

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎี

2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการกำหนดราคาปัจจัยการผลิตนั้นถือว่า หากตลาดปัจจัยการผลิตเป็นตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์แล้ว ปัจจัยการผลิตควรจะเคลื่อนย้ายจากแหล่งที่ให้ผลตอบแทนต่ำไปยังแหล่งที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า จึงจะเป็นการจัดสรรปัจจัยการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากพิจารณาตลาดแรงงานก็เป็นไปในทำนองเดียวกัน กล่าวคือในเชิงเศรษฐศาสตร์จุลภาคนั้นมักปรากฏว่าแรงงานแต่ละบุคคลจะมีการอพยพจากตลาดหรือพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าไปยังพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าเสมอ การอพยพของแรงงานในลักษณะนี้ย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่ผู้อพยพเองในแง่ที่เป็นการแสวงหารายได้ที่สูงกว่า และมีความเป็นอยู่ที่ดีกว่าจะเกิดผลดีต่อสังคมในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เต็มที่ คุ่มค่า และเป็นการเพิ่มค่าทุนมนุษย์ให้สูงขึ้น ส่วนในเชิงเศรษฐศาสตร์มหภาคนั้น ถ้าหากตลาดแรงงานโดยส่วนรวมในระบบเศรษฐกิจใดเป็นตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์แล้ว การอพยพของแรงงานก็เสมือนกับการกระจายแรงงานซึ่งจะเกิดการปรับตัวในกลไกราคา หรือค่าจ้างของแรงงานประเภทเดียวกัน และมีทักษะระดับเดียวกันให้เท่ากันทุก ๆ พื้นที่ในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งถือว่าเป็นผลสะท้อนในทางบวก หรือในทางที่ดี แต่อย่างไรก็ตามการอพยพของแรงงานในประเทศด้อยพัฒนามักจะเกิดผลสะท้อนไปทางลบมากกว่า และที่สำคัญยังมี 2 ประการคือ

(1) เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน หรือการแทรกแซงของรัฐบาลจนทำให้ค่าจ้างในพื้นที่ต่าง ๆ ไม่เท่ากัน ผลสะท้อนที่ตามมาคือเกิดการว่างงานในพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่า และเกิดการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า

(2) เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็วของพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าทั้งในแง่ของจำนวน และความหนาแน่นของประชากร ซึ่งผลทั้งสองประการนี้จะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมตามมาอีกมากมายหลายประการ (เทียนฉาย ; 2519)

ทฤษฎีว่าด้วยการอพยพย้ายถิ่นของประชากร โดยทั่วไปมักอธิบายสาเหตุการอพยพย้ายถิ่นของประชากรว่ามาจากสาเหตุที่สำคัญ 4 ประการ (เทียนฉาย ; 2526) คือ

1. สาเหตุจากปัจจัยที่ “ผลักดัน” ให้ประชากรอพยพออกจากที่อยู่เดิม เช่น ความล้มเหลวในการประกอบอาชีพการเกษตร

2. สาเหตุจากปัจจัยที่ “ดึงดูด” หรือล่อใจให้มีการอพยพเข้าไปอยู่ของที่อยู่ใหม่ เช่น สภาพการมีงานทำที่ดีกว่า
3. สาเหตุจากปัจจัยที่เป็นอุปสรรคระหว่างการอพยพย้ายถิ่น จนอาจเป็นผลให้การย้ายถิ่นไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นช้าลงก็ได้ ปัจจัยเหล่านี้อาจได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก และอาหารซึ่งต้องใช้ในระหว่างการอพยพย้ายถิ่น
4. สาเหตุจากเหตุผลส่วนตัว เช่น การย้ายถิ่นติดตามครอบครัวที่ย้ายไปก่อนแล้ว หรือการย้ายถิ่นเพื่อเผชิญโชค เหล่านี้เป็นต้น

2.1.2 ในระบบตลาดแรงงานแบบแข่งขัน ซึ่งมีนายจ้าง และลูกจ้างอยู่จำนวนมาก ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างมีอย่างสมบูรณ์ การเข้าออก และเคลื่อนย้ายของแรงงานในตลาดเป็นไปได้โดยเสรี แรงงานจะมีความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการจ้างรวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอบรม ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการเข้าสู่อาชีพได้ และในตลาดแรงงานดังกล่าวจะพบว่าตำแหน่งงานที่มีอยู่จะมีลักษณะที่แตกต่างกัน เพราะงานบางประเภทสามารถเรียนรู้ได้ภายในระยะเวลาสั้น ๆ แต่งานบางประเภทจำเป็นต้องใช้เวลา และต้นทุนในการศึกษาอบรม งานบางประเภทสามารถทำได้ตลอดทั้งปี แต่งานบางประเภทมีลักษณะชั่วคราว หรือเป็นฤดูกาล งานบางประเภทมีลักษณะทางกายภาพที่ไม่น่าพิศมัย เช่น มีความสกปรก เสี่ยงดัง มีฝุ่นละออง เสี่ยงอันตราย หรือเสี่ยงต่อสุขอนามัย เป็นต้น ในขณะที่งานบางประเภทมีสภาพการทำงานที่ดี เช่น สะอาด เย็นสบาย ไม่เสี่ยงอันตราย สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับที่ดี จากสภาพการทำงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมากมายเช่นที่กล่าว จำเป็นที่จะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงเพื่อดึงดูดแรงงานซึ่งต้องเสี่ยงต่อสภาวะความเป็นอยู่ของงานที่ไม่น่าพิศมัยให้ตัดสินใจเข้ามาสู่ตลาดแรงงานนั้น ๆ ได้ อัตราค่าจ้างที่ต้องจ่ายเพิ่มในส่วนนี้เรียกว่า ความแตกต่างเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน (equalizing difference) เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ทำเทียมกันให้กับงานประเภทต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างในด้านลักษณะของงาน โดยการนำค่าจ้างในส่วนเพิ่มเป็นสิ่งกระตุ้นให้แรงงานเกิดความสนใจต้องการเข้ามาทำงานต่อไป

สำหรับแนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น นักคิดกลุ่มต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

1.1 แนวความคิดแบบ ตลาดแรงงานเสรี (Classics)

Charles P. Kindleberger (International Economics : 1971) เป็นนักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Classic มองว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีความคล่องตัว แต่มีปริมาณไม่มากนักจึงไม่เกิดผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศ จึงไม่จำเป็นที่จะสนใจวิเคราะห์ และยังคงว่าตลาดแรงงานระหว่างประเทศมิใช่ตลาดที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ จึงไม่เกิดผลกระทบหรือส่งผลต่อการ

ทำงานของตลาดแรงงาน และพิจารณาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นเป็นเรื่องของการศึกษาของประชากร และสังคมวิทยามากกว่าด้านเศรษฐศาสตร์

จากแนวคิดข้างต้นที่มองว่าตลาดแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีความสมบูรณ์ จึงทำให้เกิดแนวคิดแย้งขึ้นอีก 2 แนวคือ แนวคิดนานาชาติ (Internationalist) และแนวคิดแบบชาตินิยม (Nationalist)

1.2 แนวความคิดแบบนานาชาติ (Internationalist)

Harry G. Johnson (An Internationalist Model ; The Brain Drain : 1968) เป็นแนวคิดที่สนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มองว่าการทำงานของตลาดแรงงานระหว่างประเทศทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการที่ไร้ผลดีต่อโลกโดยรวม เพราะสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เสรีในการเลือกที่จะเคลื่อนย้ายของแรงงาน เนื่องจากแรงงานแต่ละคนย่อมมุ่งแสวงประโยชน์สูงสุดสำหรับตนเองจึงย่อมเป็นผลดีต่อระบบ หากขจัดยกเลิกสิ่งกีดกั้นขัดขวางการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานสะดวกขึ้น ย่อมเป็นผลดีทำให้เศรษฐกิจของโลกเจริญขึ้นได้

1.3 แนวความคิดแบบชาตินิยม (Nationalist)

Don Patinkin (A Nationalist Model ; The Brain Drain : 1968) เป็นแนวคิดแบบชาตินิยมที่มุ่งสนใจผลประโยชน์ของประเทศกำลังพัฒนาเป็นสำคัญ มองว่าการทำงานของตลาดแรงงานระหว่างประเทศทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่ไม่เป็นผลดี เนื่องจากส่วนมากของแรงงานที่ถูกเคลื่อนย้ายมักจะมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงจากประเทศด้อยพัฒนา หรือกำลังพัฒนามุ่งสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ทำให้ประเทศด้อยพัฒนา หรือกำลังพัฒนาต้องสูญเสียบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถออกไปจนเกิดช่องว่างความแตกต่างระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งย่อมไม่เป็นผลดีไม่ว่าเศรษฐกิจโลกจะเจริญขึ้นหรือไม่ก็ตาม และแนวคิดแบบชาตินิยมนี้มุ่งสนใจผลประโยชน์ของประเทศที่กำลังพัฒนาเป็นสำคัญ จึงไม่ยอมรับความคิดที่ว่าสวัสดิการทางเศรษฐกิจควรมองในแง่ส่วนรวมของโลกเท่านั้น จึงมุ่งเน้นความเป็นธรรมที่ประเทศกำลังพัฒนาต้องสูญเสียโอกาสของการเคลื่อนย้ายกำลังคนที่มีความสามารถออกไปโดยไม่มีารชดเชยจากประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นสำคัญ

2.2 สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

Enrique Oteiza (1968) กล่าวถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากมี “ปัจจัยผลักดัน” จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกไป หรือมี “ปัจจัยดึงดูด” จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านกล่าวสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) คือ ส่วนที่เป็นเหตุผลักดันให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายออกไปจากประเทศบ้านเกิดมักมีสาเหตุ ดังนี้

(1) การว่างงาน (unemployment) และการทำงานที่ต่ำกว่าระดับ (under employment) เมื่อเกิดกับประเทศใดย่อมแสดงถึงปริมาณของแรงงานมีมากเกินไปได้ที่จะจ้าง ผลที่เกิดขึ้นแรงงานส่วนหนึ่งต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และอีกส่วนหนึ่งได้ทำงานที่ไม่เต็มตามกำลังความสามารถ ทำให้มีการใช้กำลังคนไม่เป็นไปตามประสิทธิภาพที่ดี หากระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานเพิ่มได้เพียงพอ ในขณะที่โอกาสการทำงานในต่างประเทศรออยู่ แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ

(2) ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ การจ้างงานอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะได้รับการจ้างเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศ หากแรงงานเหล่านี้ได้รับอัตราค่าจ้าง หรือเงินเดือนสูงกว่าที่ได้รับจากการจ้างงานภายในประเทศ แนวโน้มการเคลื่อนย้ายออกไปเพื่อแสวงรายได้ที่สูงกว่าในต่างประเทศมีความเป็นไปได้มาก

(3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงย่อมมีความต้องการจะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ จึงมีความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศมากกว่าที่จะทำงานภายในประเทศหากระบบที่ตนทำงานอยู่ไม่มีพัฒนาการที่ดีเพียงพอ นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ในประเทศที่มีพัฒนาการไม่มากนัก อาจจะไม่มีการพัฒนากำลังคน หรือหากมีก็ยังไม่เหมาะสม ทำให้ประเภทของแรงงานไม่สัมพันธ์กับความต้องการ จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานบางประเภท และบางประเภทก็มีปริมาณมากเกินไปความต้องการ การฝึกอบรมในงานและการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาควรจะมีการปรับให้สัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา เพราะการที่มีแรงงานส่วนเกินที่ไม่สัมพันธ์กับระบบการผลิตของประเทศย่อมทำให้แรงงานส่วนเกินเหล่านี้มีโอกาสเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีความต้องการแรงงานส่วนเกินเหล่านี้ค่อนข้างเป็นไปได้สูง บางครั้งถือเป็นการเสียโอกาสของประเทศที่ลงทุนพัฒนากำลังคนให้แก่ประเทศอื่น

(4) ปัจจัยทางสังคม และการเมือง เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีส่วนผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานไปต่างประเทศ เพราะความรู้สึกขัดแย้งจากแนวความคิดทางด้านการเมืองการปกครองที่สับสนวุ่นวาย หรือมีการก่อกวนแก่งัดขัดขวางทางสังคม เช่น ความแตกต่างของเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ ศรัทธาความเชื่อ ตลอดจนสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคคล

2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ ส่วนที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งมักจะมีสาเหตุ ดังต่อไปนี้ คือ

(1) ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าอัตราที่แรงงานพึงได้รับจากในประเทศ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญเพราะค่าจ้างที่แรงงานได้รับสูงกว่าอัตราที่ได้รับจากในประเทศสำหรับงานประเภทเดียวกัน เป็นแรงดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายออกไปแสวงหารายได้ที่สูงกว่ายังต่างประเทศ

(2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาอาชีพ ในหลายประเทศ แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โอกาสที่ขาดแคลนแรงงานบางประเภทเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หากมีการเผยแพร่ข่าวสารไปยังตลาดแรงงาน แรงงานในประเทศอื่นที่ยังต้องการแสวงหาอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าย่อมถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานทดแทนอัตราที่ขาดแคลน

(3) โอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีถึงอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัย อีกทั้งยังเป็นแหล่งกำเนิดของวิทยาการใหม่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังมีวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สภาพดังกล่าวย่อมดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่ามีการเคลื่อนย้ายเพื่อแสวงหาโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

(4) การเปิดโอกาสให้นักศึกษาต่างชาติเข้ามารับการศึกษาระดับสูง ประเทศที่มีระดับการพัฒนาการศึกษาสูง และเปิดโอกาสให้นักศึกษาต่างชาติเดินทางเข้ามาศึกษา ได้สร้างสิ่งดึงดูดใจให้กำลังคนต่างชาติเข้ามาตั้งหลักแหล่งมากขึ้นทำให้เกิดการเปรียบเทียบถึงความสะดวกสบายกับประเทศบ้านเกิดของตน เมื่อได้รับความสะดวกสบาย และคุ้นเคยกับมาตรฐานการครองชีพทำให้คนเหล่านั้นไม่ปรารถนากลับไปบ้านเกิดและทำงานยังประเทศที่ตนเข้ามาการศึกษาต่อไป

(5) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานยังประเทศที่มีเสรีภาพ ในการดำรงชีวิต รวมทั้งปราศจากการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ มีระบบการเมืองการปกครองที่ดีเป็นต้น

2.3 ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ผลที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (Enrique Oteiza : 1968) ได้จำแนกเป็น 5 ประการดังนี้

(1) ผลที่เกิดขึ้นทางเศรษฐกิจ และสังคมจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ย่อมมีทั้งผลดีและผลเสียประกอบกันไปสมควรที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรดำเนินนโยบายในการวางแผน ตลอดจนกำหนดระบบการจัดการรองรับเพื่อปรับกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมประเทศชาติเป็นส่วนรวม โดยสามารถจำแนกผลที่เกิดขึ้นต่อฝ่ายต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

(2) ผลต่อประเทศที่แรงงานอพยพออกไป ในขั้นต้นจะเกิดปัญหาการสูญเสียแรงงานบางประเภทที่สำคัญต่อการผลิตออกไปบางส่วน (Brain Drain) แต่หากประเทศอยู่ในสถานะการจ้างงานสูงสุดแรงงานที่ไหลออกย่อมสร้างความเสียหายต่อระบบการผลิตรวมของประเทศเป็นอย่างมาก ยิ่ง เว้นเสีย

แต่หากประเทศอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจถดถอย เกิดภาวะการว่างงานการไหลออกของแรงงานจะส่งผลดีต่อประเทศ เนื่องจากช่วยแก้ไขภาวะการว่างงานของแรงงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสังคมทางด้านภัยทางเศรษฐกิจจากคนว่างงาน และด้านเศรษฐกิจที่ชะงักงันยอมทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรที่จำกัดซึ่งเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข ทางออกที่ดีจำเป็นต้องจัดระบบสร้างงานรองรับ และอีกด้านหนึ่งนโยบายการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

(3) ผลต่อระดับรายได้เฉลี่ยส่วนบุคคล ปกติหากแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสภาวะที่ประเทศเกิดการว่างงานปริมาณรายได้ต่อคนต่อหัวของประเทศย่อมต่ำลงหากแรงงานผู้ว่างงานไม่มีรายได้ หรือหากจะมีรายได้ก็ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยรวมของประเทศ การเดินทางของแรงงานเหล่านี้ออกไปยังต่างประเทศย่อมลดปริมาณแรงงานส่วนที่มีรายได้ต่ำออกไป จึงทำให้สัดส่วนของรายได้ประชาชาติโดยรวมต่อหัวของประเทศมีอัตราเฉลี่ยสูงขึ้น

(4) ผลต่อดุลการชำระเงินของประเทศ การส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศนั้นยอมทำให้รายได้ที่แรงงานได้รับจากการทำงานจะถูกส่งกลับมาเลี้ยงดูครอบครัวภายในประเทศ และบางส่วนสามารถเก็บออมเพื่อชีวิตที่ดีของครอบครัวในอนาคตได้ แต่ผลโดยรวมเงินรายได้ที่ถูกส่งกลับมาเหล่านั้นถือว่าเป็นปริมาณเงินตราต่างประเทศที่ช่วยเพิ่มดุลการชำระเงินด้านรับของประเทศได้เป็นอย่างดี แต่ข้อควรคำนึงต้องเน้นรายได้จากการส่งออกและการเชิญชวนต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยวจับจ่ายใช้สอยภายในประเทศเป็นหลัก เนื่องจากว่าหากประเทศผู้รับแรงงานเข้าไปทำงานประสบปัญหาจากภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ อาจจะมีการลดการจ้างแรงงานต่างประเทศ ทำให้ส่งผลกระทบต่อรายได้ดุลการชำระเงินโดยรวมได้

(5) ผลจากการได้รับประสบการณ์ความรู้ความชำนาญงานกลับมาสู่ประเทศบ้านเกิด เมื่อแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศย่อมได้รับการเรียนรู้งานจากประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถเข้าใจและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบในการทำงานได้ดีจึงเป็นผลดีแก่ตัวแรงงานเอง แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้จึงจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ เช่น

- แรงงานต้องเดินทางกลับภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง
- เมื่อกลับมาแล้วควรมีงานตามฝีมืออาชีพที่ตนเองไปรับจ้างมารองรับ
- ประสบการณ์ และความรู้ในงานที่แรงงานได้รับมาต้องเป็นที่ต้องการ และใช้ได้เหมาะสมกับประเทศบ้านเกิด

เงื่อนไขเหล่านี้เป็นภาระหน้าที่ของภาครัฐควรมีมาตรการรองรับเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาแรงงานในเชิงคุณภาพที่ดีของประเทศ ในขณะที่เดียวกันผลกระทบที่แรงงานต้องประสบในชีวิตต่างประเทศที่เกิดขึ้น ได้แก่

- แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานในเรื่องภาษาต่างประเทศ, สภาพแวดล้อมการปรับตัวในเรื่องอาหารการกิน, สภาพภูมิอากาศ, ภัยธรรมชาติ, ภัยจากสงคราม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
- ความรู้สึกที่ว่าเหวี่ยงเหียงมาจากสภาพความจำเป็นต้องห่างไกลจากครอบครัวความเป็นห่วง และกังวลต่อครอบครัวที่อยู่เบื้องหลัง
- ความมั่นคงในการทำงานบางประเทศมีสัญญาจำกัดระยะเวลาเนื่องจากจะเกิดปัญหาทางด้านกฎหมายในเรื่องการถือสัญชาติจากการใช้สิทธิอาศัยตามระยะเวลาของการทำงานตามสัญญา แต่บางประเทศก็ไม่จำกัดระยะเวลาตามสัญญาขึ้นอยู่กับความจำเป็นของงานแต่ทุกอย่างขึ้นอยู่กับนโยบายหลักของประเทศ เพราะหากเกิดสถานะเศรษฐกิจถดถอยแรงงานต่างชาติจะเป็นเป้าหมายแรกของการเลิกจ้างโดยใช้แรงงานภายในเข้าทดแทน
- การโอนย้ายเปลี่ยนแปลงในงานไม่สามารถกระทำได้นื่องจากข้อผูกพันของสัญญาจะผูกมัดมิให้เกิดการโอนย้ายเปลี่ยนแปลงงานข้ามกิจการซึ่งเมื่อตัดสินใจไปทำงานแล้วต้องยอมรับภาระผูกพันตามกล่าวจนกว่าจะครบกำหนดการจ้าง

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์ (2539) ได้ศึกษาถึงทัศนะของแรงงานไทยในจังหวัดลำปางต่อการไปทำงานในต่างประเทศ และจากผลการศึกษาพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้แก่ อัตราค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานในประเทศอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายของตนเอง และครอบครัว จึงจำเป็นต้องเลือกเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยคาดหวังว่าจะสามารถหารายได้มากพอสำหรับให้ครอบครัวใช้จ่าย และหากมีมากพอก็จะเหลือเก็บออมไว้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายให้แก่อนาคตของครอบครัว สำหรับปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญของการไปทำงานต่างประเทศ คือ การถูกหลอกลวง และการถูกเรียกเก็บเงินค่าบริการที่สูงเกินกว่ากฎหมายกำหนด เนื่องจากแรงงานนิยมที่จะสมัครงานผ่านสาย หรือนายหน้าเถื่อนมากกว่าจะสมัครผ่านสำนักจัดหางานของรัฐ เพราะเห็นว่าไม่มีความสะดวก และล่าช้า

ด้านพัฒนาการที่แรงงานไทยได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศนั้น ปรากฏว่ามีเพียงด้านฐานะความเป็นอยู่เท่านั้นที่ดีขึ้น ส่วนในด้านทักษะ ฝีมือ ความรู้ความสามารถนั้นแทบจะไม่ได้เพิ่มเลย นอกจากนี้แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ ไม่เคยมีการวางแผนการดำเนินชีวิตของตนเองเอาไว้เลยว่าจะทำอะไรภายหลังเดินทางกลับจากต่างประเทศ

ด้านนโยบายส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และผลที่ควรจะได้รับจากการไปทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนการจัดทำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของแรงงานในการเลือกไปทำงาน หรือการกำหนดมาตรการปกป้องดูแลให้ความเป็นธรรมกับแรงงานผู้ด้อยโอกาสของสังคมให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีสมกับเป็นทรัพยากรมนุษย์ของบ้านเมืองที่ได้รับการพัฒนาที่ดีแล้วอย่างแท้จริง

2. จิตราวรณ มณีศรีวงศ์กุล (2540) ได้ศึกษาถึงสถานภาพความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ : ศึกษากรณี จังหวัดสุโขทัย นครสวรรค์ และพิษณุโลกว่าดีขึ้นหรือไม่ และมีปัจจัยอะไรที่ทำให้สถานภาพดีขึ้น เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพทางด้านของผู้ใช้แรงงานไทยหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ คือ ด้านเศรษฐกิจ สภาพครอบครัว อาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสุขภาพส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้น จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้สถานภาพดีขึ้นแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ และการศึกษากลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีอายุ 31 - 40ปีเมื่อกลับจากต่างประเทศแล้วจะมีเงินเก็บออม สุขภาพร่างกาย และจิตใจดีขึ้น ผู้ใช้แรงงานที่จบประถมศึกษาเป็นกลุ่มที่เมื่อกลับจากต่างประเทศแล้วจะมีเงินเก็บออมดีขึ้น สมาชิกในครอบครัวรักใคร่กลมเกลียวดีขึ้น และมีความสัมพันธ์กับญาติพี่น้องดีขึ้น

ปัจจัยแวดล้อม เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมก่อนไป ระดับความรู้ ความชำนาญ และกลุ่มประเทศที่แรงงานไปทำงาน ผู้ที่เคยฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนไป เมื่อกลับมาแล้ว จะมีความรักใคร่กลมเกลียวในครอบครัวดีขึ้น มีความรู้ความชำนาญงานมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับญาติพี่น้อง และมีส่วนร่วมในชุมชนมากขึ้นรวมถึงมีสุขภาพร่างกายสภาพจิตใจดีขึ้น วิธีการไปทำงานไม่ว่าจะเดินทางไปทำงานโดยวิธีผ่านบริษัทจัดหางาน ผ่านรัฐ หรือเดินทางไปด้วยตนเองก็ไม่มีผลต่อ สถานภาพของผู้ใช้แรงงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง กลุ่มที่เสียค่าใช้จ่าย 60,001 - 90,000 บาท จะเป็นกลุ่มที่กลับมาแล้วมีรายได้ และเงินออมมากขึ้น สมาชิกในครอบครัวรักใคร่กันมากขึ้น และรู้สึกว่ามีความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงมีสภาพจิตใจดีขึ้น กลุ่มประเทศที่ไปทำงาน ผู้ที่ไปทำงานประเทศแถบ เอเชียจะเป็นกลุ่มที่กลับมาแล้วหนี้สินลดลงมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับญาติพี่น้อง ค่าจ้างในต่างประเทศ กลุ่มที่ได้รับค่าจ้างเดือนละต่ำกว่า 15,000 บาท จะเป็นกลุ่มที่กลับมาแล้วจะมีความรักใคร่กลมเกลียวในครอบครัวมากขึ้น

1. ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ร้อยละ 12.2 ของแรงงานยังคงเป็นหนี้อันเกิดจากการไปทำงานต่างประเทศ ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น ถูกหลอกลวง ได้ค่าจ้างน้อยกว่าที่ตกลงตามสัญญา ถูกส่งตัวกลับก่อนกำหนด ใช้สินเชื่อนอกระบบรับภาระดอกเบี้ยสูงโดยขาดความรู้ความเข้าใจด้านการคำนวณ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน บางรายต้องขายทรัพย์สินเดิมแทบหมดสิ้นเพื่อนำเงินไปชำระหนี้ และอพยพไปอาศัยถิ่นอื่นด้วยความอับอาย บางรายเสียหายถึงขนาดถูกยึดที่นาทำกิน บ้านอยู่อาศัย จนตกอยู่ในสภาพสิ้นเนื้อประดาตัวมีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ โดยได้รับความช่วยเหลือจากญาติเพื่อนบ้านใกล้เคียง

2. ด้านสังคม และจิตวิทยา ที่เห็นเด่นชัดเป็นเรื่องระบบของครอบครัว มีการเรียกค่าสินสอดสำหรับว่าที่ลูกเขยสูงกว่าเดิมหลายเท่าตัว ชาวบ้านมีรสนิยมแบบคนเมืองมากขึ้น อาจนำไปสู่การใช้ชีวิตที่หรูหราฟุ่มเฟือยเกินฐานะ มีการพักผ่อนหย่อนใจ

ส่วนปัญหาสุขภาพติดพบเพียงส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.5 ของครอบครัวแรงงานที่มีบุตร มีอดีตแรงงานเพียง 4 - 5 ราย ที่ติดสุราเรื้อรังภายหลังเดินทางกลับจากต่างประเทศ เพราะเสียใจจากการประสบความล้มเหลว และมีภาระหนี้สินมากมายเกินจะแก้ไข

ปัญหาการนอกใจของคู่ครอง โดยเฉพาะการมีคู่ของภรรยาแรงงานเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึง จากการศึกษาครั้งนี้โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำเชื่อถือได้พบว่า ภรรยาที่มีคู่อย่างน้อย ร้อยละ 12.4 (54 ราย) ของแรงงานที่มีครอบครัว อายุของภรรยาอยู่ระหว่าง 22 - 48 ปี ส่วนใหญ่อายุประมาณ 30 ปี สามีทราบความจริงร้อยละ 37.0 (20 ราย) ส่วนใหญ่สามีให้อภัย และอยู่กินกันต่อไปได้ พบที่หย่าร้างด้วยสาเหตุนี้ 6 ราย สามีมีภรณาน้อย 5 ราย ซึ่งทุกรายเลิกร้างกันไปหมดแล้วขณะเก็บข้อมูล

4. ประสงค์ วัฒนันท์ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานไทยในตะวันออกกลางได้สร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่ประเทศหลายประการ เช่น

- แรงงานมีรายได้สูงกว่าก่อนไปทำงานต่างประเทศ ทำให้มีเงินเหลือเก็บออมหลังจากชำระหนี้สิน และใช้จ่ายในการปรับปรุงที่อยู่อาศัย
- มีรายได้ส่งกลับประเทศจำนวนปีละ 8,000 ล้านบาท ทำให้ช่วยลดการชำระเงินของประเทศเป็นบวก สร้างความมั่นคง ความมีเสถียรภาพทางการเงินของประเทศ
- การไปทำงานตะวันออกกลางของคนไทยไม่ก่อให้เกิดการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ในทางตรงข้ามยังเป็นการช่วยบรรเทาภาวะการว่างงานของประเทศ ช่วยให้มี

การนำเทคโนโลยีใหม่เข้าสู่ภาคการเกษตร ทำให้แรงงานไทยมีโอกาสฝึกฝนฝีมือ และสร้างวินัยการทำงานอุตสาหกรรมทางอ้อม

5. เจริญศักดิ์ เทียงธรรม (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของแรงงานไทยต่อเศรษฐกิจของประเทศ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีอยู่ไม่น้อยกว่า 500,000 คน ก่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก เพราะแรงงานไทยในต่างแดนส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือที่เดินทางไปทำงานก่อสร้าง และงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันประเทศที่เดินทางไปทำงานเป็นประเทศแถบเอเชีย เช่น ใต้หวัน, สิงคโปร์ และบรูไน เป็นต้น ซึ่งเปลี่ยนไปจากอดีตที่เป็นกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเหล่านี้ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ คือสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงาน ช่วยลดจำนวนคนว่างงานภายในประเทศได้มากพอสมควร และยังสามารถยกระดับรายได้รวมทั้งมาตรฐานการครองชีพของประชาชนในภาคเกษตรกรรมในชนบท โดยสามารถนำเงินรายได้หรือค่าจ้างที่ได้รับมาปลดเปลื้องภาระหนี้สิน ก่อสร้างต่อเติมซ่อมแซมที่อยู่อาศัย และใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพอื่นเมื่อเดินทางกลับประเทศ ตลอดจนเป็นการช่วยแก้ปัญหาดุลการชำระเงินของประเทศจากรายได้ค่าแรงงานที่โอนกลับประเทศเป็นปริมาณมาก ๆ ในแต่ละปี เฉลี่ยแล้วไม่น้อยกว่าปีละ 30,000 ล้านบาท จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศปี พ.ศ. 2536

สำหรับผลกระทบของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่เป็นผลเสีย ได้แก่ปัจจุบันเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือภายในประเทศบางสาขาอาชีพ เช่น วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสิงคโปร์ต้องการแรงงานประเภทนี้มาก ผลเสียอีกประการหนึ่งทางด้านครอบครัวแรงงาน การที่ครอบครัวขาดผู้นำทำให้ขาดความอบอุ่น รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาภายในประเทศด้วย

ผลการวิเคราะห์ที่กล่าวมาข้างต้นจากการพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่ามีผลดีมากกว่าผลเสีย ดังนั้นรัฐบาลไทยควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงาน และถูกจ้างในภาคเกษตรว่างงานเพิ่มขึ้น สาเหตุมาจากการนำเครื่องจักรเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทดแทนแรงงานคน และปัญหาภัยแล้งไม่มีน้ำใช้ในภาคการเกษตร