

การเคลื่อนย้ายแรงงาน (LABOR MOBILITY)

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

ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

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

ความสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

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

ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- การเคลื่อนย้ายแรงงานแยกออกตามลักษณะของพื้นที่ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ
 - การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ
 - การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ

ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- การเคลื่อนย้ายแรงงานแยกออกตามวัตถุประสงค์ของการเคลื่อนย้ายแรงงาน แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ
 - การย้ายแรงงานโดยไม่สมัครใจ(Involuntary mobility) เป็นการย้ายงานโดยไม่สมัครใจ เนื่องจากงานที่ทำอยู่แล้วหมดสัญญา หรือถูกไล่ออกเนื่องจากประพฤตินไม่ดี หรือถูกส่งย้ายไปทำงานที่ตนไม่พอใจ เป็นต้น
 - การย้ายงานโดยสมัครใจ(Voluntary mobility) เป็นการย้ายงานที่คนงานพอใจ ซึ่งอาจเป็น งานใหม่ที่เขาคิดว่าดีขึ้น ซึ่งจะแยกเป็น

ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- การย้ายงานโดยสมัครใจ(Voluntary mobility) เป็นการย้ายงานที่คนงานพอใจ ซึ่งอาจเป็น งานใหม่ที่เขาคิดว่าดีขึ้น ซึ่งจะแยกเป็น
 - การย้ายแบบ Vertical คือการย้ายไปทางแนวดิ่ง โดยการเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น เช่น จากเสมียน เป็นหัวหน้าแผนก จากหัวหน้าแผนก เป็นหัวหน้ากอง เป็นต้น
 - การย้ายแบบ Horizontal คือการย้ายในแนวนอน อาจจะเป็นการย้ายจาก ห้องถิ่นหนึ่งไปยังอีกห้องถิ่นหนึ่ง หรือย้ายจากบริษัทหนึ่งไปทำงานอีกบริษัทหนึ่ง หรือย้ายจาก อาชีพหนึ่งไปทำงาน อีกอาชีพหนึ่ง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงงานที่ไม่มีฝีมือย้ายได้ง่ายที่สุด เพราะมีงานให้เลือกหลายชนิดและคนงานที่มีอายุน้อยจะเป็นพวกที่สามารถโยกย้ายได้ง่ายที่สุด (โดยอาศัยหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการ ลงทุนพิจารณา)

การเคลื่อนย้ายแรงงานในที่นี้

- การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ
- การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

- การที่แรงงานเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดหนึ่งไปอีกจังหวัดหนึ่ง หรือจากอาชีพหนึ่งไปทำงานอีกอาชีพหนึ่ง หรือการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้นภายในประเทศ ซึ่งการเคลื่อนย้ายประเภทนี้ไม่ค่อยมีความยุ่งยาก

ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างหน่วยผลิต(นายจ้าง) เป็นการเคลื่อนย้ายที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงถิ่นฐาน และไม่มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานที่ทำ ไม่ได้เปลี่ยนอาชีพ และประเภทของอุตสาหกรรมที่ทำ
2. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ เป็นการเคลื่อนย้ายโดยลักษณะงานที่รับผิดชอบเปลี่ยนไป ใช้ความรู้และความชำนาญแตกต่างออกไป
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม
4. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภูมิภาค ทั้งอยู่ในประเทศเดียวกันและต่างประเทศ ทั้งถาวรหรืออพยพ
5. การเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากรำลังแรงงาน

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

1. ปัจจัยผลักดัน เป็นปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นที่อยู่ในเดิม

1) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

- (1.1) สภาพทางการเกษตรกรรม ปัญหาภาวะดินฟ้าอากาศไม่อำนวยในการทำการเกษตรกรรม(เช่น ฝนแล้ง น้ำท่วม) ราคาผลผลิตมีความผันผวน รายได้ขึ้นๆลงๆ และอยู่ในระดับต่ำ
- (1.2) ปัญหาความบกพร่องของตลาด ราคาผลผลิตโดยทั่วไปตกต่ำ หรือไม่มีความแน่นอน การแทรกแซงราคาผลผลิตด้วยการพยุงราคาและ/หรือการประกันราคาไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่า
- (1.3) หนี้สินทางการเกษตร
- (1.4) ปัญหาการถือครองที่ดิน ไม่มีพื้นที่ทำการเกษตร หรือมีแต่มีขนาดเล็ก
- (1.5) ปัญหาที่ดินเสื่อมสภาพและขาดความอุดมสมบูรณ์

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

2) ปัจจัยจากคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

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

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

2. ปัจจัยดูด เป็นปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิสำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปในท้องถิ่นใหม่

- 1) การได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงในเรื่องเกี่ยวโอกาสในการทำงาน**
- 2) การบริการทางสังคมก้าวหน้า โดยเฉพาะทางการศึกษา และเมื่อจบการศึกษาก็มักจะหางานทำในเมือง และ/หรือตั้งถิ่นฐานถาวรในเมืองนั้นเลย**

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

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

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

3. ปัจจัยอื่น ๆ

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

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

1. ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายถิ่นออกที่มีต่อเศรษฐกิจชนบท

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

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

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

แนวทางแก้ไขปัญหา

การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

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

แนวทางแก้ไขปัญหา

การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ

- 5. การกระจายบริการทางการเงินสู่ภูมิภาค การสนับสนุนให้เกิดกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชน**
- 6. การจัดบริการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชนแออัดต่าง ๆ**
- 7. มาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานทั้งในเมืองและชนบท**
- 8. การส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ตลอดจนธุรกิจชุมชน**

การเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ

ประวัติศาสตร์ของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ

การย้ายฐาน
การผลิตไปต่าง
แดน / กิจการ
ที่ใช้แรงงาน
เข้มข้น

ในทศวรรษ 1980
ลาตินอเมริกา
ได้แก่ แม็กซิโก
บราซิล อาเจนตินา
ต่างๆ
เอเชีย ได้แก่
ไต้หวัน เกาหลีใต้
สิงคโปร์ฮ่องกง

ในทศวรรษ 1990
การย้ายฐาน
การผลิตไปยัง
ไทย มาเลเซีย
อินโดนีเซีย

ปลายทศวรรษ 1990
มีการย้ายฐาน
การผลิตไปสู่
จีน เวียดนาม
อินเดีย บัง
กลาเทศ
กัมพูชา ฯลฯ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

**นโยบายส่งเสริมแรงงานไปทำงาน
ต่างประเทศ**

และ

นโยบายการใช้แรงงานต่างชาติ



กรณีมีภาวะการว่างงานในประเทศสูง หรือตลาดแรงงานในประเทศไม่ขยายตัวไม่มีแหล่งงานเพียงพอ

รัฐต้องพิจารณาหาแหล่งงานจากตลาดแรงงานนอกประเทศ

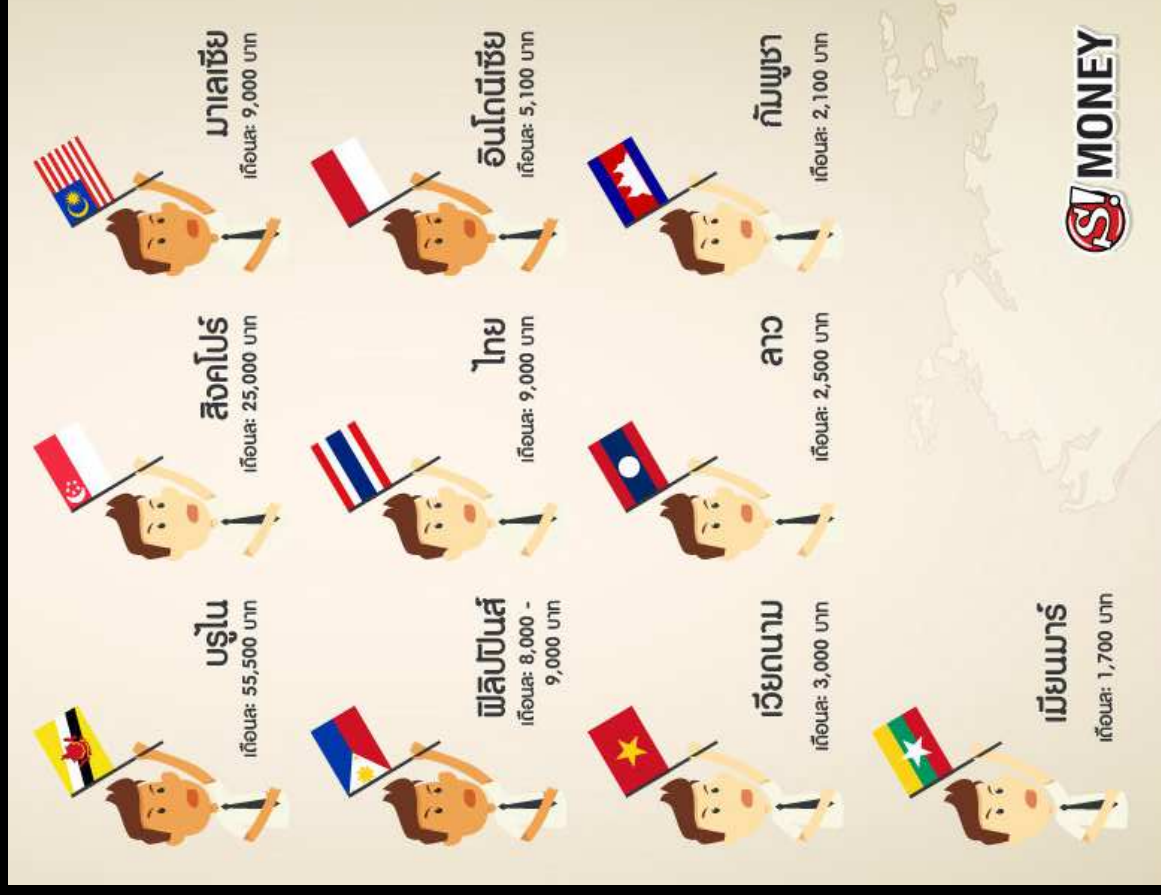
การดำเนินนโยบายการจ้างงานทำ

กรณีที่ตลาดแรงงานในประเทศขยายตัว มีการลงทุนสูง กำลังแรงงานของประเทศมีไม่เพียงพอ เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

รัฐต้องพิจารณาให้มีการนำแรงงานต่างเข้าประเทศมาทำงาน



เปรียบเทียบค่าจ้างของประเทศต่างๆ



สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

◎ ปัจจัยผลักดัน(Push Factor) จากส่วนที่ย้ายออก

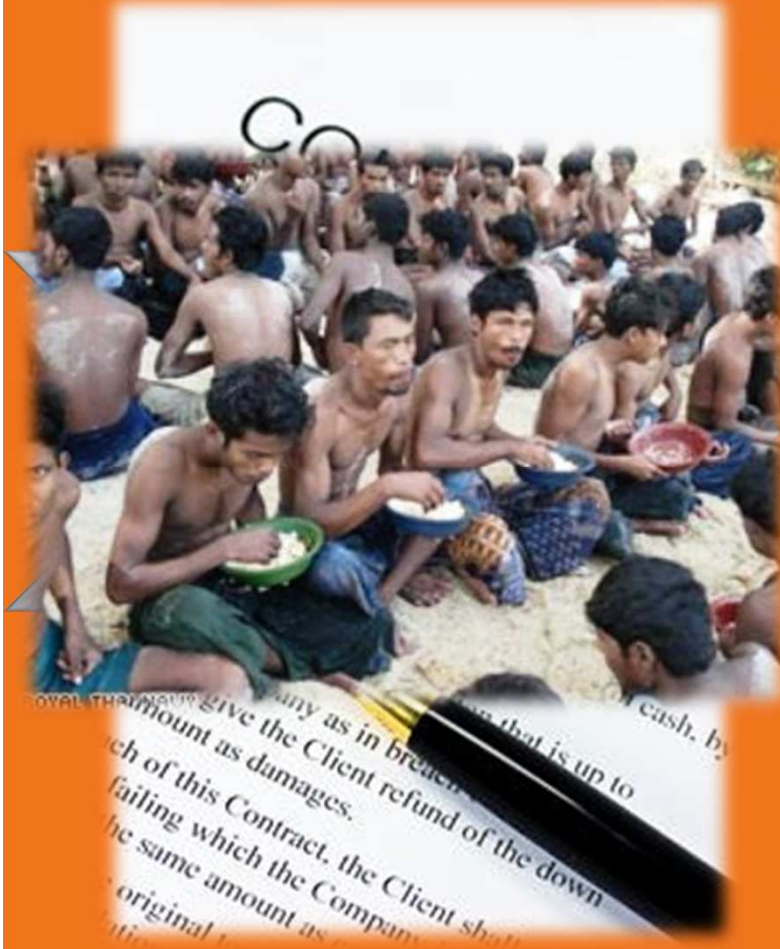
1. อัตราการว่างงานสูง
2. ระดับค่าจ้างที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ
3. ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ
4. นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม
5. ปัจจัยทางการเมืองและสังคม เช่น ความไม่พอใจในการเมืองและสังคมภายในประเทศ ความวุ่นวายและความกดดันต่าง ๆ

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

◎ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากส่วนที่ย้ายเข้า

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

สิ่งที่ต้องคำนึงในการกำหนดนโยบายการจ้างแรงงาน ต่างชาติของประเทศต่าง ๆ



1. ความจำเป็นในการใช้แรงงานของประเทศ
2. ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปยังถูกต้องตามกฎหมายโดย

- มีการทำสัญญาจ้างแรงงาน (Contract Labour) ระหว่างประเทศผู้ส่งแรงงานกับประเทศผู้รับแรงงานเพื่อกำหนดมาตรฐานในการจ้างแรงงานที่ชัดเจน
- ป้องกันไม่ให้มีแรงงานผิดกฎหมาย (Illegal Workers Or Illegal Migrants) และแรงงานเถื่อน (Clandestine Migrants)



ประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติ (Labour Importers)

สิงคโปร์

ฮ่องกง

สหรัฐ

เยอรมัน

ญี่ปุ่น

ซาอุดีอาระเบีย

คูเวต

บรูไน

ประเทศผู้ส่งแรงงาน (Labour Exporters)

ฟิลิปปินส์

บังคลาเทศ

อินเดีย

ปากีสถาน



ประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศผู้นำเข้าแรงงาน
(Labour Importers)

ประเทศผู้ส่งแรงงาน
(Labour Exporters)

ความจำเป็นในการเคลื่อนย้าย
แรงงานระหว่างประเทศ



ทำไมแนวโน้มของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจึงสูงขึ้น

1. การเปลี่ยนของแนวคิดเกี่ยวกับการค้าการลงทุนและการพัฒนาประเทศ ให้เป็นไปตามกรอบของการค้าเสรี ในโลกที่ไร้พรมแดน (Globalization)
2. การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ (NAFTA, EU, ระหว่างประเทศ)
3. AEC (ASEAN)



ILO ได้กำหนดมาตรฐานการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

1. ต้องจัดให้มีความร่วมมือกันระหว่างประเทศผู้ส่งแรงงาน และประเทศผู้รับแรงงานในการควบคุมแรงงานต่างชาติ โดยการกำหนดระเบียบการย้ายถิ่นที่เป็นมาตรการระดับชาติของตนขึ้นมาไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้จ้างแรงงานและแรงงานต่างชาติ
 - เพื่อให้การนำเข้าแรงงานต่างชาติเป็นไปตามความต้องการของประเทศที่นำแรงงานเข้า
 - เพื่อกำหนดมาตรการในควบคุมแรงงานต่างชาติ ป้องกันไม่ให้มีแรงงานผิดกฎหมายในปร



ILO ได้กำหนดมาตรฐานการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

2. การตัดสินใจย้ายถิ่น หรือการตัดสินใจนำเข้าแรงงานต่างชาติดึงต้องทำภายใต้หลักการที่สมเหตุสมผล
3. ต้องให้ความคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นอย่างน้อยที่สุดให้พ้นจากการเอารัดเอาเปรียบก่อน และขั้นต่อไป จึงพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันกับคนงานของชาตินั้น
4. ต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานย้ายถิ่น

Con. 143 ได้กำหนดให้ชาติสมาชิกทุกชาติต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานย้ายถิ่นทุกคน



สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

1. สิทธิในการที่จะออกจากประเทศใด ๆ รวมทั้งประเทศของตนเอง
2. สิทธิในการใช้ชีวิตอย่างอิสระ มีความมั่นคง มีเสรีภาพ
3. ได้รับความคุ้มครองจากการถูกทรมาน การขูดรีดการใช้แรงงาน หรือถูกทำโทษอย่างรุนแรงเกินเหตุ
4. ได้รับการคุ้มครองจากการถูกจับกุม คุมขัง โดยไม่มีเหตุอันสมควร
5. การมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาพิพากษาอย่างยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรม
6. มีสิทธิได้รับการดูแล การรักษาพยาบาลโดยไม่มีการแบ่งแยก ผิวพรรณ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา
7. มีการคุ้มครองทางการทูต และการดูแลกระบวนการในการเนรเทศคนงานย้ายถิ่น ต้องมีการเจรจา และแจ้งให้ประเทศที่ส่งแรงงานรับทราบล่วงหน้า เพื่อความปลอดภัยของแรงงานที่ถูกส่งกลับ



ผลกระทบที่อาจได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

**ผลต่อประเทศ
ที่มีแรงงาน
อพยพออก**

1. ระดับการว่างงานลดลง ช่วยลดปัญหาการว่างงานในประเทศ
2. ทำให้เกิดสมองไหล หรือการขาดแคลนแรงงาน
3. ผลต่อดุลการชำระเงิน การส่งเงินกลับประเทศของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ช่วยส่งผลดีต่อดุลการชำระเงินของประเทศ



ผลกระทบที่อาจได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลต่อประเทศ ผู้อพยพเข้า

1. การเพิ่มขึ้นของทุนมนุษย์ ถ้าแรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือเข้ามาทำงานทำให้มีคนที่มีความรู้มาทำงานโดยไม่ต้องลงทุนในด้านการศึกษา ฝึกอบรม พัฒนาทำให้ได้เปรียบทางด้านทุนมนุษย์
2. ผลต่อความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน การที่แรงงานอพยพเข้าไปทำงานในประเทศมาก ๆ จะเป็นผลดีในแง่ที่ว่าทำให้การขาดแคลนแรงงานลดลง ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น
3. ผลต่อระดับรายได้และการพัฒนาประเทศ ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศ ในด้านการค้า การลงทุน และการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ



ผลกระทบที่อาจได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลกระทบ ทางด้านความ มั่นคงของชาติ

1. ความมั่นคงของชาติในด้านเศรษฐกิจ
ถ้ามีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานมาก
เกินไป ทำเศรษฐกิจของประเทศต้อง
ขึ้นกับคนต่างชาติมากเกินไป ถ้าขาด
อาจส่งผลให้เศรษฐกิจมีปัญหา
2. ความมั่นคงของชาติด้านสังคม
จิตวิทยา เช่นกรณีที่มีแรงงานพม่ามา
ทำงานมากเกินไป อาจส่งผลให้คนไทย
มีความรู้สึกไม่มั่นใจต่อความปลอดภัย
ปลอดภัยทั้งในด้านชีวิต ร่างกาย และ
ทรัพย์สิน หรือ เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม
นิยมประเพณี วัฒนธรรมต่างชาติอาจ
แทรกซึมแพร่กระจาย ลบล้างเชื้อชาติ
และวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาติได้



ผลกระทบที่อาจได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลกระทบท ทางด้านความ มั่นคงของชาติ

3. ความมั่นคงทางด้านการทหารและการเมือง คนต่างชาติเข้าอยู่ในประเทศจำนวนมากและเป็นระยะเวลายาวนาน อาจทำให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยส่งผลกระทบ ต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศระบบการปกครอง และอำนาจอธิปไตยของรัฐ
4. ความมั่นคงทางด้านสาธารณสุข - ถ้าระบบการนำเข้าไม่ดี อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาตามหลักมนุษยธรรม



ผลกระทบที่อาจได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลกระทบต่อ ตัวผู้อพยพเอง

ผลดี

1. ทำให้มีโอกาสเพิ่มพูนรายได้ สถานะความเป็นอยู่ รายได้ดีขึ้น
2. มีโอกาสได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มเติม มีโอกาสได้เรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ก้าวหน้ามากขึ้น มีประสบการณ์ในหน้าที่การงานที่ทำมากขึ้น

ผลเสีย

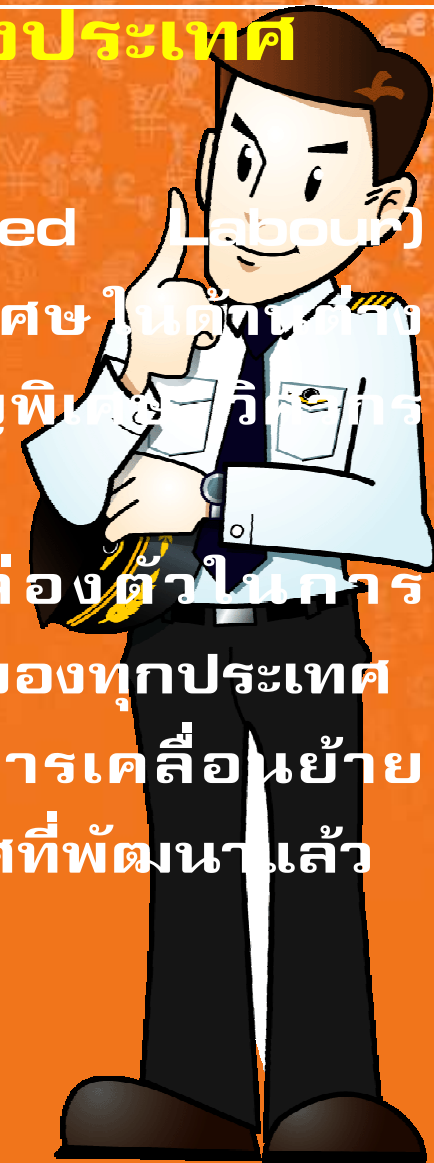
1. ต้องเผชิญกับ ปัญหา ทาง ด้าน ภาษา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี การดำรงชีวิตในสังคมที่แตกต่างจากประเทศของตน
2. ความมั่นคงในงานมีน้อยเพราะอาจต้องกลับเมื่อสัญญาจ้างหมดอายุ หรือความต้องการแรงงานในประเทศนั้นหมดไป



ลักษณะ แบบแผน และความคล่องตัว ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1. แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญสูง (Skilled Labour) ได้แก่ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ในด้านต่าง ๆ หรือผู้ประกอบการวิชาชีพ ผู้มีความชำนาญพิเศษ วิศวกร ทัศนความ สถาปนิก ช่างฝีมือ นักบิน ฯลฯ

- แรงงานระดับสูงนี้จะมี ความคล่องตัวในการ



ลักษณะ แบบแผน และความคล่องตัว ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled labour) คือแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญในระดับปานกลาง เช่น พยาบาล ผู้ช่วยแพทย์ ช่างเทคนิค ช่างฝีมือต่าง ๆ แรงงานระดับนี้มักทำงานเป็นผู้ช่วยของแรงงานระดับสูง

- ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายอาจมีน้อยกว่ามือ



การเคลื่อนย้าย มักเป็นการเคลื่อนย้ายจากกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่กำลังพัฒนาด้วยกัน ประเทศพัฒนาแล้ว ระดับนี้ยังเป็นที่ต้องการของประเทศต่าง ๆ ใน ไต้หวัน สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ฯลฯ



ลักษณะ แบบแผน และความคล่องตัว ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

3. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) แรงงานประเภทนี้มักมีมากเกินความต้องการในประเทศกำลังพัฒนาทั่วไป แต่จะขาดแคลนในประเทศที่พัฒนาแล้ว เป็นส่วนใหญ่
- ลักษณะการเคลื่อนย้าย จึงเป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว หรือจากประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ต่ำไปสู่ประเทศที่มีการพัฒนาระดับที่สูงกว่า เช่น จากพม่า ไป ไทย ไป สิงคโปร์ ไต้หวัน ฮองกง
 - ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายจะอยู่ในระดับต่ำ เพราะทุกประเทศมักมีนโยบายปิดกั้นจะเปิดรับต่อเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น
 - แรงงานไร้ฝีมือจะทำงานที่คนในชาติไม่ทำคือ งานสกปรก เสี่ยงอันตรายยาก ลำบาก (Dirty, Dangerous, Difficult) ส่วนหนึ่งจะลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย



สาเหตุการย้ายฐานการผลิตอย่างต่อเนื่อง

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

สาเหตุที่แนวโน้มการลงทุนในภูมิภาค เอเชียสูงขึ้น

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 เพราะมีประชากรจำนวนหลายพันล้าน เช่น ในจีน อินเดีย บังคลาเทศ เวียดนาม รวมแล้วไม่ต่ำกว่า 4 – 5 พันล้านคน จึงสามารถใช้เป็นตลาดที่ดี