

การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor Mobility)

เนื้อหาการศึกษา

ความหมายและความสำคัญ
ของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางแก้ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- เป็นกระบวนการซึ่งคนงานแต่ละคนตัดสินใจว่าจะรับจ้างทำงานใด ในช่วงเวลาหนึ่ง
- กระบวนการในการเลือกงานนำมาซึ่งการเลือกนายจ้าง อุตสาหกรรม อาชีพ และถิ่นที่ทำมาหากินของคนงาน
- การเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นจริงอาจเป็นการเข้าออกจากกำลังแรงงาน การมีงานทำหรือการว่างงาน การเปลี่ยนงาน หรือการเปลี่ยนถิ่นฐาน (การอพยพ)

ความสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- ทำให้สมรรถภาพในการผลิตของชาติ
คล่องตัว
- ช่วยให้กระบวนการผลิตและการดำเนินงานทำ
ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง
- ทำให้ความแตกต่างหรือเหลื่อมล้ำในค่าจ้าง
และรายได้ระหว่างภูมิภาคหรือระหว่างอาชีพ
ลดลง

ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างหน่วยผลิต(นายจ้าง) เป็นการเคลื่อนย้ายที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงถิ่นฐาน และไม่มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานที่ทำ ไม่ได้เปลี่ยนอาชีพ และประเภทของอุตสาหกรรมที่ทำ
2. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ เป็นการเคลื่อนย้ายโดยลักษณะงานที่รับผิดชอบ เปลี่ยนไป ใช้ความรู้ และความชำนาญแตกต่างออกไป
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม
4. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภูมิภาค ทั้งอยู่ในประเทศเดียวกันและต่างประเทศ ทั้งถาวรหรืออพยพ
5. การเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากร่างกายแรงงาน

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ปัจจัยผลักดัน เป็นปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นที่อยู่เดิม

1) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

(1.1) สภาพทางการเกษตรกรรม ปัญหาภาวะดินฟ้าอากาศไม่อำนวยในการทำการเกษตรกรรม(เช่น ฝนแล้ง น้ำท่วม) ราคาผลผลิตมีความผันผวน รายได้ขึ้น ๆ ลง ๆ และอยู่ในระดับต่ำ

(1.2) ปัญหาความบกพร่องของตลาด ราคาผลผลิตโดยทั่วไปตกต่ำ หรือไม่มีความแน่นอน การแทรกแซงราคาผลผลิตด้วยการพยุงราคาและ/หรือการประกันราคาไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้

(1.3) หนี้สินทางการเกษตร

(1.4) ปัญหาการถือครองที่ดิน ไม่มีพื้นที่ทำการเกษตร หรือมีแต่มีขนาดเล็ก

(1.5) ปัญหาที่ดินเสื่อมสภาพและขาดความอุดมสมบูรณ์

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2) บังคับจากคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

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

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2. บังคับดูต เป็นบังคับที่อยู่ภายนอกภูมิลำเนา
ของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความ
สนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปใน
ห้องถิ่นใหม่

1) การได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง
ในเรื่องเกี่ยวโอกาสในการทำงาน

2) การบริการทางสังคมก้าวหน้า โดยเฉพาะทาง
การศึกษา และเมื่อจบการศึกษาที่มักที่จะหางาน
ทำในเมือง และ/หรือตั้งถิ่นฐานถาวรในเมืองนั้น
เลย

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-ออกจากร่ำรวยแรงงาน

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายถิ่นออกที่มีต่อเศรษฐกิจชนบท

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

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมเมืองหลวงและเมืองหลัก

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

แนวทางแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

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

แนวทางแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

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

การเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ

ประวัติศาสตร์ของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ

การย้ายฐาน
การผลิตไปต่าง
แดน / กิจการ
ที่ใช้แรงงาน
เข้มข้น

ในทศวรรษ 1980

ลาตินอเมริกา
ได้แก่ แม็กซิโก
บราซิล อาเจนตินา
ฯลฯ

เอเชีย ได้แก่
ไต้หวัน เกาหลีใต้
สิงคโปร์ ฮองกง

ในต้นทศวรรษที่ 1990

การย้ายฐาน
การผลิตไปยัง
ไทย มาเลเซีย
อินโดนีเซีย

ปลายทศวรรษที่ 1990

มีการย้ายฐาน
การผลิตไปสู่
จีน เวียดนาม
อินเดีย บัง
กลาเทศ
กัมพูชา ฯลฯ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

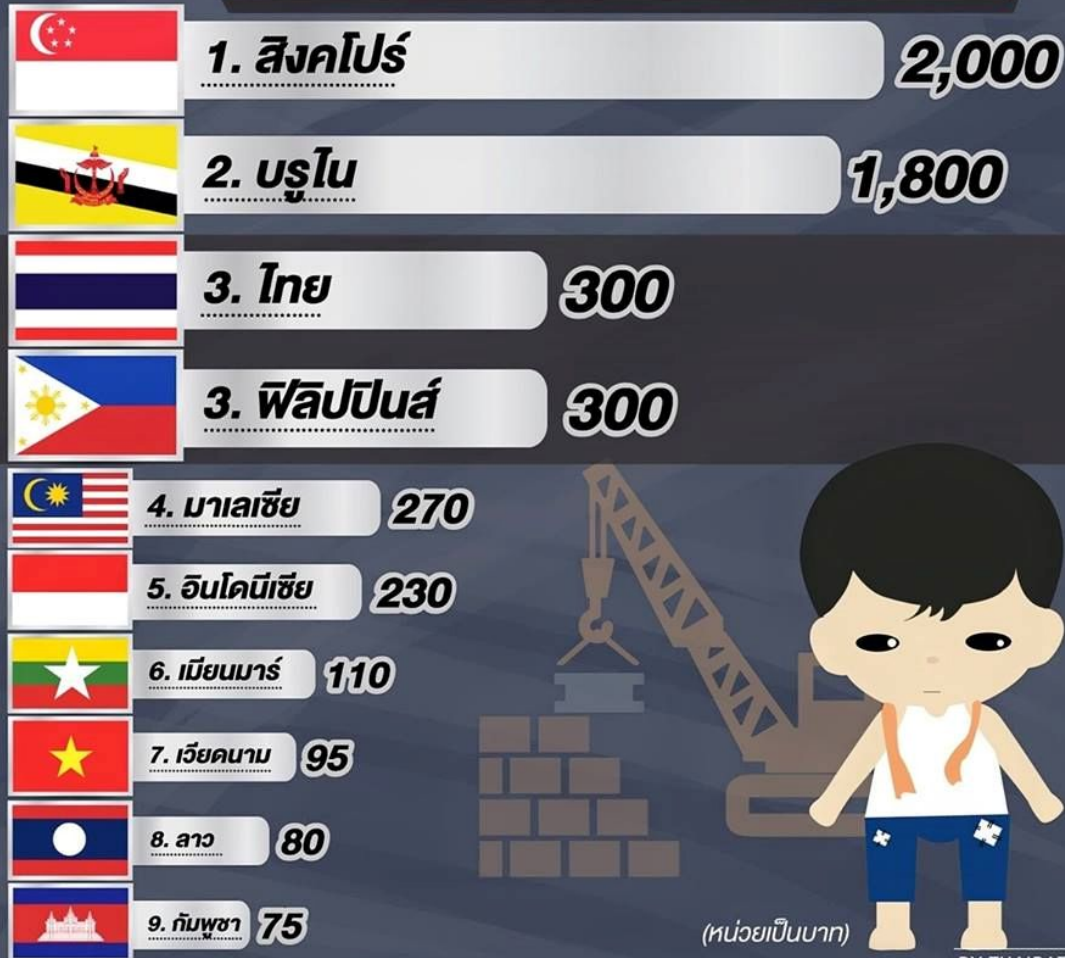
ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เป็นอยู่

- ◎ แรงงานไร้ฝีมือ จะทำงาน ที่คนในชาติไม่ทำคือ งานสกปรก อันตรายยาก ลำบาก (Dirty, Dangerous, Difficult)
- ◎ แรงงานฝีมือ-กึ่งฝีมือ จะมี การเคลื่อน ย้ายไปมา **ขึ้นอยู่กับ** ระหว่างประเทศ **ค่าจ้าง**
- ◎ ส่วนหนึ่งจะลักลอบเข้า มาทำงานอย่างผิด กฎหมาย
- ◎ แต่ลักษณะการเข้าไป ทำงานจะเป็นไปอย่าง ถูกต้องตามกฎหมาย

เปรียบเทียบค่าจ้างของประเทศต่าง ๆ

ค่าแรงขั้นต่ำ

ของประเทศในอาเซียน



ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงานระหว่างประเทศ

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

ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงานระหว่างประเทศ

◎ ปัจจัยกำหนดอุปทานของแรงงานระหว่างประเทศ (ประเทศย้ายออก)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นของประชากรต่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ถ้าเศรษฐกิจเติบโตช้ากว่าการเพิ่มขึ้นของประชากร ทำให้อุปทานแรงงานไปต่างประเทศมีมาก
2. อัตราค่าจ้างเปรียบเทียบ ถ้าค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าค่าจ้างในประเทศในสาขาเดียวกันมาก มีแนวโน้มที่อุปทานแรงงานไปต่างประเทศจะเพิ่มขึ้น
3. ความสมดุลในระบบการศึกษา ถ้าเกิดความไม่สมดุลระหว่างการจัดการศึกษากับความต้องการแรงงาน เช่น แรงงานล้นตลาด 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. การให้โอกาสนักศึกษาต่างประเทศได้รับการฝึกงานหรืออบรม
5. ปัจจัยทางการเมืองและสังคม เช่น การไม่กีดกัน การมีเสรีภาพ

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ

■ 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. กรณีแรงงานนำเข้ามาที่มีฝีมือเป็นการรับกาถ่ายเทเทคโนโลยี

ผลเสีย

1. ผู้อพยพไม่มีฝีมือ และการจ้างงานเป็นการจ้างเพื่อไม่ให้ค่าจ้างสูงขึ้น ทำให้การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น
2. การรับแรงงานช่วงเศรษฐกิจถดถอยทำให้การว่างงานเพิ่มสูงขึ้น
3. ก่อให้เกิดปัญหาสังคมและความเครียด

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

ข้อสอบปรนัย 40 ข้อ (20 คะแนน)

บทที่ 1 6 ข้อ

บทที่ 2 2 ข้อ

บทที่ 2(ILO) 4 ข้อ

บทที่ 3 11 ข้อ

บทที่ 4 15 ข้อ

บทที่ 5 2 ข้อ

ข้อสอบอัตนัย 3 ข้อ (10 คะแนน)

ข้อที่ 1 บังคับทำ

ข้อที่ 2 – 3 เลือกทำ 1 ข้อ