



The Factors Effecting Neighbor Migrants Workers in Thailand

Wikanda Tangtriamjai¹, Sukhumvit Saiyasopon² and Krisda Na Nong Kai³

^{1,2,3} Master of Public Administration Program, Udon Thani Rajabhat University, Thailand

² E-mail: sukhumvt@kku.ac.th, sataro@kku.ac.th

Abstract

This article investigated migration factors of neighbor migrants workers in Thailand. This study is a synthesis of researches into the work of migrants workers in Thailand. It found factors affecting the work of migrants workers in Thailand are two factors: 1. Push factors which influence migration into the work of migrants is a factor of income is not enough to use. The poor pay less welfare than working in Thailand. Values to come to work in Thailand and driven from the family. 2. Pull factors that attract migrants working in Thailand is the wages are higher. Good of welfares and public. A network of relatives and friends who work in Thailand already. All these factors affect the work of migrants. When working in Thailand, there are incentives to Thailand to learn in order to communicate effectively.

Keywords: Migrants workers, Push factors, Pull factors



ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยบทความนี้ใช้การสังเคราะห์จากงานวิจัยการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1. ปัจจัยผลักดันที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ คือ ปัจจัยเรื่องรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ความยากจน สวัสดิการน้อยกว่าการทำงานในประเทศไทย ค่านิยมในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยและแรงผลักดันจากครอบครัว 2. ปัจจัยดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ ปัจจัยเรื่องค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า การมีสวัสดิการและสาธารณูปโภคที่ดี มีเครือข่ายของญาติพี่น้องและเพื่อนที่ทำงานในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้ว ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วยังมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาไทยเพื่อใช้ในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด

บทนำ

การย้ายถิ่น (migration) เป็นปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยความสมัครใจ คนที่ตัดสินใจย้ายที่อยู่เพื่อแสวงหาประโยชน์หรือคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า อาจเป็นประโยชน์ด้านรายได้ ประโยชน์ด้านสวัสดิการและสาธารณูปโภคที่ดี หรือความมั่นคงในอาชีพ ประเทศไทยนับเป็นศูนย์กลางการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานทักษะฝีมือต่ำ ซึ่งการย้ายถิ่นเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่า 20 ปี สืบเนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานในบางตำแหน่งที่ไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้ (การย้ายถิ่นของประเทศไทย ฉบับปี 2557: 1-3) นอกจากนี้ การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ Asian Economic Community (AEC) ยังส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่มประเทศสมาชิกเป็นไปโดยเสรียิ่งขึ้น อันเป็นความเชื่อมโยงกับการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนภายใต้ข้อตกลงของ AEC ส่งผลให้ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติมาทำงานจำนวนไม่น้อย

ซึ่งในเดือนพฤษภาคม 2561 ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ จำนวน 2,022,518 คน เปรียบเทียบกับเดือนพฤษภาคม 2560 ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ จำนวน 1,267,671 คน ทำให้ทราบว่าภายในระยะเวลา 1 ปี (พ.ศ. 2560-พ.ศ.2561) มีแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ เพิ่มขึ้นจำนวน 754,847 คน หากตรวจสอบสถานการณ์ตลาดแรงงานปัจจุบันเฉพาะประเทศไทยจะพบว่า ไทยยังคงขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยตลาดแรงงานไทยจำนวน 39 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือถึงร้อยละ 80 และเป็นผู้มีงานทำที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมากถึงร้อยละ 75 อีกทั้งโครงสร้างการผลิตของไทยก็ยังคงต้องการแรงงานทักษะต่ำจำนวนมาก นอกจากนี้ แรงงานไทยยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนักประเภท 3D คือ งานสกปรก (dirty job) งานอันตราย (dangerous job) และงานยาก (demanding หรือ difficult job) ทำให้จำเป็นต้องนำเข้าแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติหรือแรงงานเพื่อนบ้านมาทดแทน (แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติ สร้างอาเซียน :สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD)) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานทักษะฝีมือต่ำ แรงงานไทยไม่เต็มใจทำ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก็ไม่เลือกงาน มีความอดทนสูง แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย และประเทศไทยเองก็ได้มีการเปิดให้แรงงานต่างด้าวลงทะเบียนอย่างถูกต้องภายใต้ "พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560" อันเป็นข้อบ่งชี้ว่ารัฐเห็นความสำคัญและต้องการทราบข้อมูลการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อจะได้บริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความนี้ ต้องการนำเสนอการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของแรงงานข้ามชาติ ก่อนและหลังเข้ามาทำงานในประเทศไทย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายเพื่อรองรับแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยในอนาคต

ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่น (The Pull and Push Theory of Migration)

Lee (n.d. อ้างถึงใน สายสุตา พาน้อย, 2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันขึ้นเพื่ออธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น โดยมีสันนิษฐานเบื้องต้นว่าการย้ายถิ่นที่อยู่ของมนุษย์เกิดขึ้นเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ต่อมา Ravenstein นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ได้นำแนวคิดนี้มาวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองดุลยภาพทั่วไป โดยมองว่าการย้ายถิ่นของแรงงานเกิด

จากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากพื้นที่ต้นทาง ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดินทำกิน การมีประชากรมากเกินไป ส่วนปัจจัยดึงดูด ได้แก่ โอกาสในการแสวงหางานทำที่ดีกว่า (Better Job Opportunity) ค่าจ้างที่สูงกว่า และเทคโนโลยีที่สูงกว่าของประเทศปลายทาง นอกจากนี้ ปัจจัยผลักดันยังรวมถึงปริมาณทรัพยากรธรรมชาติที่ลดลง การที่ราคาปัจจัยการผลิตสูง อุปสรรคบางอย่างในการผลิต การว่างงาน ภัยพิบัติต่างๆ การถูกกดขี่อันเนื่องมาจากความขัดแย้งด้านการเมือง ศาสนาและอื่นๆ บุคคลอาจเกิดความเบื่อหน่ายในชุมชนเดิมด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม หรือเห็นว่าตนมีโอกาสพัฒนาตนเองน้อยในชุมชนเดิม

ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูดให้คนย้ายถิ่นเข้า ได้แก่ โอกาสในการทำงาน ความหลากหลายด้านอาชีพ โอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัวสูง ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม และอื่นๆ การย้ายถิ่นตามบุคคลอื่นในครอบครัวก็เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญเช่นกัน

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ RAVENSTIEN

Ravenstein (1889) ได้อธิบายกฎแห่งการย้ายถิ่น 6 ข้อ คือ

1. ผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ๆ โดยทั่วไปมุ่งสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม
2. การย้ายถิ่นมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัยอยู่บริเวณใกล้ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็ว จะย้ายเข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อยู่อาศัยเขตห่างไกล ก็จะย้ายเข้าแทนที่
3. การย้ายถิ่นที่กระจายออกไป จะมีแรงดึงดูดน้อยลง
4. ความแตกต่างระหว่างเมือง (Urban) กับชนบท (Rural) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง
5. การย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้ เป็นผลมาจากความสะดวกสบายในการคมนาคม และการพัฒนาของการค้าและอุตสาหกรรม

6. ไม่ว่าการย้ายถิ่นจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนั้น Ravenstein (1889) ยังได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Law of Migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ที่ลอบหนีเข้าเมืองว่า ลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การอพยพแบบดั้งเดิม (PRIMITIVE MIGRATION) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้
2. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (FORCED MIGRATION) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับอาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม
3. การอพยพโดยถูกบีบคั้น (IMPELLED MIGRATION) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

4. การอพยพโดยเสรี (FREE MIGRATION) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรี นำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

5. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (MASS MIGRATION) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศ หรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ Ravenstein (1889) ยังสามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติ โดย Ravenstein (1889)ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่น ไว้ดังนี้

1. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ
2. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (Current of Migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม มีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว
3. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกดขี่ เสียดาชีสูง อากาศไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

นอกจากนั้น จีระ บุรีคำ (2537) ยังได้ศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นโดยใช้ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push-Pull Hypothesis) มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยสมมุติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ซึ่งปัจจัยผลักดันหมายถึงปัจจัยกดดันที่ทำให้แรงงานต้องละทิ้งถิ่นที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงดูดคือปัจจัยที่ชักนำหรือดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่เป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายมาจากปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทางมากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่เป้าหมาย โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการโยกย้ายระยะทางสั้นๆ ในช่วงแรกและจะถูกดึงดูดเข้าสู่ตัวเมืองได้อย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไปเมื่อการขยายตัวของเมืองได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบทนั้น

ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ

3.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (PUSH FACTOR) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่ 1. อัตราการว่างงาน (Unemployment rate) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานระดับต่ำ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labor plus) ที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานระดับต่ำในประเทศเป็นผลจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

3.1.1 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

3.1.2 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

3.1.3 นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนามาตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labor Surplus)

3.1.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

3.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (PULL FACTOR) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

3.2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

3.2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาถ้าหากมีการเผยแพร่ ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบ ก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

3.2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งที่น่าสนใจกว่าการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาศักยภาพที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เอง จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ จากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง

3.2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศ เข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรม เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าในสภาพประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษาหรืออาจเป็นเพราะ นักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Country) เมื่อเข้ารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจ ค้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด

3.2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้าน เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

การนำเสนอแนวคิด

ปัญหาและความต้องการของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของแรงงานข้ามชาติ ดังต่อไปนี้

ปัญหานายหน้า

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ระบุว่าต้องเสียเงินให้นายหน้าในการนำทาง หรือเป็นผู้นำทางเข้ามายังประเทศไทยเป็นจำนวนเงินประมาณ 15,000-50,000 บาท ขึ้นอยู่กับความสนิทสนมกับนายหน้าและความยากง่ายในการเดินทางข้ามประเทศด้วย โดยเมื่อเปรียบเทียบกับ การนำเข้าโดยผ่านบริษัทจัดหางาน แรงงานข้ามชาติจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 12,000-18,000 บาท แต่เนื่องจากแรงงานข้ามชาติไม่เคยชินเส้นทางและไม่รู้ช่องทางในการติดต่อกับทางราชการของประเทศไทย จึงทำให้เกิดช่องว่างในการติดต่อสื่อสารดังกล่าวจนเป็นเหตุให้เกิดกลุ่มนายหน้าที่ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานราชการ เพื่อยื่นขอใบอนุญาตทำงานและการต่อใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนติดต่อกับนายจ้างเพื่อหางานให้แรงงานข้ามชาติทำโดยคิดค่านายหน้าแบบเหมาจ่ายในแต่ละครั้ง ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องเสียเงินจำนวนมากกว่าที่ต้องจ่ายให้กับทางราชการของประเทศไทยจริง โดยนายหน้าจะทำการกระบวนการและจะติดต่อกับแรงงานข้ามชาติโดยตรงทางโทรศัพท์และมีการเปลี่ยนเบอร์โทรศัพท์ไปเรื่อยๆ เพื่อความปลอดภัยและหลบหลีกเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกระบวนการนายหน้าดังกล่าวจะตั้งรับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติและจัดหานายจ้างปลอมให้กับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้ได้ใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย โดยคิดค่าใช้จ่ายที่แพงกว่าที่จ่ายจริงจากแรงงานข้ามชาติเป็นกรณีไป

ปัญหาการการพิสูจน์สัญชาติและขอใบอนุญาตทำงาน

1. ระยะเวลาในการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างชาตินั้นแต่ละครั้งมีระยะเวลายาวนาน ทำให้แรงงานไม่สามารถดำเนินการได้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด อาจเป็นช่องว่างให้กับนายหน้าและบริษัทนายหน้าทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและคอยประสานงาน โดยคิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่สูงกว่าที่จ่ายจริง 2-3 เท่าของค่าบริการจริง (เงินที่จ่ายจริงให้กับรัฐบาล 2,000-8,000 บาท แต่นายหน้าคิดค่าบริการในการนำเข้าบริษัทจัดหางาน 12,000-18,000 บาท)

2. ขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติยุ่งยากซับซ้อนเข้าใจยากสำหรับแรงงานข้ามชาติในการกรอกเอกสาร อย่างไรก็ตาม เมื่อช่องว่างทางเศรษฐกิจและรายได้แคบลง แรงงานข้ามชาติมีโอกาสที่จะย้ายกลับไปยังประเทศของตน ประเทศไทยจึงควรมีแผนรองรับสำหรับการกลับประเทศของแรงงานข้ามชาติด้วยเช่นกัน โดยอาจพิจารณาปรับโครงสร้างการผลิตให้เหมาะสม การสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและมุ่งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การลดอคติทางชาติพันธุ์ เป็นต้น รวมถึง การขอร้องขอของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับสวัสดิการจากรัฐและการศึกษาของบุตรนั้น จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการดำเนินการ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงมิติทางเศรษฐกิจ ต้นทุนและผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ

ความคุ้มค่าในการลงทุนทางธุรกิจ รวมถึงมิติทางสังคม การจัดระเบียบหรือมาตรการในการป้องกันการเกิด
อาชญากรรมจากแรงงานข้ามชาติ ปัญหาขยะ ปัญหาสุขอนามัย เป็นต้น

สรุป

จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ อาทิ เรื่องค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศต้น
ทาง การมีสวัสดิการและสาธารณูปโภคที่ดี ความมั่นคงในอาชีพหารายได้เพื่อส่งเงินกลับให้ครอบครัวที่ประเทศต้น
ทาง ความรู้สึกมีพวกพ้องเครือข่ายของญาติพี่น้องและเพื่อนที่ทำงานในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้ว เหล่านี้ล้วนเป็น
ปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย หากเราเชื่อว่า ประเทศไทยมีความจำเป็นที่ต้องพึ่งพิง
แรงงานข้ามชาติในการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอก
ประเทศแล้วนั้น การแสวงหา ดูแล และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและบริการของแรงงานข้ามชาติ การฝึกทักษะ
การสื่อสารภาษาไทย ในอุตสาหกรรมบางประเภทที่แรงงานคนไทยไม่สนใจในการทำงานเนื่องจากเป็นงานที่หนัก
นายจ้างไม่สามารถจัดหาแรงงานในประเทศได้ จำเป็นที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติรวมถึงปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงาน
ต่างชาติเหล่านั้น ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติจึงเป็นประเด็นที่ควรศึกษา
เพื่อให้ได้แนวทางในการบริหารจัดการแรงงาน ป้องกันปัญหารุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ภคริดา พิจารณ์,จรงค์ หงส์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษา:
จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย, (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น) .
- วิภารัตน์ จงดี และลลิตา จันทรวงศ์ไพศาล หงษ์ตระกูล. (2561). ปัจจัยในการย้ายถิ่น ปัญหาและอุปสรรคของการ
ย้ายถิ่นและการทำงานของแรงงานเมียนมา กรณีศึกษาแรงงานเมียนมาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร,
(วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- วัชร ศรีคำ. แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี.ปีที่ 1 ฉ.2 (2013): กรกฎาคม –
ธันวาคม 2556.
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศ
ไทย (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD)(2557). “แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติ สร้างอาเซียน”
สืบค้นจาก <http://www.itd.or.th/th>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.(2561). “สถิติการทำงานของคนต่างด้าว” สืบค้นจาก
<https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view/list-label>