

การเคลื่อนย้ายแรงงาน (LABOR MOBILITY)

- ความหมายและความสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน
- ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน
- สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน
- ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน
- การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
- แนวทางแก้ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- ◎ เป็นกระบวนการซึ่งคนงานแต่ละคนตัดสินใจว่าจะรับจ้างทำงานใดในช่วงเวลาหนึ่ง กระบวนการในการเลือกงานนำมาซึ่งการเลือกนายจ้าง อุตสาหกรรม อาชีพ และถิ่นที่ทำมาหากินของคนงาน
- ◎ การเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นจริงอาจเป็นการเข้าออกจากร่างกายแรงงาน การมีงานทำหรือการว่างงาน การเปลี่ยนงาน หรือการเปลี่ยนถิ่นฐาน (การอพยพ)

ความสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- ◎ ทำให้สมรรถภาพในการผลิตของชาติ
คล่องตัว
- ◎ ช่วยให้กระบวนการผลิตและการดำเนินงานทำ
ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง
- ◎ ทำให้ความแตกต่างหรือเหลื่อมล้ำในค่าจ้าง
และรายได้ระหว่างภูมิภาคหรือระหว่างอาชีพ
ลดลง

ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างหน่วยผลิต(นายจ้าง)
เป็นการเคลื่อนย้ายที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงถิ่นฐาน
และไม่มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานที่ทำ ไม่ได้
เปลี่ยนอาชีพ และประเภทของอุตสาหกรรมที่ทำ
2. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ
เป็นการเคลื่อนย้ายโดยลักษณะงานที่รับผิดชอบ
เปลี่ยนไป ใช้ความรู้ และความชำนาญแตกต่างออกไป
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม
4. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภูมิภาค ทั้งอยู่ใน
ประเทศเดียวกันและต่างประเทศ ทั้งถาวรหรืออพยพ
5. การเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากระหว่างแรงงาน

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ปัจจัยผลักดัน เป็นปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นที่อยู่เดิม

1) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

- (1.1) สภาพทางการเกษตรกรรม ปัญหาภาวะดินฟ้าอากาศไม่อำนวยในการทำการเกษตรกรรม(เช่น ฝนแล้ง น้ำท่วม) ราคาผลผลิตมีความผันผวน รายได้ขึ้น ๆ ลง ๆ และอยู่ในระดับต่ำ
- (1.2) ปัญหาความบกพร่องของตลาด ราคาผลผลิตโดยทั่วไปตกต่ำหรือไม่มีความแน่นอน การแทรกแซงราคาผลผลิตด้วยการพยุงราคาและ/หรือการประกันราคาไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้
- (1.3) หนี้สินทางการเกษตร
- (1.4) ปัญหาการถือครองที่ดิน ไม่มีพื้นที่ทำการเกษตร หรือมีแต่มีขนาดเล็ก
- (1.5) ปัญหาที่ดินเสื่อมสภาพและขาดความอุดมสมบูรณ์

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2) ปัจจัยจากคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

- (2.1) การห่างไกลจากการคมนาคมขนส่ง ทำให้การติดต่อสื่อสารลำบาก การขนส่งผลผลิตการเกษตรมีความยากลำบาก
- (2.2) ความหวาดกลัวจากโจรผู้ร้าย โดยเฉพาะในจังหวัดทางภาคใต้ ซึ่งมีขบวนการก่อการร้าย
- (2.3) การสาธารณสุข เนื่องจากอยู่ห่างไกล การเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขเป็นไปด้วยความยากลำบาก

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2. ปัจจัยดูด เป็นปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิลำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปในท้องถิ่นใหม่

- 1) การได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงในเรื่องเกี่ยวโอกาสในการทำงาน
- 2) การบริการทางสังคมก้าวหน้า โดยเฉพาะทางการศึกษา และเมื่อจบการศึกษาก็มักที่จะหางานทำในเมือง และ/หรือตั้งถิ่นฐานถาวรในเมืองนั้นเลย

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- 3) สภาพเศรษฐกิจในเมือง เป็นแหล่งในการหางานทำได้ง่าย มีความก้าวหน้าในชีวิตมากกว่าอยู่ในชนบท
- 4) ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง ในเขตเมืองมีค่าจ้างที่สูงกว่า
- 5) ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ อาชีพนอกภาคเกษตรจะมีรายได้ที่สูงกว่า ก้าวหน้ากว่า มั่นคงกว่า สะดวกสบายกว่า
- 6) การต้องการเครื่องอุปโภค เกิดการเลียนแบบการใช้ชีวิตจากในเขตเมือง
- 7) ความอยากรู้อยากเห็นความเป็นอยู่ในเมืองหลวง

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

3. ปัจจัยอื่น ๆ

- 1) อายุ คนหนุ่มสาวเคลื่อนย้ายสูงกว่าคนสูงอายุ
- 2) เพศชายเคลื่อนย้ายแรงงานมากกว่าเพศหญิงในแง่ของการเคลื่อนย้ายระหว่างภูมิภาค ส่วนเพศหญิงเคลื่อนย้ายมากกว่าเพศชายในแง่ของการเข้า-ออกจากการจ้างแรงงาน

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายถิ่นออกที่มีต่อเศรษฐกิจชนบท

- 1) ผลต่อรายได้และการสะสมทุน จากการส่งเงินรายได้หรือส่งความช่วยเหลือที่ไม่ใช่ตัวเงินกลับไปยังท้องถิ่นเดิม มีผลต่อการกระจายรายได้ของชาวชนบทในทางที่ดีขึ้น
- 2) ผลต่อกำลังแรงงานในชนบท ทำให้คนช่วยทำงานในภาคเกษตรน้อยลง โดยเฉพาะแรงงานหนุ่มสาว อัตราการเพิ่มของค่าจ้างแท้จริงของแรงงานภาคเกษตรเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างนอกภาคเกษตร การจ้างแรงงานที่อพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตลาดแรงงานไทยในชนบทเริ่มขาดแคลน
- 3) ผลต่อวิถีชีวิตของประชากรในท้องถิ่น จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเคลื่อนย้ายแรงงานจากคนเก่า ๆ

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมเมืองหลวงและเมืองหลัก

- 1) ผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เช่น การไม่สามารถขยายบริการด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการ ปัญหาการจราจรติดขัด สภาพความแออัดของที่อยู่อาศัย เป็นต้น
- 2) ผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการสะสมทุนเพิ่มขึ้น มีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น
- 3) ผลกระทบทางสังคม เกิดปัญหาชุมชนแออัดและแหล่งเสื่อมโทรม สภาพที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ
- 4) ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม เกิดปัญหามลพิษทั้งทางอากาศ เสียง น้ำ ปัญหาการจัดเก็บและการทำลายขยะไม่หมดและตกค้าง

แนวทางแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. นโยบายการพัฒนาท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค การพัฒนาอาชีพและความเป็นอยู่
2. การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของประชากรในเขตชนบทโดยการปรับปรุงสาธารณูปโภคด้านต่าง ๆ ทั้งถนนหนทาง ไฟฟ้า ประปา การศึกษา สาธารณสุข
3. การจัดทำโครงการสร้างงานในชนบท การส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
4. การพัฒนาเมืองหลักในภูมิภาค การพัฒนาพื้นที่เฉพาะ เช่น เมืองชายฝั่งทะเลตะวันออก การส่งเสริมการลงทุนและการกระจายการลงทุนโดยเฉพาะทางอุตสาหกรรมสู่ภูมิภาค

แนวทางแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

5. การกระจายบริการทางการเงินสู่ภูมิภาค การสนับสนุนให้เกิดกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชน
6. การจัดบริการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชน แอ้อัดต่าง ๆ
7. มาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานทั้งในเมืองและชนบท
8. การส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ตลอดจนธุรกิจชุมชน

การเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ

ประวัติศาสตร์ของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ



การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เป็นอยู่

- ◎ แรงงานไร้ฝีมือ จะทำงาน ที่คนในชาติไม่ทำคือ งานสกปรก อันตรายยากลำบาก (Dirty, Dangerous, Difficult)
 - ◎ แรงงานฝีมือ-กึ่งฝีมือ จะมี การเคลื่อนย้ายไปมา
 - ◎ ส่วนหนึ่งจะลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย
 - ◎ แต่ลักษณะการเข้าไปทำงานจะเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- ขึ้นอยู่กับค่าจ้าง**

เปรียบเทียบค่าจ้างของประเทศต่าง ๆ



ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

- ◎ ปัจจัยกำหนดอุปสงค์ของแรงงานระหว่างประเทศ (ประเทศรับย้ายเข้า)
 1. ความแตกต่างของปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศ
 2. ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของแรงงานภายในประเทศ ถ้าคล่องตัวสูง สามารถทดแทนกันได้ไ้ ความต้องการแรงงานต่างประเทศจะมีน้อย
 3. ต้นทุนและระยะเวลาการฝึกอบรมแรงงานในสาขาที่ต้องการ ถ้าต้นทุนสูงใช้เวลานาน ผลิตไม่ทันกับความต้องการ ความต้องการแรงงานต่างประเทศจะสูง
 4. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ถ้าไม่มีการขัดแย้งทางเชื้อชาติศาสนา จะมีความต้องการมาก และถ้ากฎหมายไม่มีการกีดกันจะมีความต้องการมาก

ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงานระหว่างประเทศ

- ◎ ปัจจัยกำหนดอุปทานของแรงงานระหว่างประเทศ (ประเทศย้ายออก)
 1. ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นของประชากรต่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ถ้าเศรษฐกิจเติบโตช้ากว่าการเพิ่มขึ้นของประชากร ทำให้อุปทานแรงงานไปต่างประเทศมีมาก
 2. อัตราค่าจ้างเปรียบเทียบ ถ้าค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าค่าจ้างในประเทศในสาขาเดียวกันมาก มีแนวโน้มที่อุปทานแรงงานไปต่างประเทศจะเพิ่มขึ้น
 3. ความสมดุลในระบบการศึกษา ถ้าเกิดความไม่สมดุลระหว่างการจัดการศึกษากับความต้องการแรงงาน เช่น แรงงานสันตลาต จะทำให้อุปทานแรงงานไปต่างประเทศมีเพิ่มขึ้น
 4. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ถ้าภายในประเทศมีความมั่นคงสูง อุปทานแรงงานไปต่างประเทศจะต่ำ ความผูกพันภายในครอบครัวสูง มีการยึดมั่นประเพณี อุปทานแรงงานไปต่างประเทศจะต่ำ

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

- ◎ ปัจจัยผลักดัน(Push Factor) จากส่วนที่ย้ายออก
 1. อัตราการว่างงานสูง
 2. ระดับค่าจ้างที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ
 3. ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ
 4. นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม
 5. ปัจจัยทางการเมืองและสังคม เช่น ความไม่พอใจในการเมืองและสังคมภายในประเทศ ความวุ่นวายและความกดดันต่าง ๆ

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

◎ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากส่วนที่ย้ายเข้า

1. ระดับค่าจ้างสูงกว่าประเทศบ้านเกิดของแรงงาน
2. การขาดกำลังแรงงานในบางสาขา
3. โอกาสสำหรับความก้าวหน้า
4. การให้โอกาสนักศึกษานานาชาติได้รับการฝึกงานหรืออบรม
5. ปัจจัยทางการเมืองและสังคม เช่น การไม่กีดกัน การมีเสรีภาพ

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

▪ ประเทศผู้กำลังแรงงานออกประเทศ

ผลดี

1. ช่วยลดภาวะการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับภายในประเทศ
2. (อพยพชั่วคราว) รายได้เพิ่มขึ้นจากเงินที่ส่งกลับประเทศ
3. ช่วยลดปัญหาการขาดดุลการชำระเงิน
4. ช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันในรายได้ระหว่างประเทศ
5. ประสิทธิภาพและประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น

ผลเสีย

1. ขาดแรงงานฝีมือบางประเภท ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น การลงทุนลดลง มีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน เกิดการว่างงานเพิ่มขึ้น
2. แรงงานเดิมทำงานอยู่แล้ว ทำให้ผลผลิตรวมของประเทศลดลง
3. เงินที่ส่งกลับถ้าใช้ประโยชน์ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดเงินเฟ้อได้
4. แรงงานที่อพยพมีฝีมือ ทำให้การสะสมทุนภายในประเทศลดลง

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ

▪ ประเทศผู้รับแรงงานเข้าประเทศ

ผลดี

1. บรรเทาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ
2. (กรณีค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น)ช่วยลดค่าจ้างไม่ให้สูงขึ้น เป็นการตอบโต้สภาพแรงงาน
3. ด้านทรัพยากรมนุษย์ การนำเข้าแรงงานชั่วคราวช่วยในการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุปสงค์รวมภายในประเทศ
4. ถ้าเศรษฐกิจตกต่ำปลดแรงงานต่างประเทศ ช่วยลดว่างงาน
5. กรณีแรงงานนำเข้ามาฝีมือเป็นการรับการค้าถ่ายเทเทคโนโลยี

ผลเสีย

1. ผู้อพยพไม่มีฝีมือ และการจ้างงานเป็นการจ้างเพื่อไม่ให้ค่าจ้างสูงขึ้น ทำให้การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น
2. การรับแรงงานช่วงเศรษฐกิจตกตอยทำให้การว่างงานเพิ่มสูงขึ้น
3. ก่อให้เกิดปัญหาสังคมและความเครียด

สาเหตุการย้ายฐานการผลิตอย่างต่อเนื่อง

- ◎ ในอดีตบริษัทที่ต้องย้ายฐานการผลิต ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เพื่อลดต้นทุนการผลิต มองหาแรงงานที่มีค่าจ้างถูกกว่า
- ◎ หาดตลาดที่เป็นแหล่งจำหน่ายสินค้า
- ◎ ปัจจุบัน กิจการที่มีการย้ายฐานการผลิตเป็นกิจการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือเป็นงานภาคบริการ เพราะประเทศกำลังพัฒนามีแรงงานคุณภาพระดับสูง แต่ค่าจ้างถูกกว่ามาก

สาเหตุที่แนวโน้มการลงทุนในภูมิภาคเอเชียสูงขึ้น

1. ประเทศต่าง ๆ ในแถบเอเชียส่วนใหญ่ยังเป็นประเทศกำลังพัฒนา ยังมีทรัพยากรต่าง ๆ จำนวนมาก และราคาถูก จึงเป็นที่สนใจของนักลงทุนข้ามชาติ
2. ประชากรในประเทศต่าง ๆ สามารถนำมาเป็นแรงงานราคาถูกได้ จำนวนมาก จึงสามารถลงทุนในลักษณะ Labour intensive industry ได้ โดยเฉพาะในประเทศเปิดใหม่ เช่น จีน เวียดนาม
3. กำลังซื้อของประชากรในเอเชียสูงมาก เพราะมีประชากรจำนวนมากหลายพันล้าน เช่น ในจีน อินเดีย บังคลาเทศ เวียดนาม รวมแล้วไม่ต่ำกว่า 4 – 5 พันล้านคน จึงสามารถใช้เป็นตลาดที่ดี