

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดการย้ายถิ่นของแรงงาน
- 2.2 แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติหรือชาตินิยม
- 2.3 แนวคิดทุนนิยมเสรีบนผลประโยชน์ของนายทุน
- 2.4 แนวคิดสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองแรงงาน
- 2.5 แนวคิดประสานประโยชน์ระหว่างอำนาจรัฐ ราชการ กลุ่มธุรกิจเอกชน
- 2.6 แนวคิดการย้ายถิ่นข้ามชาติที่ไม่ปกติกับผลกระทบในเชิงทฤษฎีและนโยบาย
- 2.7 ทฤษฎีการตัดสินใจ

2.1 แนวคิดการย้ายถิ่นของแรงงาน

แนวคิดการย้ายถิ่นของแรงงาน สรุปได้ดังนี้

1. ทิศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่มองว่า การย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทาง เช่น ความยากจน การขาดแคลนที่ทำกิน การมีแรงงานเหลือเฟือและปัจจัยดึงดูดในถิ่นปลายทาง เช่น ค่าจ้างที่สูงกว่า โอกาสทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่า ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการอธิบายการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ (มณีรัตน์ ภิญโญภูษากฤษ์, 2529, น. 5-6) ของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย กล่าวคือ

1.1 ปัจจัยผลักดันภายนอกประเทศ ได้แก่

1.1.1 ระบบการเมือง การปกครอง ของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เขมร และพม่า หลังจากได้รับเอกราชจากฝรั่งเศสและอังกฤษ มีการปกครองแบบสังคมนิยม มีการผูกขาดอำนาจ จำกัดสิทธิ มีความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศ ทำให้ประชาชนเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า (กัลยา คงวีระวัฒน์, 2547, น. 6)

1.1.2 ภาวะเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน ได้เปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม แต่ยังคงมีความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้ประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน รายได้

ไม่เพียงพต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงาน มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกับชนกลุ่มน้อย ทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกา ในรูปแบบการยุติชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร ทำให้แรงงานหลังไหลมาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจดีกว่า

1.2 ปัจจัยดึงดูดภายในประเทศ

1.2.1 ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ กำลังขับเคลื่อนสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้ามาเป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก รวมทั้งรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน มีการเคลื่อนย้ายทุนอย่างเสรี มีความต้องการแรงงานมากขึ้น และต้องการลดต้นทุนการผลิตโดยการใช้แรงงานราคาถูก ซึ่งเป็นทางเลือกที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบการ (กัลยา คงวีระวัฒน์, 2547, น. 7)

1.2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากอัตราการเพิ่มของประชากรในประเทศไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากร สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงขณะที่ระบบเศรษฐกิจขยายตัว จึงต้องมีการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น

1.2.3 สภาพภูมิประเทศตามแนวชายแดนสะดวกต่อการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยและมีพื้นที่ส่วนที่เป็นแผ่นดินซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ พม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย เป็นระยะทางมากกว่า 6,300 กิโลเมตร

1.2.4 ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างแรงงาน เป็นแรงดึงดูดที่สำคัญ ให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.2.5 ความนิยมของนายจ้างคนไทยในการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นแรงดึงดูดที่สำคัญ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีความขยัน อดทน ไม่เลื่องงาน ควบคุมง่าย ไม่ยุ่งยาก และเข้าออกงานบ่อย เพราะส่วนใหญ่เป็นพวกลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย

1.2.6 ได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนบ้านหรือผู้ที่เคยอพยพหลบหนีเข้ามาก่อนทำให้มีการอพยพออกจากถิ่นเดิมมากขึ้น

1.2.7 มาตรการสกัดกั้นควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเข้าออกตามแนวชายแดน

1.2.8 การผ่อนปรนของรัฐบาลไทยที่ผ่านมาทำให้มีการหลั่งไหลของแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น

2.2 แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติ หรือชาตินิยม (National Security)

เสนอว่าแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง ผิดกฎหมาย ต้องจับตัวส่งออกไปนอกประเทศ หรือนายจ้างต้องมาประกันตัวเพื่อผ่อนผันขอ ใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวชั่วคราว แนวคิดนี้ปรากฏชัดเจน นายผัน จันทรปาน ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เคยให้สัมภาษณ์ว่า กระทรวงแรงงานไม่ยอมรับว่าคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาเป็นผู้ใช้แรงงาน แต่ถือเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองจึงไม่ใช่หน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่จะเข้าไปดำเนินการกับแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง (ทัศนีย์ ผ่านจงหาร, 2542, น. 14)

2.3 แนวคิดทุนนิยมเสรีบนผลประโยชน์ของนายทุน

แนวคิดนี้ว่า มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อความเติบโตและความอยู่รอดของการพัฒนาธุรกิจของตน เพราะเห็นว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างชาติมาทดแทนแรงงานไทยโดยเฉพาะงานประเภท 3ส หรือ 3D (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ, 2539, น. 2-3) ได้แก่ งานเสี่ยงสูง (Danger) งานแสนลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) เช่น งานก่อสร้าง ประมงทะเล เกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น ทำให้กลุ่มนายทุนพยายามลดต้นทุนการผลิตลงโดยจ่ายค่าจ้างน้อย

2.4 แนวคิดสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองแรงงาน (Human Rights and Labour Protection)

แนวคิดนี้มีความเชื่อว่า ผู้ใช้แรงงานทั่วโลกคือพี่น้องกัน ต่างก็มีชะตากรรมที่ถูกเอาเปรียบจากระบบทุนนิยมร่วมกัน แรงงานทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ถูกกดขี่แบ่งแยกก็ดกันเพราะความแตกต่างของเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา และเพศ เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวคิดขององค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรแรงงานหลายแห่งในประเทศไทย

2.5 แนวคิดประสานประโยชน์ระหว่างอำนาจรัฐ ราชการ กลุ่มธุรกิจเอกชน

เกิดจากความพึงพา ร่วมมือกันระหว่างกลุ่มอำนาจทุนเอกชนกับอำนาจรัฐ ราชการ โดยฝ่ายราชการจัดสรรอำนาจให้ นักธุรกิจ/ผู้ประกอบการ ควบคุมกักขังแรงงานต่างด้าว ไว้ใช้ทำงานได้ชั่วคราว นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำตัวแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพ จ่ายค่าประกันตัว และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการทำงานตามกฎหมาย เพราะอำนาจรัฐไร้สมรรถภาพในการแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติจำนวนมากที่ลักลอบเข้ามาทำงานอยู่แล้ว ประกอบกับฝ่ายองค์กรธุรกิจนายจ้างเรียกร้องต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการที่ขาดแคลนแรงงาน หรือแรงงานในท้องถิ่นไม่ทำ หรือแรงงานต่างชาติมีราคาถูกกว่า ชัยัน อุดทนต์ครองง่ายกว่าแรงงานไทย เป็นต้น (วรวิทย์ เจริญเลิศ และ บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2540, น. 6)

2.6 แนวคิดการย้ายถิ่นข้ามชาติที่ไม่ปกติกับผลกระทบในเชิงทฤษฎีและนโยบาย

ปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมาย เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงนโยบายเพราะทำให้เกิดผลกระทบหลายประการในประเทศปลายทาง ผลกระทบทางด้านอาจจะย้อนกลับไปยังประเทศต้นทางด้วย ผลกระทบขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของผู้ย้ายถิ่น (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546, น. 3-4) สามารถแบ่งผลกระทบออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางรวมถึงประเทศทางผ่าน ในด้านเศรษฐกิจ การติดต่อ การค้า การช่วยเหลือต่อกัน ย่อมส่งผล ให้เกิดความตึงเครียดและส่งผลต่อความมั่นคงของภูมิภาคนั้น ๆ

2. ผลกระทบด้านประชากร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขนาดโครงสร้างประชากร ในแง่อายุและเพศ อัตราการพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิดและอัตราการตาย อัตราความแออัดทางประชากรในเขตเมือง เขตอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าว จึงมีความสำคัญเป็นปัจจัยพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง

3. ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการจ้างงานทำในด้านบวก แรงงานต่างชาติอาจช่วยทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในภาคการผลิตต่าง ๆ โดยเฉพาะงานระดับล่างที่เป็นงานสกปรก

อันตรายและเสี่ยง ซึ่งคนในท้องถิ่นหลักเสี่ยงที่จะทำ แต่ในด้านลบแรงงานต่างชาติทำให้เกิด ภาวะการถดถอยค่าแรงของแรงงานในท้องถิ่นทำให้อำนาจในการต่อรอง สิทธิแรงงานของคนงานใน ท้องถิ่นน้อยลง นายจ้างมีตัวเลือกมากขึ้น ส่งผลต่อเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานที่ เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย

4. ผลกระทบด้านสังคม โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคมที่ประเทศปลายทาง ต้องแบกรับภาระจากผลการเปลี่ยนแปลงในด้านอัตราการเกิด การเข้าเรียนของเด็กที่ติดตามหรือ เด็กเกิดใหม่ การบริการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น ฯลฯ ซึ่งใช้จ่ายจากระบบภาษีของประชาชนใน ประเทศปลายทาง

5. ผลกระทบด้านสาธารณสุข อาจมีการนำโรคติดต่อเข้ามา ขณะเดียวกันผู้ย้ายถิ่น อาจติดโรคจากคนในท้องถิ่น และเมื่อเดินทางกลับก็อาจไปแพร่โรคในประเทศของตนต่อไป

6. ผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งเป็นความกังวลใจของประเทศ ปลายทางที่รับผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมาก การเพิ่มขึ้นของจำนวนคนที่รัฐตรวจสอบ ไม่ได้ อาจก่อให้เกิดกิจกรรมนอกระบบที่ไม่อาจควบคุมได้ เช่น การจ้างงานเถื่อน คลินิกเถื่อน ปัญหาอาชญากรรม ส่งผลต่อความไม่สงบเรียบร้อยของสังคมในประเทศปลายทาง อย่างไรก็ตาม ในอีกด้านหนึ่งผู้ย้ายถิ่นกลุ่มนี้นับเป็นผู้ด้อยโอกาส ขาดอำนาจต่อรอง ถูกรังแก ถูกเอาเปรียบ ถูก ละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่ายนำไปสู่การถูกทำร้ายนานาประการ โดยเจ้าหน้าที่รัฐไม่สนใจปกป้อง ดูแล ดังนั้น ผลกระทบต่อความมั่นคงจึงมีความซับซ้อน

2.7 ทฤษฎีการตัดสินใจ (The Theory of Decision Making)

การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองแล้ว กล่าวได้ว่า มนุษย์จำเป็นต้องตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่งที่เหมาะสมกับเวลา ข้อจำกัด โอกาส สถานที่ และ คาดหวังผล ที่ดีที่สุดกว่าทางเลือกอื่น กล่าวคือ ปัจจัยภายในคือตัวมนุษย์เองต้องมีความรู้ ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความพึงพอใจ ความต้องการ แรงจูงใจต่อสิ่งที่ตัดสินใจ ประกอบกับปัจจัย แวดล้อมภายนอก ได้แก่ สังคมและสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อการ ตัดสินใจ คือ ระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม กฎหมายที่ตอบสนองความต้องการ เป็นต้น ปัจจัย ด้านธรรมชาติ เช่น ภัยธรรมชาติ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ นอกจากนี้ การตัดสินใจตาม กระแสสังคม เช่น กระแสโลกาภิวัตน์ กระแสความน่าสมัย เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้น

ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายการตัดสินใจจ้างแรงงานของนายจ้างได้ดียิ่งขึ้น (ไพรินทร์ ฝ่องใส, 2536, น. 155-156)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลือชัย วงษ์ทอง (2540, น. 190) กล่าวว่า สาเหตุการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวมีหลายสาเหตุด้วยกัน อาทิ ความแร้นแค้น (ร้อยละ 27.0) ความไม่สงบภายในประเทศ (ร้อยละ 2.5) ต้องการแสวงโชค (ร้อยละ 4.5) มีญาติ เพื่อน ชักชวนมาทำงาน (ร้อยละ 7.0) รัฐบาลเผด็จการไม่มีอิสระ (ร้อยละ 31.5) เป็นแรงผลักดันและเมืองไทยทำมาหากินได้ง่ายกว่า (ร้อยละ 27.0) มีชาวไทยชักชวนมาทำงาน (ร้อยละ 0.5) เป็นแรงดึงดูด เป็นต้น นอกจากนี้สภาพการทำงาน แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมักเผชิญกับสภาพการทำงานที่เป็นงานหนัก งานซ้ำซาก งานสกปรก งานเสี่ยงอันตราย ไม่ก้าวหน้า ค่าจ้างแรงงานราคาถูก สวัสดิการน้อย ห่างไกลจากครอบครัว กิจกรรม ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวมักเป็นงานระดับล่าง เป็นงานกรรมกรแบกหาม งานรับใช้ตามบ้าน งานโรงงาน งานประมงและต่อเนื่องจากประมง งานก่อสร้าง เป็นงานที่ไม่เน้นความรู้ความสามารถ เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้อยฝีมือ ลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีลักษณะนิสัยในด้านดี คือ ขยันไม่เรียกร้องสิทธิ มีความอดทนสูง ทำงานหนักได้ไม่เลือกงาน เชื่อฟัง ง่ายต่อการควบคุม ค่าแรงถูก ไม่เรียกร้องสวัสดิการ ไม่เข้าออกงานบ่อย แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักขาดความซื่อสัตย์ทำงานได้ไม่ตามมาตรฐานรวมถึงขาดความรับผิดชอบ

กุศล สุนทรธาดา (2538, น. 8-10) กล่าวว่า การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process) ที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็น ที่ต้องเข้าใจกระบวนการย้ายถิ่น ความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมืองและการผสมผสานวัฒนธรรมของระบบโลกซึ่งไม่ใช่การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราวอย่างที่หลายคนคิด แต่มีพลังทางสังคมที่อาจนำไปสู่การตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรและเกิดชุมชนของเชื้อชาติใหม่ในประเทศของผู้รับแรงงานเหล่านั้นได้ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองภายหลัง

สุภางค์ จันทวานิช (2542, น. 36-37) กล่าวว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่น ซึ่งมีระยะทางจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควรโดยผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร การย้ายถิ่น

อาจเป็นการ ย้ายถิ่นข้ามชาติ หรือภายในประเทศ ส่วนสาเหตุของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย “ผลักดัน” และ “ดึงดูด” ปัจจัยดึงดูด คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงาน ในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอ เวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างชาติไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลักดัน คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน ประเทศเหล่านี้ จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูง และรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ การย้ายถิ่นไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสำหรับภูมิภาคที่ยากจนแต่จะทำให้คงสภาพด้อยพัฒนาและยังต้องพึ่งพาศูนย์กลางของลัทธิทุนนิยมในอุตสาหกรรมอยู่

บุญเลิศ เสี่ยงประไพ (2539, น. 1) กล่าวว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศหมายถึง การเปลี่ยนถิ่นที่อยู่ปกติจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่งหรือการย้ายถิ่นข้ามแดนระหว่างประเทศโดยจำแนกการย้ายถิ่นระหว่างประเทศออกเป็น การย้ายแบบชั่วคราวหรือถาวร การย้ายของคนในชาติหรือชนต่างชาติ การย้ายโดยสมัครใจหรือถูกบังคับ การย้ายไปเพื่อทำงานหรือศึกษา หรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศจึงหมายถึง ผู้ที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งโดยจะจัดอยู่ในการเคลื่อนย้ายแบบใดแบบหนึ่งที่กล่าวมา

อรสา ปานขาว (2546, น. 2) เรื่อง “การประเมินผลโครงการประชาสัมพันธ์การแก้ไข ปัญหาแรงงาน ต่างด้าวผิดกฎหมาย” พบว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดดและต่อเนื่องของ ประเทศไทยประกอบกับนโยบายการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นประเทศ อุตสาหกรรมใหม่ (NICS) จาก พ.ศ. 2530 ทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาวและกัมพูชา อพยพ เข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากและแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติเป็น แรงงานที่มีจำนวนมาก และก่อให้เกิดปัญหากับประเทศไทยมากที่สุด

พิศวาท สุขธนพันธุ์ และ ปฐมาภรณ์ บุษปารัง ได้ศึกษา (การศึกษาและวิเคราะห์ กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจและการทำงานของคนต่างด้าว) พบว่าแรงงานต่างด้าวหรือ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือประกาศที่ทางราชการ ของไทยได้กำหนด ทำให้เกิดปัญหาตามมา เช่นปัญหาก่ออาชญากรรม ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหา การแย่งงาน คนไทยทำ ปัญหาโรคระบาด ปัญหาการเอาเปรียบค่าแรง เป็นต้น ซึ่งปัญหา เหล่านี้เกิดจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวและความหย่อนยานในการดำเนินการ ตามมาตรการของรัฐ จึงสมควรที่จะมีการประเมินกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนต่างด้าวเพื่อให้ สอดคล้องกับแนวนโยบายของประเทศในการควบคุมแรงงานนอกระบบ

กฤตยา อาชวนิจกุล และ พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร ได้ศึกษา (2548, น. 4) เรื่อง "คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาวะสิทธิของแรงงานข้ามชาติ" พบว่า ผลกระทบของแรงงาน ข้ามชาติต่อสังคมไทยโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา มีอย่างน้อย 5 ด้าน คือ ผลกระทบด้านประชากร ผลกระทบด้านแรงงานและอัตรา มีงานทำในด้านบวก ผลกระทบทางด้านสังคม ผลกระทบต่อระบบสุขภาพและผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ จากปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวรัฐบาลไทยจึงจำเป็นต้องทบทวนนโยบายรวมทั้งมาตรการการจัดการแรงงานข้ามชาติโดยเร่งด่วนเพื่อหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหาในระยะยาวของประเทศ

คณะผู้วิจัย วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2544, น. 2-3) เรื่อง "ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสภาวะการณของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาประเทศไทย" พบว่า ลักษณะของงานที่แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวทำนั้นเป็นงานที่ต้องใช้กำลังแรงงาน อยู่ในภาคการเกษตรและการประมงเป็นสำคัญ ซึ่งการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูดทางเศรษฐกิจในประเทศไทยและแนวโน้มการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยนับวันจะมีจำนวนสูงขึ้น รัฐบาลควรมีนโยบายระยะยาว เช่น การกำหนดบริเวณบางบริเวณชายแดนไทยของประเทศเพื่อนบ้านเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษหรือเขตเศรษฐกิจเฉพาะ โดยให้อุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติเข้าไปตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจนั้น

กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ ได้ศึกษา (2543, น. 5) เรื่อง "เพศ อนามัย เจริญพันธุ์ และความรุนแรง : ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า" พบว่าการดำเนินนโยบายของรัฐบาลไทยเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวโดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2535 เป็นการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติที่เป็นผู้ผลิตถิ่นสัญชาติพม่าหรือผู้หลบหนีเข้าเมืองประกันตัวและยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งมาตรการตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรกนี้ไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากมีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวไปรายงานตัวน้อยมาก โดยมีสาเหตุสำคัญคือ ผู้ประกอบการอ้างว่าอัตราเงินค่าประกันตัวต่อคนมีอัตราสูงเกินไป ประกอบกับผู้ประกอบการ ไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงได้ เพราะขัดกับพระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิการประมงในเขตน่านน้ำไทย

ทัศนีย์ ผ่านจงหาร ได้ศึกษา (2542, น. 3) เรื่อง "ทัศนคติของนายจ้าง ธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว" พบว่านโยบายการควบคุมแก้ไขปัญหาลูกจ้างของรัฐบาลไทยที่ผ่านมาเป็นการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าขาดแนวทางและนโยบายที่ชัดเจน ทำให้การจัดระบบแรงงานต่างด้าวยากต่อการควบคุมดูแล

ส่งผลให้เกิดปัญหาที่มีความซับซ้อน ประกอบกับแรงงานต่างด้าวมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามความเจริญของประเทศอีกด้วย

กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)

