตีความได้หลายอย่าง โดยความหมายอาจจะรวมถึงตั้งแต่ การล่ามที่ทำในชุมชนอย่างไม่เป็นทางการและทำโดยล่ามสมัครเล่นหรือล่ามจำเป็น ไปจนถึง การล่ามที่เป็นทางการมากขึ้นและทำโดยล่ามที่ได้รับการอบรมมาบ้างในการล่ามด้านสาธารณสุข กฎหมาย หรืองานบริการสังคม (Roberts, 1994 อ้างถึงใน Mikkelson, 1996) จากแถลงการณ์ของการประชุมนานาชาติว่าด้วยการล่ามในงานกฎหมาย สุขภาพ และบริการสังคม ครั้งที่ ๑ ได้มีการนิยาม “ล่ามชุมชน”ไว้ดังนี้ (Mikkelson, 1996, 1999)

“Community Interpreting enables people who are not fluent speakers of the official language(s) of the country to communicate with the providers of public services so as to facilitate full and equal access to legal, health, education, government, and social services.”

“ล่ามชุมชน ช่วยให้ผู้ที่ไม่สามารถพูดภาษาราชการของประเทศได้คล่อง สามารถสื่อสารกับผู้ให้บริการสาธารณะได้ เพื่อที่จะได้รับและเข้าถึงบริการทางกฎหมาย บริการการศึกษา บริการของรัฐบาล และบริการทางสังคมอื่นๆ อย่างเต็มที่และเท่าเทียม”^๕

งานล่ามชนิดนี้มีชื่อเรียกต่างกันไปในแต่ละประเทศ เช่น สหราชอาณาจักร นิยมใช้คำว่า “public service interpreting” หรือ “ล่ามบริการสาธารณะ” ส่วนที่แคนาดานิยมใช้คำว่า “cultural interpreting” หรือ “ล่ามวัฒนธรรม” อย่างไรก็ตาม คำว่า “Community interpreting” หรือ “ล่ามชุมชน” นั้น ดูจะเป็นที่ใช้กันโดยแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับมากที่สุดในงานเขียนต่างๆ (Roberts, 1994 อ้างถึงใน Mikkelsen, 1996)

๒.๓.๒.๒ ลักษณะงานล่ามชุมชน

Mikkelsen (1996) ได้อธิบายไว้ว่าล่ามชุมชน มีความแตกต่างจากล่ามประเภทอื่นๆ เช่น ล่ามการประชุม ตรงที่ล่ามชุมชนเป็นบริการล่ามที่ทำให้กับผู้ที่อยู่ในชุมชน มิใช่ผู้เข้าร่วมการประชุมที่มาจากต่างประเทศ งานของล่ามชุมชนเป็นการก่อให้เกิดการสื่อสาร มุ่งเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของผู้พูดและผู้ฟัง โดยล่ามมักจะต้องแปลกลับไปมาระหว่างคู่ภาษาที่ใช้ ล่ามชุมชนนั้น มักจะถูกมองว่าเป็น “นายหน้าด้านวัฒนธรรม” (cultural brokers) และมีบทบาทที่ซับซ้อนกว่าบทบาทความเป็นกลางของล่ามโดยทั่วไป

ล่ามชุมชนเป็นสื่อกลางให้กับกลุ่มผู้สื่อสารที่มีภูมิหลังและมุมมองแตกต่างกัน รวมทั้งมีความสัมพันธ์อยู่บนฐานของความไม่เท่าเทียมด้านอำนาจและความรู้ ให้สามารถสื่อสารกันได้ โดยเป็นที่พอใจร่วมกันของทั้งสองฝ่าย (Shackman, 1984 อ้างถึงใน Bowen, 2000) ปัจจุบัน ผู้ใช้ล่ามชุมชนส่วนใหญ่ ได้แก่ ผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย แรงงานข้ามชาติ และครอบครัว โดยส่วนใหญ่แล้ว ถึงแม้จะอยู่อาศัยในประเทศปลายทางเป็นเวลาหลายปี แต่เมื่ออยู่ในชุมชนของตนเอง กลุ่มประชากรเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ภาษาของประเทศปลายทางจึงไม่สามารถพูดภาษาราชการได้ ตัวอย่างเช่น ชุมชนอิตาลีในนิวยอร์ก และชุมชนโปแลนด์ในชิคาโก อย่างไรก็ตาม เมื่อต้องมีการติดต่อกับด้านสวัสดิการสังคม หรือรับบริการทางการแพทย์ ก็จะต้องมีการใช้ล่าม ทั้งนี้ ลักษณะขององค์กรที่ต้องติดต่อกับประชากรกลุ่มนี้ได้แก่ โรงพยาบาล สถานบริการสาธารณสุข โรงเรียน สถานีดำรวจ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอพยพย้ายถิ่น การเคหะ และ การประกันสังคม หรือประกันสุขภาพ ดังนั้น คู่ภาษาในงานล่ามชุมชนจึงมีได้หลากหลายมาก และอาจจะเป็นภาษาถิ่น หรือภาษาที่มีลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น (regional variation) (Bowen, 2000)

^๕ หลายคนได้จัดให้ล่ามศาล และล่ามทางการแพทย์ อยู่ในประเภทล่ามชุมชน แต่ก็มีคนหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มล่ามศาลเอง ที่ไม่เห็นด้วย (Mikkelsen, 1999)

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นล่ามชุมชนนั้นจะมีหลายรูปแบบ ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ล่ามประจำองค์กรบริการสังคมต่างๆ เจ้าหน้าที่ขององค์กรที่ช่วยเป็นล่ามให้ ตลอดจนล่ามอาสาสมัครและล่ามจำเป็นที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ ซึ่งล่ามเหล่านี้มักจะไม่เคยได้รับการฝึกอบรม (Mikkelsen, 1996)

๒.๓.๒.๓ บทบาทของล่ามชุมชน

ล่ามชุมชนนั้นมีบทบาทเฉพาะที่แตกต่างจากงานล่ามประเภทอื่นๆ และมีความหลากหลาย บางกรณี ล่ามชุมชนอาจจะเป็นเพียงผู้ที่ถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งให้ถูกต้อง แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมีบทบาทในการช่วยสนับสนุนงาน เป็นตัวกลาง และการช่วยไกล่เกลี่ย บรรเทา อารมณ์ ของผู้ใช้ล่ามด้วย ทั้งนี้ Agence des services de santé et de services sociaux de Montréal ประเทศแคนาดา ได้อธิบายบทบาทของล่ามชุมชนไว้ดังนี้ (Interregional Interpreters Bank, 2003-2004 อ้างถึงใน Industry Canada, 2007)

“Community interpreters are qualified professionals who transfer all of the information expressed in verbal and non-verbal communication in the strictest confidence, using appropriate language. They follow a professional code of ethics and strive, from a neutral position, to assist clients and professionals in understanding each other’s cultural values, concepts and practices. Indeed, the greatest assets interpreters possess are their vast knowledge and their ability to act as a bridge between two cultures.”

หมายความว่า “ล่ามชุมชนคือผู้ที่มีทักษะเฉพาะ โดยทำหน้าที่ถ่ายทอดข้อมูลทั้งหมดที่แสดงออกมาผ่านวจนะภาษา และอวจนะภาษา อย่างมั่นใจและถูกต้อง โดยสื่อออกมาเป็นภาษาที่เหมาะสม ล่ามชุมชนจะต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ โดยวางตัวเป็นกลางในการช่วยเหลือผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ ให้เข้าใจ หลักวัฒนธรรม ความคิด และการปฏิบัติ ของอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้น คุณสมบัติประการสำคัญที่สุดของล่ามคือความรู้ที่กว้างขวาง และความสามารถในการทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างสองวัฒนธรรม”

Trabing (2003) สรุปไว้ว่าล่ามชุมชนเป็นล่ามที่ต้องอาศัยการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ล่ามเป็นอันมาก ต้องมีความรู้ความเข้าใจภูมิหลังของผู้ใช้ล่ามเป็นสำคัญ และทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงด้านวัฒนธรรมระหว่างผู้ใช้ล่ามทั้งสองมากกว่าล่ามประเภทอื่นๆ

เนื่องจากความสัมพันธ์ของผู้สื่อสารผ่านล่ามชุมชน ส่วนใหญ่เป็นลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งมีความรู้และอำนาจ ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องพึ่งพาบริการจากฝ่ายแรก การทำงานล่ามจึงมักจะอยู่ในสถานะเครียด (Industry Canada, 2007) ตัวอย่างเช่น กรณีที่ผู้รับบริการล่ามถูกสอบปากคำโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจในคดีอุบัติเหตุ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะผู้ต้องสงสัย หรือโจทก์ เมื่อตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ตนเองไม่คุ้นเคยและมีกำแพงทางภาษา ผู้รับบริการย่อมมีความกังวล และหวาดกลัว โดยบางครั้งผู้รับบริการก็อาจจะต้องการศึกษา ส่วนด้านเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเช่น แพทย์ พยาบาล ตำรวจ และเจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ นั้น โดยปกติแล้วจะต้องรีบทำงานของตนเอง จึงไม่ได้ให้เวลาหรือต้องการให้ล่ามทำการแปลอย่างสมบูรณ์แบบ ในกรณีเช่นนี้ ล่ามชุมชนจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (people skills) ด้วย นอกเหนือไปจากความรู้ทางภาษา วัฒนธรรม และการล่าม (Bowen, 2000)

๒.๓.๒.๔ คุณสมบัติและจรรยาบรรณของล่ามชุมชน

Mikkelson (1999) ได้สรุปคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของล่ามโดยทั่วไปไว้ดังนี้

- ทักษะทางภาษา ล่ามจะต้องมีทักษะการใช้ภาษาในคู่ภาษาที่ใช้ และสามารถแปลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทักษะทางภาษาถือเป็นคุณสมบัติแรกที่ล่ามทุกคนจะต้องมี
- ทักษะในการวิเคราะห์ ล่ามจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งที่ได้ยินก่อนจะทำการแปลออกมา ทักษะนี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในการเป็นล่ามที่ดี
- การฟังและความจำ ล่ามจะต้องฟังอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีความจำดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับล่ามศาล
- ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์นี้มีความจำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับล่ามชุมชนซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ล่ามมากกว่าล่ามประเภทอื่นๆ
- พฤติกรรมตามหลักจรรยาบรรณ ล่ามทุกประเภทจะต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณล่าม โดยจะต้องเข้าใจบทบาทของตนเอง และตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล
- ทักษะการพูด ล่ามต้องมีความสามารถด้านการปราศรัยในที่ชุมชน รวมถึงการสื่อความคิดออกมาเป็นภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพน้ำเสียงดี และสามารถเลือกคำศัพท์และคำพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความรู้ด้านวัฒนธรรม กลุ่มชุมชนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มการประชุมก็ต้องอาศัยความรู้ทางด้านวัฒนธรรมเพื่อเป็นสะพานเชื่อมระหว่างความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและความคิดของผู้เข้าร่วมการประชุม

- ความรู้ในสาขาที่จะต้องทำการล่าม ล่ามอาชีพทุกคนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของคำศัพท์เฉพาะทาง และความรู้ในสาขาต่างๆ ที่ตนเองจะต้องทำการล่าม

Trabing (2003) ได้สรุปหลักจรรยาบรรณของล่ามชุมชนไว้ โดยมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

- รักษาความลับของผู้ใช้ล่ามไม่ว่ากรณีใดก็ตาม
- รักษาความเป็นกลางในการทำงานอย่างที่สุด ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หากพบว่าตนเองอาจมีอคติต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในการทำงาน จะต้องถอนตัวและหาล่ามคนอื่นมาปฏิบัติงานแทน
- ทำการล่ามอย่างซื่อสัตย์ และแปลให้ถูกต้องเพื่อสื่อเนื้อหาและความหมายของผู้พูดออกมาโดยใช้ระดับภาษาตามแบบต้นฉบับ
- ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมในการล่ามของตนเอง และแก้ไขเมื่อทำการล่ามผิดพลาด
- ขณะทำการล่าม ห้ามเพิ่มหรือตัดเนื้อหาต้นฉบับออก ห้ามแปลโดยปรับเปลี่ยนให้เนื้อหาง่ายขึ้น หรือขยายความและอธิบายเพิ่มเติมจากเนื้อหาต้นฉบับ ถ้าหากล่ามคิดว่าผู้พูดใช้ภาษาที่เข้าใจยากเกินไปทำให้ผู้ฟังไม่เข้าใจ ให้บอกผู้พูดให้พูดใหม่ หากล่ามไม่เข้าใจสิ่งที่ผู้พูดพูด ต้องขอให้ผู้พูดอธิบายและขยายความเพิ่มเติม
- ขณะทำการล่ามให้ใช้สรรพนามบุรุษที่หนึ่งและสอง ห้ามใช้สรรพนามบุรุษที่สาม
- หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งในด้านภาษา เช่น คำเฉพาะด้าน จำนวนภาษาใหม่ๆ ความรู้ภาษาถิ่น รวมถึงความรู้ทางด้านวัฒนธรรม
- ไม่ควรรับงานที่ตนเองไม่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ต้องอธิบายความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติแก่ผู้ใช้ล่ามตามความเหมาะสม
- ต้องขอให้ผู้ใช้ล่ามหรือผู้ว่าจ้างจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีศักดิ์ศรี
- หากเป็นไปได้ ล่ามควรจะหาโอกาสประชุมร่วมกับผู้ว่าจ้างและผู้ใช้ล่ามก่อนการทำงานเพื่อตกลงขอบเขตและบทบาทในการทำงานของล่าม และอธิบายความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมต่างๆ โดยปกติแล้วผู้ใช้ล่ามหรือผู้ว่าจ้างอาจจะขอให้ล่ามแสดงบทบาทอื่น ๆ นอกเหนือการเป็นล่ามแปลภาษา ในกรณีดังกล่าว ล่ามจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะสามารถรับบทบาทดังกล่าวได้มากน้อยเพียงไร โดยพิจารณาจากสถานการณ์เฉพาะหน้า สามัญสำนึกของตน และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นตามมา ตัวอย่างเช่น กรณีที่ล่ามรู้สึกว่าคุณพูดใช้ภาษาและวิธีการพูดที่เข้าใจยากสำหรับผู้ฟัง ล่ามจึงตัดสินใจสวมบทบาทอื่นนอกเหนือจากการเป็นล่ามโดยการอธิบายเนื้อหาต้นฉบับด้วยวิธีและภาษาที่เข้าใจง่ายขึ้น ในกรณีนี้ถือว่าล่ามทำการดัดแปลงและมีได้เป็นสื่อที่เป็นกลาง วิธีการแก้ปัญหาคือ ล่ามควรจะบอกกับผู้พูดว่า “ล่ามเห็นว่าผู้ฟังไม่เข้าใจเนื้อหาอย่างสมบูรณ์ ขอให้ท่านช่วยพูดอีกครั้งหนึ่งโดยใช้ภาษาและวิธีการอธิบายที่เข้าใจง่ายขึ้น” เพื่อที่ว่าล่ามจะได้ไม่ต้องแสดงบทบาทอื่นมากเกินไป จนอาจเป็นเหตุทำให้ละเลยความเป็นกลางได้

๓.๓.๒.๕ ล่ามชุมชนกับการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นวิชาชีพ

ล่ามชุมชนนั้นส่วนใหญ่ถูกมองว่าเป็นงานของล่ามสมัครเล่นที่มีความตั้งใจดีแต่อาจจะไม่มีความชำนาญ และไม่คอยได้รับการยอมรับเป็นวิชาชีพ (Profession)^๖ โดย Roberts (1994 อ้างถึงใน Mikkelson, 1996) กล่าวว่าล่ามชุมชนเป็นล่ามประเภทที่เกิดขึ้นก่อนและเก่าแก่ที่สุดในโลก แต่กลับถูกละเลยโดยล่ามอาชีพและนักวิชาการ การที่ล่ามชุมชนไม่ได้เป็นที่ยอมรับในฐานะเป็นวิชาชีพเท่ากับล่ามประเภทอื่นๆ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะขาดมาตรฐานในการฝึกล่าม กลุ่มล่ามไม่รวมตัวกันและขาดเอกภาพ ผู้ใช้ล่ามและสาธารณชนไม่เห็นว่าการล่ามชุมชนเป็นวิชาชีพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โดยล่ามชุมชนนั้นคงจะถูกมองเป็นล่ามชั้นสองที่ไม่จำเป็นต้องได้รับความสนใจเป็นพิเศษในแง่ของสถานะ การอบรม ค่าตอบแทน และการวิจัยค้นคว้าต่อไป หากไม่มีการเคลื่อนไหวใดๆ ขึ้น (Mikkelson, 1996, 1999)

^๖ อาชีพที่ต้องการการฝึกอบรมทางศิลปศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์และการศึกษาระดับสูงซึ่งเป็นสาขาเฉพาะทาง และยังหมายถึงองค์กรวิชาชีพในสาขาวิชาชีพหนึ่งๆ ด้วย (The American Heritage Dictionary of the English Language อ้างถึงใน Mikkelson, 1996)

Mikkelson (1996) ยกตัวอย่างว่า วงจรล่ามชุมชนที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานล่ามไม่ค่อยได้รับการยอมรับ และได้ค่าตอบแทนต่ำ จึงไม่มีแรงจูงใจในการฝึกฝนตนเองให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้นจึงไม่ค่อยมีหลักสูตรการอบรมล่ามชุมชนเกิดขึ้นและไม่มีทุนสนับสนุน การที่คนมองว่าล่ามชุมชนไม่ใช่งานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงค่าตอบแทนที่ต่ำ อาจจะทำให้ผู้มีการศึกษาซึ่งมีทักษะสองภาษาไม่สนใจในอาชีพนี้ นอกจากนี้ทัศนคติเชิงลบที่ต่อต้านผู้อพยพในสหรัฐอเมริกาก็ยังทำให้ล่ามชุมชนมีเกียรติและศักดิ์ศรีลดลง ทั้งหมดนี้ตรงกันข้ามกับล่ามการประชุมซึ่งผู้ใช้บริการเป็นบุคคลระดับผู้นำมีอำนาจในโลกธุรกิจและการเมือง แต่ผู้ใช้บริการล่ามชุมชนนั้นเป็นคนกลุ่มที่ไม่มีอำนาจต่อรองในสังคม นอกจากนี้ ความท้าทายอีกประการหนึ่งคือการที่ล่ามชุมชนใช้คู่ภาษาที่หลากหลาย จึงเป็นการยากที่ล่ามคนหนึ่งจะทำงานล่ามเป็นงานประจำได้ โดยอาจจะต้องประกอบอาชีพอื่นเพื่อหาเลี้ยงชีพ และใช้เวลาว่างไปทำงานล่ามชุมชน ซึ่งก็จะยิ่งทำให้โอกาสในการฝึกทักษะล่ามชุมชนของตนเองน้อยลง

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันในประเทศตะวันตก ได้มีความพยายามส่งเสริมวิชาชีพของล่ามชุมชน (Professionalization of community interpreting) โดยมีรายงานวิจัยหลายฉบับที่พูดถึงถึงความสำคัญของล่ามชุมชน การฝึกและอบรมล่ามชุมชน และเสนอทิศทางและในการส่งเสริมวิชาชีพของล่ามชุมชน เช่น งานของ Holly Mikkelson (1996, 1999) Margareta Bowen (2000) และ Industry Canada (2007) เป็นต้น

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพการณ์และบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ความต้องการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติโดยรวม และปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาบทบาทล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติต่อปัญหาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เป็นสำคัญ และหวังว่าผลการศึกษานี้จะสามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่อื่นๆ ที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกวิธีการวิจัยโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์อย่างเต็มที่

๓.๑ ประชากร

ผู้วิจัยตั้งกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ที่เป็นตัวแทนของบุคคลและองค์กรต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ตำบลมหาชัย จำนวน ๙ คน ได้แก่

๑) ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติจำนวน ๓ คน ทั้งหมดเป็นล่ามสังกัดองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งทำงานให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติโดยตรง ล่ามทั้งหมดนั้นเป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า โดยเป็นล่ามเชื้อชาติมอญ-พม่า ๒ คน และล่ามเชื้อชาติมอญ ๑ คน คู่ภาษาที่ล่ามใช้ได้แก่ ภาษามอญ-ไทย ภาษาพม่า-ไทย และภาษามอญ-พม่า ทั้งหมดมีประสบการณ์การทำงานล่ามมาไม่ต่ำกว่าสองปี

๒) ผู้ใช้ล่ามจำนวน ๓ คน ได้แก่

๑. เจ้าหน้าที่ชาวไทยขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งทำงานด้านสิทธิแรงงาน พูดภาษาไทยและภาษาไทยท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) เป็นภาษาแม่ โดยสามารถสื่อสารภาษาพม่าได้เพียงเล็กน้อย
๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและนักวิจัยชาวอเมริกันซึ่งกำลังทำวิจัยอยู่ในพื้นที่ พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ และพูดภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง ไม่สามารถสื่อสารด้วยภาษามอญหรือพม่าได้
๓. แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าซึ่งพูดภาษาพม่าเป็นภาษาแม่ และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้เพียงเล็กน้อย

- ๓) เจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐ/เอกชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน ๓ คน ได้แก่
๑. ผู้อำนวยการเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network (LPN)) ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ
 ๒. เจ้าหน้าที่เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
 ๓. เจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ บ้านเด็กและครอบครัว จ. สมุทรสาคร สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๓.๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มของผู้ให้สัมภาษณ์ออกเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ กลุ่มผู้ใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ และกลุ่มเจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐ/เอกชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนสรุปได้ดังนี้

๓.๒.๑ ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ

๓.๒.๑.๑ ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๑: นายมิวมิว(นามสมมติ)

นายมิวมิว มีอายุ ๒๕ ปี สัญชาติพม่า เชื้อชาติมอญ-พม่า ภาษาที่พูดได้เรียงตามลำดับความชำนาญจากมากไปหาน้อยคือ ๑) ภาษาพม่า ๒) ภาษามอญ ๓) ภาษาไทย และ ๔) ภาษาอังกฤษ ภาษาแม่ของนายมิวมิว คือภาษาพม่า เนื่องจากนายมิวมิว เป็นลูกครึ่งมอญ-พม่า ตอนเด็กๆ จึงสามารถพูดภาษามอญได้ด้วย แต่มีช่วงหนึ่งที่ไม่ได้ใช้ภาษามอญเลย จนนายมิวมิว มาอยู่กับญาติชาวมอญในประเทศไทย จึงจำเป็นต้องกลับมาพูดภาษามอญอีกครั้งโดยใช้เวลารื้อฟื้นประมาณ ๖ เดือน และฝึกพูดภาษาไทยไปพร้อมๆ กัน นายมิวมิว ใช้ภาษาไทยมาเป็นเวลา ๖ ปี โดยสามารถฟังและพูดได้ แต่อ่านเขียนได้เพียงเล็กน้อย ปัจจุบัน นายมิวมิวกำลังหัดอ่านเขียนภาษาไทยอยู่ และต้องการเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม

นายมิวมิวอยู่ที่ประเทศไทยมาเป็นเวลา ๖ ปี โดยมาอยู่ที่จังหวัดสมุทรสาครได้ประมาณ ๔ ปี ๒ ปีแรกนั้น นายมิวมิวทำงานเป็นแรงงานในโรงงานไทยยูเนียน จากนั้นจากการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งทำงานด้านสิทธิและคุณภาพชีวิตแรงงาน ทำให้นายมิวมิวได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นล่ามให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยในที่สุดได้ย้ายมา

ทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนดังกล่าวในตำแหน่งล่าม และสอนคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กๆ ในชุมชนที่มาเรียนที่องค์กรฯ ปัจจุบัน นายมิวมิวทำงานที่องค์กรฯ มาเป็นเวลาประมาณ ๒ ปี

๓.๒.๑.๒ ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๒: นายเวนไน (นามสมมุติ)

นายเวนไน มีอายุ ๔๖ ปี สัญชาติพม่า เชื้อชาติมอญ-พม่า ภาษาที่พูดได้เรียงตามลำดับความชำนาญจากมากไปหาน้อยคือ ๑) ภาษาพม่า ๒) ภาษามอญ และ ๓) ภาษาไทย ภาษาแม่ของนายเวนไนคือภาษาพม่า เนื่องจากนายเวนไนเป็นลูกครึ่งมอญ-พม่า จึงสามารถพูดภาษามอญได้ด้วย

นายเวนไนมาอยู่ประเทศไทยเป็นเวลานานเกือบ ๒๐ ปี โดยเคยทำงานเป็นแรงงาน และเป็นนายหน้าหางานให้กับแรงงานข้ามชาติมาก่อน โดยสามารถสร้างรายได้ให้กับตนเองได้เป็นจำนวนมาก พอนายเวนไนอายุมากขึ้นเริ่มรู้สึกว่าการทำงานของตนเองนั้นเป็นการสร้างบาป ประกอบกับได้มารู้จักกับเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้มีความรู้ด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น จึงตัดสินใจเลิกทำงานเป็นนายหน้า และหันมาทำงานล่ามให้กับองค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งทำงานด้านสิทธิและคุณภาพชีวิตแรงงานแทน ตามคำชักชวนและการส่งเสริมจากเจ้าหน้าที่องค์กรฯ โดยนายเวนไนหวังว่าจะสามารถทำงานให้กับเพื่อนแรงงานที่ประสบปัญหาเพื่อเป็นการล้างความผิดของตัวเองในอดีต นายเวนไนทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนในตำแหน่งล่ามมาประมาณ ๕ ปี

๓.๒.๑.๓ ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๓: นายชาวรอดชาย (นามสมมุติ)

นายชาวรอดชาย อายุ ๒๙ ปี เชื้อชาติมอญ ภาษาที่พูดได้เรียงตามลำดับความชำนาญจากมากไปหาน้อยคือ ๑) ภาษามอญ ๒) ภาษาพม่า ๓) ภาษาไทย และ ๔) ภาษาอังกฤษ ภาษาแม่ของนายชาวรอดชายคือภาษามอญ ส่วนภาษาพม่าและภาษาไทยนั้นสามารถพูดได้คล่องในระดับพอๆ กัน แต่อ่านเขียนภาษาพม่าได้ชำนาญกว่า นายชาวรอดชาย เป็นคนเชื้อชาติมอญ โดยได้รับการศึกษาในโรงเรียนพม่าจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้สามารถพูดและเขียนได้คล่องแคล่วทั้งภาษามอญและภาษาพม่า นอกจากนี้ เนื่องจากอาศัยอยู่บริเวณชายแดนเมืองมอญ-ไทย โดยเข้าออกระหว่างมอญ-ไทยเป็นประจำตั้งแต่เด็กเพื่อเยี่ยมญาติ และได้ศึกษาภาษาไทยและภาษามอญที่วัดพุทธบริเวณชายแดนในช่วงโรงเรียนหยุดฤดูร้อนทุกปีตั้งแต่เด็ก ทำให้สามารถพูดและเขียนภาษาไทยได้เช่นเดียวกัน นายชาวรอดชาย ยังได้ศึกษาภาษาบาลี-สันสกฤต และภาษาอังกฤษเบื้องต้นด้วย

นายชาวรอดชายอยู่ที่ประเทศไทยมาเป็นเวลาประมาณ ๑๐ ปี โดยเคยทำงานหลายประเภท เช่น เป็นแรงงานก่อสร้าง พนักงานร้านอาหาร คนกลางช่วยแรงงานข้ามชาติในการส่งเงินกลับบ้าน และช่วยเป็นล่ามให้กับเพื่อนแรงงานข้ามชาติในกรณีต่างๆ เช่น เวลาถูกตำรวจจับหรือเวลาที่ต้องการเจรจากับนายจ้าง เป็นต้น นายชาวรอดชายได้รู้จักกับองค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งทำงานด้านสิทธิและคุณภาพชีวิตแรงงาน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จากการแนะนำของเพื่อน ประกอบกับในตอนนั้นโดนหลอกและถูกโกงเงินที่นำส่งกลับบ้านให้กับแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ จึงคิดจะเลิกทำงานดังกล่าว และตัดสินใจมาทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนเนื่องจากต้องการสอนภาษามอญให้กับลูกหลานชาวมอญในพื้นที่ นายชาวรอดชายทำงานประจำในตำแหน่งล่ามขององค์กรฯ มาเป็นเวลา ๒ ปี โดยทำหน้าที่สอนภาษามอญ และเตรียมความพร้อมเด็กต่างชาติในการเข้าโรงเรียน และทำงานอาสาในชุมชนควบคู่กันไปด้วย

๓.๒.๒ ผู้ใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ

๓.๒.๒.๑ ผู้ใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๑: นายเปรม (นามสมมุติ)

นายเปรม อายุ ๒๕ ปี สัญชาติไทย เชื้อชาติไทย ภาษาที่พูดได้เรียงตามลำดับความชำนาญจากมากไปหาน้อยคือ ๑) ภาษาไทยท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) ๒) ภาษาไทย และ ๓) ภาษาอังกฤษ โดยสามารถสื่อสารภาษาพม่าได้เพียงเล็กน้อย นายเปรมเป็นเจ้าของหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งทำงานด้านสิทธิแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านสิทธิแรงงาน รับเรื่องร้องเรียน และให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ประสบปัญหาการละเมิดสิทธิในทุกรูปแบบ โดยจะต้องทำการ “สอบเคส” หรือซักถามข้อมูลการละเมิดสิทธิจากแรงงานที่มาร้องเรียน และส่งเรื่องต่อไปตามช่องทาง ดังนั้นโดยลักษณะงานที่ต้องพูดคุยกับผู้มาร้องเรียนซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติ ทำให้นายเปรมจำเป็นต้องใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นประจำทุกวัน ล่ามที่นายเปรมใช้บริการ ส่วนใหญ่จะเป็นล่ามในสังกัดขององค์กรฯ และล่ามอาสาสมัครในชุมชนกรณีที่ผู้มาร้องเรียนไม่ได้พูดภาษาที่ล่ามในสังกัดสามารถแปลให้ได้

๓.๒.๒.๒ ผู้ใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๒: นายฟิลิป โรเบิร์ตสัน

นายฟิลิป โรเบิร์ตสัน เป็นผู้เชี่ยวชาญอิสระด้านสิทธิมนุษยชน แรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ และการค้ามนุษย์ ชาวอเมริกัน ภาษาที่พูดได้เรียงตามลำดับความชำนาญจากมากไปหาน้อยคือ ๑) ภาษาอังกฤษ ๒) ภาษาไทย ๓) ภาษาลาว และ ๔) ภาษาฝรั่งเศส โดยมีความเชี่ยวชาญและสามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้คล่อง เพราะทำงานในประเทศไทยมาเป็นเวลานาน ปัจจุบันนายโรเบิร์ตสัน กำลังทำวิจัยเรื่องสิทธิมนุษยชนให้กับองค์กรฮิวแมนไรท์วอทช์ (Human

Rights Watch) และได้เข้ามาศึกษาข้อมูลแรงงานที่มีปัญหาถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ต้องใช้ล่ามภาษามอญ-ไทย และพม่า-ไทย เพื่อสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ โดยได้ให้เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานจัดหาล่ามให้ นายโรเบิร์ต สันได้ลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติทั้งหมดสองครั้ง ครั้งแรกเป็นเวลาหนึ่งสัปดาห์เมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และครั้งที่สองในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเนื้อหาที่พูดคุยกับแรงงานผ่านล่ามจะเป็นประเด็นเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องต่างๆ

๓.๒.๒.๓ ผู้ใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๓: นายอลองลิน (นามสมมุติ)

นายอลองลินเป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าซึ่งพูดภาษาพม่าเป็นภาษาแม่ และพูดภาษาไทยได้เพียงเล็กน้อย โดยได้ทำงานที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครมาเป็นเวลา ๓ ปี ปัจจุบันทำงานอยู่ที่โรงงานผลิตอาหารทะเลกระป๋อง ในฝ่ายบรรจุภัณฑ์ (packing) และเป็นอาสาสมัครให้กับเครือข่ายช่วยเหลือแรงงานพม่า โดยงานส่วนใหญ่จะเป็นการช่วยเหลือคนพม่าด้วยกันในการรับบริการสาธารณสุข การติดต่อนายจ้างเวลาไม่ได้รับค่าแรง และการจัดงานวัฒนธรรมในชุมชน โดยปกติในชีวิตประจำวันนายอลองลินไม่จำเป็นต้องใช้ล่ามเนื่องจากอยู่ในชุมชนแรงงานพม่า ซึ่งร้านค้าต่างๆ รวมถึงเจ้าของห้องพักในชุมชนมีลูกจ้างที่สามารถพูดภาษาพม่าได้ ทำให้สื่อสารกันรู้เรื่อง ส่วนที่โรงงานจะมีเจ้าหน้าที่แผนกบุคคลของโรงงานเป็นล่ามให้ในการติดต่อกับบริษัท โดยที่เจ้าหน้าที่เป็นชาวมอญ และเป็นล่ามในภาษาพม่า/มอญ-ไทย จากการทำงานอาสาสมัครทำให้นายอลองลินมีความจำเป็นต้องใช้ล่ามเวลาติดต่อกับองค์กรพัฒนาเอกชน และเจ้าหน้าที่รัฐ โดยส่วนใหญ่จะหาล่ามจากสมาชิกเครือข่ายในชุมชน หรือใช้ล่ามขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ โดยเฉลี่ยแล้ว นายอลองลินใช้ล่ามประมาณ ๒-๓ ครั้ง ต่อเดือน

๓.๒.๓ เจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐ/เอกชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

๓.๒.๓.๑ นายสมพงษ์ สระแก้ว ผู้อำนวยการเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network (LPN))

นายสมพงษ์ สระแก้ว เป็นผู้อำนวยการเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรด้านแรงงานที่มุ่งมั่นส่งเสริมคุณภาพชีวิต ค้ำครองสิทธิ ความเสมอภาค การพึ่งตนเอง และสรรค์สร้างการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- เพื่อเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยของกลุ่มแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติและครอบครัวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

- เพื่อสร้างและพัฒนาระบบ กลไกการคุ้มครองสิทธิ และการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิฯ
- เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติที่ดำเนินการช่วยเหลือและพึ่งตนเอง
- เพื่อสร้างความเข้าใจ ความตระหนักร่วมรับผิดชอบในการแก้ไข ป้องกัน เอดส์ และบำบัดฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ในกลุ่มแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ

๓.๒.๓.๒ นางสาวปฎิมา ตั้งปรัชญากุล เจ้าหน้าที่เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

นางสาวปฎิมา ตั้งปรัชญากุล เป็นเจ้าหน้าที่เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ทำงานในตำแหน่งผู้ประสานงานโครงการ (Project Co-ordinator) และมีประสบการณ์การทำงานด้านแรงงานข้ามชาติมาเป็นเวลาประมาณ ๓ ปี

๓.๒.๓.๓ นางสาวอารี (นามสมมุติ) เจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ บ้านเด็กและครอบครัว จ. สมุทรสาคร สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นางสาวอารีมีหน้าที่รับผิดชอบงานสังคมสงเคราะห์ที่บ้านเด็กและครอบครัว ซึ่งเป็นสถานแรกรับและดูแลเด็กและผู้หญิงที่ประสบปัญหาการถูกละเมิดต่างๆ เพื่อรอการคัดกรองและส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลต่อไป โดยมีกำหนดให้พักพิงไม่เกิน ๓ เดือน ยกเว้นกรณีตั้งครรภ์ บ้านเด็กและครอบครัว จ. สมุทรสาคร มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ๔ คน รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครทั้งหมด โดยบ้านเด็กและครอบครัวจะให้ความดูแลแก่ผู้เสียหายทั้งคนไทยและชาวต่างชาติในพื้นที่รับผิดชอบ

๓.๓ **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อทำความเข้าใจประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และลุ่มแรงงานข้ามชาติ ผู้วิจัยได้จัดทำชุดคำถามทั้งหมด ๓ ชุด ดังนี้

๑) ชุดคำถามสำหรับลุ่มแรงงานข้ามชาติ โดยจะเน้นที่ลักษณะการทำงานของลุ่มและบทบาทอื่นๆ ของลุ่มที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

๒) ชุดคำถามสำหรับผู้ใช้ล่ามแรงงานข้ามชาติ โดยจะเน้นที่ลักษณะการใช้ล่าม ความต้องการล่าม และคุณสมบัติของล่ามที่คาดหวัง

๓) ชุดคำถามสำหรับเจ้าหน้าที่องค์การภาครัฐ/เอกชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจะเน้นที่ภาพรวมด้านความต้องการล่าม บทบาทของล่ามในปัญหาแรงงานข้ามชาติ และข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการส่งเสริมล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ

ชุดคำถามดังกล่าวเป็นเพียงแนวทางของคำถามในการสัมภาษณ์ เนื่องจากกระบวนการสัมภาษณ์ จะเป็นลักษณะการสัมภาษณ์แบบเปิด (open-end interview) เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและอธิบายข้อมูลต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ตามที่ตนเองคิดเห็น ดังนั้นผู้วิจัยจึงจะต้องถามคำถามอื่นๆ เพิ่มเติม ตามแต่ประเด็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์จะยกขึ้นมา รายละเอียดของชุดคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ก.

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เดินทางไปยังอำเภอเมืองสมุทรสาคร เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๔ ครั้ง แต่ละครั้งใช้เวลาอยู่ในพื้นที่ประมาณ ๖ ชั่วโมง โดยเฉลี่ยแล้วผู้วิจัยใช้เวลาสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายประมาณคนละ ๑ ถึง ๒ ชั่วโมง

เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางต่อการถูกละเมิดและเอารัดเอาเปรียบ และในกระบวนการสัมภาษณ์นั้นอาจจะต้องมีการกล่าวถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ การวิจัยครั้งนี้จึงจะไม่มีเปิดเผยตัวตนของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติ

ในกระบวนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น กลุ่มเป้าหมายทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์จำนวนมาก กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้นในการตอบคำถาม และขยายความกระจ่างให้แก่ผู้วิจัย อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทุกคนโดยตรงโดยใช้ภาษาไทย ยกเว้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ๑ คน ผู้วิจัยต้องสัมภาษณ์ผ่านล่ามภาษาพม่า-ไทย ทั้งนี้ แรงงานจะว่างเฉพาะวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุด ผู้วิจัยจึงต้องเดินทางไปสัมภาษณ์แรงงานในที่พักพร้อมกับล่ามในวันอาทิตย์ และต้องพยายามถามคำถามให้กระชับเพื่อที่ล่ามจะได้ถ่ายทอดคำถามได้โดยสะดวกรวดเร็ว และไม่รบกวนเวลาพักผ่อนของแรงงานมากเกินไป

ผู้วิจัยพบว่าในกระบวนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น นอกจากที่ผู้วิจัยจะต้องหาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องไปก่อนเพื่อที่จะสามารถตั้งคำถามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยยังต้องหาความรู้และทำความเข้าใจในบริบทการทำงาน วัฒนธรรมที่แตกต่าง รวมทั้งภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ด้วย โดยเฉพาะเวลาที่สัมภาษณ์ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติ เพื่อที่จะได้สามารถตั้งคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้ง ๙ คน ซึ่งล้วนเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานข้ามชาติ และล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติโดยตรงในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ซึ่งสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์และบทบาทโดยรวมของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ โดยแบ่งได้เป็น ๔ มิติสำคัญ ได้แก่ ความต้องการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ การทำงานและบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ คุณสมบัติและมาตรฐานของล่าม และแนวทางการแก้ไขปัญหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะขอนำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ไว้ในบทนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในทำความเข้าใจบริบทแวดล้อมของข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ออกมา

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีนในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย โดยเป็นจังหวัดปริมณฑล ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๓๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๘๗๒.๓๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๔๕,๒๑๖ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ คือ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดนครปฐม ทิศใต้ติดทะเลอ่าวไทย ทิศตะวันออกติดต่อกับกรุงเทพมหานคร และ ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดราชบุรี โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๓ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว จำนวนประชากรทั้งหมดของจังหวัด ตามข้อมูลสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. ๒๕๕๑ ไตรมาสที่ ๓ เท่ากับ ๕๖๗,๓๕๕ คน (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, ๒๕๕๑.)

จังหวัดสมุทรสาครมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศไทย โดยเป็นแหล่งธุรกิจประมงที่สำคัญของประเทศ และเป็นศูนย์กลางการซื้อขายสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ ทำให้ภาคการประมงมีความต้องการแรงงานจำนวนมากแต่แรงงานไทยไม่นิยมทำงานในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่องจากประมงทะเล โดยอ้างว่าเป็นงานหนัก งานสกปรก ระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน และมักจ้างเป็นการเหมาหรือจ้างเฉพาะช่วงเวลา ทำให้มีการเข้าออกงานสูง จึงเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในกิจการดังกล่าว ในส่วนของกิจการภาคเกษตรและกิจการที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรก็ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเช่นกัน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอยู่กลางแจ้ง การทำงานไม่เป็นเวลา ผู้ประกอบการและนายจ้าง จึงหันมาจ้างแรงงานข้าม

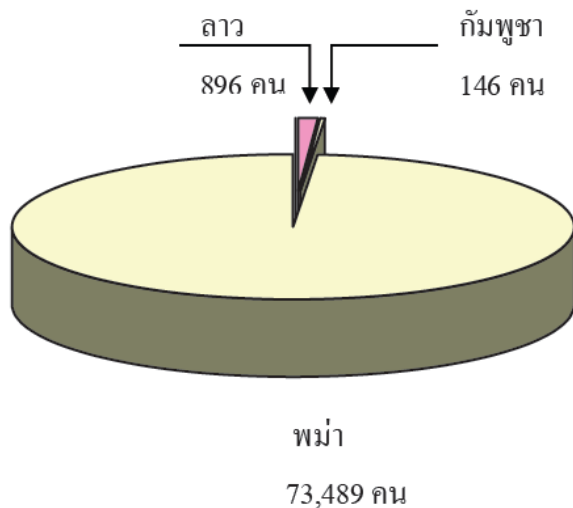
ชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายแทน เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่รังเกียจงานหนักหรืองานสกปรก และมีความอดทน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, ๒๕๕๑.)

จากข้อมูลของสำนักงานจัดหางาน ปีพ.ศ. ๒๕๕๐ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครมี ๒ ประเภท คือ

๑. ประเภทที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายมีจำนวน ๒,๑๑๐ คน

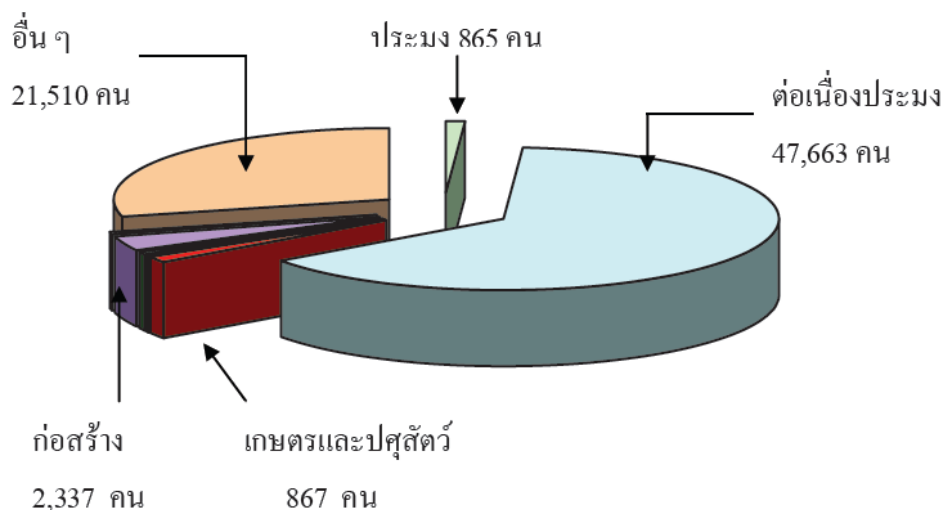
๒. ประเภทที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย แต่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ และวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๐ อยู่ในราชอาณาจักรได้อีก ๑ ปี

โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ จังหวัดสมุทรสาคร ได้มีนายจ้าง จำนวน ๔,๐๘๙ ราย แจ้งขอต่อใบอนุญาตทำงาน ให้คนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน ๗๔,๕๓๑ คน จำแนกเป็น สัญชาติพม่า จำนวน ๗๓,๔๘๙ คน (ร้อยละ ๗๘.๖๐) สัญชาติลาว จำนวน ๘๙๖ คน (ร้อยละ ๑.๒๐) และสัญชาติกัมพูชา จำนวน ๑๔๖ คน (ร้อยละ ๐.๒๐)



แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครที่ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, ๒๕๕๑.



แผนภูมิที่ ๒ แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามประเภทกิจการในปี พ.ศ. ๒๕๕๐

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, ๒๕๕๑.

อย่างไรก็ตาม ตัวเลขดังกล่าว เป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานตามมติ คณะรัฐมนตรี แต่ในความเป็นจริงมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียน จากการประมาณของเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน จำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมดในจังหวัดสมุทรสาครน่าจะอยู่ที่ประมาณ ๒๕๐,๐๐๐ ถึง ๓๐๐,๐๐๐ คน นอกจากนี้สมุทรสาครยังเป็นจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าเข้ามาทำงานมากที่สุดในประเทศไทยถึง ๒๐๐,๐๐๐ คน (มูลนิธิพัฒนารักษ์-สังขละบุรี และเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน, ๒๕๔๘: ๑๕ อ้างถึงใน สุกัญญา เบาเนิด, ๒๕๔๙: ๑๑๘) แรงงานเหล่านั้นประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ โดยกลุ่มชาติพันธุ์มอญมีจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ ๗๐ นอกจากนี้ก็ร้อยละ ๓๐ เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ เช่น กะเหรี่ยง ทวาย ฉะฉิน ไทยใหญ่ ปล่อย และพม่า (สมพงษ์ สระแก้ว, ๒๕๔๘: ๓ อ้างถึงใน สุกัญญา เบาเนิด, ๒๕๔๙: ๑๑๘)

๔.๒ ความต้องการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ

เนื่องจากอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานและอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก โดยมีจำนวนนับแสนคน ทำให้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นที่ต้องการสำหรับ

ทุกองค์กรและทุกภาคส่วนที่ต้องติดต่อกับแรงงานข้ามชาติซึ่งไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ จากการสัมภาษณ์พบว่าข้อมูลด้านความต้องการล่ามสามารถแบ่งได้ออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ สถานการณ์ที่ต้องการใช้ล่าม คู่ภาษาต่างๆ ที่ต้องการ ลักษณะล่ามที่มีอยู่ในชุมชน การสรรหาและติดต่อล่าม และปัญหาด้านความต้องการล่าม

๔.๒.๑ สถานการณ์ที่ต้องการใช้ล่าม

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นที่ต้องการในทุกสถานการณ์ที่ต้องมีการติดต่อกับแรงงานข้ามชาติซึ่งไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ โดยอาจจะเป็นการสื่อสารในชีวิตประจำวันทั่วไประหว่างแรงงานข้ามชาติกับผู้ประกอบกิจการที่พักและร้านค้าในชุมชน การสื่อสารระหว่างแรงงานข้ามชาติกับนายจ้างในที่ทำงาน การสื่อสารกับองค์กรของรัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ศาลจังหวัดสมุทรสาคร และ โรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้เนื่องจากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่มากในพื้นที่ นำมาซึ่งการแสวงหาประโยชน์ เอาัดเอาเปรียบ และละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานข้ามชาติเป็นวงกว้าง ทำให้มีองค์กรพัฒนาเอกชนหลายแห่งที่เข้ามาทำงานเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ เช่น เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) มูลนิธิรักษ์ไทย และ เครือข่ายปฏิบัติการด้านแรงงานข้ามชาติ (Action Network for Migrants (ANM)) เป็นต้น องค์กรพัฒนาเอกชนเหล่านี้จึงต้องใช้ล่ามในการสื่อสาร และสอบถามข้อมูลต่างๆ จากแรงงานข้ามชาติ เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม องค์กรต่างๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่ไม่มีล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติประจำอยู่ โดยจะหาล่ามมาทำงานให้เป็นการครั้งๆ ไป

๔.๒.๒ คู่ภาษาต่างๆ ที่ต้องการ

แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศพม่า และเนื่องจากประเทศพม่าประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์มากมายหลายกลุ่มที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภาษา โดยกลุ่มชนต่างๆ นี้มีภาษาพูดต่างกันไปถึงกว่า ๑๐๐ สำเนียง ทำให้มีภาษาที่หลายหลายมาก อย่างไรก็ตาม ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มชาติพันธุ์มอญมีจำนวนมากที่สุด โดยที่เหลือจะเป็นกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ เช่น กะเหรี่ยง ทวาย คะฉิ่น ไทยใหญ่ ปล่อง และพม่า โดยกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ นี้ล้วนมีภาษาเป็นของตนเองแต่บางคนก็อาจจะสามารถพูดภาษาพม่าซึ่งเป็นภาษาที่สหภาพพม่ากำหนดให้เป็นภาษาประจำชาติได้ ดังนั้นคู่ภาษาที่ต้องการมากที่สุดคือ ภาษามอญ-ไทย และรองลงมาคือ ภาษาพม่า-

ไทย โดย ภาษากระเหรี่ยง-ไทย ทวาย-ไทย คะฉิ่น-ไทย ไทยใหญ่-ไทย ปถ่อง-ไทย เป็นที่ต้องการอันดับรองๆ ลงมา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าต้องการสื่อสารกับกลุ่มชาติพันธุ์ใด บางครั้งก็มีความต้องการล่ามในคู่ภาษาที่ไม่เป็นค้อยที่รู้จัก เช่น ภาษาจีน-ไทย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่ายังมีความต้องการล่ามในคู่ภาษาเขมร-ไทย และลาว-ไทย อีกด้วย เนื่องจากมีแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาครเช่นกัน ถึงแม้จะเป็นเพียงส่วนน้อย ในส่วนของคู่ภาษาลาว-ไทย หลายคนอาจมองว่าไม่น่าจะเป็นที่ต้องการเพราะคนไทยและคนลาวสื่อสารกันได้เข้าใจโดยไม่ต้องใช้ล่าม แต่ผู้วิจัยเห็นว่าในความเป็นจริง ภาษาไทยและภาษาลาวก็มีความแตกต่าง ถ้าผู้สื่อสารไม่รู้อีกภาษาหนึ่งก็อาจจะสื่อสารกันผิดพลาดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นการสื่อสารในเรื่องสำคัญ เช่น การแพทย์ หรือ กระบวนการยุติธรรม แล้วสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีย่ามคู่ภาษาลาว-ไทย ตัวอย่างหนึ่งของความแตกต่างระหว่างภาษาลาว และภาษาไทย เช่น คำว่า “เสีย” และ “หาย” จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่เคยทำงานที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่า คำว่า “เสีย” ในความหมายของไทยที่แปลว่า “ชำรุด” นั้น ในภาษาลาวจะหมายถึง “หาย” ที่แปลว่า “สูญหาย” ดังนั้นถ้าคนไทยพูดว่า “รถเสีย” ที่หมายถึงรถชำรุด คนลาวอาจจะเข้าใจว่า “รถหาย” คือ รถสูญหายไปทั้งคัน ความแตกต่างทางภาษาดังกล่าวจึงอาจก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญได้ โดยเฉพาะถ้าหากเป็นการสื่อสารในกระบวนการยุติธรรม

๔.๒.๓ ลักษณะล่ามที่มีอยู่ในชุมชน

ล่ามในชุมชนแรงงานข้ามชาติ อำเภอเมืองสมุทรสาครนั้น มีหลายลักษณะ เนื่องจากชุมชนมีความต้องการการสื่อสารข้ามภาษาและวัฒนธรรมสูง ทำให้เกิดคนที่ทำหน้าที่ “ล่าม” หรือ “ผู้ช่วยสื่อความหมายระหว่างคนที่พูดภาษาต่างกันให้เข้าใจกันได้” ในรูปแบบต่างๆ ตามความต้องการใช้งานของผู้สื่อสาร ล่ามในชุมชนเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติที่พูดภาษาไทยได้ และทำล่ามแบบพูดตามทั้งสิ้น โดยสามารถแบ่งประเภทของล่ามในชุมชนอำเภอเมืองสมุทรสาครได้ดังนี้

๔.๒.๓.๑ ล่ามที่เป็นลักษณะนายหน้าในการจัดหาแรงงาน

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่มาทำงานในอำเภอเมืองสมุทรสาครนั้น เป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองผ่านการนำพาของคนรู้จักหรือนายหน้า โดยแรงงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้กับนายหน้าเป็นจำนวนเงินแตกต่างกันออกไปตามแต่กรณี นายหน้าส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานและสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี จึงทำหน้าที่เป็นทั้งนายหน้า

และคนกลางในการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติซึ่งส่วนใหญ่พูดภาษาไทยไม่ได้เลย การทำงานของนายหน้าจึงเสมือนเป็น “ล่าม” ด้วย อย่างไรก็ตาม ในกรณีนี้ เนื่องจากนายหน้ามีความสามารถทางภาษา อยู่ในฐานะมีอำนาจเหนือแรงงานข้ามชาติที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อหลีกเลี่ยงชะตาชีวิตในประเทศต้นทางและไม่มีทางเลือกหรือที่พึ่งพิงอื่นใด และนายหน้ายังได้รับผลประโยชน์ในกระบวนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ทำให้ในการสื่อสารนั้นมีความเป็นไปได้สูงที่นายหน้าจะอาศัยอำนาจของตนหลอกลวงแรงงาน เพื่อแสวงหาประโยชน์และชุดรีด ลักษณะการล่ามของนายหน้าจึงมักจะไม่เป็นกลางและบิดเบือน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับตนเอง

นายหน้ากลุ่มนี้ยังมีช่องทางในการหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติอีกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากตนเองมีความสามารถทางภาษามากกว่าแรงงาน เช่น รับจ้างเป็นล่ามให้กับแรงงานข้ามชาติในชุมชนเวลาที่ต้องไปติดต่อราชการหรือไปโรงพยาบาล โดยนายหน้าจะเรียกเก็บค่าล่ามตามความพอใจของตนเอง ถ้าแรงงานไม่มีเงินจ่ายบางครั้งนายหน้าก็จะไม่ทำให้ บ่อยครั้งที่นายหน้าจะโอ้อวดกับแรงงานว่าตนเองเป็นผู้ที่กว้างขวางในพื้นที่ สามารถจัดการปัญหาต่างๆ ให้ได้ โดยเฉพาะเวลามีปัญหากับตำรวจ ทำให้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารถูกต้องซึ่งไม่มีความรู้ภาษาไทยและไม่รู้กฎหมายไทย หลงเชื่อและต้องพึ่งพานายหน้าในกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การหานายจ้าง การจดทะเบียนราษฎรต่างด้าวและขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ถึง ๒๕๕๑ (กรณีมีการผ่อนผันให้จดทะเบียน) การเจรจากับนายจ้าง การรับเงินค่าแรง การส่งเงินกลับบ้าน การหาที่พัก ฯลฯ

งานอีกลักษณะของนายหน้าคือการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในลักษณะซี้เป่า คือเป็นการบอกแหล่งที่อยู่ของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายให้กับเจ้าหน้าที่ พอเจ้าหน้าที่เข้าจับกุม นายหน้าก็จะได้รับผลประโยชน์จากการเป็นคนกลางเจรจาระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับแรงงานข้ามชาติ โดยทำหน้าที่คล้ายกับเป็นล่าม เวลาเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่แล้วแทนที่จะส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่กลุ่มที่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบจะเรียกรับค่าปรับจากแรงงานและปล่อยตัวไป ในกรณีเช่นนี้นายหน้าจะช่วยแปลโดยเจรจาจำนวนเงินค่าปรับให้ และตนเองก็จะได้รับประโยชน์โดยสามารถเรียกเงินจากแรงงานเป็นจำนวนสูงกว่าที่เจ้าหน้าที่เรียกและเก็บส่วนต่างไว้เอง เนื่องจากทั้งเจ้าหน้าที่และแรงงานไม่สามารถสื่อสารกันเองได้โดยตรง แรงงานซึ่งไม่มีทางเลือกอื่นเพราะไม่ต้องการถูกส่งตัวกลับก็ต้องยอมจ่ายเงินให้กับตำรวจ ซึ่งบางครั้งก็ไม่ทราบที่นายหน้าได้รับประโยชน์ด้วย ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนกล่าวว่า จริงๆ แล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ต้องการล่ามแปลภาษา แต่ต้องการเพียงแค่ว่ามีคนมาช่วยบอกแรงงานข้ามชาติว่าให้จ่ายเงิน ดังนั้นโดยรวมแล้ว การทำงานของนายหน้าอาจจะถือได้ว่าทำงานเสมือนเป็นล่าม แต่เป็นล่ามที่ไม่เป็นกลาง

เพราะตนเองมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ไม่ได้เคารพหลักการแปลและการล่าม และไม่ได้มีใจเป็นล่าม โดยไม่ได้ต้องการเป็นคนกลางในการสื่อสารข้ามภาษาและวัฒนธรรม แต่เป็นเพียงคนกลางที่เข้ามาแสวงหาประโยชน์โดยใช้ความสามารถทางภาษาของตน

อย่างไรก็ตาม นายหน้าในที่นี่ก็ยังมีหลายลักษณะ ระดับการเอาเปรียบแรงงานก็มีความแตกต่างกันออกไป เช่น ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๒ นายเวโน ได้ให้ข้อมูลว่าตอนที่ตนเป็นนายหน้า ตนเองก็พยายามช่วยแรงงานข้ามชาติด้วยกันเช่นกัน โดยเฉพาะถ้าเป็นแรงงานที่มาจากภูมิลำเนาเดียวกัน เช่น กรณีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเรียกเก็บเงินจากแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง ก็จะไม่เก็บเงินให้ไม่มากเกินไป แล้วต่อรองกับเจ้าหน้าที่โดยบอกว่าแรงงานมีเงินเพียงเท่านั้น จากนั้นจึงบอกให้แรงงานซ่อนเงินที่เหลือไว้ไม่ให้ตำรวจเห็น และจะเก็บเงินส่วนแบ่งของตนเองเล็กน้อย นายเวโน และล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๓ นายชาวรอดชาย ยังเห็นตรงกันว่านายหน้านั้นมีหลายประเภท และนายหน้าบางคนก็ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติตามสมควรเนื่องจากเห็นใจแรงงานด้วยกัน ตัวอย่างเช่น ก่อนที่จะมาทำงานเป็นล่าม นายชาวรอดชายก็ได้เคยช่วยเป็นคนกลางในการเจรจาระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับแรงงานข้ามชาติที่ถูกจับกุมเนื่องจากไม่มีเอกสารถูกต้อง หรือเดินทางออกนอกพื้นที่อนุญาต^๗ มาก่อน โดยนายชาวรอดชายต้องจ่ายเงินเป็นจำนวนหลายพันบาทให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเงินให้เจ้าหน้าที่ โดยต้องรอเป็นเวลาหลายเดือนกว่าที่แรงงานจะรับได้เงินค่าจ้างและนำมาคืนตน

หากปราศจากนายหน้าที่เข้ามาเป็นตัวกลางช่วยสื่อสารให้ แรงงานก็จะไม่สามารถติดต่อประสานงานกับนายจ้างหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้ แต่ในขณะเดียวกันนายหน้าที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ เอาไรต์เอาเปรียบ และกระทำทารุณกับแรงงาน โดยทำงานเป็นเครือข่ายก็มีอยู่มากมาย

๔.๒.๓.๒ ล่ามในสถานประกอบการที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

ในสถานประกอบการ เช่น โรงงาน ที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ จำเป็นจะต้องมีคนกลางในการสื่อสารกับแรงงาน ตั้งแต่ในเรื่องวิธีการทำงาน การจ้างงาน และกฎระเบียบต่างๆ โดยส่วนใหญ่แล้วสถานประกอบการจะพิจารณาให้แรงงานที่มีความสามารถและสื่อสารภาษาไทยได้ดี ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลควบกับการเป็นล่าม โดยลักษณะงานนอกจากเป็นล่ามแปลแล้ว ยังต้องเป็นผู้ประสานงานระหว่างแรงงานกับนายจ้าง เช่น ในการลง

^๗ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาว ที่จดทะเบียนราษฎรและได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี จะไม่สามารถเดินทางออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ทำงานอยู่ได้ นอกจากได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ หรือกรณีติดตามนายจ้าง

นามในเอกสารต่างๆ ที่แรงงานอ่านไม่ออก และยังคงแปลเอกสาร และประกาศต่างๆ ในโรงงาน ด้วย

ทั้งนี้ เนื่องจากล่ามที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลนั้นถือว่าเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ และอยู่ในสถานะที่ต้องปฏิบัติตามนายจ้าง ทำให้เวลาเป็นล่ามให้กับแรงงานข้ามชาติก็มักจะไม่เป็นกลาง โดยเข้าข้างนายจ้างมากกว่า และเวลาที่แรงงานข้ามชาติมีเรื่องที่ยากจะพูดกับนายจ้างซึ่งอาจทำให้นายจ้างไม่พอใจ ล่ามก็จะไม่แปลให้เพราะไม่กล้าเผชิญหน้ากับนายจ้าง เมื่อนายจ้างต้องการให้แรงงานลงนามในเอกสาร บ่อยครั้งล่ามจะไม่ยอมแปลให้ โดยสั่งให้แรงงานลงชื่ออย่างเดียวทั้งๆ ที่ไม่รู้ว่่าเอกสารนั้นคืออะไร

ในส่วนของ การแปลป้ายหรือประกาศต่างๆ ในโรงงานนั้น เนื่องจากแรงงานมีทั้งที่เป็นชาติพันธุ์มอญ พม่า และอื่นๆ ทำให้เอกสารที่ล่ามแปลออกมาจำกัดเฉพาะภาษาที่ล่ามเขียนได้ เช่น กรณีผู้ใช้ล่ามคนที่ ๓ นายอลองลิน บอกว่าล่ามในโรงงานของตนเป็นคนมอญ ซึ่งพูดภาษามอญ พม่า และไทยได้ แต่เขียนได้เพียงภาษามอญเท่านั้น จึงแปลเอกสารต่างๆ ในโรงงานเป็นภาษามอญ ซึ่งแรงงานชาวพม่าอ่านไม่ออก โดยนายอลองลินเสนอว่าสำหรับป้ายคำเตือนต่างๆ ในที่โรงงานน่าจะเขียนเป็นภาษาอังกฤษหรือเป็นภาพที่สื่อสารได้ เช่น คำว่า “stop” เพราะทุกคนจะเข้าใจได้มากกว่า

๔.๒.๓.๓ ล่ามตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งต้องสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ มีความจำเป็นต้องใช้ล่าม โดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และเรื่องคดีความต่างๆ โดยจะหาล่ามจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่รู้จัก และสามารถพูดภาษาไทยได้ เช่น กลุ่มนายหน้า และแรงงานข้ามชาติในชุมชน หรือ ติดต่อล่ามผ่านองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปตรวจสอบคดีใหญ่ๆ เช่น การค้ามนุษย์ หรือการบุกรุกหลายโรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ล่ามจำนวนมาก ก็จะต้องหาล่ามอาสาจากในชุมชนแรงงานข้ามชาติ และล่ามที่องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่จัดหา

๔.๒.๓.๔ ล่ามศาล / ล่ามในกระบวนการยุติธรรม

ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึล่ามที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาช่วยแปลให้ ล่ามศาลส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานข้ามชาติที่พูดภาษาไทยได้ โดยทำงานเป็นล่ามศาลเป็นครั้งๆ ไปตามแต่จะถูกเรียกตัว โดยอาจจะได้ค่าตอบแทนบ้างประมาณ ๓๐๐ ถึง ๕๐๐ บาท

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าล่ามศาลมีมาตรฐานเพียงพอหรือไม่ ส่วนใหญ่ล่ามศาลในพื้นที่จะเป็นแรงงานข้ามชาติด้วยกันที่พูดภาษาไทยได้ โดยอาจจะพูดได้ไม่ดีเพียงพอ และถึงแม้พูดภาษาไทยได้ ก็ไม่เคยได้รับการอบรมในเรื่องข้อปฏิบัติและจรรยาบรรณล่าม รวมถึงเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นเนื้อหาที่จะต้องแปล บางครั้งศาลก็อนุญาตให้เด็กซึ่งไม่มีวุฒิภาวะเพียงพอและอาจจะแปลผิดพลาดมาเป็นล่าม ล่ามหลายคนอ่านภาษาไทยไม่ได้ แต่เมื่อมาเป็นล่ามในกระบวนการยุติธรรมก็ต้องลงนามในเอกสารคำแปลซึ่งตนเองอ่านไม่ออกและไม่รู้ว่าถูกต้องหรือไม่ หลายครั้งเมื่อล่ามไม่ได้ก็ไม่มีล่ามให้แรงงานข้ามชาติในกระบวนการยุติธรรมเลย โดยผู้ใช้ล่ามคนที่ ๒ นายฟิลิป โรเบิร์ตสัน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญอิสระด้านสิทธิมนุษยชน แรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ และการค้ามนุษย์ กล่าวว่ากรณีที่รัฐบาลไทยดำเนินคดีตามกฎหมายกับแรงงานข้ามชาติโดยไม่มีล่ามให้ ถือเป็นความเลวร้ายมากในกระบวนการยุติธรรม

จากการวิจัยของ กิตติศักดิ์ (๒๕๔๘) และ ศรีนยา (๒๕๓๙) สิทธิผู้ต้องหาและจำเลยเป็นสิทธิพื้นฐานที่ระบุในกฎหมายของรัฐ ในคดีอาญา รัฐธรรมนูญยังได้บัญญัติไว้ว่าให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิดโดยเฉพาะ ดังนั้นในการดำเนินคดีผู้ต้องหาตั้งแต่การสอบสวน ผู้ที่ไม่รู้ไม่เข้าใจภาษาไทยจะต้องมีล่ามจึงจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รัฐธรรมนูญโดยสมบูรณ์ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๑๓ ยังกำหนดไว้ว่าการสอบสวน ไต่สวนมูลฟ้องหรือพิจารณาให้ใช้ภาษาไทย แต่ถ้าจำเป็นต้องแปล ให้ใช้ล่ามแปล ซึ่งล่ามจะต้องแปลให้ถูกต้อง ต้องสาบาน และลงลายมือชื่อในคำแปลนั้น ดังนั้นตามกฎหมายผู้ต้องหาและจำเลยที่สื่อสารภาษาไทยไม่ได้มีสิทธิในการใช้ล่ามในกระบวนการยุติธรรมทั้งหมด โดยถ้าเป็นคดีอาญา เจ้าหน้าที่ที่จะต้องจัดหาล่ามมาโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ส่วนในคดีแพ่ง คู่ความฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดหาล่าม นอกจากนี้ ตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศภาคี^๑ ยังได้บัญญัติไว้ชัดเจนในมาตรา ๑๔ (๓) ว่า “ในการดำเนินคดีอาญาบุคคลซึ่งต้องหว่ากระทำผิด ทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะได้รับหลักประกันขั้นต่ำดังต่อไปนี้โดยเสมอภาค (ก) สิทธิที่จะได้รับแจ้งโดยพลัน ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพ และเหตุแห่งความผิดที่ถูกกล่าวหา ในภาษาซึ่งบุคคลนั้นเข้าใจได้ และ (ข) สิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากล่ามโดยไม่คิดมูลค่า หากไม่สามารถเข้าใจหรือพูดภาษาที่ใช้ในศาลได้”

^๑ ประเทศที่เป็นภาคีจะต้องปฏิบัติตาม หากกฎหมายภายในประเทศนั้นยังขัดหรือไม่สอดคล้อง ก็จะต้องแก้กฎหมายภายในให้สอดคล้องกับข้อบัญญัติต่างๆ ในกติกานั้น

๔.๒.๓.๕ ล่ามในโรงพยาบาล

จากการสัมภาษณ์พบว่า มีโรงพยาบาลสองแห่งในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติประจำอยู่ เนื่องจากมีแรงงานข้ามชาติมาใช้บริการสูง ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร และโรงพยาบาลศรีวิชัย & โรงพยาบาลสมุทรสาครเป็นโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีล่ามประจำประมาณ ๔ - ๕ คน โดยองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานได้สนับสนุนงบประมาณในการจ้างล่ามและอบรมล่าม ส่วนโรงพยาบาลศรีวิชัย & นั้นเป็นโรงพยาบาลเอกชน และจัดจ้างล่ามเอง โดยมีล่ามในสังกัดประมาณ ๔-๕ คน คู่ภาษาที่ล่ามทั้งสองโรงพยาบาลใช้ได้แก่ภาษามอญ-ไทย และพม่า-ไทย

๔.๒.๓.๖ ล่ามขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่

ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีองค์กรพัฒนาเอกชนหลายแห่งที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในการติดต่อสื่อสาร ตัวอย่างองค์กรฯ ที่จ้างล่ามประจำ ได้แก่ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน เป็นต้น

องค์กรเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน มีล่ามประจำประมาณ ๕ คน ในคู่ภาษามอญ-ไทย พม่า-ไทย มอญ-พม่า มอญ-อังกฤษ และ พม่า-อังกฤษ เป็นผู้ชายทั้งหมด ล่ามจะทำงานให้กับเจ้าหน้าที่องค์กรฯ ซึ่งเป็นชาวไทย และแรงงานข้ามชาติที่มาติดต่อเพื่อร้องเรียนและขอความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ โดยเป็นล่ามให้ในกระบวนการทั้งหมด ตั้งแต่เวลาเจ้าหน้าที่องค์กรฯ ชักถามและสอบถามข้อมูลที่แรงงานมาร้องเรียน พาแรงงานผู้เสียหายไปร้องเรียนกับหน่วยงานรัฐ ติดตามดูงานในชุมชน รวมถึงกระบวนการช่วยเหลือเยียวยาผู้เสียหาย นอกจากนี้ยังเป็นล่ามเวลาองค์กรฯ มีกิจกรรมอื่นๆ ที่ต้องสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ เช่น การจัดอบรม การทำวิจัย และการดูงานในชุมชน เป็นต้น โดยหน้าที่แล้วล่ามจะทำงานล่ามเป็นงานหลักทุกวัน แต่มีงานช่วยเหลือชุมชนด้านอื่นๆ บ้าง เช่น การอบรมแรงงานข้ามชาติในเรื่องสิทธิและสุขอนามัย การสอนภาษา และการสอนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในกรณีที่องค์กรฯ ต้องทำงานใหญ่ เช่น พาดำรวจเข้าไปตรวจสอบโรงงาน ก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ล่ามจำนวนมากโดยอาจจะถึง ๒๐ ถึง ๕๐ คน องค์กรฯ จะหาล่ามอาสาในชุมชนมาทำเสริม โดยส่วนมากไม่มีค่าตอบแทนให้เนื่องจากไม่มีงบประมาณ

ล่ามขององค์กรฯ มักจะถูกยืมตัวจากภาครัฐ เช่น ตำรวจ ศาล สถานพินิจ และนักสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นล่ามที่ทางองค์กรฯ ได้คัดสรรมาแล้ว มีคุณสมบัติพอสมควร และ

ส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับทั้งในเรื่องการล่ามและเรื่องสิทธิแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยองค์กรฯ ก็ยินดีที่จะให้ยืมล่าม และล่ามก็จะได้ค่าตอบแทนเล็กน้อยจากการไปเป็นล่ามให้องค์กรอื่นๆ ด้วยตามแต่ที่องค์กรนั้นๆ จะให้

เจ้าหน้าที่เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ให้ข้อมูลว่าองค์กรฯ เห็นถึงความสำคัญของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ โดยองค์กรฯ ต้องใช้ล่ามเป็นประจำทุกวัน ถึงแม้ว่าแรงงานที่มาติดต่อจะพอฟุดไทยได้ก็ยังไม่ใช้ล่าม เนื่องจากแรงงานอาจจะไม่เข้าใจภาษากฎหมายและอาจทำให้เช่นการสื่อสารผิดเพี้ยน ตัวอย่างเช่น คำว่า “ละเมิด” แรงงานที่พุดไทยได้ก็อาจจะยังไม่เข้าใจ ทั้งนี้ ล่ามแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถ ลักษณะการทำงานล่าม และความถนัดแตกต่างกัน องค์กรฯ จึงพยายามให้ล่ามแต่ละคนได้ทำงานที่เหมาะสมตามความสามารถ และล่ามเองก็ต้องการทำงานที่เหมาะสมตามความสามารถตนเองเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าแรงงานข้ามชาติเป็นคนมอญก็จะพยายามจัดให้ล่ามที่พุดมอญเป็นภาษาแม่มาแปลให้ หรือเวลาที่ล่ามถูกยืมตัวไปทำงานให้กับองค์กรรัฐอื่นๆ องค์กรฯ ก็จะต้องจัดล่ามที่เหมาะสมไปให้

จากการสัมภาษณ์พบว่า หลายคนเห็นตรงกันว่าล่ามขององค์กรพัฒนาเอกชนเป็นล่ามที่มีคุณสมบัติรักษาความเป็นกลางและสิทธิของผู้สื่อสารทั้งสองฝ่ายมากที่สุด เนื่องจากเป็นล่ามที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จึงได้รับการยอมรับในหมู่แรงงานข้ามชาติ และองค์กรอื่นๆ ที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ

๔.๒.๓.๗ ล่ามในชุมชนที่เป็นแรงงานทั่วไป

ล่ามในกลุ่มนี้ หมายถึงแรงงานข้ามชาติทุกคนที่พุดไทยได้ และเป็นล่ามให้กับเพื่อนแรงงานข้ามชาติด้วยกันในการติดต่อสื่อสารกับคนไทย ซึ่งอาจจะเป็นการช่วยกันโดยสมัครใจ หรือรับค่าตอบแทนก็ได้

เนื่องจากแรงงานข้ามชาติที่มาอยู่ในสมุทรสาคร จะอยู่กันตามกลุ่มของตนเอง จึงต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันภายในกลุ่มเสมอ ตัวอย่างเช่น ผู้ใช้ล่ามคนที่ ๓ นายอลองลิน บอกว่า ในชุมชนที่ตนอยู่นั้นเป็นแหล่งที่พักของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานผลิตอาหารทะเลกระป๋องแห่งหนึ่งในพื้นที่ โดยมีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ประมาณ ๒๐,๐๐๐ คน และมีแรงงานข้ามชาติประมาณร้อยละ ๒๐ สามารถสื่อสารภาษาไทยและเป็นล่ามให้กับเพื่อนแรงงานได้ ทั้งนี้คุณภาพและความสามารถในการสื่อสารของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันออกไป

ล่ามในชุมชนลักษณะนี้ อาจเรียกได้ว่าเป็นล่ามจำเป็น หรือล่ามเฉพาะกิจ ซึ่งไม่ได้รับการยอมรับด้านทักษะและหลักการในการล่ามโดยตรง สถานการณ์ในการทำล่ามจะ

หลากหลายมากตามความต้องการในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติ ตั้งแต่การเจรจากับเจ้าของห้องพัก การซื้อของ การส่งเงินกลับบ้าน การติดต่อธุรกรรมต่างๆ การไปโรงพยาบาล การติดต่อโรงเรียนให้กับลูกหลานแรงงานข้ามชาติ รวมถึงกรณีที่ต้องติดต่อราชการ หรือถูกตำรวจจับ เป็นต้น และล่ามแรงงานข้ามชาติทุกคนที่ให้สัมภาษณ์ล้วนเคยเป็นล่ามในชุมชนในลักษณะนี้มาก่อน

๔.๒.๔ การสรรหาและติดต่อล่าม

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะติดต่อล่ามผ่านคนรู้จักในชุมชน ถ้าแรงงานอยู่กันเป็นกลุ่มใหญ่ก็มักจะสามารถหาล่ามได้จากคนในชุมชนของตนเอง โดยความสามารถในการเป็นล่ามของเพื่อนแรงงานก็จะแตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติจะได้หยุดงานวันอาทิตย์ ดังนั้นในกรณีเร่งด่วนที่ต้องการล่ามก็อาจจะหาล่ามไม่ได้ หรือได้ล่ามที่แปลให้ไม่ได้ตามที่ต้องการ บางครั้งแรงงานข้ามชาติก็ต้องพียงนายหน้าให้เป็นล่ามให้โดยติดต่อได้ในชุมชน และเนื่องจากความไม่รู้ภาษาและกฎหมายไทยทำให้หลายครั้งต้องตกเป็นเหยื่อของนายหน้าที่มุ่งแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน ผู้ใช้ล่ามคนที่ ๓ นายอลงดิน ระบุว่าเวลาที่แรงงานเดือดร้อนและต้องการให้นายหน้าเป็นล่ามสื่อสารให้ นายหน้าจะขมขู่และขูดรีดเงินจากแรงงานประมาณครั้งละไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท เมื่อแรงงานข้ามชาติไม่สามารถสื่อสารกับคนไทยและหน่วยงานรัฐได้โดยตรงก็จำเป็นต้องยอม โดยเฉพาะในกรณีที่แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองแบบไม่ปกติ ย่อมหวาดกลัวที่จะถูกจับ อันจะทำให้ถูกส่งกลับประเทศ หรือถูกรีดไถเงินจำนวนมาก ทำให้ไม่กล้าไปติดต่อกับองค์กรรัฐต่างๆ ลำพัง ก็ต้องอาศัยล่ามช่วยติดต่อให้ แรงงานบางกลุ่มที่รู้จักองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งมีล่ามบริการ ก็ติดต่อที่องค์กรฯ ก่อน แต่บางคนไม่สะดวกในการมาติดต่อ ก็ต้องหาล่ามเองจากคนรู้จักในชุมชน

ในส่วนขององค์กรรัฐต่างๆ ในพื้นที่ นอกจากโรงพยาบาลสมุทรสาครแล้ว ส่วนใหญ่ไม่มีล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติประจำอยู่ในกรณีที่ต้องการใช้ล่ามก็จะติดต่อหาล่ามในชุมชน หรือขอให้องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่จัดหาให้ ถ้าต้องการล่ามที่มีมาตรฐานและมีประสบการณ์พอสมควร ก็จะติดต่อมาที่เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เช่น เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน จะหาล่ามประจำองค์กรฯ จากการทำงานในชุมชน และชักชวนแรงงานข้ามชาติที่มีความสามารถและมีแววเข้ามา ทดลองทำงานด้วย จนรับเป็นล่ามประจำองค์กรฯ ในที่สุด โดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีจิตอาสา และทำงานด้านพัฒนาอยู่ในชุมชน แต่บางครั้งคนที่มีคุณสมบัติเป็นล่ามได้ก็ไม่ต้องการย้ายมาทำงานเป็นล่ามให้กับองค์กรฯ เนื่องจากพอใจกับงานประจำของตน องค์กรฯ ก็

จะติดต่อให้เป็นล่ามอาสาเป็นครั้งคราว ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงงานข้ามชาติหลายคนสมัครเข้ามาเป็นล่ามประจำเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน แต่องค์กรก็ต้องมีการคัดกรองคุณสมบัติของล่ามและรับเฉพาะคนที่มีความสามารถและทำงานกับองค์กรได้จริงๆ ในส่วนของล่ามอาสา นั้น องค์กรจะให้ล่ามประจำเป็นผู้สรรหาและคัดกรองตรวจสอบกันเอง หรือสรรหาจากแรงงานที่ทำงานกับองค์กร เช่น อาสาสมัคร และผู้ปกครองเด็กนักเรียน

ในส่วนของความต้องการด้านคู่ภาษา ถึงแม้ว่าจะมีความต้องการคู่ภาษาที่ไม่ค่อยเป็นที่รู้จัก เช่น ภาษาจีน-ไทย แต่ก็สามารถหาล่ามจากแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ได้ แต่อาจจะต้องใช้เวลาประมาณ ๑ - ๒ วัน โดยใช้วิธีหาจากชุมชนแรงงานข้ามชาติกันเอง ในส่วนของความสามารถล่ามก็จะมี ความแตกต่างกันออกไปแล้วแต่กรณี

๔.๒.๕ ปัญหาด้านความต้องการล่าม

โดยสรุปแล้ว ปัญหาความต้องการล่ามในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครมีดังนี้

๔.๒.๕.๑ ปัญหาด้านคุณภาพล่าม

คุณภาพของล่ามที่มีอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ ทำให้ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นล่ามในลักษณะล่ามสมัครเล่น หรือล่ามเฉพาะกิจ (amateurs / ad hoc interpreters) ที่เข้ามาทำล่ามเพื่อช่วยเหลือแรงงานด้วยกัน หรือในบางกรณีก็เพื่อหาประโยชน์จากแรงงาน ล่ามจำเป็นเหล่านี้โดยพื้นฐานมักจะเรียนภาษาไทยจากการใช้งานในชีวิตประจำวัน และมักจะอ่านภาษาไทยไม่ได้ ถ้ามาเป็นล่ามในกรณีติดต่อสื่อสารต่างๆ ไปในชีวิตประจำวัน การล่ามก็อาจจะมีคุณภาพตามสมควร แต่ถ้าเป็นล่ามในกรณีที่ต้องอาศัยทักษะการใช้ภาษาในวงการหรือในทำเนียบภาษา (register) นอกเหนือจากที่ตนเองคุ้นเคย หรือต้องอ่านเอกสารด้วย ก็จะไม่เข้าใจอย่างเต็มที่ นอกจากทักษะทางภาษาที่ล่ามขาดแคลนแล้ว เนื่องจากไม่ได้ทำงานล่ามประจำเป็นอาชีพทำให้ล่ามกลุ่มนี้ไม่ตระหนักถึงหลักการและจรรยาบรรณของการล่าม หรือบางครั้งความสามารถไม่เพียงพอที่จะทำงานล่ามตามหลักการที่ควรจะเป็นได้ นอกจากนี้ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ตนเองต้องเป็นล่าม และไม่เคยได้รับการอบรมใดๆ ด้านการล่าม รวมทั้งมีประสบการณ์น้อย ทำให้คุณภาพของการล่ามไม่ได้มาตรฐาน ล่ามแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับการอบรมมาก่อนมักจะแต่งเติมข้อความเพื่อแสดงให้เห็นว่าตนเข้าใจและมีความรู้ในเรื่องที่กำลังล่ามอยู่ หรือบางครั้งก็แปลไม่ครบถ้วน ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ผู้ใช้ล่ามไม่ปรารถนา

ล่ามที่มีคุณภาพในกระบวนการยุติธรรม การสาธารณสุข และสังคมสงเคราะห์ ก็มีความขาดแคลนอย่างสูง เนื่องจากส่วนหนึ่ง นโยบายภาครัฐไม่ได้ให้ความสำคัญด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นจึงไม่มีการส่งเสริมและผลิตล่ามที่มีคุณภาพในการทำงานด้านนี้ เวลาที่ต้องการใช้ล่ามก็ต้องหาจากชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นล่ามจำเป็นที่ไม่ได้รับการอบรม เพียงแค่พอจะพูดภาษาไทยได้เท่านั้น ถึงแม้ว่าจะมีองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ที่ได้พยายามหาล่ามที่มีคุณภาพมาทำงานและสามารถขอตัวมาช่วยงานได้ แต่ลักษณะงานของกระบวนการยุติธรรม การสาธารณสุข และสังคมสงเคราะห์ ก็มีความเฉพาะทางสูง ซึ่งต้องอาศัยล่ามที่มีคุณลักษณะเหมาะสม จากการสัมภาษณ์ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติทั้งสามคนพบว่า ล้วนเคยทำงานล่ามในกระบวนการยุติธรรมและล่ามศาลมาก่อน แต่บางคนก็มีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีคุณสมบัติเพียงพอและไม่อยากเข้าไปทำ เนื่องจากเป็นเรื่องสำคัญต่อชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกลัวจะทำงานได้ไม่ดีเพียงพอหรือแปดผิด

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติกลุ่มที่เป็นล่ามประจำองค์กรพัฒนาเอกชนนั้นดูจะเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพเหมาะสมตามลักษณะงานล่ามที่ทำมากที่สุด เนื่องจากเป็นล่ามประจำองค์กร มีการคัดสรรมาแล้ว ได้รับการอบรม มีประสบการณ์ทำงานทุกวัน และเรียนรู้การทำงานล่ามจากงานที่ทำและจากเพื่อนร่วมองค์กรได้ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดด้านคุณภาพอยู่บ้าง ไม่ว่าจะเป็นความสามารถด้านภาษา หรือทักษะในการล่าม แต่องค์กรฯ ก็ดูแลและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพล่ามอย่างต่อเนื่อง จนปัญหาด้านคุณภาพล่ามแทบจะหมดไป อย่างไรก็ตาม ล่ามในองค์กรฯ ก็จะไม่เหมาะกับงานล่ามบางประเภท หากถูกองค์กรรัฐ เช่น ศาล หรือ โรงพยาบาล ยืมตัวไปทำงาน ก็อาจจะพบกับปัญหาด้านคุณภาพได้ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

๔.๒.๕.๒ ปัญหาด้านจำนวนล่าม

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่นับแสนคน แต่จำนวนผู้ที่เป็นล่ามประจำองค์กรรัฐ และเอกชนในพื้นที่มีเพียงประมาณ ๑๕ คน ตัวเลขนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่าจำนวนล่ามที่ผ่านการอบรมนั้นไม่เพียงพอ ทำให้เวลาที่ต้องใช้ล่าม ทั้งแรงงานข้ามชาติและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ต้องหันไปหาล่ามมือสมัครเล่นในชุมชน ซึ่งอาจจะต้องประสบปัญหาด้านคุณภาพ การถูกขูดรีดเอาเปรียบ และในบางครั้งอาจจะหาล่ามไม่ได้ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติที่จะมาเป็นล่ามให้ก็ต้องทำงานของตัวเองในเวลางาน

๔.๒.๕.๓ ปัญหาด้านคู่ภาษา

เนื่องจากคนไทยมักจะเข้าใจว่าแรงงานที่มาจากประเทศพม่าเป็นคนพม่าที่พูดภาษาพม่าทั้งหมด ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาด้านคู่ภาษา เช่น ให้ล่ามชาติพันธุ์มอญไปแปลให้กับแรงงานชาติพันธุ์อื่นๆ ที่มาจากประเทศพม่า ก็อาจจะทำให้สื่อสารกันไม่เข้าใจ บางครั้งก็เกิดจากข้อจำกัดอื่น เช่น ขาดแคลนล่ามในคู่ภาษาที่หลากหลาย ตัวอย่างเช่น กรณีผู้ใช้ล่ามคนที่ ๓ นายองลิน ที่โรงงานของนายองลินให้พนักงานฝ่ายบุคคลทำหน้าที่เป็นล่ามแปลเอกสารและป้ายประกาศให้แรงงานอ่าน ปรากฏว่าล่ามเป็นคนชาติพันธุ์มอญและเขียนภาษามอญ ทำให้แรงงานที่เป็นคนชาติพันธุ์พม่าอ่านไม่ออก เป็นต้น หรือในกรณีที่ต้องการล่ามในคู่ภาษาที่ไม่ค่อยได้ใช้ ถ้าเป็นกรณีฉุกเฉินก็จะหาล่ามได้ยาก และล่ามอาจจะไม่มีคุณภาพ

อคติทางชาติพันธุ์เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคู่ภาษา เช่น ล่ามชาติพันธุ์มอญ หรือกระเหรี่ยงที่สามารถพูดภาษาพม่าได้ เวลาต้องเป็นล่ามให้กับแรงงานชาติพันธุ์พม่า อาจจะมีอคติส่วนตัว ทำให้ไม่เป็นกลาง หรือเกิดการเลือกปฏิบัติได้

๔.๒.๕.๔ ปัญหาการขาดแคลนล่ามผู้หญิง

จากการสัมภาษณ์พบว่าล่ามประจำองค์กรรัฐและเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และขาดแคลนล่ามเพศหญิง องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เช่น เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ประสบปัญหาขาดแคลนล่ามผู้หญิงมาก โดยเฉพาะในกรณีทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศและมิติทางเพศ ตัวอย่างเช่น กรณีแรงงานข้ามชาติผู้หญิงประสบปัญหาถูกล่วงละเมิดทางเพศถ้าองค์กรใช้ล่ามผู้ชายก็อาจจะทำให้ผู้เสียหายหวาดกลัว ไม่กล้าเล่ารายละเอียดการถูกละเมิดหรือไม่กล้ามาร้องเรียนได้ นอกจากนี้ ผู้หญิงยังมีลักษณะเฉพาะที่ทำงานบางอย่างได้ดีกว่าผู้ชาย เช่น ความคล่องตัวในการพูดคุยกับคนในชุมชน ถ้าองค์กรให้ล่ามผู้ชายไปปฏิบัติงานในชุมชนตลอด คนในชุมชนก็อาจจะไม่ไว้วางใจและมองว่าล่ามเป็นกลุ่มนักเลงได้ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีล่ามอาสาผู้หญิงที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเชื่อใจได้อยู่บ้าง ส่วนมากเป็นผู้ปกครองนักเรียนที่เรียนพิเศษที่องค์กรฯ ซึ่งไม่สามารถมาทำงานให้องค์กรฯ เต็มเวลาให้ได้

๔.๒.๕.๕ ปัญหาล่ามมีส่วนได้ส่วนเสีย เอารัดเอาเปรียบ และไม่เป็นกลาง

ล่ามบางกลุ่ม โดยเฉพาะล่ามที่เป็นนายหน้า หรือบุคคลที่แสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน มักจะขูดรีดแรงงาน ไม่เป็นกลาง โดยแปลบิดเบือนและมุ่งเอาผลประโยชน์เข้าตัว นอกจากนี้ ล่ามแรงงานข้ามชาติจำนวนมากมีส่วนได้ส่วนเสียกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ก็จะแปลโดยไม่

ครบถ้วนและไม่เป็นกลาง เนื่องจากหวาดกลัวอีกฝ่ายหนึ่ง โดนข่มขู่ กลัวเสียประโยชน์ หรือกลัว นายจ้างไม่พอใจ ตัวอย่างเช่น ล่ามในสถานประกอบการที่เข้าข้างนายจ้าง ล่ามในกระบวนการ ยุติธรรมที่เข้าข้างฝ่ายคนไทย ล่ามในสถานพยาบาลที่เข้าข้างนายจ้าง เป็นต้น ล่ามในสถาน ประกอบการบางครั้งก็อาจจะไม่แปลให้กับแรงงานเลย ถ้าสิ่งที่แรงงานต้องการสื่อสารกับนายจ้าง อาจทำให้ตนเองเดือดร้อน

๔.๒.๕.๖ ปัญหาการขาดแคลนล่ามอาชีพที่เจ้าหน้าที่รัฐจัดหามาอย่างเป็นทางการ

จากการสัมภาษณ์พบว่าหน่วยงานของรัฐที่ทำงานติดต่อกับแรงงานข้ามชาติเป็นประจำ มีจำนวนน้อยมากที่จะมีล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติประจำองค์กร เนื่องจากข้อจำกัดในเชิง นโยบาย ข้อจำกัดด้านโครงสร้างองค์กร ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานต่างด้าว และความขาดแคลน ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวที่มาติดต่อต้องหาล่ามมาเอง ซึ่ง ล่ามอาจไม่ได้คุณภาพ หรือในกรณีที่หน่วยงานรัฐต้องใช้ล่ามก็จะหาจากชุมชนแรงงานข้ามชาติซึ่ง อาจจะไม่มีความรู้และหาไม่ได้ตามต้องการ ทำให้เกิดช่องว่างในการสื่อสาร เปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ แสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานเข้ามาเอาเปรียบแรงงาน อันตามมาซึ่งปัญหาด้านแรงงาน ข้ามชาติอีกมากมาย ตัวอย่างเช่น ช่วงที่มีการเปิดให้แรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนราษฎรต่างด้าว และขออนุญาตทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี พบว่าหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องไม่ได้จัดล่าม ภาษาแรงงานข้ามชาติไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่รัฐต้องสื่อสารกับแรงงานผ่านนายจ้างคนไทยหรือ นายหน้า ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง อันนำมาซึ่งการถูกหลอก ชูตรี๊ด และ ละเมิดสิทธิซ้ำซาก เช่น ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนทั้งหมดเป็นจำนวนเงิน ๓,๘๐๐ บาท^๙ นายจ้าง หรือนายหน้าบางคนจะบอกว่าเป็นเงิน ๖,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท ทำให้แรงงานโดนหักเงินค่าจ้าง จำนวนเกินความจริง และบางครั้งนายจ้างก็ยึดบัตรประจำตัวของแรงงานไว้ หรือบางกรณีแรงงาน ข้ามชาติก็โดนนายหน้าหลอกว่าสามารถจดทะเบียนให้ทำงานถูกกฎหมายได้ ทั้งๆ ที่ความจริงทำ ไม่ได้เพราะยังไม่มีมีการเปิดให้จดทะเบียนเพิ่มเติม โดยที่นายหน้าทำบัตรปลอมมาให้ และถือ โอกาสชูตรี๊ดเงินจากแรงงานข้ามชาติ ถ้าหน่วยงานรัฐมีล่ามที่เป็นมืออาชีพและเป็นกลางบริการให้ ในกรณีเช่นนี้ แรงงานข้ามชาติก็จะสามารถติดต่อหน่วยงานรัฐและรับข้อมูลได้โดยตรง ไม่ต้องถูก หลอกกกลางทาง

^๙ ค่าตรวจสุขภาพ ๖๐๐ บาท ค่าประกันสุขภาพ ๑,๓๐๐ บาทต่อคนต่อปี ค่าธรรมเนียมยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานฉบับละ ๑๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานเกิน ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ๑,๘๐๐ บาท

หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ก็ขาดแคลนล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติอาชีพที่มีคุณภาพและมีจรรยาบรรณ ต้องสรรหาล่ามจากชุมชนแรงงานข้ามชาติ โดยบางครั้งก็หาล่ามที่มีคุณภาพเพียงพอไม่ได้ ทำให้แรงงานข้ามชาติมีโอกาสสูงมากที่จะถูกละเมิดสิทธิและเอาเปรียบไม่สิ้นสุด

๔.๒.๕.๗ ปัญหาการไม่สามารถหาล่ามได้ในทันทีในกรณีฉุกเฉิน

ในกรณีฉุกเฉินต่างๆ เช่น อุบัติเหตุ แรงงานเจ็บป่วยฉุกเฉิน การบุกจับโรงงาน การบุกจับกลุ่มผู้ค้ามนุษย์ หรือ กรณีแรงงานข้ามชาติถูกล่วงละเมิดและมาแจ้งความ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ฉุกเฉินและไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้า การหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณสมบัติมาทำงานในทันทีนั้นจะยากมาก โดยอาจจะสามารถติดต่อล่ามที่ทำงานประจำองค์กรพัฒนาเอกชน หรือโรงพยาบาลให้มาช่วย แต่ถ้าต้องการล่ามเป็นจำนวนมากก็จะไม่เพียงพอ โดยอาจจะต้องหาล่ามจากคนรู้จักในชุมชนแทน ซึ่งไม่อาจคาดเดาได้ว่าจะหาได้หรือไม่ ผู้ใช้ล่ามคนที่ ๑ นายเปรมยกตัวอย่างว่า ในกรณีบุกจับโรงงานและให้ความช่วยเหลือแรงงานอาจจะต้องใช้ล่ามจำนวนมากถึง ๒๐-๕๐ คน

๔.๓ การทำงานและบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ

๔.๓.๑ ลักษณะการทำงานและสภาพแวดล้อม

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่ทำงานให้กับองค์กรพัฒนาเอกชนและหน่วยงานของรัฐเป็นล่ามพูดตามทั้งสิ้น โดยจะต้องแปลกลับไปมาระหว่างคู่ภาษาที่ใช้ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับล่ามการประชุมส่วนใหญ่ที่แปลเข้าภาษาแม่ หรือแปลออกจากภาษาแม่อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหลัก ส่วนใหญ่ล่ามจะต้องทำงานคนเดียวโดยไม่มีคู่ล่ามที่สามารถสลับไปมาได้ สถานที่ในการทำงานล่ามมีทั้งอยู่ในองค์กรและเป็นล่ามติดตามไปในชุมชน ความยาวนานในการทำงานไม่สามารถที่จะคาดคะเนล่วงหน้าได้ เพราะหากเจอกรณีที่ต้องพูดคุยยาวนานและพูดคุยกันหลายคน เช่น บุกตรวจสอบโรงงาน หรือสอบสวนกรณีค้ามนุษย์ ก็จะต้องทำงานเป็นเวลานานต่อเนื่องกัน โดยอาจจะถึง ๑๐ ชั่วโมงได้ เนื่องจากงานล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของล่ามมีลักษณะแตกต่างกันออกไปแล้วแต่กรณี โดยพบว่าส่วนใหญ่ล่ามจะต้องทำงานในสภาพแวดล้อมดังต่อไปนี้

๔.๓.๑.๑ ทำงานภายใต้ความกดดัน

โดยทั่วไป อาชีพล่ามต้องทำงานภายใต้ความกดดันอยู่แล้ว แต่ในกรณีล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ นอกจากเผชิญกับความกดดันในการเป็นล่ามแปลภาษาแล้ว ยังต้องเจอกับความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอีกด้วย

ในกรณีที่ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติทำงานให้กับหน่วยงานรัฐ หรือองค์กรพัฒนาเอกชน ที่ต้องสอบสวนปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดสิทธิแรงงาน การกระทำทารุณ การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการค้ามนุษย์ ล่ามจะต้องทำงานภายใต้ความกดดันสูง ซึ่งมักจะเกิดจากความตึงเครียดของสถานการณ์ ความเร่งรีบของเจ้าหน้าที่ในการสอบสวน สภาวะทางอารมณ์ที่รุนแรงของเจ้าหน้าที่และแรงงานข้ามชาติ ปัญหาในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับแรงงานข้ามชาติที่อาจจะสื่อสารกันผ่านล่ามไม่เข้าใจเนื่องจากพื้นฐานความรู้และวัฒนธรรม เช่น เจ้าหน้าที่อาจจะไม่สามารถทราบดีว่าแรงงานข้ามชาติเล่าปัญหาของตนยาวๆ ได้ จึงต้องตัดบท ส่วนแรงงานข้ามชาติก็อาจจะไม่เข้าใจประเด็นที่เจ้าหน้าที่ถามทำให้ตอบไม่ตรงคำถาม เป็นต้น ล่ามอาสาที่ไม่ได้ทำงานล่ามเป็นประจำ ก็จะมีกดดันมากขึ้น เนื่องจากไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม เช่นนี้

กรณีล่ามในชุมชนที่เป็นล่ามให้กับเพื่อนแรงงานด้วยกัน ก็ต้องทำงานภายใต้ความกดดันเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะถ้าเป็นกรณีที่แรงงานข้ามชาติถูกตำรวจจับ ล่ามก็ต้องพบกับความกดดันในการต้องเผชิญหน้ากับตำรวจ

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ มักจะต้องเข้าไปทำงานในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความเปราะบางของคนที่ใช้ล่าม เช่น ในกรณีเป็นล่ามศาล ล่ามในโรงพยาบาล หรือล่ามตำรวจ ซึ่งหากล่ามแปลผิดพลาดก็อาจจะทำให้ผู้ใช้ล่ามฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องเสียหายขั้นร้ายแรง เช่น ต้องโทษ หรือเสียชีวิตได้ สภาพแวดล้อมดังกล่าวยิ่งเพิ่มความกดดัน ภาวะความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และความเครียด ให้กับล่าม

๔.๓.๑.๒ ทำงานในสถานการณ์ที่กระทบอารมณ์ความรู้สึก

เนื่องจากล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติต้องทำงานเกี่ยวข้องกับความเปราะบางของคนที่ใช้ล่าม และมีความกดดันสูง ทำให้ต้องพบกับสถานการณ์ที่กระทบอารมณ์ความรู้สึก โดยล่ามอาจจะมีความรู้สึกร่วมไปกับผู้ใช้ล่าม สงสารเห็นใจแรงงานข้ามชาติ และคับข้องใจกับการทำงานของเจ้าหน้าที่

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๒ นายเวไน ให้ตัวอย่าง ว่าตนเองเวลาทำงานล่ามก็มักจะเจอกับสถานการณ์ที่กระทบอารมณ์ความรู้สึก โดยเฉพาะเวลาเป็นล่ามให้ตำรวจกับแรงงานข้ามชาติ เพราะเห็นได้ชัดเจนว่าในบางกรณีตำรวจไม่รับฟังสิ่งที่แรงงานพูดและสิ่งที่ล่ามแปล เพราะต้องการจะตั้งข้อหาเกี่ยวกับแรงงานที่ถูกจับอย่างเดียว

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๓ นายชาวรอดชาย ให้ข้อมูลว่าหลายครั้งตนเองต้องทำงานในสถานการณ์ที่กระทบอารมณ์ความรู้สึกสูง เช่น กรณีเป็นล่ามในการสอบสวนเรื่องการค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่จะต้องสอบสวนโดยพิจารณาว่าเข้าข่ายการค้ามนุษย์ตามลักษณะที่บัญญัติไว้หรือไม่ โดยผู้ต้องหาเป็นแรงงานข้ามชาติที่ได้ปิดประตูขังแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ ไว้ในห้อง เมื่อเจ้าหน้าที่ถามผู้ต้องหาว่าขังบุคคลเหล่านี้หรือไม่ ผู้ต้องหาตอบว่าใช่ แต่ในความเป็นจริงแล้วที่ผู้ต้องหาขังแรงงานข้ามชาติไว้เพราะคนเหล่านี้กลัวตำรวจจะเจอและส่งกลับประเทศปลายทาง จึงเข้าไปแอบซ่อนในห้องโดยสมัครใจ ผู้ต้องหาไม่ได้มีเจตนาขังอย่างแท้จริง แต่เจ้าหน้าที่พิจารณาว่าเข้าข่ายการค้ามนุษย์ โดยที่ผู้ต้องหาและแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ ไม่มีโอกาสได้อธิบายด้วยสถานการณ์ที่เร่งรีบ นายชาวรอดชายเองด้วยฐานะล่ามก็ไม่อาจจะไปก้าวก้าการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ หรือแปลโดยบิดเบือนได้ จึงต้องแปลไปตามที่ได้ยิน ผู้ต้องหาถูกดำเนินคดีค้ามนุษย์ ซึ่งอาจจะต้องโทษจำคุกหลายปี ด้วยเหตุการณ์นี้ นายชาวรอดชาย รู้สึกว่ากระทบจิตใจและความรู้สึกมาก เพราะสงสารผู้ต้องหาและครอบครัวของผู้ต้องหา พร้อมกับรู้สึกว่าการทำงานล่ามบางทีก็เป็นการทำบาปเหมือนกัน

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติยังต้องต่อสู้กับเส้นแบ่งระหว่างหน้าที่ล่ามกับความรู้สึกและความคิดเห็นของตัวเอง ในบางกรณี ล่ามต้องระงับอารมณ์และความคิดเห็นของตนเองและทำงานในบทบาทล่ามแปลเท่านั้น ตัวอย่างเช่น ในกรณีสอบสวนแรงงานข้ามชาติบางครั้งเจ้าหน้าที่จะถามคำถามเดิม ๆ ซ้ำหลายครั้งมาก ถ้าแรงงานยังตอบเหมือนเดิม เจ้าหน้าที่ก็จะเปลี่ยนล่ามและถามใหม่ โดยล่ามที่ต้องเจอสถานการณ์เช่นนั้นก็รู้สึกไม่พอใจว่าเจ้าหน้าที่ไม่เชื่อใจตน หรือรู้สึกว่าเจ้าหน้าที่พยายามให้แรงงานตอบให้เข้าประเด็นข้อหา แต่ล่ามก็ทำงานของตนเองไปตามหน้าที่

๔.๓.๑.๓ ถูกข่มขู่คุกคามขณะทำงานและนอกเวลางาน

เมื่อล่ามต้องเป็นคนกลางในการสื่อสารระหว่างแรงงานข้ามชาติกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น ๆ ที่มีอำนาจมากกว่า ก็อาจจะถูกข่มขู่คุกคาม เพื่อให้ล่ามหวาดกลัวและไม่กล้าทำล่ามอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะกรณีที่ล่ามเป็นแรงงานข้ามชาติในชุมชน เวลามาทำงานล่ามใน

กระบวนการยุติธรรม โดยคู่กรณีเป็นนายจ้างตนเอง ก็มีโอกาสโดนข่มขู่สูง หรือ ในรายที่คู่กรณีเป็น
 อันธพาลหรือผู้มีอิทธิพล ก็ย่อมถูกคุกคามอย่างแน่นอน

ล່ามที่ทำงานให้กับองค์กรพัฒนาเอกชนที่เรียกร้องสิทธิให้กับแรงงาน ก็มีโอกาส
 โดนคุกคามจากผู้เสียผลประโยชน์เช่นกัน

๔.๓.๑.๔ ไม่ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ล่ามและผู้ร่วมงาน

เวลาล่ามองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าไปทำงานในชุมชน บางพื้นที่อาจจะไม่ยอมรับ
 และไม่ไว้วางใจ แรงงานในชุมชนที่ยังไม่สนิทสนมกัน และเจ้าของห้องเช่าที่เป็นคนไทยก็อาจจะกลัวว่า
 ล่ามเป็นสายตำรวจได้ และไม่ให้ความร่วมมือ

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาตินั้น เกือบทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งอาจจะไม่ได้
 มีโอกาสรับการอบรม หรือเรียนหนังสืออย่างเต็มที่ ส่วนใหญ่เป็นการฝึกตัวเอง นอกจากนี้มีล่าม
 เป็นส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ ทั้งหมดทำให้บางสถานการณ์ล่ามอาจจะ
 โดนดูถูก ถูกมองว่าเป็นแค่ลูกจ้าง ไม่ใช่ล่ามอาชีพที่มีเกียรติ และไม่ใช่ว่าเจ้าหน้าที่องค์กรในระดับ
 ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้ล่ามก็อาจจะไม่เชื่อใจในความสามารถของล่าม ตัวอย่างเช่น ล่ามภาษาแรงงาน
 ข้ามชาติคนที่ ๒ นายเวนไน บอกว่าตนเองไม่ยากไปทำงานล่ามที่โรงพยาบาลเพราะหน้าตาและ
 บุคลิกไม่ดี แต่งตัวไม่เรียบร้อย พูดไม่ไพเราะ และความรู้น้อย อาจจะทำให้โดนเจ้าหน้าที่ดูถูก เมื่อ
 ต้องทำงานกับคนที่มีคุณวุฒิเช่นแพทย์ อาจจะโดนดูได้

นอกจากนี้ โดยลักษณะทางภาษาและเนื้อหาที่ต้องแปลซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องสิทธิ
 และกฎหมาย ภาษาไทยจะมีความกระชับและใช้คำพูดน้อยกว่าภาษามอญ และภาษาพม่า ทำให้
 เวลาล่ามแปลคำพูดจากไทยเป็นมอญหรือพม่า จะมีความยาวมากกว่าภาษาไทยต้นฉบับ ซึ่ง
 อาจจะทำให้ผู้ใช้ล่ามไม่เข้าใจ และสงสัยได้ว่าล่ามแปลเกินและเติมแต่ง โดยล่ามเองเวลาทำงานก็
 กังวลว่าผู้ใช้ล่ามจะไม่เข้าใจและไม่ไว้วางใจเช่นกัน

๔.๓.๑.๕ ไม่ได้รับการยอมรับตามกฎหมายว่าเป็นล่ามโดยอาชีพ

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาตินั้น เกือบทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้า
 เมือง โดยบางส่วนได้ไปจดทะเบียนราษฎรต่างด้าวและขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามมติ
 คณะรัฐมนตรีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ถึง ๒๕๕๐ โดยสามารถประกอบอาชีพได้สองประเภท
 เท่านั้น คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน ด้วยเหตุนี้ ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ถึงแม้จะเป็น
 ล่ามประจำองค์กรพัฒนาเอกชน หรือองค์กรรัฐ เช่น โรงพยาบาล ก็ไม่ได้รับการรับรองว่าเป็นล่าม

โดยอาชีพ เพราะตามกฎหมายห้ามแรงงานข้ามชาติประกอบอาชีพล่าม ด้วยเหตุนี้ทำให้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับการยอมรับตามกฎหมายว่าเป็นล่าม ถึงแม้ว่าหน่วยงานต่างๆ ของรัฐจะใช้ล่ามเหล่านี้เป็นประจำก็ตาม

๔.๓.๒ บทบาทต่างๆ ของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ

นอกจากงานหลักของล่ามในการแปลภาษาแล้ว ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติยังต้องเป็น คนกลางในการสื่อสารและเจรจาข้ามวัฒนธรรมระหว่างบุคคลสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง หรือเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งมีความรู้และอำนาจมากกว่า และ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ขาดความรู้และอยู่ในสถานะที่ต้องพึ่งพากลุ่มแรก ทำให้ล่ามมีบทบาทอื่นๆ ที่ สลับซับซ้อนและนอกเหนือจากการเป็น “ผู้แปลคำพูดจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งโดยทันที”

โดยสรุปแล้ว บทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติมีดังนี้

๔.๓.๒.๑ ผู้แปลภาษาและคนกลางในการสื่อสาร

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติมีบทบาทเป็นผู้สื่อความหมายจากภาษาต้นทางเป็น ภาษาปลายทาง ซึ่งเป็นบทบาทร่วมที่เหมือนกับล่ามประเภทอื่นๆ แต่การทำงานของล่ามภาษา แรงงานข้ามชาตินั้นจะมุ่งเน้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้พูดและผู้ฟังเป็นสำคัญ

๔.๓.๒.๒ ผู้ประสานงาน ผู้เจรจา และผู้ไกล่เกลี่ยระหว่างสองฝ่าย

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน เจรจา และไกล่เกลี่ย ระหว่างผู้สื่อสารทั้งสองฝ่ายด้วย เช่น กรณีที่เป็นล่ามให้แรงงานข้ามชาติเวลาไปติดต่อราชการ หรือโรงพยาบาล ล่ามก็ต้องเป็นคนช่วยประสานงานให้แรงงานข้ามชาติ หรือ เวลาที่เป็นล่าม ระหว่างตำรวจกับแรงงานข้ามชาติ ล่ามก็ต้องทำหน้าที่เป็นคนกลาง และช่วยเจรจาให้ทั้งสองฝ่าย เข้าใจกันได้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้สื่อสารทั้งสองฝ่ายไม่ได้อยู่ในสถานะที่เท่าเทียมกันทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ อำนาจต่อรอง และการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ล่ามจึงต้องเข้ามาเป็นคนกลางในการ เชื่อมประสานให้ทั้งสองฝ่ายสื่อสารกันได้ตามวัตถุประสงค์

๔.๓.๒.๓ ผู้ปลอบโยนและสร้างความไว้วางใจให้กับคู่สนทนา

ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติมาร้องเรียนเหตุการณ์ถูกละเมิดต่างๆ แรงงาน ผู้เสียหายอาจจะพบกับเหตุการณ์ที่สะเทือนใจ ทำให้ไม่มีสติ เสียใจ หรือพูดไม่ออก ในกรณี สอบสวนแรงงานข้ามชาติ แรงงานอาจจะมีความหวาดกลัว ระวัง ไม่ไว้วางใจเจ้าหน้าที่และล่าม ส่วน ด้านเจ้าหน้าที่เองก็อาจจะเร่งรีบทำงาน ไม่มีเวลาที่จะดูแลสภาพจิตใจแรงงานข้ามชาติ บางครั้ง

ล่ามก็พบกรณีที่เจ้าหน้าที่ไม่ไว้ใจล่าม ไม่มีความอดทน และไม่เข้าใจวิธีการใช้ล่าม หรือไม่ไว้ใจ และมีอคติต่อแรงงานข้ามชาติ ด้วยสภาวะทั้งหมดนี้ ทำให้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติต้องเข้ามา มีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจให้กับคู่สนทนา ไม่ว่าจะ เป็นความไว้วางใจต่อตัวล่าม หรือคู่สนทนาอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้สามารถเกิดการสื่อสารได้ และล่ามยังจะต้องมีบทบาทเป็นผู้ ปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติที่ไม่พร้อมจะพูดคุย เพื่อให้สบายใจขึ้นและสามารถสื่อสารได้

๔.๓.๒.๔ ผู้ให้คำแนะนำและให้ความรู้ข้ามวัฒนธรรม

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงานให้กับองค์กรพัฒนาเอกชน จะมีบทบาทในการเป็นผู้ให้คำแนะนำและให้ความรู้ข้ามวัฒนธรรมด้วย โดยส่วนมากจะเป็นข้อมูล ด้านกฎหมาย สุขภาพ สิทธิแรงงาน วัฒนธรรม และธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจาก แรงงานข้ามชาติที่สื่อสารภาษาไทยไม่ได้นั้น มักจะไม่รู้ข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้เลย ล่ามจึงอาจจะต้อง ให้คำแนะนำและปูพื้นฐานข้อมูลให้แรงงานก่อน เพื่อให้แรงงานพร้อมที่จะสามารถสื่อสารกับ องค์กรพัฒนาเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐโดยผ่านล่ามได้ ในทางกลับกัน ล่ามก็ต้องให้ข้อมูลและ คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่องค์กร ในเรื่องของวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ ความเชื่อ ความคิดอ่าน นิสัย ใจคอ และชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานชาติพันธุ์ต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่มีความ เข้าใจสภาพแวดล้อม สถานะ และปัญหาพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติในระดับหนึ่ง จึงจะสื่อสาร กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ล่ามที่ทำงานกับเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน จะต้องทำงานด้านพัฒนา ชุมชนด้วย เวลาองค์กรฯ จัดการอบรมให้ความรู้กับแรงงานข้ามชาติในเรื่องต่างๆ ล่ามจะทำหน้าที่ เป็นล่ามกึ่งวิทยากร เนื่องจากล่ามจะมีความรู้ในเรื่องที่อบรมอยู่แล้วผ่านการทำงานกับองค์กรฯ และยังเป็นผู้ใกล้ชิดชุมชนซึ่งสื่อสารกับแรงงานได้โดยตรง

๔.๓.๒.๕ ผู้ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ประสบปัญหา

ล่ามที่มีคุณสมบัติล่ามและไม่แสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ จะมี บทบาทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ประสบปัญหาและถูกเอารัดเอาเปรียบ ใน ลักษณะที่เป็นปากเสียงให้กับแรงงานที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้

ล่ามที่ทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน โดยลักษณะงานก็จะเป็นการช่วยเหลือ แรงงานโดยตรง

๔.๔ คุณสมบัติและมาตรฐานของล่าม

๔.๔.๑ คุณสมบัติของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่คาดหวัง

จากการสัมภาษณ์ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ผู้ใช้ล่าม และเจ้าหน้าที่องค์กรรัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่าคุณสมบัติของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญ มีดังต่อไปนี้ (ไม่ได้เรียงตามลำดับความสำคัญ)

๔.๔.๑.๑ มีความสามารถทางภาษา

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติต้องมีความสามารถในการพูดได้สองภาษา โดยเฉพาะภาษาไทยควรจะสามารถสื่อสารได้ตีระดับหนึ่ง โดยส่วนใหญ่แล้วมาตรฐานล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่หาได้ในชุมชน จะสามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เท่านั้น ซึ่งพอเพียงพอการทำงานล่ามบางประเภท แต่ถ้ามีล่ามที่สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ด้วยก็จะเป็นการยกระดับความสามารถของล่าม ซึ่งอาจจะเอื้อให้สามารถใช้ทักษะการอ่านไปหาความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติมต่อไปเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองได้ ล่ามยังควรจะต้องเรียนรู้ศัพท์เฉพาะทางและทำความเข้าใจกับความหมายของคำศัพท์ต่างๆ ให้ดี

๔.๔.๑.๒ มีความรู้และเข้าใจหน้าที่และงานของล่าม

ล่ามต้องเข้าใจหน้าที่ของตนเองว่าเป็นคนกลางในการสื่อสารความหมายจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่ง และเข้าใจบทบาทอื่นๆ ของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้อ ๕.๓.๒ นอกจากนี้ล่ามยังต้องมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เช่น ความรู้ในเรื่องแรงงานข้ามชาติ ปัญหาอุปสรรค กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กระบวนการยุติธรรม การค้ามนุษย์ และประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

๔.๔.๑.๓ มีจิตอาสา มีใจด้านการพัฒนาและการช่วยเหลือสังคม

เนื่องจากงานของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ ต้องไปเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่ถูกเลือกปฏิบัติ โดนแสวงหาประโยชน์ และไม่ได้รับความเป็นธรรม ทำให้ล่ามที่มาทำงานจะต้องมีใจในการช่วยเหลือสังคม และมีจิตอาสา นอกจากนี้ กระบวนการค่าตอบแทนล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติก็ยังไม่เป็นระบบ ทำให้ล่ามอาจจะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ตัวอย่างเช่น ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติคนที่ ๒ และ ๓ (นายเวไนและนายชาวรอดชาย) ต่างก็ไม่ได้รับค่าตอบแทนในช่วงระยะแรกที่มาทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน เพราะองค์กรไม่มี

งบประมาณ แต่ทั้งสองคนมองว่าองค์กรมีที่พักและอาหารให้ และจะได้ทำงานที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ประกอบกับตนเองไม่มีภาระ ก็ตกลงทำงานล่าม โดยต่อมาจึงได้รับค่าตอบแทนในระดับที่พอสมควรและเป็นที่น่าพอใจ

๔.๔.๑.๔ ปราศจากอคติ ไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์

ล่ามจะต้องไม่มีอคติเวลาทำงาน ไม่ว่าจะป็นในเรื่องของชาติพันธุ์ หรืออคติด้านอื่นๆ เช่น มิติทางเพศ ศาสนา เป็นต้น เพราะอาจส่งผลกระทบต่อความซื่อสัตย์ในการแปล ตัวอย่าง เช่น ล่ามมอญซึ่งพูดภาษาพม่าได้ก็ต้องช่วยแปลให้กับแรงงานพม่าด้วย และต้องแปลให้ในมาตรฐานเดียวกันโดยไม่เลือกปฏิบัติเพียงเพราะชาติพันธุ์ที่แตกต่าง

๔.๔.๑.๕ มีความเป็นกลาง และรักษาสีทิตีทั้งสองฝ่าย

ล่ามจะต้องดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลาง และรักษาสีทิตีให้กับคู่สนทนาทั้งสองฝ่าย ถึงแม้จะต้องเจอกับสภาวะกดดัน และต้องทำงานท่ามกลางคู่สนทนาที่มีความขัดแย้ง และความไม่เท่าเทียมในด้านความรู้และอำนาจต่อรอง

๔.๔.๑.๖ มีความซื่อสัตย์

ล่ามต้องเป็นคนซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เพราะในการทำงานล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ผู้ที่พูดได้สองภาษาที่อยู่ในเหตุการณ์จะมีน้อยมาก จึงไม่มีใครตรวจสอบได้ว่าล่ามแปลถูกหรือผิด ล่ามแต่งเติม ใส่ไข่ หรือเพิ่มความคิดเห็นของตนเองหรือไม่ โดยผู้ใช้ล่ามจากองค์กรพัฒนาเอกชนมองว่า ล่ามสามารถที่จะเพิ่มความคิดเห็นตนเองได้ แต่ต้องบอกให้ผู้ที่ใช้ล่ามทราบก่อนว่าเป็นการเพิ่มเติมของตน

๔.๔.๑.๗ เข้าใจกระบวนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ถ้าล่ามผู้ขึ้นตอนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็จะทำให้ทำงานล่ามและประสานงานกับเจ้าหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์บ้านเด็กและครอบครัว ให้ความเห็นว่าถ้าล่ามเข้าใจการทำงานของเจ้าหน้าที่ เช่น กรณีสอบสวนประเด็นการค้ามนุษย์ ถ้าล่ามรู้ว่าเจ้าหน้าที่ถามคำถามต่างๆ อย่างไรเพื่อพิจารณาว่าเข้าข่ายค้ามนุษย์หรือไม่ ล่ามก็จะสามารถแปลให้เจ้าหน้าที่โดยแตกประเด็นคำถามให้ชัดเจนได้มากยิ่งขึ้น ทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่สะดวก มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วขึ้น

๔.๔.๑.๘ เป็นผู้ใฝ่รู้

ล่ามต้องหาความรู้และเพิ่มทักษะให้ตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของภาษา การศึกษาคำศัพท์ใหม่ การแปลและการล่าม ตลอดจนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ล่าม เช่น กฎหมาย และข่าวสารรอบตัว ผู้ใช้ล่ามคนที่ ๑ นายเปรม บอกว่าผู้ใช้ล่าม และองค์กรฯ ไม่สามารถยึดยึดความรู้อันเก่าแก่ได้ แต่ล่ามต้องเป็นผู้ใฝ่รู้เอง และอย่าหยุดนิ่ง ถ้าล่ามในองค์กรฯ มีปัญหาติดขัดในการเข้าถึงความรู้และทักษะต่างๆ ก็สามารถขอความช่วยเหลือจากองค์กรฯ ได้ แต่ตัวล่ามเองต้องเป็นผู้ริเริ่มเอง เพราะถ้าองค์กรฯ จัดให้โดยล่ามไม่ต้องการก็ไม่เกิดประโยชน์

๔.๔.๑.๙ มีไหวพริบ ปฏิภาณ และสติสัมปชัญญะในการทำงาน

เนื่องจากล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ ต้องเป็นคนกลางในการสื่อสาร และหลายครั้งต้องทำงานภายใต้ความกดดัน สถานการณ์ตึงเครียด หรือถูกข่มขู่คุกคาม ล่ามจึงต้องมีไหวพริบ ปฏิภาณ และสติสัมปชัญญะในการทำงานสูง และยังคงต้องมีทักษะในการสื่อสารภายใต้สถานการณ์คับขันด้วย

๔.๔.๑.๑๐ มีจิตวิทยา สังเกตลักษณะคนเป็น และเข้าอกเข้าใจผู้อื่น

เนื่องจากล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติมีบทบาทเป็นผู้ปลอบโยนและสร้างความไว้วางใจให้กับคู่สนทนา และยังเป็นผู้ประสานงาน ผู้เจรจา และผู้ไกล่เกลี่ยระหว่างสองฝ่าย ทำให้ล่ามต้องมีความสามารถในการสังเกตลักษณะและอารมณ์ความรู้สึกคน โดยเฉพาะเมื่อต้องเป็นล่ามให้กับเหยื่อและผู้ประสบปัญหา โดยจะต้องมีจิตวิทยาในการสื่อสารกับผู้ประสบปัญหาด้วย

๔.๔.๑.๑๑ มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักชุมชน สร้างความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ใช้ล่ามได้

ล่ามต้องมีมนุษยสัมพันธ์เพราะต้องทำงานสื่อสารกับคนหลายกลุ่ม บางกลุ่มอาจจะไม่ไว้วางใจล่ามถ้ายังไม่รู้จักกันพอสมควร ล่ามต้องรู้จักชุมชนเพื่อที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ล่ามไม่ควรวางตัวสูงเกินไป เบ่ง หรือโอ้อวด แต่ต้องวางตัวให้เหมาะสมเป็นกันเอง เพื่อที่จะได้เข้ากับชุมชนแรงงานข้ามชาติและสร้างความเชื่อถือไว้วางใจจากแรงงานข้ามชาติได้

๔.๔.๑.๑๒ มีจริยธรรม เคารพผู้อื่น และรักษาความลับ

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติจะต้องมีจริยธรรม เคารพสถานะของผู้ใช้ล่าม ไม่พูดจาละเมิดผู้ใช้ล่าม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเหยื่อ และผู้เสียหาย และรักษาความลับได้ ไม่เอาข้อมูลที่ได้ทราบจากการทำงานไปเปิดเผย

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวถึงประเด็นของผู้ใช้ล่ามไว้ว่า ผู้ใช้ล่ามเองก็ต้องเข้าใจลักษณะการทำงาน และบทบาทของล่ามด้วย รวมทั้งยังต้องให้โอกาสล่ามในการทำงานของตน ทั้งนี้ ผู้ใช้ล่ามก็ควรจะหาความรู้ในคู่ภาษาที่ต้องการล่ามในระดับเบื้องต้น อย่างน้อยจะได้สามารถพอตรวจสอบได้ว่าล่ามทำงานโดยเข้าข้าง โอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือไม่ เนื่องจากในสภาพที่มีผู้รู้สองภาษาน้อย ทำให้ไม่มีคนตรวจสอบล่าม

๔.๔.๒ การอบรมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมล่ามที่มีคุณภาพตามที่คาดหวัง

ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีการจัดอบรมล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ในเรื่องการล่ามมาแล้วประมาณ ๒ ถึง ๓ ครั้ง ซึ่งจัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น Save the Children UK และ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพแรงงาน ในส่วนของการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานรัฐ มักจะเป็นการอบรมด้านสาธารณสุข และสังคมสงเคราะห์ เช่น การอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าว (อสต.) และการอบรมโดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

จากการสัมภาษณ์พบว่าล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติสังกัดองค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่ ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมด้านภาษาทั้งการพูดและการเขียน ต้องการหาความรู้เพิ่มเติมด้านกฎหมาย กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สิทธิแรงงาน จิตวิทยา และการทำงานในกรณีผู้หญิงถูกละเมิด เป็นต้น ทั้งนี้ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานก็เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ทั้งล่ามในองค์กรฯ และล่ามอาสา โดยต้องการจัดหลักสูตรอบรมล่ามที่จะช่วยให้ล่ามเข้าใจลักษณะและขอบเขตงานของตน รวมถึงเสริมทักษะด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับล่าม โดยจะต้องขอเงินทุนสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศอื่นๆ และพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมขึ้นมา เพื่อยกระดับความสามารถล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเวลาที่หน่วยงานราชการยืมตัวไปใช้ ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

๔.๕ สรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ

ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขจัดอุปสรรคด้านภาษาในการสื่อสารระหว่างแรงงานข้ามชาติและคนไทยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการทำความเข้าใจกับปัญหาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีความพยายามสร้างและพัฒนาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสาครจากหน่วยงานรัฐและองค์กรเอกชนจำนวนหนึ่ง แต่จำนวนของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานนั้นถือว่าน้อยมากและไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับสัดส่วนของผู้ต้องการใช้ล่าม ในขณะเดียวกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติหลายแห่งก็ยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสรรหาล่ามที่มีคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมปัญหาที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเผชิญอันเนื่องมาจากอุปสรรคด้านภาษาเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ และความจำเป็นในการมีล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งได้รวบรวมประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาและพัฒนาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ พร้อมสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๔.๕.๑ สรุปปัญหาที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเผชิญอันเนื่องมาจากอุปสรรคด้านภาษา

ปัญหาที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอันเนื่องมาจากการไม่เข้าใจภาษาของอีกฝ่าย อันเป็นการตอกย้ำถึงความสำคัญของการมีล่าม

๔.๕.๑.๑ แรงงานข้ามชาติ

- ไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้ ไม่ทราบรายละเอียดการจ้างงาน ไม่ทราบอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ไม่สามารถอ่านสัญญาจ้างและสลิปเงินเดือนได้เข้าใจ ไม่ทราบวิธีการคำนวณค่าตอบแทนในการจ้างงาน ไม่ทราบชื่อนายจ้าง และไม่สามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ ทำให้เมื่อมีปัญหาในการจ้างงานไม่สามารถให้รายละเอียดกับเจ้าหน้าที่ได้
- ไม่สามารถสื่อสารกับเจ้าของห้องเช่าได้ ไม่ทราบรายละเอียดการเช่าห้อง

- ไม่มีความรู้เรื่องชื่อเรียกตำแหน่งที่ตั้งและวิธีการเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ หากถูกตำรวจเรียกตรวจระหว่างเดินทางจะไม่สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องได้
- ถูกเข้าใจผิด ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกมองว่าเป็นคนเถื่อน ต้องอยู่อย่างหลบๆ ซ่อนๆ และถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ด้วยช่องว่างทางการสื่อสารทำให้ผู้ไม่หวังดี เจ้าหน้าที่ที่ทุจริต นายจ้างและนายหน้าที่ไม่เป็นธรรม ฉวยโอกาสขูดรีดและแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ ทั้งในระหว่างขนย้ายแรงงาน และระหว่างทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยอาจจะต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่เลวร้าย ถูกทำร้ายและล่วงละเมิดทางเพศ และอาจต้องตกเป็นเหยื่อขบวนการค้ามนุษย์
- เนื่องจากสื่อสารภาษาไทยไม่ได้ ทำให้ไม่รู้กฎหมายที่พิทักษ์สิทธิของแรงงานข้ามชาติ ยิ่งหากเป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน ก็ยิ่งหวาดกลัวจะถูกส่งกลับประเทศ ทำให้ไม่กล้าไปแจ้งความเวลาถูกล่วงละเมิด ขูดรีด และกระทำทารุณกรรม หรือเมื่อไปแจ้งความก็ถูกส่งตัวกลับประเทศก่อนที่จะมีการไต่สวนใดๆ ตามกระบวนการยุติธรรม
- ต้องเผชิญกับคุณภาพชีวิตเลวร้าย ไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากไม่เข้าใจภาษาไทย ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่รัฐและภาคประชาสังคมเผยแพร่ในชุมชน เช่น ความรู้ด้านโรคภัยไข้เจ็บ สุขอนามัย เพศ อนามัยเจริญพันธุ์ เอชไอวี/เอดส์ การศึกษา และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๔.๕.๑.๒ เจ้าหน้าที่รัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

- ไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เพราะสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติไม่ได้ ไม่สามารถจะสอบสวนและให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะไม่ได้รับรู้ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ถูกหลอกจากผู้ฉวยโอกาสแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ และกลุ่มผู้ค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ และต้องประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบเพื่อแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ
- ไม่สามารถบริหารจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติ และปัญหาอื่นๆ ที่ตามมาได้เพราะสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติไม่ได้ ไม่สามารถให้ความรู้กับแรงงานข้ามชาติได้ เช่น ความรู้ด้านโรคภัยไข้เจ็บ สุขอนามัย เพศ อนามัยเจริญพันธุ์ เอชไอวี/เอดส์ การศึกษา และ สิ่งแวดล้อม

เป็นต้น อันจะนำมาซึ่งปัญหาด้านสุขภาวะในชุมชน และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติและสังคมโดยรวม

- ไม่สามารถให้ความยุติธรรมได้กับประชาชนในพื้นที่ เพราะไม่ทราบข้อเท็จจริง
- เกิดความหวาดระแวงกลุ่มแรงงานข้ามชาติ คิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นบุคคลอันตราย น่ากลัว และไม่น่าไว้วางใจ อาจจะด้วยเข้าใจผิดและอคติอันเนื่องมาจากสื่อสารกันไม่เข้าใจ

๔.๕.๑.๓ ประชาชนในพื้นที่

- เกิดความหวาดระแวงกลุ่มแรงงานข้ามชาติ คิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นบุคคลอันตราย น่ากลัว และไม่น่าไว้วางใจ อาจจะด้วยเข้าใจผิดและอคติอันเนื่องมาจากสื่อสารกันไม่เข้าใจ
- รู้สึกไม่ปลอดภัย แยกแยะ ที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่มีบุคคลซึ่งตนเองไม่สามารถสื่อสารด้วยได้ เนื่องจากไม่ทราบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติทำอะไร ส่งผลให้ไม่อยากยุ่งเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ หรือให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติตามหลักมนุษยธรรม
- ต้องอยู่ในสังคมที่เสี่ยงต่อปัญหาสังคมต่างๆ เพราะไม่มีการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันโดยสันติ การสื่อสารที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นการสื่อสารสองทางโดยแท้จริง เพราะมุ่งเน้นแต่การใช้แรงงานจากมนุษย์ ไม่ได้สื่อสารกันเพื่อทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน

จากการสรุปปัญหาข้างต้น เห็นได้ชัดเจนว่าการผลิตล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อทำงานในชุมชนอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จะเป็นการช่วยลดช่องว่างในการสื่อสารกันระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติ ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพ จึงมีบทบาทสำคัญมากในการลดผลกระทบด้านลบของแรงงานข้ามชาติต่อชุมชน ส่งเสริมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ช่วยให้แรงงานเข้าถึงบริการของรัฐได้โดยตรง ลดกลุ่มอาชญากรและบุคคลที่แสวงหาประโยชน์และละเมิดสิทธิแรงงาน ลดกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐที่ทุจริต ยกกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกคนในสังคม และ ส่งเสริมให้เกิดสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติได้

อย่างไรก็ตาม ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาตินั้นมีอยู่หลากหลาย ทั้งที่มีคุณภาพ และที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ ถ้าล่ามมุ่งแสวงหาประโยชน์โดยไม่เป็นกลาง ปัญหาการสื่อสารย่อมไม่ได้รับการแก้ไข และจะยิ่งเพิ่มปัญหาสังคมให้มากขึ้น ดังนั้นกระบวนการผลิตล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพ ตลอดจนการจัดบริการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติประจำหน่วยงานรัฐ และการส่งเสริมให้อาชีพล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นที่ยอมรับในชุมชน จึงเป็นแนวทางสำคัญหนึ่งที่จะต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กับนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติของรัฐบาล

๔.๕.๒ สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจัดหาและพัฒนาล่าม

จากการสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการจัดหาและพัฒนาคุณภาพล่ามมีดังนี้

- หน่วยงานรัฐและบริษัทเอกชนหลายแห่งไม่เห็นความสำคัญของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติและมองว่าปัญหาล่ามเป็นภาระของแรงงานข้ามชาติ มีทัศนคติว่าแรงงานข้ามชาติไม่จำเป็นต้องสื่อสารผ่านล่ามเพราะควรจะต้องพูดภาษาไทยให้ได้ ในขณะที่ถ้าเป็นนักท่องเที่ยวหรือนักลงทุนต่างชาติ หน่วยงานเหล่านี้กลับพร้อมที่จะสื่อสารด้วยโดยใช้ภาษาต่างประเทศหรือสื่อสารผ่านล่าม หรือ ในกรณีเลวร้าย ไม่ต้องการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ ลักษณะการสื่อสารที่จำเป็นจะเป็นเพียงเพื่อสั่งให้แรงงานข้ามชาติปฏิบัติตามที่หน่วยงานหรือบริษัทเห็นสมควร

- บุคลากรล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพขาดแคลนมาก เพราะแรงงานข้ามชาติที่พูดสองภาษาได้ไม่ได้รับการส่งเสริมทักษะ ไม่ได้รับความไว้วางใจ ส่วนคนไทยที่พูดภาษาแรงงานข้ามชาติได้มีน้อยมาก ถึงแม้จะมีก็อาจจะไม่ต้องการมาทำงานในชุมชนเพราะไม่มีการยอมรับล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นอาชีพ ถึงแม้จะมีคนไทยจะมาทำงานล่ามในชุมชนแต่ภาษาแรงงานข้ามชาติที่ตนเรียนมาอาจจะไม่สามารถใช้สื่อสารกับกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ที่หลายหลายในชุมชนได้ โดยมีอุปสรรคด้านสำเนียง ภาษาถิ่น และภาษาที่มีลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น (regional variation) รวมทั้งล่ามคนไทยอาจจะไม่เข้าใจชุมชนชาติพันธุ์ และไม่สามารถสร้างความไว้วางใจได้ ถ้าไม่ได้มีความเข้าใจทั้งภาษาและวัฒนธรรมชาติพันธุ์จริงๆ

- แรงงานข้ามชาติที่ทำงานล่ามอยู่ไม่ได้ได้รับการรับรองตามกฎหมายทำให้ระบบมีความลักลั่น ตามระเบียบหน่วยงานรัฐจ้างล่ามที่เป็นแรงงานข้ามชาติไม่ได้ นอกจากจ้างคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าเมืองโดยมีเอกสารถูกต้องและขอใบอนุญาตทำงานในสาขาอาชีพล่าม

ล่ามที่เป็นแรงงานข้ามชาติจึงทำงานไม่คล่องตัว และไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองในสายอาชีพล่าม

- ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติต้องทำงานอย่างอื่นด้วยเพื่อหาเลี้ยงชีพ เนื่องจากไม่สามารถทำงานล่ามชุมชนเต็มเวลาได้ ระบบค่าตอบแทนล่ามชุมชนไม่มีความชัดเจน ทำให้งานล่ามชุมชนส่วนใหญ่เป็นงานอาสา ล่ามจึงไม่มีเวลาและโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองด้านการล่าม
- ล่ามที่เป็นแรงงานข้ามชาติเดินทางออกนอกเขตจังหวัดไม่ได้เพราะกฎหมายบังคับ ถ้าต้องไปเป็นล่ามในพื้นที่นอกเขตก็จะต้องขออนุญาตก่อน
- ล่ามที่เป็นแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับการยอมรับ ถูกเลือกปฏิบัติ
- ชาวคนไทยที่เป็นล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ
- ตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของล่ามได้ยากเพราะผู้รู้สองภาษามีน้อย

๔.๕.๓ สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหา

- รัฐบาลควรจะยอมรับว่าล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติชาวแคลนและจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการผลิตล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมาทำงานในชุมชน รวมทั้งเห็นถึงความจำเป็นที่หน่วยงานสำคัญๆ ของรัฐ ที่ต้องติดต่อประสานงานกับแรงงานข้ามชาติ จะต้องมีล่ามให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
- รัฐบาลต้องยอมรับว่าหน่วยงานรัฐพึงพาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่เป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง หรือ แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรี เนื่องจากล่ามที่เป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมายหรือเป็นคนไทยมีไม่เพียงพอ และไม่ได้สนใจมาทำงานในชุมชน รัฐจึงควรที่จะผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเป็นล่ามที่มีคุณภาพ ได้ประกอบอาชีพล่ามตามกฎหมาย โดยอาจจะใช้วิธีการสอบคัดกรอง และให้โควตาหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นล่ามได้
- การสร้างให้เกิดศูนย์รวมล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพ (pool of interpreters for migrant workers) โดยต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ปฏิบัติได้จริง และ

ส่งเสริมให้ล่ามได้พัฒนาตนเองในสาขาอาชีพล่าม โดยอาจจะเป็นรูปแบบขององค์กรพัฒนาเอกชน มูลนิธิ หรือหน่วยงานภาครัฐอาจจะเป็นผู้จัดตั้งขึ้น เพื่อสร้างล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในชุมชน

- จัดการอบรมและส่งเสริมให้คนในชุมชน ทั้งแรงงานข้ามชาติ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เรียนรู้ภาษาในคู่ภาษาที่เป็นที่ต้องการ เช่น แรงงานข้ามชาติเรียนภาษาไทย และเจ้าหน้าที่ชาวไทยเรียนภาษาของแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น ซึ่งการที่มีคนรู้สองภาษามากขึ้น จะทำให้สามารถสร้างล่ามได้มากขึ้น และยังส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารกันมากขึ้นในสังคม และทำให้เกิดบุคลากรที่มีความรู้และมีศักยภาพมากขึ้นในชุมชน อย่างไรก็ตามจะต้องมีกระบวนการต่อเนื่องในการส่งเสริมผู้ที่รู้สองภาษาให้เข้าใจงานล่ามและทักษะการล่าม และเข้าสู่กระบวนการผลิตล่าม

- ส่งเสริมให้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติและล่ามชุมชนเป็นที่ยอมรับในสังคม ในฐานะเป็นวิชาชีพหนึ่ง เพื่อให้คนที่มีความสามารถสนใจมาเป็นล่าม โดยเฉพาะคนไทย เพื่อให้เกิดความหลากหลายมากขึ้น

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สภาพการณ์และบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” เป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษาสภาพการณ์และบทบาทของล่ามที่ทำการล่ามระหว่างภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยทำการศึกษาในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นชุมชนอุตสาหกรรมที่มีแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านทำงานอยู่หนาแน่นนับแสนคน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความต้องการล่าม ลักษณะการทำงานและบทบาทของล่าม ความคาดหวังเรื่องคุณสมบัติของล่าม รวมทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไข การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางมานุษยวิทยาเป็นหลัก โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๙ คน โดยแบ่งเป็น ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติจำนวน ๓ คน ผู้ใช้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติจำนวน ๓ คน และ เจ้าหน้าที่รัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จำนวน ๓ คน ประโยชน์ของงานวิจัยที่คาดว่าจะได้รับคือ ความรู้ด้านปัญหาแรงงานข้ามชาติและบทบาทของล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ต่อไป และยังสามารถจะนำไปปรับใช้ในพื้นที่อื่นๆ ที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่หนาแน่นได้ การวิจัยมีขอบเขตเนื้อหาด้านแนวคิดและทฤษฎี ๓ ด้านสำคัญ อันเป็นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ และแนวคิดเกี่ยวกับการแปลและการล่าม

ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัญหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก โดยมีทั้งแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๐ และแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย” จำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมดในจังหวัดสมุทรสาครที่ได้ประมาณไว้มีถึง ๒๕๐,๐๐๐ ถึง ๓๐๐,๐๐๐ คน โดยประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ คน เป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ โดยชาติพันธุ์มอญมีจำนวนมากที่สุด และแรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคต่อเนื่องประมง

ตามข้อมูลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ มีแรงงานในจังหวัดเพียง ๗๖,๖๔๑ คน เท่านั้นที่เป็นแรงงานข้ามชาติซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน

การที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ในพื้นที่จำนวนมากนับแสนคน ส่งผลให้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นที่ต้องการอย่างมากในชุมชน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่สามารถพูดภาษาไทยในระดับที่ใช้สื่อสารได้ และจำเป็นต้องสื่อสารผ่านล่ามโดยเฉพาะในกรณีที่ต้องติดต่อเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง หน่วยงานเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ในขณะเดียวกัน หน่วยงานรัฐและเอกชนที่ต้องทำงานกับแรงงานข้ามชาติก็จำเป็นต้องใช้ล่ามเป็นคนกลางในการสื่อสารเช่นเดียวกัน โดยคู่ภาษาที่ต้องการส่วนใหญ่คือภาษามอญ-ไทย และ พม่า-ไทย ทั้งนี้ ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติอยู่หลายกลุ่ม ได้แก่ ล่ามที่เป็นนายหน้าจัดหางาน ล่ามที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ ล่ามสังกัดหน่วยงานรัฐ เช่น ล่ามตำรวจ และล่ามในกระบวนการยุติธรรม ล่ามในโรงพยาบาล ล่ามขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ และ ล่ามที่เป็นแรงงานข้ามชาติในชุมชนซึ่งทำงานล่ามเฉพาะกิจหรืออาสาเป็นล่าม ล่ามเกือบทั้งหมดนั้นเป็นแรงงานข้ามชาติที่พูดภาษาไทยได้ โดยแทบจะไม่มีล่ามคนไทยอยู่ในพื้นที่เลย การสรรหาและติดต่อล่ามจะดำเนินการผ่านคนในชุมชน หรือผ่านองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งมีล่ามทำงานประจำอยู่ ปัญหาสำคัญด้านความต้องการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่พบคือ คุณภาพของล่ามที่มีอยู่ไม่ตรงกับความต้องการทำให้ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากล่ามส่วนใหญ่ทำงานล่ามเฉพาะกิจหรือเป็นล่ามอาสาจึงไม่มีโอกาสได้ฝึกทักษะด้านการล่ามและหาความรู้เฉพาะทาง ความสามารถด้านภาษาของล่ามยังมีจำกัด ถ้าต้องทำงานล่ามในวงกว้างหรือทำเนียบภาษานอกเหนือจากที่ตนเองคุ้นเคยก็จะไม่เข้าใจอย่างแท้จริง โดยล่ามที่สังกัดหน่วยงานรัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ดูจะมีคุณภาพใกล้เคียงกับความต้องการมากที่สุดเนื่องจากผ่านการคัดสรรมาแล้ว และยังทำงานล่ามประจำ ทำให้มีโอกาสได้ฝึกฝนและเรียนรู้มากกว่าล่ามประเภทอื่นๆ นอกจากนี้จำนวนล่ามที่ผ่านการอบรมยังมีอยู่น้อยมากและไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ใช้ล่าม มีปัญหาขาดแคลนล่ามผู้หญิงซึ่งสามารถทำงานล่ามได้ดีกว่าในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เช่น การที่แรงงานข้ามชาติหญิงถูกล่วงละเมิดทางเพศ เป็นต้น ปัญหาสำคัญอีกประการคือล่ามที่มีอยู่ในชุมชนส่วนใหญ่มักจะไม่เป็นกลาง โดยเฉพาะกลุ่มนายหน้าซึ่งมุ่งแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ยังมีความขาดแคลนล่ามอาชีพที่หน่วยงานรัฐจัดหาอย่างเป็นทางการ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่สื่อสารกับเจ้าหน้าที่รัฐไม่ได้โดยตรง มีโอกาสสูงที่จะถูกนายหน้าหรือนายจ้างหลอกลวงและหาประโยชน์จากความไม่รู้ของแรงงานข้ามชาติ และยังเป็น การเปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่รัฐบางกลุ่มใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบและแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติได้

สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มภาษาแรงงานข้ามชาติยังมีความน่าสนใจมาก เพราะจะต้องทำงานภายใต้ความกดดันสูง ทำงานในสถานการณ์ที่กระทบอารมณ์ความรู้สึก หลายครั้งอาจจะถูกข่มขู่คุกคามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ใช้ล่ามเพราะถูกมองว่าเป็นเพียงแรงงานข้ามชาติ อีกทั้งยังไม่ได้รับการยอมรับตามกฎหมายว่าเป็นล่ามโดยอาชีพ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ไม่ได้รับอนุญาตให้ประกอบอาชีพล่ามในประเทศไทย ถึงแม้ว่าหน่วยงานรัฐจะได้ให้บริการล่ามที่เป็นแรงงานข้ามชาติเหล่านี้อยู่เสมอก็ตาม ในส่วนของบทบาทต่างๆ ของกลุ่มภาษาแรงงานข้ามชาติพบว่า นอกจากงานหลักของล่ามในการแปลคำพูดจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งแล้ว ล่ามยังต้องเป็นคนกลางในการสื่อสารและเจรจาข้ามวัฒนธรรมระหว่างคนสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐและองค์กรเอกชนซึ่งมีความรู้และอำนาจมากกว่า และ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ขาดความรู้และอยู่ในสถานะที่ต้องพึ่งพากลุ่มแรกทั้งหมดนี้ทำให้ล่ามมีบทบาทเพิ่มเติมในการเป็น ผู้ประสานงาน ผู้เจรจาและผู้ไกล่เกลี่ยระหว่างสองฝ่าย ผู้ปลอบโยนและสร้างความไว้วางใจให้กับคู่สนทนา ผู้แนะนำและให้ความรู้ด้านวัฒนธรรม รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ประสบปัญหา อีกด้วย

ในส่วนของคุณภาพและมาตรฐานล่ามพบว่า ความคาดหวังต่อคุณสมบัติล่ามที่สำคัญคือ ล่ามจะต้องมีความสามารถด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาไทยจะต้องพูดได้ชัดเจน ล่ามควรจะมีความรู้และเข้าใจในหน้าที่ของล่าม มีใจด้านการพัฒนาและการช่วยเหลือสังคม ปราศจากอคติ ไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์ มีความเป็นกลางและรักษาสีทึบทั้งสองฝ่าย มีความซื่อสัตย์ เข้าใจกระบวนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ใฝ่รู้ มีไหวพริบ ปฏิภาณ และสติสัมปชัญญะในการทำงาน มีจิตวิทยา สังเกตลักษณะคนเป็น เข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักชุมชน สร้างความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ใช้ล่ามได้ มีจริยธรรม เคารพผู้อื่น และรักษาความลับ ทั้งนี้ การจะได้มาซึ่งล่ามที่มีคุณสมบัติตามที่คาดหวัง จะต้องใช้เวลาในการสรรหาและอบรมล่าม โดยองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีล่ามทำงานประจำก็ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และพยายามส่งเสริมล่ามให้พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของตนต่อไป เพื่อจะได้สามารถเป็นสื่อกลางระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติได้อย่างเต็มที่

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพบว่าการผลิตล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อทำงานในชุมชนอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จะเป็นการช่วยลดช่องว่างในการสื่อสารกันระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติ ลดผลกระทบด้านลบของแรงงานข้ามชาติต่อชุมชน ส่งเสริมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ช่วยให้แรงงานเข้าถึงบริการของรัฐได้โดยตรง ลดกลุ่มอาชญากรและบุคคลที่แสวงหาประโยชน์และละเมิดสิทธิแรงงาน ลดกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐที่ทุจริตใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ ยกกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกคนในสังคม

และ ส่งเสริมให้เกิดสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติได้ อย่างไรก็ตาม ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาตินั้นมีอยู่หลากหลาย ทั้งที่มีคุณภาพ และที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ ถ้าล่ามมุ่งแสวงหาประโยชน์โดยไม่เป็นกลาง ปัญหาการสื่อสารย่อมไม่ได้รับการแก้ไข และจะยิ่งเพิ่มปัญหาสังคมให้มากขึ้น ดังนั้น กระบวนการผลิตล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพ ตลอดจนการจัดบริการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติประจำหน่วยงานรัฐ และการส่งเสริมให้อาชีพล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นที่ยอมรับในชุมชน จึงเป็นแนวทางสำคัญหนึ่งที่จะต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กับนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติของรัฐบาล

แนวทางในการแก้ไขปัญหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในชุมชนที่สำคัญประการแรก คือ เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรจะยอมรับว่าล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติขาดแคลนและจำเป็นต้องการแก้ไขปัญหาล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการผลิตล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมาทำงานในชุมชน รวมทั้งเห็นถึงความจำเป็นที่หน่วยงานสำคัญๆ ของรัฐซึ่งต้องติดต่อกับแรงงานข้ามชาติจะต้องมีล่ามให้กับแรงงานข้ามชาติ แนวทางประการที่สอง คือ เนื่องจากล่ามเกือบทั้งหมดที่มีนั้นเป็นแรงงานต่างด้าว รัฐบาลจึงควรจะผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติได้ประกอบอาชีพล่ามตามกฎหมาย โดยอาจจะใช้วิธีการสอบคัดกรอง และให้โควตาหน่วยงานต่างๆ สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวประกอบอาชีพเป็นล่ามได้ แนวทางประการที่สาม คือ การสร้างให้เกิดศูนย์รวมล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพ โดยอาจจะเป็นรูปแบบขององค์กรพัฒนาเอกชน มูลนิธิ หรือหน่วยงานภาครัฐอาจจะเป็นผู้จัดตั้งขึ้น เพื่อสร้างล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณภาพและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในชุมชน แนวทางประการที่สี่ คือ การสนับสนุนให้มีการเรียนภาษาในคู่ภาษาที่ล่ามเป็นที่ต้องการ เพื่อให้เกิดการสื่อสารกันมากขึ้น มีคนที่รู้สองภาษาและเป็นบุคลากรที่มีความรู้และมีศักยภาพมากขึ้นในชุมชน พร้อมทั้งส่งเสริมผู้ที่รู้สองภาษาเหล่านั้นให้เข้าสู่กระบวนการผลิตล่ามต่อไป ส่วนแนวทางประการสุดท้าย คือ การส่งเสริมให้ล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติเป็นที่ยอมรับในสังคมในฐานะเป็นวิชาชีพหนึ่ง เพื่อให้คนที่มีความสามารถสนใจมาเป็นล่าม โดยเฉพาะคนไทย เพื่อให้เกิดความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

๕.๒ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวิจัย

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ในส่วนของการทบทวนเอกสารและงานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากผู้วิจัยมีเพียงความสนใจส่วนตัว แต่ไม่เคยมีประสบการณ์ค้นคว้าข้อมูลด้านนี้มาก่อน ทำให้ต้องอ่านเอกสาร รายงาน บทความ รวมถึงข่าวสารต่างๆ ประกอบเป็นจำนวนมาก เพื่อทำความเข้าใจ

สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ และยังคงต้องใช้เวลานานมากอีกด้วย นอกจากนี้ เนื่องจากประเด็นเรื่องแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่มีการกล่าวถึงจากหลายมุมมอง และเป็นประเด็นที่เป็นที่ถกเถียงกันในสังคม (controversial subject) ทำให้ผู้วิจัยต้องพยายามเลือกศึกษาและนำเสนอในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นที่ประเด็นด้านค่านิยมและสถานการณ์แรงงานข้ามชาติทั่วไป การสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในระดับนานาชาติ ปัจจัยสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย รวมทั้งข้อเสนอแนะด้านปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

๕.๒.๒ ในส่วนของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ๙ คน ผู้วิจัยเห็นว่าสัดส่วนของผู้ใช้ล่ามที่เป็นแรงงานข้ามชาติยังมีน้อยเกินไป คือ มีเพียง ๑ คนเท่านั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นหญิงมีเพียง ๒ คน และ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐมีเพียง ๑ คน ถ้าสามารถสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่รัฐได้เพิ่ม และเพิ่มสัดส่วนของผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้หญิง น่าจะช่วยให้ประชากรมีความสมดุลมากขึ้น ทั้งนี้เกิดจากปัญหาและความผิดพลาดของผู้วิจัยเองในการเตรียมตัว ประสานงาน และจัดเวลาการเดินทางไปยังชุมชนแรงงานข้ามชาติ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังไม่สามารถติดต่อล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติที่สังกัดหน่วยงานรัฐเพื่อขอสัมภาษณ์ได้ ถ้าสามารถติดต่อและสัมภาษณ์ได้ น่าจะได้รับข้อมูลที่น่าสนใจเพิ่มเติมมากขึ้น

๕.๒.๓ เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มีหลายส่วนที่พาดพิงถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน ทำให้ผู้วิจัยมีความกังวลใจในการนำเสนอ เพราะเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะใช้นามสมมุติในการสัมภาษณ์เป็นส่วนใหญ่ และต้องใช้ความระมัดระวังในการนำเสนอข้อมูล

๕.๒.๔ เนื่องจากการทำวิจัยด้านล่ามในประเทศไทยยังไม่แพร่หลายมากนัก และผู้วิจัยไม่พบว่ามีผู้ทำวิจัยด้านล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมาก่อน ประกอบกับข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ มีรายละเอียดปลีกย่อยในด้านต่างๆ มากมาย และล้วนเป็นที่น่าสนใจ ทั้งหมดนี้ส่งผลให้ผู้วิจัยต้องพยายามอย่างยิ่งในการเสนอผลการวิจัยให้อยู่ในขอบเขตการวิจัย และไม่นำเสนอรายละเอียดด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องลงไป โดยผู้วิจัยหวังว่าจะมีผู้สนใจท่านอื่น ที่จะทำการศึกษาเรื่องดังกล่าวซึ่งจะนำเสนอไว้ในข้อ ๕.๓ ต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจที่ควรพิจารณาในการทำวิจัยต่อไปดังนี้

๕.๓.๑ การศึกษาการจัดบริการล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติในชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี จังหวัดระนอง และจังหวัดตาก จากมุมมองด้านรัฐศาสตร์และสิทธิมนุษยชน โดยเน้นที่ความสำคัญของการมีล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ ความเป็นไปได้ในการจัดบริการล่าม การบริหารจัดการ การจัดงบประมาณ ฯลฯ โดยอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ที่มีการจัดการด้านล่ามชุมชน เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และสหราชอาณาจักร เป็นต้น

๕.๓.๒ การศึกษาสภาพการณ์และบทบาทของล่ามชุมชนในพื้นที่อื่นที่มีความต้องการล่ามเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ชุมชนผู้พูดภาษามลายูท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ชุมชนของบุคคลบนพื้นที่สูง ชนกลุ่มน้อยและบุตรที่เกิดในประเทศไทย รวมถึงผู้ลี้ภัยทางการเมือง ชุมชนของแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศอื่นๆ เช่น บังกลาเทศ ปากีสถาน อินเดีย ศรีลังกา และเนปาล รวมถึงกลุ่มผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินซึ่งต้องการล่ามภาษามือในการติดต่อราชการเพื่อรับบริการสาธารณะและบริการทางสังคมอื่นๆ

๕.๓.๓ การศึกษาสภาพการณ์และบทบาทของล่ามชุมชนในวงการค้าวงการค้าหนึ่ง โดยเฉพาะ เช่น ล่ามบริการสาธารณสุข ล่ามในกระบวนการยุติธรรม หรือล่ามศาล และล่ามภาษามือ เป็นต้น

๕.๓.๔ การศึกษาบทบาทของล่ามชุมชนในการอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ภาษาและวัฒนธรรมชาติพันธุ์ หรือภาษาและวัฒนธรรมของชนพื้นเมืองดั้งเดิม (indigenous people) เช่น การศึกษาสภาพการณ์และบทบาทของล่ามในการอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมชนเผ่าผ่านการเป็นผู้พูดสองภาษา (ภาษาไทย – ภาษาชนเผ่า) เป็นสะพานเชื่อมทางวัฒนธรรม เป็นสื่อกลางทำให้เกิดการสื่อสารอย่างเท่าเทียมระหว่างคนต่างภาษาและวัฒนธรรม และเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดสังคมพหุภาษาขึ้นในท้องถิ่นได้ หรือ การศึกษาตามสมมุติฐานที่ว่า สังคมที่ต้องการอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมพื้นเมือง ต้องให้ความสำคัญกับการลดอุปสรรคด้านภาษาให้กับผู้พูดภาษาพื้นเมืองในการเข้าถึงบริการสาธารณะต่างๆ ซึ่งการให้บริการล่ามชุมชนจะช่วยลดอุปสรรคด้านภาษาดังกล่าวได้ เป็นต้น

๕.๓.๕ การศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาต่างๆ ที่ล่ามชุมชนต้องใช้ และการอบรมล่ามชุมชนในประเทศไทย

รายการอ้างอิง

- Jerrold W. Huguet; Sureeporn Punpuing. ๒๕๔๘. การย้ายถิ่นข้ามชาติในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. ๒๕๔๕. สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. พิมพ์ครั้งที่ ๑. เอกสารวิชาการฉบับที่ ๑ โครงการพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และ พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. ๒๕๔๘: คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาพและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. เอกสารวิชาการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข ๒๙๔. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิตติศักดิ์ สุจริตธุระการ. ๒๕๔๘. บทบาทลุ่มแปลในการปฏิบัติงานร่วมกับตำรวจท่องเที่ยวในกระบวนการยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. ๒๕๔๐. กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คู่มือการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว. ๒๕๕๐. นนทบุรี: กรมประชาสัมพันธ์
- จินตนา ยศสุนทร. ๒๕๔๐. การแปลภาษาฝรั่งเศสเป็นไทย ๑. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินตนา ยศสุนทร. ๒๕๔๐. การแปลภาษาฝรั่งเศสเป็นไทย ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เชวง จันทรเขตต์. ๒๕๒๘. การแปลเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ฟิลลิป มาร์ติน. ๒๕๕๐. คุณภาพของแรงงานข้ามชาติต่อประเทศไทย: แนวทางสู่การพัฒนา. นโยบาย. พิมพ์ครั้งที่ ๑. ฉบับภาษาไทย. ประเทศไทย
- ฤทธิพงษ์ พวงมณี. ๒๕๔๒. อาเซียนกับปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจากประเทศพม่าในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรันยา เลิศศาสตร์วัฒนา. ๒๕๓๙. สิทธิผู้ต้องหาและจำเลยในการมีล่ามในการดำเนินคดีอาญา.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. ภาควิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภวัทย์ พลายน้อย และเนาวรัตน์ พลายน้อย. ๒๕๒๙. สารศึกษาประชากร. กรุงเทพมหานคร:

อักษรบัณฑิต, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

http://www.cps.chula.ac.th/research_division/theory/t_migration.html

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. ๒๕๕๑. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้

จาก <http://www.samutsakhon.go.th/data/data51/21s.htm>

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. ๒๕๕๑. ปัญหาแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร.

[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.samutsakhon.go.th/data/wp/worker_issue.pdf

สิทธา พิณีภูวดล และคณะ. ๒๕๒๘. รายงานการวิจัยประกอบการสัมมนาของสำนักข่าวสาร

อเมริกัน เรื่องสภาพการแปลปัจจุบันในประเทศไทยและแนวโน้มในอนาคต ระหว่างวันที่ ๖-๘ มีนาคม ๒๕๒๙. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุกัญญา เบาเนิด. ๒๕๔๙. การสร้างอัตลักษณ์ของคนมอญย้ายถิ่น : ศึกษากรณีแรงงานข้ามชาติ

ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาวิชามานุษยวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bowen, Margareta. 2000. Community Interpreting. [Online] Available:

<http://www.aiic.net/ViewPage.cfm/article145>

Industry Canada. 2007. Community Interpreting in Canada. Canada: Industry Canada.

[Online] Available: http://www.ic.gc.ca/eic/site/lain-inla.nsf/eng/h_qs00229.html

International Labour Office (ILO). 2006. Facts on labour migration. Geneva: International Labour Office. [Online] Available:

[http://www.ilo.org/global/About the ILO/Media and public information/Factsheets/lang--en/docName--WCMS_067570/index.htm](http://www.ilo.org/global/About%20the%20ILO/Media%20and%20public%20information/Factsheets/lang--en/docName--WCMS_067570/index.htm)

International Labour Office (ILO). 2009. About the ILO. [Online] Available:

[http://www.ilo.org/global/About the ILO/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About%20the%20ILO/lang--en/index.htm)

International Organization for Migration (IOM). 2004. International migration law, Glossary on migration. Geneva : International Organization for Migration,

International Organization for Migration (IOM). 2008. World migration 2008, managing labour mobility in the evolving global economy. Geneva : International Organization for Migration. [Online] Available:

<http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/1674;jsessionid=21E832359BF2BB9F76CF6CA62B130EC3.worker01?entryId=20275>

International Organization for Migration (IOM). 2009. Global estimate and trends.

[Online] Available: <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/global-estimates-and-trends>

Mikkelson, Holly. 1996. The Professionalization of Community Interpreting. Global Vision: Proceedings of the 37th Annual Conference of the American Translators Association 1996. pp.77-89. Ed. M. Jérôme-O'Keeffe. Alexandria, Virginia:

American Translators Association. [Online] Available:

<http://www.aiic.net/ViewPage.cfm/article1214>

Mikkelson, Holly. 1999. Interpreting Is Interpreting — Or Is It?. GSTI 30th Anniversary Conference, January 1999. [Online] Available:

<http://www.acebo.com/papers/INTERP1.HTM>

- Roberts, Roda. 1994. "Community Interpreting Today and Tomorrow," in Peter Krawutschke, ed. *Proceedings of the 35th Annual Conference of the American Translators Association*. Medford, NJ: Learned Information, pp.127-138.
- Seleskovitch, Danica. 1978. Interpreting for International Conferences, Problems of Language and Communication. Washington, D.C.: Pen and Booth.
- Trabing, M. Eta. 2003. Ethics for Community Interpreters. [Online] Available: http://lrc.wfu.edu/community_interpreting/extras/EthicsCommInt..pdf
- United Nations. 2003. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. [Online] Available: http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างคำถามในการสัมภาษณ์

คำถามสำหรับล่าม

๑. ภูมิหลังของล่าม
 - รายละเอียดภาษาต่างๆ ที่ใช้
 - ประสบการณ์การทำงานล่ามหรือแปล (เป็นล่ามภาษาอะไร ทำมาแล้วกี่ปี ด้านไหน ประเภทใด ทำงานล่ามเต็มเวลาหรือไม่ มีงานประจำอื่นอะไรอีกบ้าง)
 - เหตุใดจึงมาเป็นล่าม
 - ประสบการณ์การเรียนรู้ภาษา การล่าม หรือการแปล
๒. ลักษณะการทำงาน
 - เป็นล่ามให้กับใครบ้าง ใครเป็นผู้ติดต่อ
 - ลักษณะการทำงานล่ามเป็นอย่างไร (วงกรที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานล่ามเป็นแบบใด – พูดตาม พูดพร้อม กระซิบ ติดตาม)
 - ความถี่และระยะเวลาในการทำงานล่าม (frequency and length)
 - ปัญหาและอุปสรรคที่พบบ่อยในแง่ภาษา การสื่อสาร และปัญหาในการทำงาน
 - ค่าตอบแทนในการทำงาน
 - นอกจากการแปลภาษาแล้วยังต้องทำอะไรอีกบ้าง
๓. คุณสมบัติของล่าม
 - การเป็นล่ามมีลักษณะที่แตกต่างจากอาชีพอื่นหรือไม่ อย่างไร
 - คุณสมบัติของล่ามที่สำคัญซึ่งเหมาะสมกับการทำงานในชุมชนแรงงานข้ามชาติ
 - ล่ามควรจะศึกษาหรือฝึกฝนเพิ่มเติมในด้านใดบ้างจึงจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - คิดว่าตนเองต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างไรบ้าง (ภาษา ความรู้เฉพาะด้าน)
 - ผู้ใช้ล่ามคาดหวังอะไรจากตัวล่ามบ้าง
๔. แนวโน้มและนโยบายการส่งเสริมล่ามในชุมชนแรงงานข้ามชาติ
 - ล่ามได้รับการส่งเสริมอย่างไรบ้างจากภาครัฐและเอกชน (ค่าตอบแทน การอบรมเพิ่มเติม ทั้งด้านภาษาและความรู้เฉพาะทาง การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ฯลฯ)
 - ล่ามทราบข้อมูลข่าวสารแนวโน้มและนโยบายการส่งเสริมล่ามในชุมชนแรงงานข้ามชาติจากที่ใดบ้าง

- ท่านต้องการให้มีการส่งเสริมลุ่มในด้านใดบ้าง
 - ท่านคิดว่าลุ่มมีบทบาทอย่างไรในการช่วยแก้ไขปัญหาระงงานข้ามชาติ
๕. ปัญหาและแนวทางแก้ไข
- ระบุปัญหาในการทำงานลุ่มที่สำคัญๆ และแนะนำแนวทางแก้ไข

คำถามสำหรับผู้ใช้ล่าม

๑. ภูมิหลังของผู้ใช้ล่าม
 - ลักษณะการทำงาน
 - รายละเอียดภาษาต่างๆ ที่ใช้ และใช้ล่ามภาษาอะไรบ้าง
 - ใช้ล่ามในสถานการณ์ หรือในงานใด
๒. ลักษณะการใช้ล่าม
 - ที่ผ่านมาใช้ล่ามเฉลี่ยกี่ครั้งต่อเดือน/ปี ความถี่ ระยะเวลาในการใช้ล่าม (length)
 - ลักษณะเป็นล่ามพูดตาม พูดพร้อม กระซิบ หรือติดตาม
 - เนื้อหาที่สนทนาเกี่ยวกับอะไร
 - ล่ามที่ใช้คือใคร และใครเป็นผู้ติดต่อล่ามให้
 - ปัญหาและอุปสรรคที่พบทั้งในแง่ภาษา การสื่อสาร และปัญหาในการทำงาน
๓. ความต้องการล่าม
 - วงการที่ต้องการล่าม ใช้ล่ามในสถานการณ์ หรืองานอะไรบ้าง
 - ติดต่อล่ามยากหรือไม่ หากล่ามยากหรือไม่
 - จำนวนล่ามเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่
๔. คุณสมบัติของล่ามที่คาดหวัง
 - คุณสมบัติของล่ามที่สำคัญซึ่งเหมาะสมกับการทำงานในชุมชนแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างไร
 - ล่ามที่มีอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
 - ล่ามที่มีปัจจุบันได้รับการอบรมหรือมีการศึกษาฝึกฝนเพิ่มเติม (ภาษา หรือ ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง) หรือไม่
 - ล่ามควรจะศึกษาหรือฝึกฝนเพิ่มเติมในด้านใดบ้างจึงจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - ผู้ใช้ล่ามคาดหวังอะไรจากตัวล่ามบ้าง
 - ปัญหาสำคัญเรื่องคุณสมบัติล่ามที่พบอยู่คืออะไร
๕. แนวโน้มและนโยบายการส่งเสริมล่ามในชุมชนแรงงานข้ามชาติ
 - ท่านทราบเรื่องการส่งเสริมล่ามชุมชนแรงงานข้ามชาติจากภาครัฐและเอกชนหรือไม่ อย่างไร (คำตอบแทน การอบรมเพิ่มเติมทั้งด้านภาษาและความรู้เฉพาะทาง การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ฯลฯ)
 - ท่านต้องการให้มีการส่งเสริมล่ามในด้านใดบ้าง

- ท่านคิดว่าล้งมีบทบาทอย่างไรในการช่วยแก้ไขปัญหาระงังงานข้ามชาติ
๖. ปัญหาละแนวทล้งแก้ไข
- ระบุนปัญหาในการใช้ล้ง ความต้องการล้ง ละคุณสมบัติล้งที่สำคัญๆ ละแนะนำแนวทล้งแก้ไข

คำถามของผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐ/เอกชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะเน้นที่ภาพรวมของบทบาทล้าม การทำงานร่วมกับล้าม ลักษณะแนวนโยบายในการส่งเสริมล้าม โดยจะถามเพิ่มเติมในส่วนของคุณลักษณะพื้นฐานของชุมชนและองค์กร

๑. ภูมิหลังของชุมชน

- ลักษณะชุมชน
- จำนวนแรงงาน จำนวนล้ามที่มีอยู่
- สัญชาติของแรงงานและล้าม ภาษาที่ใช้

๒. ลักษณะและความต้องการการใช้ล้าม

- ชุมชนมีการใช้ล้ามภาษาอะไรบ้าง วงการ/องค์กร ที่ใช้ล้าม เนื้อหาเกี่ยวกับอะไร
- ใช้ล้ามเฉลี่ยกี่ครั้งต่อเดือน/ปี ความถี่ ลักษณะเป็นล้ามพูดตาม พูดพร้อม กระซิบ หรือติดตาม
- ลักษณะการบริหารจัดการ การจัดหาล้ามเป็นอย่างไร
- การทำงานร่วมกับล้ามมีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ อย่างไร
- ค่าตอบแทนล้ามได้รับเงินสนับสนุนจากที่ใด มากน้อยเพียงไร เพียงพอหรือไม่

๓. ความต้องการล้าม

- วงการที่ต้องการล้าม ใช้ล้ามในสถานการณ์ หรืองานอะไรบ้าง
- ติดต่อล้ามยากไหม หาล้ามยากหรือไม่
- จำนวนล้ามเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่
- แก้ไขปัญหาความต้องการล้ามอย่างไร

๔. คุณสมบัติของล้ามที่คาดหวัง

- คุณสมบัติของล้ามที่สำคัญซึ่งเหมาะสมกับการทำงานในชุมชนแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างไร
- ล้ามที่มีอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
- ล้ามที่มีปัจจุบันได้รับการอบรมหรือมีการศึกษาฝึกฝนเพิ่มเติม (ภาษา หรือ ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง) หรือไม่
- ล้ามควรจะศึกษาหรือฝึกฝนเพิ่มเติมในด้านใดบ้างจึงจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- มีนโยบายอบรมล้ามหรือไม่ อย่างไร

๕. แนวโน้มและนโยบายการส่งเสริมล่ามในชุมชนแรงงานข้ามชาติ

- มีการส่งเสริมล่ามชุมชนแรงงานข้ามชาติจากภาครัฐและเอกชนหรือไม่ อย่างไร (คำตอบแทน การอบรมเพิ่มเติมทั้งด้านภาษาและความรู้เฉพาะทาง การอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงาน ฯลฯ)
- ท่านต้องการให้มีการส่งเสริมล่ามในด้านใดบ้าง
- ท่านคิดว่าล่ามมีบทบาทอย่างไรในการช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ
- ท่านคิดว่าจะสนับสนุนบทบาทล่ามหรือไม่ อย่างไร

๖. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

- ระบุปัญหาการใช้ล่าม ความต้องการล่าม และนโยบายการส่งเสริมล่าม และแนะนำแนวทางแก้ไข

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

นางสาวจรรุภาญจน์ ราชภุรีศิริ เกิดเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๑ ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อักษรศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขาภาษาอังกฤษ จาก คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๔๒ ระหว่างศึกษาทำกิจกรรมเป็น คณะกรรมการนิสิต และผู้อำนวยการค่ายอาสาพัฒนาชนบท คณะอักษรศาสตร์ เมื่อจบการศึกษา ได้ทำงานที่บริษัทซึ่งประกอบธุรกิจด้านศิลปวัตถุเอเชีย และสำนักงานกฎหมายระหว่างประเทศ ตามลำดับ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการล่าม ที่คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันทำงานให้กับ “โครงการสนับสนุน การปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข โดยความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและสหภาพยุโรป” ใน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานโครงการ รวมทั้งเป็นล่ามและนักแปลอิสระ (ภาษาอังกฤษ-ไทย) มี ประสบการณ์ทำงานล่ามให้กับองค์กรต่างๆ ในหัวข้อด้านสาธารณสุข ความพิการ การศึกษา สื่อสารมวลชน กฎหมาย และสิทธิมนุษยชน