

บทที่ 2

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทางทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีของการขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง รวมไปถึงการทดแทนแรงงานก่อสร้างไทยโดยแรงงานต่างด้าว ประกอบไปด้วย

1. ทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน หมายถึง แหล่งพบปะกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อที่จะได้ตกลงเจรจาทำสัญญาการว่าจ้าง กล่าวคือนายจ้างเป็นผู้ซื้อแรงงานและลูกจ้างเป็นผู้ขายแรงงาน โดยนายจ้างได้รับการบริการจากลูกจ้าง และลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นตัวเงิน ซึ่งก็คือแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน กลไกการทำงานของตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จะทำงานร่วมกันในการกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่จะได้รับ จนกระทั่งอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานเข้าสู่ในภาวะที่เรียกว่า ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

การปรับตัวของกลไกการทำงานของตลาดแรงงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่

1. สารสนเทศของตลาดแรงงาน แรงงานชนิดเดียวกันอาจได้ค่าจ้างไม่เท่ากัน เพราะขาดความสมบูรณ์ของสารสนเทศที่ได้รับ เพราะการได้มาซึ่งสารสนเทศหรือข้อมูลต่างๆ ล้วนมีต้นทุนค่าใช้จ่าย แรงงานอาจไม่มีความสามารถเพียงพอในการหาข้อมูลสารสนเทศ ทำให้แรงงานขาดข้อมูลในการนำไปพัฒนาระดับค่าจ้างแรงงานของตน

2. การกีดกันในตลาดแรงงาน โดยอคติหรืออำนาจผูกขาดของผู้ประกอบการบางกลุ่ม อาจทำให้แรงงานบางกลุ่มไม่ได้รับการพิจารณารับเข้าทำงาน

3. ตลาดแรงงานภายในและตลาดแรงงานทวิลักษณ์ ตลาดแรงงานภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน คือ นายจ้างมีโอกาสรู้จักแรงงานดีเพียงพอก่อนที่จะมอบหมายตำแหน่งหน้าที่การงานให้ และยังช่วยให้การตัดสินใจเลือกคนงานเข้ารับการอบรมที่เสียค่าใช้จ่าย

สูง อย่างไรก็ตาม อาจเกิดความไม่มีประสิทธิภาพของตลาดแรงงานได้หากการกระจายรายได้ภายในตลาดแรงงานไม่ถูกกำหนดโดยความสามารถ แต่ถูกกำหนดโดยความพอใจส่วนตัวของนายจ้าง สำหรับแนวคิดตลาดแรงงานทวิลักษณ์ (Dual Labor Market) ได้แบ่งตลาดสาขาปฐมนิเทศที่มีค่าจ้างสูง มั่นคง และสาขาทุติยภูมิ ที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ ไร้ความมั่นคง การโยกย้ายระหว่างตลาดทั้ง 2 สาขา ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกลไกของตลาด ถึงแม้จะได้รับการฝึกฝนอบรม แต่ก็ถูกจำกัดอยู่แต่ในงานไร้ฝีมือ ในขณะที่แรงงานในสาขาปฐมนิเทศอาจเข้าไปทำงานในสาขาทุติยภูมิ ซึ่งเรียกได้ว่า เป็นการทำงานต่ำกว่าระดับ

4. การโยกย้ายแรงงาน การโยกย้ายมีบทบาทต่อตลาดแรงงาน เนื่องจากแรงงานย่อมมีความต้องการย้ายการทำงานไปยังงานที่มีผลตอบแทนสูงกว่า และมีสวัสดิการอื่นที่ดีกว่าการทำงานในที่เดิม

2. ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2.1 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายถิ่นและการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ (Immigration Theory)

การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรมีการย้ายถิ่นที่อยู่จากสถานที่ตั้งถิ่นฐานเดิมไปยังอีกสถานที่หนึ่ง เป็นการย้ายออกนอกเขตการปกครองเดิม หรือพื้นที่เดิม การอพยพย้ายถิ่นจึงเป็นไปได้ทั้งการย้ายจากชนบทสู่เมือง หรือการย้ายจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง

การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานระหว่างประเทศ (Internation Migration) หมายถึง การที่แรงงานทำการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนจากประเทศของตนที่อาศัยอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อทำงานใหม่ที่มีค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรือมีสวัสดิการเป็นอยู่ที่ดีกว่าเดิม นอกจากนี้แนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกได้อธิบายถึงสาเหตุการย้ายถิ่นว่าเป็นเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจจึงมีการย้ายถิ่นเพื่อโอกาสการมีงานทำและเพื่อการมีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ดังนั้นมนุษย์จึงย้ายถิ่นฐานที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมากกว่า สำหรับการย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยสามารถแบ่งได้ 4 ประเภท คือ

1. การย้ายถิ่นเข้าประเทศไทยมาอยู่อย่างถาวร (Permanent Migration) หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่มีการย้ายเข้ามาในประเทศไทย และมีความตั้งใจจะเข้ามาทำงานเป็นเวลานานกว่า 1 ปี

2. การย้ายถิ่นเข้าประเทศไทยมาอยู่ชั่วคราว (Temporary Migration) หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่มีการย้ายเข้ามาในประเทศไทย โดยนายจ้าง (ประเทศไทย) ให้เข้ามาทำงานชั่วคราว และต้องส่งกลับประเทศของแรงงานต่างด้าวทันทีเมื่อไม่มีการผ่อนผัน

3. ผู้มาเยี่ยมเยียน (Visitor) หมายถึง บุคคลที่เข้ามาอยู่ภายในประเทศไทย และไม่ได้ทำงาน หรือต้องอาศัยบุคคลอื่นเลี้ยงดู

4. แรงงานที่เข้ามาอยู่เป็นประจำ (Resident) หมายถึง แรงงานที่เข้า-ออก ประเทศไทย โดยทำงานอยู่ไม่เกิน 1 ปี

ข้อสังเกตตามแนวคิดของทฤษฎี กล่าวคือ แรงงานที่อพยพส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากประเทศที่มีรายได้ต่ำกว่า ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงกว่าและมีอุปสรรคด้านการอพยพน้อยที่สุด หรือไม่มีมากกว่าประเทศที่อุปสรรค

นอกจากนี้จากทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระดับ ประเทศไทยมีการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่สมบูรณ์ ทำให้เกิดตลาดแรงงาน 2 ระดับ คือ ตลาดแรงงานระดับบนที่ต้องการใช้แรงงานลักษณะวิชาชีพ มีทักษะสูง มีค่าตอบแทนสูง ใช้แรงงานไม่มากนัก กับตลาดแรงงานระดับล่างที่ต้องการใช้ทักษะทางร่างกาย ใช้แรงงานที่ไม่มั่นคง ผลตอบแทนต่ำ สภาพการทำงานสกปรก อันตราย ข้ำซาก เข้าข่ายในลักษณะของงานประเภท 3Ds (งานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย(Dangerous)) แรงงานต่างด้าวจะอพยพเข้ามาทำงานลักษณะนี้ เนื่องจากคนในประเทศไทย หรือในท้องถิ่นไม่ทำ จึงเป็นความต้องการของนายจ้าง หรือผู้ประกอบการของตลาดแรงงานระดับล่างเป็นผู้ที่ตัดสินใจนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา

2.2 ทฤษฎีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด

ทฤษฎีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดอาศัยความแตกต่างกันระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง โดยเอาปัจจัยด้านดี ในประเทศปลายทางเป็นปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ให้แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามา และเอาปัจจัยด้านไม่ดี ในประเทศต้นทางเป็นปัจจัยผลักดัน (Push Factor) แรงงานต่างด้าวอพยพออกมาจากประเทศของตน

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) มีด้วยกัน 5 ข้อ

1. การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา หากมีการเผยแพร่ข้อมูลทั่วถึงไปยังแรงงานต่างด้าว ก็จะส่งผลให้เกิดความต้องการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศที่ต้องการมากขึ้น

2. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ยิ่งระดับค่าจ้างสูงมากเท่าไร ก็จะยิ่งส่งผลให้เกิดแรงดึงดูดการอพยพของแรงงานต่างด้าวมากขึ้นด้วย

3. โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ยิ่งประเทศที่พัฒนาแล้ว มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าและพัฒนาประสิทธิภาพมาก ส่งผลให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมาก จะส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นฐานมากขึ้นในแรงงานต่างด้าว

4. นโยบายที่เปิดกว้างต่อการฝึกอบรม หรือส่งเสริมอาชีพให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ และมาตรฐานในการครองชีพที่ดี มีความสะดวกสบายในการอยู่อาศัย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายที่มากขึ้น อีกทั้งการย้ายกลับก็จะน้อยลงไปด้วย

5. ปัจจัยทางการเมืองและสังคม ประเทศที่มีการปกครองแบบเสรีและไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา หรือด้านอื่นๆ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) มีด้วยกัน 5 ข้อ

1. อัตราการว่างงานที่สูง (Unemployment) และ การทำงานในระดับต่ำ (Underemployment) กล่าวคือประเทศนั้น มีแรงงานมากกว่างานที่มีอยู่ในประเทศ ทำให้เกิดการว่างงาน หรือมีแรงงานส่วนหนึ่งได้งานที่ไม่เต็มความรู้ ความสามารถ จึงเกิดแรงผลักดันให้หางานที่มีรายได้ดีกว่า หรือเต็มความสามารถมากกว่าในประเทศอื่น

2. ระดับค่าจ้างและอัตราเงินเดือนต่ำกว่า เมื่อเทียบกับต่างประเทศ โดยเฉพาะอาชีพที่มีลักษณะการทำงานที่เหมือนกันและมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง โอกาสที่จะอพยพไปทำงานที่ต่างประเทศก็จะสูงตามไปด้วย

3. การขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าของอาชีพ หากแรงงานมองว่าไม่สามารถก้าวหน้าในอาชีพที่ตนทำได้ อีกทั้งมองว่าในต่างประเทศมีโอกาสมากกว่า อีกทั้งสามารถเคลื่อนย้ายได้ง่ายหรือมีข้อจำกัดน้อย ก็จะมีแนวโน้มที่จะอพยพไปยังประเทศดังกล่าว

4. นโยบายของการพัฒนากำลังคนที่ไม่ดี และมีแต่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความไม่สมดุลของแรงงานกับตำแหน่งงานในประเทศนั้น ๆ ในขณะที่ประเทศอื่นกำลังต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ กำลังแรงงานส่วนนี้ก็จะมีโอกาสย้ายไปยังประเทศดังกล่าวมากขึ้น

5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง บางประเทศมีสภาพสังคมและการเมืองไม่ดีมากนัก เช่น ปัญหาการเมือง การกีดกันด้านศาสนา เชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ ตลอดจนการกดขี่หรือแนวความคิดของที่ไม่ตรงกันทางการเมือง จึงทำให้เกิดความต้องการย้ายถิ่นฐานไปยังประเทศอื่น

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอีกหลายความคิด โดยในที่นี้นำเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้างมาประกอบเท่านั้น

2.3 แนวคิดต่อแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

จากนโยบายจัดระบบควบคุมแรงงานผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงานและอยู่ในประเทศไทย ตามมติคณะรัฐมนตรีที่ผ่านมา(การวิเคราะห์เชิงนโยบายเรื่องแนวคิดการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาว ในช่วงปี พ.ศ.2544-2551 ไปสู่การปฏิบัติ ที่ให้ผลเป็นรูปธรรม โดย พ.อ.หญิง เกษภา มีบุญลือ) น่าจะเกิดจากแนวคิดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเรื่องความมั่นคงของชาติ หรือชาตินิยม (National Security) แนวคิดนี้จะมองว่าแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ไม่ใช่ผู้ใช้แรงงาน ต้องจับตัวส่งออกนอกประเทศ หรือให้นายจ้างมาประกันตัว เพื่อขอผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวชั่วคราว ส่งผลให้นายจ้างขู่ว่าเปรียบแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายได้ หรือมีการกีดกันแรงงานต่างด้าวไม่ให้เข้ามาทำงาน เนื่องจากมองว่าแรงงานต่างด้าวเปรียบเหมือนอาชญากรหรือผู้ร้าย ดังเห็นได้จากกฎหมายที่ออกมาบังคับใช้กับแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง (กบร.) เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาวที่ลักลอบเข้ามาทำงาน มารายงานตัวเพื่อทราบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นปัญหาทั้งหมด การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานเฉพาะพื้นที่และกิจการที่กำหนด

2. แนวคิดเรื่องทุนเสรีนิยม (Capitalist) แนวคิดนี้มองว่า แรงงานต่างด้าวมีความสำคัญในการเจริญเติบโตและพัฒนาเศรษฐกิจ เพราะมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางอย่างในงานที่คนไทยไม่ทำหรือหาทำยาก ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างชาติมาทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท 3 ส หรือ 3Ds คือ 1.งานที่มีความเสี่ยงสูง (Dangerous) 2.งานที่ลำบาก (Difficult) 3.งานสกปรก (Dirty) เช่น งานก่อสร้าง งานประมง เกษตรกรรม และงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น ดังเห็นได้จากข้อเสนอจากหอการค้าจังหวัดและกลุ่มนักธุรกิจที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ (ราคาถูก) ในเรื่องการขอให้รัฐบาลลดหรือเลิกค่าประกันตัวแรงงานต่างชาติ หรือให้ยกเว้นการใช้กฎหมายแรงงานขั้นต่ำในเขตส่งเสริมการลงทุนต่างจังหวัดหรือจังหวัดชายแดน เพื่อจูงใจให้เกิดการขยายฐานการผลิตสู่จังหวัดดังกล่าว โดยไม่ย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน

นอกจากแนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายถิ่นและการอพยพแรงงานระหว่างประเทศแล้ว การขาดแคลนแรงงานไทยและการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวยังสามารถใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานมาอธิบายได้ดังนี้

3. ทฤษฎีการว่าจ้างทำงานของคลาสสิก (อุปสงค์แรงงาน)

นักเศรษฐศาสตร์ คลาสสิก มีความเชื่อว่า “เมื่อระบบเศรษฐกิจเกิดปัญหาการว่างงานระบบเศรษฐกิจจะปรับตัวเองโดยอัตโนมัติ ไปสู่ระดับการจ้างงานเต็มที่ ปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น” โดยมีข้อสมมติฐานที่ว่า

1. ตลาดทุกตลาดเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์

2. อุปสงค์รวมของผลผลิตเท่ากับอุปทานรวมเสมอ การที่เชื่อตามข้อนี้เพราะเชื่อตามกฎหมายของ Say (Say's law) นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส เขียนในหนังสือ 'Traited' Economic Politigue (1803) ว่า “Supply creates it own demand” หรืออุปทานก่อให้เกิดอุปสงค์ หมายความว่า การที่ผู้ผลิต ผลิตสินค้าเพื่อนำสินค้าไปแลกกับสินค้าที่ต้องการจากผู้ผลิตอื่น และอุปสงค์ในสินค้าชนิดอื่นที่บุคคลอื่นผลิต เกินตามต้องการของเขาเมื่อนำส่วนเกินไปแลกสินค้าที่เขาต้องการ

อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน เกี่ยวข้องกับค่าจ้างแท้จริง (Real Wage) ระดับราคาสินค้าเปลี่ยนแปลง ค่าจ้างแท้จริงจะเปลี่ยนแปลงด้วย เช่น ราคาสินค้าสูงค่าจ้างแท้จริงจะลดลง ตรงข้ามถ้าราคาสินค้าลดลง ค่าจ้างแท้จริงจะสูงขึ้น

ค่าจ้างแท้จริง คือ อำนาจซื้อของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

$$w = \frac{W}{P}$$

w = ค่าจ้างแท้จริง

W = ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

P = ระดับราคาสินค้าทั่ว ๆ ไป

ส่วนการเสนอขายแรงงานหรืออุปทานของแรงงานก็จะเป็นไปตามทฤษฎีของแต่ละบุคคลนั้น ๆ เพื่อที่จะสามารถทราบได้ถึงคุณภาพของตลาดแรงงาน ว่ามีความเหมาะสมเพียงใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

4. ทฤษฎีการเสนอขายแรงงานหรืออุปทานแรงงานของแต่ละบุคคล (อุปทานแรงงาน)

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่มีผู้เสนอขายในตลาดแรงงาน และเป็นผู้ที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ กันในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจวัดเป็นจำนวนบุคคลในกำลังแรงงานระยะเวลานั้นหรือวัดความยาวนานของการทำงาน การวัดอุปทาน

แรงงานแบบแรกเป็นวิธีวัดตามแนวทาง “กำลังแรงงาน” (Labour Force Approach) ส่วนการวัดอุปทานแรงงานในแบบหลังจะใช้ศึกษาตามแนวทาง “อรรถประโยชน์” (Utility Approach)

อุปทานแรงงานตามแนวทางอรรถประโยชน์ หมายถึง การถือหลักอรรถประโยชน์หรือความพอใจของผู้ใช้แรงงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องใกล้ชิด เช่น ระดับรายได้ อัตราค่าจ้าง และรสนิยมของผู้ใช้แรงงาน ทำนองเดียวกันกับความพอใจของผู้บริโภคที่ขึ้นอยู่กับปริมาณของสินค้าและบริการ ดังนั้น ถ้าปัจจัยผันแปรอิสระมากเท่าใด อรรถประโยชน์หรือความพอใจจะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น และพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใช้แรงงานได้สมมติให้เป็นไปในทำนองเดียวกันกับพฤติกรรมของผู้บริโภค คือ ให้ตนได้รับความพอใจสูงสุด จำนวนแรงงานประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับค่าจ้างอัตราใดอัตราหนึ่ง จะถูกวัดเป็นจำนวน คน x ชั่วโมง หรือ คน x วัน หรือ คน x สัปดาห์ เป็นต้น คือ จำนวนผู้ใช้แรงงาน x เวลา

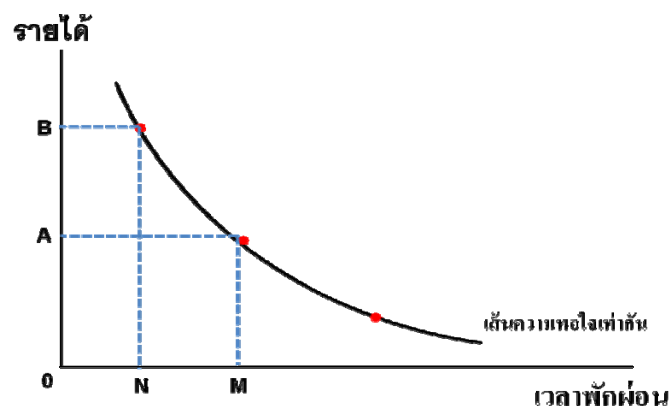
การเสนอขายแรงงานตามแนวคิดเศรษฐกิจเสรีนิยมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้ใช้แรงงานว่าจะเสนอขายแรงงานหรือไม่ ในอัตราค่าจ้างที่ต่างๆ กัน และจะตัดสินใจทำงานวันละกี่ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง หรือกี่สัปดาห์ต่อปี แต่ละบุคคลจะตัดสินใจเลือกเวลาทำงานในตลาดแรงงานหรือเลือกพักผ่อน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพอใจสูงสุด (Maximize Utility) เป็นเกณฑ์การตัดสินใจ ถ้าพิจารณาถึงความพอใจสูงสุดของแต่ละคนจะพบว่ามีลักษณะแตกต่างกัน บางคนพอใจในการใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการใช้เวลาในการพักผ่อน ทั้งนี้ เนื่องจากการใช้เวลาในการทำงานก่อให้เกิดรายได้ และรายได้นั้นสามารถนำไปซื้อสินค้าและบริการได้ โดยสินค้าและบริการเหล่านี้ก่อให้เกิดความพอใจ แต่โดยทั่วไปคนเรามักพอใจทั้ง 2 อย่าง คือ พอดีที่ใช้พักผ่อนและทำงานหารายได้ แต่เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลา คือ ใน 1 วัน มีเวลาจำกัดเพียง 24 ชั่วโมง หรือ 1 เดือน มีเวลา 30 วัน หรือ 31 วัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานใช้เวลาทำงานเพิ่มขึ้นทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ถ้ากำหนดให้บุคคลส่วนมากได้รับรายได้จากการใช้เวลาการทำงานเป็นสำคัญ หมายความว่า แรงงานต้องการรายได้ต้องทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้ใช้แรงงานต้องการรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อนำเงินไปซื้อสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ผู้ใช้แรงงานก็ต้องใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น และลดเวลาในการพักผ่อนให้น้อยลง แต่ถ้าผู้ใช้แรงงานต้องการจะใช้เวลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น ผู้ใช้แรงงานก็ต้องลดเวลาในการทำงานลง ซึ่งเท่ากับได้รับรายได้เพื่อที่จะนำไปซื้อสินค้าและบริการน้อยลงด้วย ดังนั้น การเลือกจึงเป็นไปได้ยากลำบาก อย่างไรก็ตาม กรณีนี้มีหลักการตัดสินใจ คือ บุคคลแต่ละบุคคลจะต้องเลือกส่วนผสมที่ให้ความพอใจสูงสุดของการใช้เวลาพักผ่อน กับการทำงานหารายได้เนื่องมาจากการทำงาน จึงมีการวิเคราะห์เรื่องเสนอขายแรงงาน ในทางทฤษฎีต่อไปนี้เป็น

1) ความพอใจเท่ากัน เขียนเป็นรูปกราฟ โดยให้เส้นความพอใจเท่ากัน (Leisure Income Indifference Curve: LIIC) เป็นเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากค่าจ้าง กับเวลาของการพักผ่อน ที่ก่อให้เกิดความพอใจระดับหนึ่ง ข้อสังเกตที่ควรพิจารณา มีอยู่ 2 ประการ คือ

ก. เส้นความพอใจเท่ากันจะมีลักษณะเป็นเส้นโค้งโดยทอดลงจากซ้ายไปขวา แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนทดแทนกันระหว่างรายได้กับเวลาการพักผ่อน โดยได้รับความพอใจเท่าเดิม ดังแสดงในภาพที่ 2.1 ภาพเส้นความพอใจเท่ากัน

ภาพที่ 2.1

ภาพเส้นความพอใจเท่ากัน



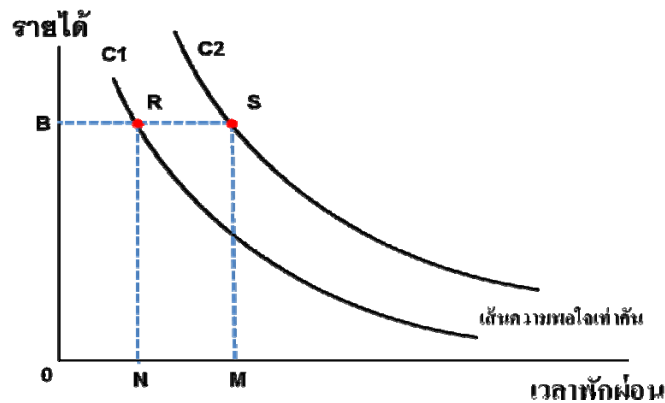
ที่มา : ภาธร ปรีดาศักดิ์, 2550.

จากรูปภาพที่ 2.1 จะเห็นว่าถ้าผู้มีรายได้อัตรา OA และเวลาพักผ่อนวันละ OH ก็จะได้รับ ความพอใจระดับหนึ่ง แต่ถ้าต้องการรายได้สูงขึ้นที่ระดับ OB ก็จะต้องลดเวลาการพักผ่อนลงจนเหลือเพียง ON จึงจะได้รับ ความพอใจเท่าเดิม

ข. กรณีที่มีเส้นความพอใจเท่ากันหลายๆ เส้น เส้น เส้นความพอใจเท่ากันเหล่านี้จะไม่ตัดกัน แต่จะขนานกันหรือไม่ก็ได้ เส้นความพอใจเท่ากันที่อยู่ทางขวาจะแสดงถึงระดับความพอใจมากกว่าเส้นที่อยู่ทางซ้ายดัง แสดงในภาพที่ 2.2 เส้นความพอใจเท่ากันหลายๆ เส้น

ภาพที่ 2.2

เส้นความพอใจเท่ากันหลาย ๆ เส้น



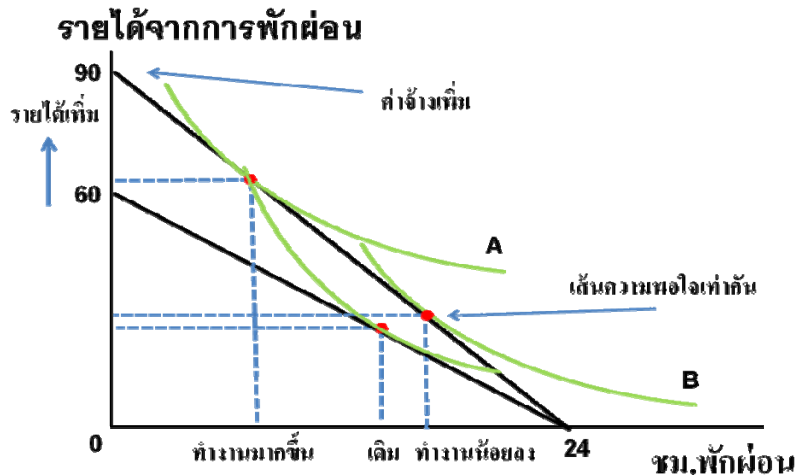
ที่มา : ภาวธร ปริธาคักดี, 2550.

จะเห็นได้ว่าเส้นความพอใจ C2 อยู่เหนือเส้นความพอใจ C1 ไปทางขวามือ แสดงว่าทุกๆ จุดบนเส้น C2 ผู้ใช้แรงงานจะได้รับความพอใจมากกว่าทุกๆ จุดบนเส้น C1 จุด R อยู่บนเส้น C1 และจุด S อยู่บนเส้น C2 ที่จุด R แรงงานจะมีรายได้ OB และมีเวลาพักผ่อนเท่ากับ ON ส่วนจุด S แรงงานมีรายได้เท่ากับที่จุด OB เหมือนกัน แต่มีเวลาพักผ่อนเท่ากับ OM ที่จุด S ในกรณีนี้ผู้ใช้แรงงานได้รายได้เท่ากับที่จุด R แต่มีเวลาพักผ่อนมากกว่าที่จุด R ดังนั้น ที่จุด S นี้ ผู้ใช้แรงงานจะได้รับความพอใจมากกว่าที่จุด R ให้สังเกตว่าทุกๆ จุดบนเส้นความพอใจเส้นเดียวกันผู้ใช้แรงงานก็จะได้รับความพอใจเท่ากัน ดังนั้นทุกๆ จุดบนเส้นความพอใจ C1 ผู้ใช้แรงงานจะได้รับความพอใจเท่ากัน และมีความพอใจเท่ากับจุด R และทุกๆ จุด บนเส้น C2 แรงงานจะได้รับความพอใจเท่ากันและมีความพอใจเท่ากับที่จุด S

2) การตัดสินใจทำงานเมื่อค่าแรงเพิ่มขึ้นเมื่อจ่ายค่าแรงต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น เส้นตรงเฉียงซึ่งเป็นเส้นจำกัดสัดส่วนแลกเปลี่ยนระหว่างรายได้กับเวลาพักผ่อน (ไม่ใช่ความพอใจเท่ากัน) จะยกขึ้นตัวอย่างสัดส่วนจำกัดการแลกเปลี่ยน เช่น ขอรับรายได้ 60 บาทโดยไม่พักผ่อนเลย คือพักผ่อน 0 ชั่วโมง หรือจะเลือกไม่เอารายได้เลย แล้วพักผ่อน 24 ชั่วโมง ทำงาน 0 ชั่วโมง เส้นนี้คือ $60 - 24$ ส่วนเส้นบนแสดงถึงค่าจ้างแพงขึ้น สัดส่วนจำกัดการพักผ่อนกับรายได้เป็น $90 - 24$ คือ ถ้ารายได้ 90 บาท ก็ทำงาน 24 ชั่วโมง ไม่ต้องพักผ่อน ถ้าได้รายได้ 0 บาท ก็พักผ่อนได้เต็มที่ 24 ชั่วโมง แสดงในภาพที่ 2.3 เส้นความพอใจในการตัดสินใจทำงานกับการพักผ่อน

ภาพที่ 2.3

เส้นความพอใจในการตัดสินใจทำงานกับการพักผ่อน



ที่มา : ภาวธร ปริธาดศักดิ์, 2550.

ส่วนเส้นโค้ง คือ ความพอใจเท่ากัน (Indifference Curve) เป็นการเลือกของผู้ใช้แรงงานระหว่างรายได้กับการพักผ่อนโดยได้รับความพอใจเท่ากัน เส้นล่างเป็นเส้นความพอใจเดิม ส่วนเส้นความพอใจที่เฉียงงออยู่ข้างบนสองเส้น เป็นเส้นความพอใจเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับค่าแรงต่อชั่วโมงมากขึ้น ถ้าเป็นคนที่ยากได้รายได้มากๆ เส้นความพอใจเท่ากันจะเป็นเส้น A เพราะเห็นเป็นเวลาคัดดวงรายได้ เขาจะตัดดวงรายได้ให้มากโดยทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม พักผ่อนน้อยกว่าเดิม ถ้าเป็นคนที่อยากพักผ่อนจะมีความเห็นว่า เหนื่อยมาเกินไปแล้ว ขอได้รายได้เท่าเดิมหรือมากกว่าแต่เล็กน้อยก็พอ ขอพักผ่อนมากขึ้น เส้นความพอใจเท่ากันก็เป็นเส้น B

จุดเส้นความพอใจเท่ากันสัมผัสเส้นจำกัดสัดส่วน รายได้ – การพักผ่อน เป็นจุดที่ผู้ใช้แรงงานได้รับความพอใจสูงสุด ฉะนั้นจากภาพ เมื่อค่าจ้างต่อชั่วโมงสูงขึ้น ผู้ใช้แรงงานจะทำงานน้อยลงก็ได้ ถ้าเขาเห็นว่าการพักผ่อนสำคัญกว่ารายได้ หรือจะทำงานมากขึ้นก็ได้ ถ้าเขาเห็นว่าถึงเวลาต้องตัดดวงหารายได้ รายได้สำคัญมากกว่าการพักผ่อน

3) ขนาดของอุปทานแรงงานอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1) ขนาดของประชากร ถ้าประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้อุปทานของแรงงานมีมาก ถ้าอุปทานของแรงงานจำนวนมากนี้ไม่ทำให้เกิดการว่างงานก็จะเป็นผลดีแก่เศรษฐกิจของประเทศ เพราะจะช่วยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถ้าการเพิ่มประชากรก่อให้เกิดคนว่างงาน จะเป็นภาระของรัฐบาลในการจัดหางานให้ทำหรือสร้างงานขึ้นมา วิธีที่จะไม่ให้อุปทานของแรงงานมากเกินไป คือการวางแผนครอบครัว

3.2) การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศ ถ้าคนต่างประเทศอพยพเข้ามาทำมาหากินในประเทศมากขึ้น ทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น และในบางครั้งก็มาแย่งอาชีพของคนในประเทศนั้นๆ วิธีป้องกันไม่ให้อุปทานมากเกินไป ในกรณีเช่นนี้ก็คือ การออกกฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง เช่น การกำหนดโควตาคนเข้าเมือง การสงวนอาชีพบางอย่างให้กับคนในประเทศ เป็นต้น

3.3) การกำหนดอายุ และเพศ ของผู้ที่เข้าสู่กำลังแรงงาน ถ้ากำหนดอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานต่ำ ก็จะทำให้จำนวนผู้อยู่ในแรงงานมีมาก จะทำให้อุปทานของแรงงานมีจำนวนมากด้วย แต่ถ้ากำหนดอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานสูง ก็จะทำให้จำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังงานลดลง เช่น ประเทศไทยกำหนดผู้อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 13 ปีขึ้นไป ก็จะทำให้มีอุปทานของแรงงานมากกว่า ในกรณีที่กำหนดอายุผู้อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป อย่างในปัจจุบันนี้

ทางด้านเพศก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งคือ ในกรณีที่ให้หญิงมีสิทธิเข้ามาทำงานและเรียนหนังสือเท่าเทียมชาย ก็จะทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีการกีดกันไม่ให้หญิงทำงาน เช่น ในบางประเทศก็จะทำให้อุปทานของแรงงานลดลง

เมื่อเรานำเอาแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นมาพิจารณา เราก็จะสามารถวิเคราะห์และประเมินถึง สถานะของแรงงานก่อสร้างในปัจจุบันได้ดังนี้

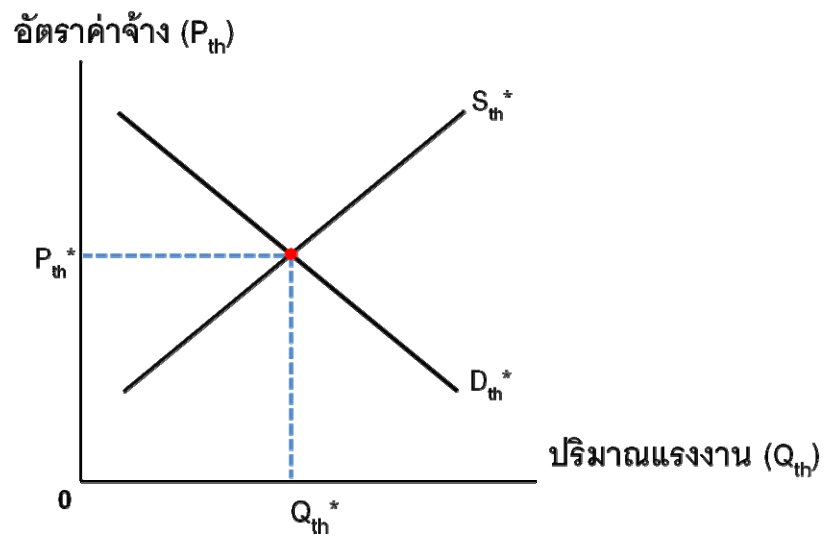
5. ความสัมพันธ์ของอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และอัตราค่าจ้างในเชิงทฤษฎี

ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง อุปสงค์ และอุปทานของแรงงานในประเทศไทย และของแต่ละประเทศเพื่อนบ้านในเชิงทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นั้น สามารถอธิบายที่มาของอัตราค่าจ้างแรงงานในประเทศไทยและในประเทศเพื่อนบ้าน จากอัตราค่าจ้างแรงงานที่สะท้อนด้วยความต้องการแรงงานก่อสร้าง(อุปสงค์ของตลาดแรงงาน) และการเสนอขายแรงงานก่อสร้าง(อุปทานแรงงาน) ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ดังแสดงในภาพที่ 2.4 เส้นดุลยภาพแรงงานในประเทศไทย

ภาพที่ 2.4

เส้นดุลยภาพในตลาดแรงงานก่อสร้างประเทศไทย

ดุลยภาพในตลาดแรงงานก่อสร้างไทย



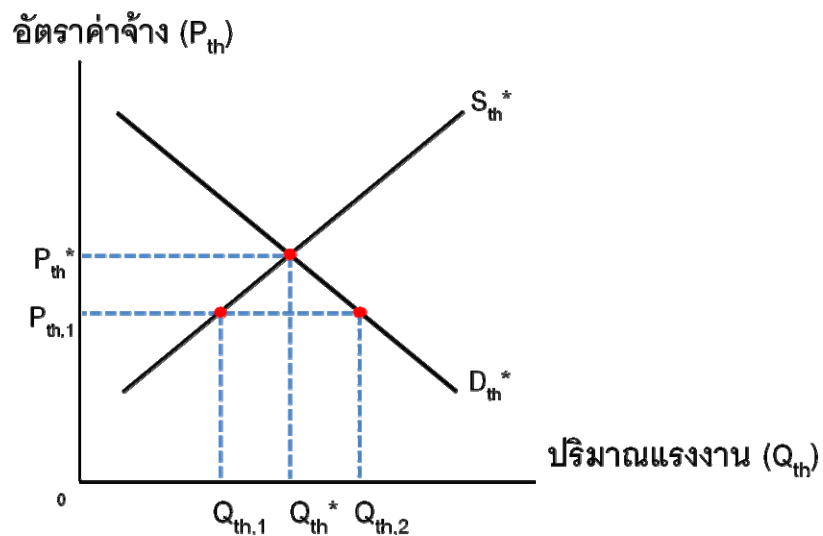
ที่มา : ภาวทร ปริธาศักดิ์ ,2550.

โดยในภาพข้างต้น อัตราค่าจ้าง หรืออุปสงค์แรงงานที่สะท้อนด้วยอัตราของค่าจ้าง และปริมาณแรงงาน อุปทานเกิดจากความสัมพันธ์ของเส้นอุปสงค์แรงงานไทย (D_{th}) และเส้นอุปทานแรงงานไทย (S_{th}) ซึ่ง ณ จุดที่เส้นอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานในประเทศไทยตัดกันนั้น ทำให้เกิดจุดดุลยภาพ ปริมาณความต้องการแรงงานจะเท่ากับปริมาณแรงงาน ซึ่งเท่ากับ $0Q_{th}^*$ ณ จุดนี้อัตราค่าจ้างแรงงานจะเท่ากับ P_{th}^* ดังแสดงในภาพที่ 2.5 เส้นดุลยภาพแรงงานในต่างประเทศ

ภาพที่ 2.5

เส้นแสดงสถานะของตลาดแรงงานในประเทศไทย

สถานะของตลาดแรงงานก่อสร้างไทยในปัจจุบัน



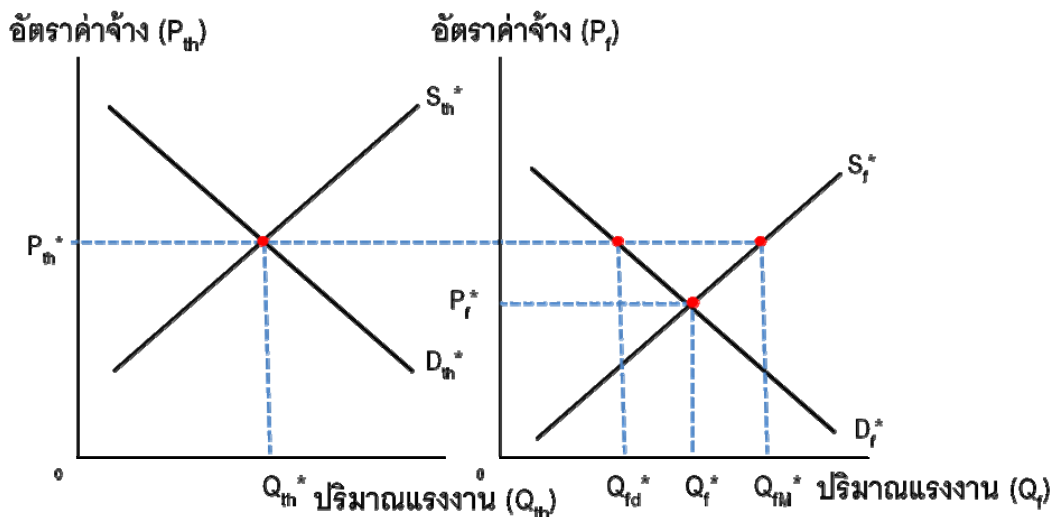
ที่มา : ภาวธร ปริธาศักดิ์, 2550.

จากสถานะของตลาดแรงงานก่อสร้างไทยในปัจจุบัน ดังแสดงในภาพที่ 2.5 พบว่าสถานะของตลาดแรงงานไทยในปัจจุบันเกิด ความต้องการส่วนเกิน (Excess Demand) ในตลาดแรงงานไทย โดยที่ระดับค่าจ้าง ($P_{th,1}$) ต่ำกว่าระดับค่าจ้างดุลยภาพ (P_{th}^*) ทำให้แรงงานที่เต็มใจทำงาน ($Q_{th,1}$) มีจำนวนน้อยกว่าความต้องการจ้างที่แท้จริง (Q_{th}^*) กล่าวคือมีความต้องการส่วนเกินในแรงงานก่อสร้างของไทย มากกว่าจำนวนแรงงานไทยที่มีอยู่ในสาขาก่อสร้าง ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อนายจ้างต้องทำการแก้ไขปัญหา โดยใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนในส่วนที่แรงงานขาดแคลนอยู่ดังแสดงในภาพที่ 2.6

ภาพที่ 2.6

เส้นดุลยภาพแรงงานในต่างประเทศ

ดุลยภาพในตลาดแรงงานก่อสร้างไทยและประเทศเพื่อนบ้าน



ที่มา : ภาวรร ปรีดาศักดิ์, 2550.

สำหรับประเทศเพื่อนบ้านที่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศไทยจะส่งผลทำให้ประเทศเพื่อนบ้านมีความต้องการในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าภายในประเทศของตน หรืออีกในทางหนึ่งประเทศไทยก็มีความต้องการแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าประเทศของตน โดยที่อัตราค่าจ้างในประเทศไทย (P_{th}^*) จะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างหรือปริมาณแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านที่ต้องการจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นจำนวนเท่ากับ Q_{fd} ถึง Q_{fm} ซึ่งความต้องการแรงงานในประเทศไทยที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างภายในประเทศ

นอกจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างอันเนื่องมาจากระดับค่าจ้างมีระดับต่ำแล้ว แรงงานก่อสร้างบางส่วนจะเป็นแรงงานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมอีกด้วย โดยแรงงานเหล่านี้จะมีการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้ามาสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง เมื่อระดับผลตอบแทนในภาคเกษตรมีระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง และในทางกลับกันเมื่อระดับผลตอบแทนในภาคเกษตรกรรมสูงกว่าค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง แรงงานเหล่านี้จะ

เคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในภาคเกษตรกรรมดั้งเดิม ตามทฤษฎีการย้ายถิ่นของ เลวิส (Lewis, 1954) เฟ และ รานิส (Fei and Ramis, 1964)

6. ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ เลวิส (Lewis, 1954) เฟ และ รานิส (Fei and Ramis, 1964)

ทฤษฎีดังกล่าวใช้อธิบายเหตุผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง หรือการย้ายถิ่นของคนจากชนบทสู่เมือง โดยสมมติว่าระบบเศรษฐกิจมีการผลิตเพียง 2 ภาค คือ ภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง

แต่เดิมประเทศเราเป็นประเทศเกษตรกรรมและมีแรงงานในภาคเกษตรกรรมอย่างเหลือเฟือ จนกระทั่งผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal productivity of labor) เท่ากับศูนย์ กระบวนการเคลื่อนย้ายสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างจะเริ่มขึ้นเมื่อเกิดการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง และทำให้เกิดอุปสงค์ของแรงงานขึ้น โดยภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมีเส้นอุปสงค์ของแรงงานตามเส้นมูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน ทั้งนี้ตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ดังนั้นค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมจะถูกกำหนดด้วยเส้นอุปสงค์ของแรงงานและอุปทานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมนี้

อุปทานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมสามารถแบ่งตามลักษณะของเส้นอุปทานออกเป็น 3 ช่วง

ในช่วงแรก ขณะที่อุปทานของแรงงานในภาคเกษตรยังมีเหลือเฟือ (ช่วงที่ผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานในภาคเกษตรกรรมเท่ากับศูนย์) อุปทานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีลักษณะความยืดหยุ่นแบบอนันต์ (Perfectly elastic supply) ที่ระดับอัตราค่าจ้างพอยังชีพ

ช่วงที่ 2 แรงงานที่เหลืออยู่ในภาคเกษตรกรรมเริ่มลดลงเป็นเหตุให้ผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่มมีค่าเป็นบวก แต่ยังต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่ระดับพอยังชีพ ในช่วงนี้ การเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากภาคเกษตรจะมีผลทำให้ปริมาณผลผลิตในภาคเกษตรลดลง

ช่วงที่ 3 แรงงานที่เหลืออยู่ในภาคเกษตรกรรมลดต่ำลงอีก ดังนั้นผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้นจนมีค่าสูงกว่าอัตราค่าจ้างระดับพอยังชีพ การเคลื่อนย้ายแรงงานแต่ละหน่วยออกจากภาคการเกษตรมีผลทำให้ปริมาณผลผลิตในภาคการเกษตรลดลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ราคาเปรียบเทียบของสินค้าเกษตรต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วต่อการลดลงของแรงงานในภาคการเกษตร

สรุปได้ว่า เมื่อราคาเปรียบเทียบของสินค้าเกษตรต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างเพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานที่เข้ามาในอุตสาหกรรมก่อสร้างย้ายกลับไปยังภาคการเกษตร ซึ่งเชื่อมโยงถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้าง

ยงยศ ดรคำ (2543) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างของประเทศไทย เนื่องจากเล็งเห็นว่าอุปสงค์แรงงานในสาขาก่อสร้างมักมีความผันผวนมาก การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างของประเทศไทย โดยทำการศึกษาทั้งในภาพรวมและจำแนกตามภูมิภาค การศึกษาของยงยศ ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลเป็นรายปี ในระหว่างปีพ.ศ.2530-2541 ซึ่งรวบรวมจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย และสำนักงานสถิติแห่งชาติ การวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานและปัจจัยการผลิตได้อาศัยสมการการผลิต Cobb-Douglas ผลการศึกษาพบว่าความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างทั้งโดยภาพรวมและภูมิภาคเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างรวดเร็ว ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวและหดตัวตามลำดับ และยังพบว่าในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานมากกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นยังทำให้ผู้ผลิตมีกำไร แต่ในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานน้อยกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างจะน้อยลง เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ผู้ผลิตมีต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นมาก นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างทั้งในภาพรวมและภูมิภาคขึ้นอยู่กับ ปัจจัยมูลค่าการผลิตของสาขาก่อสร้างโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ยกเว้นภาคกลางที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวควรชะลอการผลิตของรัฐบาลแต่ในช่วงเศรษฐกิจหดตัวรัฐบาลควรเพิ่มการผลิต ทั้งนี้เพื่อลดความผันผวนของความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้าง

งานวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้ศึกษาพบว่า ปริมาณความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจคือ เมื่อเศรษฐกิจมีการขยายตัวปริมาณความต้องการแรงงานก่อสร้างก็

เพิ่มขึ้น และในทางตรงกันข้ามเมื่อเศรษฐกิจหดตัวปริมาณความต้องการแรงงานก่อสร้างก็ลดลง นอกจากนี้ ในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานมากกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน (2549) ทำการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในปี พ.ศ.2549 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ในแต่ละอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพที่ต้องการและเพื่อนำข้อมูลไปเป็นเครื่องชี้แนวโน้ม สถานะการจ้างงาน ลักษณะความต้องการแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนากำลังคนของประเทศ วางแผนการลงทุน การให้บริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปได้อย่างถูกต้อง การสำรวจครั้งนี้เป็นการสำรวจข้อมูลโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จากประชากรสถานประกอบการทั่วประเทศที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวนประมาณ 13,000 แห่ง จาก 31,565 แห่ง ซึ่งมีการจ้างงานทั้งสิ้น 2.6 ล้านคน โดยสำรวจข้อมูลใน 14 อุตสาหกรรมซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ได้แก่ อาหารและสัตว์ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม รองเท้าและเครื่องหนัง ไม้และเครื่องเรือน ปิโตรเคมี ยา และเคมีภัณฑ์ ยางและผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์พลาสติก เซรามิกและแก้ว เหล็กและเหล็กกล้า ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และชิ้นส่วน อิฐแก้วและเครื่องประดับ โรงแรมและภัตตาคาร จากผลการสำรวจพบว่า แรงงานที่ต้องการส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-34 ปี และรองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 25 ปี สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร ในขณะที่ ประมาณร้อยละ 27.7 ต้องการผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี และประมาณร้อยละ 15.9 ต้องการผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-4 ปี ซึ่งคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุดได้แก่ความขยัน ความอดทน และความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ทั้งนี้ น่าจะเนื่องจากความต้องการแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง โดยสาเหตุการขาดแคลนแรงงานที่พบมากที่สุดคือ ความชำนาญ ความรู้พื้นฐานและตกลงค่าจ้างไม่ได้

งานวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงคุณสมบัติของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ และสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานใน 14 อุตสาหกรรม ซึ่งสามารถนำแนวทางการวิเคราะห์และผลการสำรวจมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาอุตสาหกรรมก่อสร้างได้

นิพนธ์ พัวพงศกร และ ปัทมาวดี ชูชุกิ (2535) ทำการศึกษาถึงผลของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตของประเทศไทยที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงาน โดยได้นำเอาดัชนีการจ้างงาน ดัชนีค่าจ้าง และดัชนีผลิตภาพแรงงานเป็นตัวอธิบายถึงการปรับตัวในแต่ละสาขาการผลิต เช่น สาขาการเกษตร เหมือนแร่ อุตสาหกรรม การผลิตไฟฟ้า ก๊าซ และน้ำประปา การค้า ขนส่ง และบริการ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2520 – 2533 พบว่าดัชนีประสิทธิภาพแรงงานในสาขาเกษตร และก่อสร้างมีค่าต่ำกว่าดัชนีค่าจ้างแท้จริง ส่วนในสาขาการทำเหมืองแร่ อุตสาหกรรมขนส่ง และสาขาบริการ ดัชนีผลิตภาพแรงงานมีค่าสูงกว่าดัชนีค่าจ้างที่แท้จริง โดยสาขาอุตสาหกรรมมีการจ้างงานและอัตราค่าจ้างสูงขึ้นและในการศึกษาดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วง 10 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 และการเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงของประชากรส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงานแต่ยังไม่ถึงกับเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน เพียงแต่อยู่ในภาวะการตึงตัวและการขาดแคลนแรงงานบางประเภท เช่น แรงงานชั่วคราวในงานก่อสร้าง งานประมงและหัวหน้าที่มีความชำนาญหรือมีประสบการณ์สูง การเพิ่มขึ้นของอุปสงค์แรงงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ได้แก่ การที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากสาขาเกษตร จนทำให้จำนวนแรงงานในสาขาเกษตรลดลงและไม่เข้าสาขาเกษตรจะต้องมีการปรับปรุงผลิตภาพการผลิตให้สูงขึ้น อุปสงค์ต่อแรงงานเริ่มมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง สาขาบริการมีการจ้างแรงงานหญิงในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานชาย โครงสร้างอุตสาหกรรมเริ่มเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่นมาสู่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานที่มีฝีมือมากขึ้น นอกจากนั้นในการศึกษายังได้เสนอแนะให้รัฐบาลดำเนินนโยบาย ทั้งทางด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน และนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะปานกลาง และใช้ความรู้มากขึ้น การพัฒนาทักษะแรงงาน ได้แก่ นโยบายคุ้มครองอุดหนุนผู้จบประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาที่ต้องการทักษะเพิ่มขึ้น และนโยบายส่งเสริมให้คนชนบทเรียนในระดับมัธยมศึกษาให้มากขึ้น ส่วนนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมจะต้องลดขนาดการคุ้มครองของรัฐบาลลงมาให้อุตสาหกรรมเหล่านี้ได้พัฒนาเพื่อที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้มากขึ้น

งานศึกษาครั้งนี้ทำให้ผู้ศึกษาพบว่า ในสาขาก่อสร้างดัชนีประสิทธิภาพแรงงานมีค่าต่ำกว่าดัชนีค่าจ้างแท้จริงแสดงให้เห็นว่า การขยายตัวทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปีพ.ศ. 2530 และการเพิ่มขึ้นของประชากรทำให้ความต้องการแรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน

สุรางค์ จันทวานิช (2542) ทำการศึกษาเรื่องตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 โดยมีวัตถุประสงค์จะศึกษาระบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปยังประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และไต้หวัน โดยพิจารณาตลาดแรงงานที่คนไทยเข้าไปทำ ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการย้ายถิ่น ผลดีผลเสียของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่มีต่อโอกาสการทำงานในต่างแดนของแรงงานไทย การวิจัยกระทำโดยการศึกษาคาสนาม สัมภาษณ์แรงงานไทยในประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน 4 แห่งคือ ญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และไต้หวัน และการศึกษาภาคสนามในประเทศไทย โดยสัมภาษณ์แรงงานไทยที่เดินทางกลับมาประเทศไทยแล้วในจังหวัดเชียงราย พะเยา อุตรดิตถ์ นครราชสีมา สตูลและปัตตานี โดยแรงงานเหล่านี้เป็นผู้ที่เคยไปทำงานในประเทศปลายทางทั้งสิ้น การเก็บข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนเมษายน-กรกฎาคม 2542 นอกจากนี้ยังมีการวิจัยจากเอกสารโดยการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง กฎหมายแรงงานต่างด้าว และกฎหมายข้อตกลงระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยและประเทศปลายทางทั้งสิ้น จากงานวิจัยพบว่า แรงงานไทยยังคงเดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างต่อเนื่องในจำนวนที่ไม่น้อยกว่าเดิม จากปริมาณการเคลื่อนย้ายในช่วงปี 2538 เป็นต้นมา แสดงให้เห็นแนวโน้มว่ากระแสการเดินทางไปทำงานในภูมิภาคนี้ได้เพิ่มขึ้นมาโดยตลอด สำหรับกระแสการเคลื่อนย้ายที่จะเกิดในอนาคต มีแนวโน้มว่าแรงงานหญิงจะเคลื่อนย้ายมากขึ้น เพราะมีความต้องการในภาคบริการ ส่วนแรงงานชายโดยเฉพาะแรงงานก่อสร้าง จะมีความต้องการน้อยลงหลัง 3 ปีจากนี้ สำหรับผลกระทบของการไปทำงานต่างประเทศต่อประเทศไทย ผลทางบวกในแง่เศรษฐกิจ รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศได้ จากการที่คนไทยสามารถไปหางานทำในต่างประเทศ นอกจากการจ้างงาน รัฐบาลยังได้รับเงินส่งกลับเป็นเงินตราเข้าประเทศจำนวนมหาศาล ซึ่งช่วยให้ครอบครัวของคนงานไทยได้มีรายได้สม่ำเสมอ มีกำลังซื้อ แก้ปัญหาความยากจนในชนบทได้ระดับหนึ่ง สำหรับผลในแง่ลบที่สำคัญคือ ต้นทุนการได้งานในต่างประเทศสูงมาก บางครั้งลงทุนไปแล้วก็ยังไม่ถูกหลอก เงินส่วนหนึ่งจึงไหลออกนอกประเทศ ผลทางลบอีกข้อหนึ่งคือ แรงงานไทยมักเป็นแรงงานไร้ฝีมือจึงได้ค่าแรงต่ำและถูกกีดกันจากตลาดแรงงานโดยเฉพาะในสิงคโปร์และญี่ปุ่น ผลทางอ้อมคือ แรงงานที่มีคุณภาพดีมักออกไปหางานต่างประเทศ เหลือแต่แรงงานคุณภาพรองลงมาที่หางานอยู่ในประเทศไทย ตลาดแรงงานในประเทศจึงเป็นตลาดที่แรงงานมีผลิตภาพต่ำกว่า

จากการวิจัยผู้ศึกษาพบว่าในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย แรงงานไทยยังคงเดินทางไปทำงานยังภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลดีต่อระบบ

เศรษฐกิจไทย แต่หากแรงงานถูกหลอกก็จะทำให้เงินไหลออกนอกประเทศ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ที่เดินทางไปทำงานคือแรงงานที่มีฝีมือ ทำให้แรงงานในประเทศมีคุณภาพต่ำกว่า

งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง เพื่อเสนอสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง และนำข้อมูลจากการศึกษามาใช้ในการกำหนดแนวทางบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในสาขาการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง รวมไปถึงให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดจำนวนว่าจ้าง(โควตา) แรงงานต่างด้าวในสาขาการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง การศึกษานี้ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นจากนายจ้างในสาขาที่ขาดแคลน เช่น ภาคการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง โดยครอบคลุมทุกตัวอย่างที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ปี 2549 รวมไปถึงการจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการต่างๆ ชำต้น จากการศึกษาพบข้อเท็จจริงว่าเมื่อใดก็ตามที่ข้อมูลเรื่องการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแพร่หลายออกไป ก็จะมีผู้หลบหนีเข้าเมืองอีกจำนวนหนึ่งเข้ามาสับสนกับคนที่เคยทำงานอยู่แล้ว ทำให้จำนวนจดทะเบียนทุกครั้งเพิ่มขึ้นอย่างมาก นอกจากนี้จากการที่ทราบจำนวนแรงงานจำแนกตามการผลิต และจำแนกรายเพศ ทำให้ทราบว่าแรงงานที่ใช้ในการผลิตจริงมีมาน้อยเพียงใด ซึ่งแรงงานที่ใช้ดังกล่าวถ้าสมมติให้ผู้ประกอบการ “เป็นคนมีเหตุและผล” จำนวนแรงงานที่ใช้น่าจะสะท้อนความต้องการที่แท้จริงได้ แต่เนื่องจากมีผู้ประกอบการบางคนที่ใช้แรงงานมากไปเกินระดับที่เหมาะสมทางเศรษฐศาสตร์ (rational zone) สมควรที่จะลดจำนวนการใช้แรงงานลง ในขณะที่ผู้ประกอบการอีกส่วนหนึ่งยังใช้แรงงานอยู่น้อยกว่าระดับที่เหมาะสม (optimum) และยังอยู่ใน rational zone สามารถเพิ่มจำนวนแรงงานจนถึงระดับที่เหมาะสมได้ การพิจารณาความต้องการที่แท้จริงในการจ้างแรงงานต่างด้าวจึงมีอาจมองข้ามระดับการผลิตที่เหมาะสมไปได้

จากการศึกษาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสาขาก่อสร้างคือ ความต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีช่องโหว่ในการขึ้นขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ปริมาณความต้องการแรงงานที่แท้จริง ยังขึ้นกับระดับการผลิตที่เหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการว่าใช้แรงงานต่างด้าวในระดับที่เหมาะสมกับกำลังการผลิตของตนหรือไม่

กฤติยา อาชนิจกุล และกุลภา วจนสาระ(2551) ทำการศึกษาเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 โดยเป็นที่ปรึกษาอิสระแก่องค์การระหว่างประเทศเพื่อการย้ายถิ่น (IOM) การศึกษานี้อยู่ในโครงการ “การเสริมสร้างศักยภาพในด้านสิทธิของแรงงานอพยพสำหรับข้าราชการ นายจ้าง แรงงานอพยพชาวพม่าและชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทย” โดยโครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการโยกย้ายถิ่นฐานให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยราชการ นายจ้างและองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวและกลุ่มผู้อพยพ ในการนี้ทาง IOM ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการรวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 จากหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับพื้นที่และส่วนกลางและนำเสนอหลักเกณฑ์และขั้นตอนการพิจารณากำหนดอาชีพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่า ลาว กัมพูชา โดยคำนึงถึงปัจจัยและประเด็นต่างๆ อย่างรอบด้าน เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่หน่วยงานภาครัฐบาล การศึกษานี้ใช้การสืบค้นข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ระดับลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งภาครัฐบาลและเอกชน และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความเห็นกับภาคีที่ทำงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างชาตินิยมทำงานอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานถูกกฎหมาย 29% ผิดกฎหมาย 71% แรงงานชนกลุ่มน้อยส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ภาคเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมการผลิต ในขณะที่แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการประเภทอื่นๆ ภาคเกษตร และก่อสร้าง แต่เมื่อพิจารณาถึงประเภทของภาคการจ้างงานในกิจการอื่นๆ พบว่าส่วนใหญ่เป็นการผลิตเชิงอุตสาหกรรมในโรงงาน การค้าปลีกและค้าส่ง และธุรกิจให้บริการ สำหรับข้อเสนอในการพิจารณาอาชีพให้แก่แรงงานต่างด้าว คือ จะต้องพิจารณาอาชีพทุกประเภทให้สอดคล้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจของนายจ้าง ตามมาตรฐาน

อาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย และการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพให้กับทุกอาชีพ ในการทำงานทุกระดับทักษะ เพื่อให้แรงงานทั้งหมดที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีคุณสมบัติในการทำงานตามมาตรฐานสากล และสามารถพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนต่อไปได้

งานศึกษาครั้งนี้ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงสถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคการผลิตต่างๆ นอกจากนี้ยังทราบถึงผลกระทบของพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ต่อสถานการณ์การจ้างงาน

กฤตยา อาชวนิจกุล (2540) ทำการศึกษาเรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการสำรวจบทกฎหมายและปัญหากฎหมายเกี่ยวกับ “การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน” เนื่องจากการเป็นคนต่างด้าวย่อมหมายถึงความสามารถที่จะใช้สิทธิโดยจำกัดในรัฐเจ้าของดินแดนที่มีการทำงาน ดังนั้น การศึกษาปัญหาของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงต้องเข้าใจความหมายของคำว่า คนต่างด้าว และเรียนรู้วิธีการ การจำแนกประเภทของคนต่างด้าวในประเทศไทย เพราะสถานภาพของบุคคลในทางกฎหมายจะเป็นเครื่องกำหนด สิทธิ หน้าที่ และความสามารถของบุคคลนั้น ภายใต้กฎหมาย งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า คนต่างด้าวตามกฎหมายไทยหมายถึง ทั้งคนต่างด้าวที่เข้ามาเมืองมาและคนต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย กฎหมายไทยปัจจุบันถือว่า คนต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยเป็นคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยไม่ได้รับอนุญาต ในการศึกษากระบวนการร้องขอสิทธิในการเข้าเมืองไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงานในประเทศไทย พบว่า กฎหมายไทยยอมรับความเป็นไปได้ที่คนต่างด้าวจะร้องขออนุญาตเข้าเมืองไทยเพื่อทำงาน หากว่างานดังกล่าวอาศัย วิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือมีใช้งานอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งก็คือกฎหมายห้ามเฉพาะแต่การเข้ามาทำงานที่คนไทยทำอยู่ ด้วยเกรงว่าคนต่างด้าวจะมาแย่งงานของคนไทย กฎหมายไทยว่าด้วยคนเข้าเมืองกำหนดคุณสมบัติสำหรับคนต่างด้าวในการร้องขออนุญาตเข้าเมืองไว้ 3 กรณี คือ กรณีของคนต่างด้าวโดยทั่วไป กรณีของคนต่างด้าวที่มีสถานภาพพิเศษ และกรณีของคนต่างด้าวที่มีสถานการณพิเศษ และในสถานการณพิเศษนี้เอง ที่กฎหมายให้อำนาจแก่ฝ่ายบริหารที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยอย่าง กว้างขวาง และด้วยอำนาจในลักษณะนี้ที่ทำให้นโยบายผ่อนผันให้คนต่างด้าวจำนวนมากที่เข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง มีสิทธิพำนักรออาศัยและทำงานในประเทศไทย และแม้ว่าจะมีความบกพร่องในการบัญญัติกฎหมายแต่ปัญหาของแรงงานต่างด้าวจึงจะไม่เกิดขึ้น

หากแนวนโยบายของรัฐวางอยู่บนความสมดุลระหว่างการรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของรัฐและหลักสิทธิมนุษยชน และหากได้มีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงบทกฎหมายและปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน ซึ่งพบว่ากฎหมายยังคงมีช่องโหว่ในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่เกิดขึ้นรัฐบาลจะต้องบริหารให้อยู่ในความเหมาะสมระหว่างความมั่นคงของรัฐและหลักสิทธิมนุษยชน