

บทที่

1

การบริหารจัดการแรงงานของธุรกิจไทย
ภายหลังพม่าปฏิรูปประเทศ และ AEC มาถึง

**Labor Management of Thai Business after Myanmar Policy Reform
and Towards AEC**

มารศรี เจษฎาปฏิพัทธ์

Marasri Jadsadapatipat

การบริหารจัดการแรงงานของธุรกิจไทย ภายหลังพม่าปฏิรูปประเทศ และ AEC มาถึง

Labor Management of Thai Business after
Myanmar Policy Reform and Towards AEC

มารศรี เจษฎาปฏิพัทธ์¹
Marasri Jadsadapatipat

บทคัดย่อ

ภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ที่ประเทศสมาชิกต้องร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในปี 2558 มีผลส่งเสริมให้เศรษฐกิจในภูมิภาคนี้มีการขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะประเทศพม่าที่ล่าสุดได้มีการปฏิรูปการปกครองเป็นแบบประชาธิปไตย ทำให้การหลั่งไหลของการลงทุนเข้าไปในพม่ามีแนวโน้มสูงขึ้น ประเทศไทยซึ่งมีความสัมพันธ์กับพม่ามาช้านาน และทำการค้า การลงทุนกับพม่ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน จึงอาจได้รับผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจนี้ด้วยเช่นกัน ในบทความนี้ได้ชี้ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการจัดการแรงงานที่ธุรกิจไทยต้องเตรียมพร้อม เพราะมีความเป็นไปได้ว่าแรงงานพม่าที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ธุรกิจไทยพึ่งพามากที่สุดอาจเกิดการเคลื่อนย้ายกลับประเทศ ทำให้แรงงานระดับล่างขาดแคลน ขณะเดียวกันก็อาจมีแรงงานเคลื่อนย้ายสัญชาติอื่น เช่น ลาว และ กัมพูชา ที่อพยพเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายสู่ประเทศไทยมากขึ้น ก่อให้เกิดการแย่งงานแรงงานไทย ปัญหาสังคม ปัญหาความมั่นคงของประเทศ และ ปัญหาอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้น การแก้ปัญหาในระยะยาว ธุรกิจไทยต้องพัฒนาผลิตภาพของแรงงานไทย ยกกระดับแรงงานระดับล่างให้เป็นแรงงานระดับกลาง นำเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยมาทดแทนกำลังแรงงาน และ ภาครัฐต้องสร้างกลไกการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนเกิน โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบที่เป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศให้สามารถตอบสนองความต้องการแรงงานของธุรกิจไทยได้

¹ อาจารย์พิเศษ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันต้องจำกัดปริมาณแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวลง โดยแนะนำให้ธุรกิจไทยที่ยังคงต้องการใช้แรงงานระดับล่างเพื่อลดต้นทุน พิจารณาเรื่องการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง

คำสำคัญ : ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การจัดการ
แรงงาน

Abstract

Under ASEAN Economic Community (AEC) framework that required the co-operation of ASEAN members to achieve the end goal by 2015, this will increase the economic growth in this region. Especially, Myanmar which has recently reformed and democratized her state policy. This should contribute to the flow of foreign investment into Myanmar. Thailand also can engage with this advantage since Thailand has had long relationship with Myanmar in terms of trades and the value of Thai investment in Myanmar is the highest among ASEAN members. This article aimed to point out the importance of labor management and how Thai Business sector could overcome the obstacles of labor management, since it was possible that the Burmese, which most Thai business sector had relied on, would move back to their own country. This would cause the shortage of unskilled labor in Thailand. At the same time, there might be the increase of other foreign laborers from Laos and Cambodia migrate to Thailand illegally. As a result, it would cause job-fightings, social and national security problems, etc. Thus, for the long range solution, Thai business sector needed to develop the productivity of Thai labor; raise the capability of the Thai unskilled labor to the semi-skilled labor ; use modern technology in production to substitute the manpower. Moreover, the public sector had to establish mechanism to transfer the excessive labor force, especially the informal employment which was the country majority labor force to be able to meet the needs of Thai business sector. At the same time, it was necessary to limit the number of foreign laborers who immigrate lawfully to Thailand. This was done in order to decrease the number of foreign Labor. In addition, Thai business sector which still needed to use unskilled labor to lower the capital was encouraged to transfer its production bases to other neighboring countries as alternative solution.

Key words : ASEAN Economic Community (AEC) ; Labor Mobility ;
Labor Management

บทนำ

ปัจจุบันอาเซียนให้ความสำคัญกับความร่วมมือของประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC (ASEAN Economic Community) ให้บรรลุเป้าหมายภายในปี 2558 โดยจะส่งเสริมอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมืออย่างเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ม.ป.ป. : 6) ซึ่งภารกิจภายใต้กรอบดังกล่าวได้คืบหน้าไปอย่างมาก ทั้งในส่วนของการค้าสินค้าภายใต้ ASEAN Free Trade Area (AFTA) รวมทั้งการบริการและการลงทุนเริ่มมีการเปิดเสรีในสาขาเร่งรัดมากขึ้น ซึ่งคาดว่าจะครอบคลุมทุกสาขาในทุกประเทศสมาชิกภายในปี 2558 ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้การค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในภูมิภาคเดียวกัน ขยายตัวได้มากขึ้น (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2553 : 9) โดยสมาชิกประเทศที่ถูกจับตามองมากที่สุดขณะนี้คือประเทศเมียนมาร์ ซึ่งมีชื่ออย่างเป็นทางการว่า สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ (Republic of the union of Myanmar) ที่ชาวไทยรู้จักดี และเรียกชื่อประเทศเพื่อนบ้านด้านตะวันตกของไทยว่า พม่า

หลายคนอาจมองว่าพม่าเป็นดาวจรัสแสง ภายหลังจากที่พม่าได้ประกาศเปิดประเทศและเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองเป็นแบบประชาธิปไตย เพื่อต้อนรับการลงทุนจากต่างประเทศ และการได้รับยกเลิกการคว่ำบาตรด้านการลงทุนจากสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป หรือ อียู อีกทั้งสถานะของการเป็นสมาชิก AEC ที่จะมีผลในทางปฏิบัติที่สมบูรณ์ในปี 2558 ประกอบกับความได้เปรียบด้านทรัพยากรธรรมชาติ และค่าแรงงานที่ถูก ทำให้เกิดกระแสของการแสวงหาทุนจะไหลเข้าไปในพม่า จนคาดการณ์ว่าพม่าจะสามารถพัฒนาเศรษฐกิจและเพิ่มระดับการพัฒนาประเทศได้สูงมากขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะนอกจากพม่าจะเป็นฐานการผลิตที่ดีแล้ว พม่ายังจะเป็นตลาดเปิดใหม่ที่น่าสนใจ เพราะมีประชากรกว่า 50 ล้านคน แม้ประชาชนส่วนใหญ่ยังยากจน แต่ผู้มีฐานะมีกำลังซื้อในพม่าและมีความต้องการสินค้าและบริการที่มีมาตรฐานสากลก็มีอยู่เป็นจำนวนไม่น้อยเช่นกัน

ผลพวงจากการปฏิรูประบบการเมืองและเศรษฐกิจของพม่า รวมทั้งทิศทางการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่พุ่งประเด็นไปที่โอกาสทางการค้า การลงทุน และข้อได้เปรียบด้านปัจจัยการผลิตของประเทศนี้ ทำให้ธุรกิจของไทยที่ส่วนหนึ่งยังคงพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานพม่ากว่า 2 ล้านคน มีความกังวลว่า อาจเกิดการไหลกลับของแรงงานพม่าสู่ถิ่นฐานบ้านเกิดของตนเอง เพราะความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือน่าจะเพิ่มขึ้นในภาคการผลิตและภาคการบริการ ซึ่งอาจส่งผลให้อัตราค่าจ้างในพม่าสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับค่ากล่าวของนายโซเถียน รัฐมนตรีอุตสาหกรรมพม่า เผยว่า พม่าตั้งความหวังว่าในช่วง 2-3 ปีข้างหน้า พม่าจะสามารถแข่งขันกับพม่าและลาวในแง่ของอัตราเฉลี่ยรายได้ประชากรต่อหัวหลังจากที่ดำเนินการปฏิรูปการเมืองและเศรษฐกิจแล้ว (กรุงเทพธุรกิจ, 25 กรกฎาคม 2555 : 14) นอกจากนี้ผลกระทบด้านบวกจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจจะช่วยสร้างมาตรฐานแรงงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แรงงานพม่าจึงอาจตัดสินใจกลับไปทำงานที่ประเทศของตน หากได้รับค่าจ้างที่ดีขึ้น และการดูแลที่ดีกว่าทำงานในประเทศเพื่อนบ้านเช่นไทย โดยเฉพาะแรงงานพม่าที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมักมีทางเลือกน้อยกว่า โดยในดังกล่าวนี้บทบาทความนี้จะกล่าวถึงความเป็นมาของการพึ่งพิงแรงงานพม่าในธุรกิจไทย การบริหารจัดการแรงงานระดับล่างของธุรกิจไทยเมื่อพม่าปฏิรูปประเทศ และ AECที่กำลังจะมาถึงในปี 2558 ว่า ธุรกิจไทยจะมีทางเลือกใดบ้างหากจำเป็นต้องลดการพึ่งพิงแรงงานพม่า และ แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยภาครัฐต้องมีกลไกช่วยเหลือที่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างได้ในระยะยาว

การย้ายถิ่นของแรงงานพม่าเข้าสู่ประเทศไทย

แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นหรือการเคลื่อนย้ายประชากรอธิบายว่าแบบแผนการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าสู่เมืองที่เจริญกว่ามีลักษณะ 3 แบบด้วยกัน คือ การเคลื่อนย้ายอย่างชั่วคราว อย่างถาวร หรือย้ายตามฤดูกาล โดยมีปัจจัยผลักดันที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความแห้งแล้งของถิ่นที่อยู่เดิม การว่างงาน และความต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง เช่น การถูกกดขี่ หรือปราบปรามจากลัทธิการเมือง ศาสนา และชนชาติ หรือชาติพันธุ์ (ประเสริฐ รักไทยดี และคณะ, 2547 : 2-3) สำหรับการย้ายถิ่นโดยการหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานพม่ามีมานานกว่า 20 ปี ด้วย

สาเหตุหลายประการ เช่น ปัญหารัฐบาลทหารพม่าพยายามทำลายและผลักดันกลุ่มคนเผ่าพันธุ์ต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกับรัฐบาลทหารพม่า ปัญหาความยากจน และการว่างงานในประเทศ ตลอดจนนักธุรกิจไทยและเจ้าหน้าที่ภาครัฐของไทยที่มีบทบาทในการส่งเสริมให้แรงงานพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ (สுகนธ์ แหกประยूर, 2546 : 1) โดยเฉพาะการได้แรงงานราคาถูกมาทดแทนแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายจากภาคที่มีการตอบแทนต่ำไปสู่ภาคที่มีการตอบแทนสูงกว่า โดยปัจจุบันแรงงานไทยมักหลีกเลี่ยงการทำงานในอุตสาหกรรมครัวเรือน หรือกิจการขนาดเล็ก เช่น งานประมง งานต่อเนื่องจากการประมง กิจการโรงสีข้าว คนรับใช้ในบ้าน และงานกรรมกรอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานของไทยจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงเป็นการเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของแรงงานไทยอีกด้วย การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยจึงไม่ได้เกิดจากการขาดแคลนแรงงานอย่างแท้จริง ที่เกิดจากการมีจำนวนประชากรไม่เพียงพอในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ แต่เป็นการขาดแคลนแรงงานโดยเปรียบเทียบ ซึ่งหมายถึง การขาดแคลนแรงงานที่ถึงแม้จะมีจำนวนแรงงานในประเทศเพียงพอ แต่แรงงานไม่เต็มใจที่จะเข้าไปงานในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่บางตำแหน่ง (Bohning, 2552 : 12)

จากการศึกษาสภาวะแรงงานและการจ้างงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDRI พบว่าสาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมี 2 ประการคือ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ, 2550 : 2)

1. เกิดจากการดึงดูดของตลาดแรงงานระดับล่าง โดยเฉพาะในช่วงไตรมาส 3 ในอาชีพต่าง ๆ เหล่านี้คือ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกรงานหนัก เป็นต้น ประกอบกับเหตุผลที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นต่าง ๆ ต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดความดึงดูดของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น

2. การเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท 3 D คือ สกปรก (Dirty) ยากลำบาก (Difficulty) และอันตราย (Dangerous) ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการดึงดูดของตลาดแรงงานระดับล่าง จึงทำให้จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวในตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากแรงงานไทยไม่เลือกทำงาน ยกตัวอย่างเช่น สาขาประมง มีชั่วโมงการทำงานประมาณ 65-70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งถือเป็นงานที่ยากลำบาก อีกทั้งต้องดำเนินชีวิตอยู่บนเรือมากกว่าอยู่บนบก ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย

จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำงานในภาคประมง

นอกจากนี้ การที่ค่าแรงในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น แต่ในขณะเดียวกันค่าแรงในประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงบางประเทศ อันได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ยังคงมีค่าแรงที่ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือในพม่า ทำให้มีแรงงานพม่าอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมากเพื่อรายได้ที่ดีกว่า และหางานทำได้ไม่ยาก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น (สุรางค์ จันทวานิช และคณะ, 2552 : 1) ซึ่งข้อมูลสอดคล้องกับการการศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง (ประเสริฐ รักไทยดี และคณะ, 2547 : 2-3) เพราะคำตอบจากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานพม่า ให้เหตุผลของการอพยพเข้าประเทศไทยว่า เกิดจากความลำบากในการทำมาหากิน และความแร้นแค้นในพม่า โดยมีความเห็นว่าในประเทศไทยสามารถหางานทำได้ง่ายกว่าและรายได้ดีกว่า การอพยพของแรงงานพม่าจะเป็นกลุ่มประมาณไม่เกิน 50 คน และต้องมีญาติพี่น้องมาด้วย 1-2 คน โดยส่วนใหญ่จะมีเพื่อนและญาติที่อยู่ในประเทศไทยที่อพยพเข้ามาก่อนหน้านี้ช่วยหางานทำให้ ช่วงที่แรงงานเหล่านี้นิยมเข้ามาคือหลังปี พ.ศ. 2519 โดยเข้ามาแบบไม่มีบัตรอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย

หากมองในด้านลบ การมีแรงงานพม่ามาทดแทนอาจทำให้เกิดภาวการณ์กดค่าแรงของแรงงานท้องถิ่นและอำนาจในการต่อรอง และสิทธิแรงงานของคนทำงานท้องถิ่นน้อยลง เพราะนายจ้างมีตัวเลือกมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลถึงเงื่อนไขการทำงาน และการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย (กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, 2548 : 4) การย้ายถิ่นจากพม่าเข้าสู่ประเทศไทยของแรงงานพม่ายังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะช่วงก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองของพม่า โดยผู้อพยพเหล่านี้มิใช่เป็นเพียงผู้ที่ข้ามมาจากพื้นที่ใกล้ชายแดนไทย-พม่าเท่านั้น แต่มาจากทุกส่วนของประเทศพม่าและมีความหลากหลายในเชิงชาติพันธุ์และภาษาพูด ทำให้กลุ่มผู้อพยพมีความแตกต่างกันไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2543 : คำนำ) นโยบายของรัฐบาลทหารพม่าในช่วงนั้นจึงเป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นทั้งภายในประเทศเอง และการเดินทางหลั่งไหลออกนอกประเทศ ซึ่งสามารถสรุปสาเหตุได้เป็น 3 ด้านคือ ด้านการเมืองจากการปราบปรามพรรคการเมืองที่อยู่ฝ่ายตรงข้าม และชนกลุ่มน้อยที่ต่อต้านรัฐบาลทหารพม่า ด้านเศรษฐกิจเพราะยังเป็นกลุ่มประเทศด้อยพัฒนา นโยบายเศรษฐกิจจึงเน้นการขายทรัพยากรธรรมชาติซึ่งไม่ได้ช่วยขยายเศรษฐกิจด้านอื่น ๆ

ที่จะให้โอกาสแก่คนระดับล่างได้มีระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และด้านสิ่งแวดล้อมภายใต้นโยบายเปิดประตูทางการค้า โดยรัฐบาลทหารพม่าได้ขายสัมปทานการทำไม้สัก การทำเหมืองทับทิม หยก น้ำมัน และการประมงให้แก่เอกชน ซึ่งการขายสัมปทานดังกล่าวส่งผลต่อการย้ายถิ่นของประชาชนอย่างกว้างขวาง ครอบครัวชาวพม่าจำนวนมากต้องถูกบังคับให้ย้ายออกจากที่อยู่เดิม (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2543 : 21) ประเทศไทยจึงมีสถานะเป็นประเทศปลายทางหรือ Host Country ที่แรงงานพม่าอพยพเคลื่อนย้ายเข้ามาเพื่อพักพิงและใช้เป็นแหล่งทำมาหากิน แรงงานส่วนใหญ่เข้ามาด้วยการลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย โดยมีนายหน้าเป็นธุระจัดการเป็นกระบวนการจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อนำแรงงานเข้ามา (อากรพิบูลธนพัฒนา, 2010 : 18)

ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น การจัดการกับปัญหาแรงงานต่างด้าวอพยพลักลอบเข้าเมืองจึงเป็นประเด็นเชิงนโยบายที่สำคัญที่ต้องร่วมแก้ไขเพื่อให้การอยู่ร่วมกันในสังคมระหว่างแรงงานอพยพกับประชาชนไทยมีปัญหาน้อยที่สุด นโยบายและมาตรการในการจัดการปัญหาแรงงานอพยพจึงต้องมีความเหมาะสมและคำนึงถึงเรื่องมนุษยธรรมโดยเฉพาะ ประเด็นด้านสุขภาพและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2548 : 21) เพราะที่ผ่านมามีการละเมิดสิทธิแรงงานต่อแรงงานต่างด้าวได้แก่การจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำ ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งประเด็นเรื่อง เวลาพัก วันหยุด สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ตามกฎหมาย และสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องอาชีวอนามัย (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2552 : 119) ปัญหาดังกล่าวกลายเป็นประเด็นในเวทีโลกที่มุ่งให้ความสำคัญกับกระแสความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและการต่อต้านการค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตามสถานการณ์ปัจจุบัน แรงงานพม่าส่วนใหญ่ซึ่งอยู่กันเป็นกลุ่มก้อนและมีเครือข่าย โดยเฉพาะในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร หรือที่เรียกว่า มหาชัย เขตอำเภอแม่สอด และที่จังหวัดระนอง แรงงานพม่าเหล่านี้มีความรู้ สามารถพูดภาษาไทยในการสื่อสารได้ และมีความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของตนเป็นอย่างดี เช่น รู้เรื่องเรื่องค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และรู้ว่าถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง อีกทั้ง พวกเขาสามารถร้องเรียนได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในจังหวัดที่พวกเขาทำงานอยู่ นอกจากนี้ยังมีองค์กรที่มีบทบาทในการคุ้มครองแรงงาน เช่น มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP) เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการพิทักษ์สิทธิแรงงาน

พม่าในอำเภอแม่สอด และเครือข่ายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานกลุ่ม Yaung Chi Oo (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2552 : 117) คอยให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานเหล่านี้ นอกจากนี้รายงานที่ถูกจัดทำขึ้นโดยองค์กรอิสระต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศในช่วงปี ค.ศ. 2005 – 2008 ยังระบุว่า ประเทศไทยมีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี การบังคับแรงงานต่างด้าวให้ทำงานหนัก โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมประมง เนื่องจากอุตสาหกรรมประมงไทยมีขนาดใหญ่ระดับโลก แต่ประสบภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่างขั้นรุนแรง จึงมักเกิดปัญหาการล่อลวงแรงงานพม่าไปเป็นแรงงานทาสบนเรือประมง (อาทร พิบูลธนพัฒนา, 2010 : 18) ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อภาพพจน์ของประเทศ เนื่องจากสังคมโลกซึ่งหมายถึงผู้บริโภค มีส่วนในการตัดสินใจลงโทษผู้ประกอบการ หรือประเทศที่ยังคงมีปัญหาลิทธิมนุษยชนและปัญหาการค้ามนุษย์ที่ไม่ยังได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม โดยการเลือกไม่บริโภคสินค้าจากประเทศที่กระทำความผิดดังกล่าว

ดังนั้น เมื่อพม่ามีการปฏิรูปการปกครองจากระบบเผด็จการทหารสู่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีประธานาธิบดีเป็นประมุข โดยได้รับการเลือกตั้งครั้งแรกในวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 และมีการเลือกตั้งซ่อมอีกครั้งในเดือนเมษายน พ.ศ. 2555 ซึ่งในครั้งนี พรรคสันติบาตแห่งชาติเพื่อประชาธิปไตย หรือ เอ็น แอล ดี ของนางออง ซาน ซูจี ชนะการเลือกตั้งและได้เข้าไปมีบทบาทในสภา ทำให้มีความหวังว่า พม่ากำลังจะปรับตัวจากชาติที่มีแต่ความขัดแย้งสู่สังคมปรองดอง กอปรกับคณะรัฐมนตรีชาติสมาชิกอาเซียนจะรับรองพม่าเป็นประธานสมาคมอาเซียนประจำปี พ.ศ. 2557 ซึ่งถือเป็นแรงสนับสนุนให้กับรัฐบาลใหม่ของพม่าภายหลังกความพยายามปฏิรูปประเทศ มีบทบาทมากขึ้นในอาเซียนและมุ่งสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายในปี พ.ศ. 2558 อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของพม่าเป็นอย่างมาก อันี่สงคนี้่น่าจะรวมถึงประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยมีการค้าขายกับพม่ามาช้านาน จึงน่าจะได้รับผลประโยชน์จากความเจริญของพม่าในเชิงการค้าและการลงทุน อย่างไรก็ตาม กลับมีคำถามที่สำคัญต่อธุรกิจไทยที่อาศัยแรงงานพม่าว่า ต่อจากนี้ไปจะมีแรงงานพม่าอพยพย้ายถิ่นฐานสู่ประเทศไทยเพื่อเข้าทำงานอีกหรือไม่ และแรงงานพม่าที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งแบบชั่วคราวแบบถูกกฎหมายและแบบชั่วคราวที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย จะยังคงดำเนินชีวิตเป็นผู้ใช้แรงงานใน

ประเทศไทยอีกต่อไป หรือมีแนวโน้มที่จะไหลกลับคืนสู่ถิ่นฐานบ้านเกิดของตน ภายหลังจากประเทศพม่ามีความเจริญทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองมีเสถียรภาพ สังคมสงบสุข และ เป็นประเทศเป็นที่ได้รับการยอมรับจากนานาชาติมากขึ้น

การอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่าภายหลังการปฏิรูปประเทศพม่า

พม่าหรือสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์เป็นประเทศหนึ่งในสมาชิกของประชาคมอาเซียนที่มีอาณาเขตกว้างใหญ่ที่สุด โดยมีพื้นที่ 676,578 ตารางกิโลเมตร มีเมืองหลวงใหม่คือกรุงเนปีดอ(Naypyidaw) เพราะเดิมที่เมืองหลวงของพม่าคือกรุงปีนมานา (Pyinmana) และกรุงย่างกุ้ง (Rangoon) แต่ได้มีการย้ายมาเป็นกรุงเนปีดอด้วยเหตุผลสำคัญเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ เนื่องจากต้องการเลี่ยงการถูกโจมตีจากประเทศทางตะวันตก (สุวิทย์ ตราสุวรรณ์, 2555 : 8) และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของรัฐบาลในการปกครองทั้งดินแดนตอนกลางและดินแดนชายขอบของประเทศให้เป็นปึกแผ่นมากขึ้น โดยหากวิเคราะห์ตามหลักภูมิรัฐศาสตร์จะพบว่า ท่าเลที่ตั้งของเมืองหลวงแห่งใหม่นอกจากจะอยู่ใกล้กับแหล่งเกษตรกรรมของชาวพม่าแล้วยังอยู่ใกล้กับแหล่งทรัพยากรของกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งมีอยู่หลากหลายชาติพันธุ์ เช่น มอญ ฉาน กระเหรี่ยง ชิน และคะยา โดยแต่ละกลุ่มล้วนตั้งถิ่นฐานอยู่กระจัดกระจายตามแนวชายแดน ตลอดจนมีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง (ดุลยภาค ปรีชารัชช, 2551 : 109)

พม่าในสายตาของประชาคมโลกจึงมีชื่อเสียงเกี่ยวกับการต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยอันยาวนานของนาง ออง ซาน ซูจี ดังนั้น เมื่อพม่าทำการปฏิรูปการปกครองจากการปกครองโดยรัฐบาลทหารที่มีมาเป็นเวลายาวนาน สู่การเป็นประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีประธานาธิบดีเป็นประมุขในปี 2553 ที่ผ่านมา ทำให้พม่าเป็นหนึ่งในประเทศที่นักลงทุนทั่วโลกต่างให้ความสนใจมากที่สุดในขณะนี้ เพราะนอกจากพม่าจะเป็นประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง เนื่องจากมีทรัพยากรธรรมชาติมากมายที่รอการพัฒนาแล้ว พม่ายังได้ส่งสัญญาณการต้อนรับเศรษฐกิจการค้า และการลงทุนจากภายนอกอีกด้วย ถึงแม้ว่าทรัพยากรธรรมชาติของพม่าจะมีความอุดมสมบูรณ์ แต่ประเทศพม่ายังคงล้าหลังประเทศอื่น ๆ มากในด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากถูกควบคุมกลไกต่าง ๆ โดยรัฐบาลเผด็จการทหารหลายปี ทำให้ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร (สุวิทย์ ตราสุวรรณ์, 2555 : 18) ตัวเลขของการเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับอัตราการลงทุนจากต่างชาติเพียงอย่าง

เดียว เพราะการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานอาจยังไม่สามารถส่งผลให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในระยะแรกได้ชัดเจน แต่ต้องใช้เวลา นานพอสมควร (Lim, 2001 : 46) ดังนั้น การที่พม่าได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกอาเซียน และมุ่งสู่การเป็นประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC จะเป็นแรงช่วยผลักดันให้พม่าพัฒนาความเจริญทางด้านเศรษฐกิจมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งประเทศไทย เป็นประเทศที่มีชายแดนติดต่อกับพม่ายาวที่สุด โดยมีแนวเขตแดนติดต่อกับพม่า ถึง 10 จังหวัด จึงถือเป็นความได้เปรียบของไทยในการติดต่อทางการค้ากับพม่าและ เข้าไปลงทุนในพม่าได้ง่ายกว่า (จรรุวรรณ เจตเกษกิจ, 2555 : 19) การร่วมมือการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็นการกระตุ้นให้เศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้มีความเข้มแข็งอย่างมาก และจะเป็นแหล่งการลงทุนที่มีขนาด เศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 3 ของโลก รองจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และ ประเทศอินเดีย เท่านั้น (อภิญญา เลียนฉวี, 2555 : 8) นอกจากนี้การมีแรงงานราคาถูกของพม่าจะเป็นจุดแข็งในการดึงดูดเงินลงทุนจากต่างประเทศ เชื่อว่ากระแสการ เคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก

แม้พม่าจะกลายเป็นดาวเด่น และอาจมีศักยภาพเป็นคู่แข่งในเชิงการค้าใน อนาคตกับประเทศไทย ในทางตรงกันข้ามประเทศไทยก็สามารถที่จะได้รับประโยชน์ จากการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับพม่าด้วยเช่นกัน ดังนั้น บาง อุตสาหกรรมในประเทศไทยควรพิจารณาถึงการย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศพม่า เพื่อประโยชน์ทั้งทางด้านการผลิต และการตลาด ขณะที่อุตสาหกรรมบางประเภท อาจต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนลักษณะของสินค้าไปสู่สิ่งที่มีมูลค่าสูงขึ้น และใช้ เทคโนโลยีการผลิตที่สูงขึ้น เพื่อลดจำนวนแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของอุตสาหกรรมเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบโดยตรง ต่อลักษณะการทำงานในอนาคตทั้งสิ้น และเนื่องจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจของ พม่า ขึ้นอยู่กับภาคเกษตรกรรมเป็นสำคัญ ซึ่งต้องอาศัยแรงงานระดับล่างจำนวนมาก รวมทั้งรัฐบาลใหม่พม่ามีนโยบายเปิดประเทศ ต้อนรับการลงทุนจากต่าง ประเทศในภาคการผลิตต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคการเกษตรอาจจะทำให้อุตสาหกรรม การผลิตของพม่าเริ่มเติบโตขึ้นในช่วง 2 – 3 ปีที่ผ่านมาอย่างเห็นได้ชัด การจ้างงาน และค่าจ้างแรงงานในพม่าจึงเริ่มขยับตัวสูงขึ้น อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตที่น่าสนใจ ว่าถึงแม้ค่าจ้างแรงงานในพม่าจะยังมีราคาถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าจ้างในประเทศไทย นักลงทุนชาวไทยควรคำนึงถึงการให้ค่าจ้างในระดับที่เหมาะสมหากต้องไปลงทุนใน

พม่า รวมทั้งการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานท้องถิ่นเหล่านั้น ทั้งนี้ ควรหลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้กับแรงงานของโรงงานที่มีเจ้าของเป็นชาวพม่า (กรมส่งเสริมการส่งออก, 2555 : 87)

จากข้อมูลของกระทรวงการต่างประเทศของพม่า ระบุว่า พม่ามีประชากรประมาณ 52.4 ล้านคน เป็นกำลังแรงงาน 31.7 ล้านคน กระจายอยู่ในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 70 ภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 7 และภาคบริการร้อยละ 23 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อคน 702 เหรียญสหรัฐต่อปี (The Ministry of Foreign Affairs Myanmar, 2012) ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่า พม่ามีกำลังแรงงานที่เพียงพอต่อการลงทุนใหม่จากต่างชาติ แต่แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะฝีมือ (Unskilled Labor) ทั้งนี้ เพราะอยู่ภายใต้การปกครองของรัฐบาลทหารมาเป็นเวลานาน ทำให้ไม่คุ้นเคยกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรม แรงงานพม่าที่ยังคงทำงานในประเทศพม่าจึงมีประสิทธิภาพงานที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานพม่าที่เข้าไปทำงานในประเทศอื่นที่มีการพัฒนามากกว่า เช่น ไทย หรือ สิงคโปร์ ดังนั้นผู้ประกอบการในพม่าอาจต้องมีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ล่าสุดรัฐบาลพม่ายังได้ประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับใหม่อย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2555 โดยสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานฉบับนี้สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทุกประการ อาทิ การให้สิทธิเสรีภาพแก่แรงงานพม่าตามมาตรฐานกฎหมายแรงงานสากล (จารุวรรณ เจตเกษิก, 2555 : 21) และ เร่งดำเนินนโยบายระบบเศรษฐกิจเสรี โดยให้เอกชนมีส่วนร่วมในการผลิต การจัดการ รวมทั้ง เปิดเสรีทางการค้า ทั้งการนำเข้าและการส่งออก เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยมีลักษณะนโยบายด้านการค้าคือ (กรมส่งเสริมการส่งออก, 2555 : 37)

1. ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร โดยการเพิ่มพื้นที่เพาะปลูก
2. ส่งเสริมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า เช่น น้ำมัน (Edible Oil) และกระดาด
3. ขยายภาคอุตสาหกรรมการผลิตให้หลากหลาย

ตัวเลขการส่งออกของพม่าที่เพิ่มขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นถึงการค้ากับต่างประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น สถิติการค้าขายกับต่างประเทศของพม่าในปี 2547 - 2548 มีมูลค่าการค้าขายรวม 28,035.8 ล้านจ๊าด (จ๊าดคือเงินสกุลพม่า) ในขณะที่ในปีงบประมาณ 2553 - 2554 มีมูลค่าเพิ่มขึ้นถึง 3 เท่าของปีงบประมาณเดิม คือ มีมูลค่าสูงถึง 84,615.2 ล้านจ๊าด (กรมส่งเสริมการส่งออก, 2555 : 39) โดยเป็นการส่งออกสินค้ามายังประเทศไทยมากที่สุด โดยมีการค้าขายชายแดนตามแนวจังหวัดต่าง ๆ

และมีนักลงทุนจากประเทศไทยเข้าไปลงทุนในพม่าอย่างต่อเนื่อง เพราะนอกจากจะเป็นตลาดใหม่ที่เติบโตอย่างมากแล้ว พม่ายังเหมาะที่จะเป็นฐานกระจายสินค้าของไทยไปสู่ตลาดเอเชียได้ เช่น บังคลาเทศ จีน และอินเดียอีกด้วย ดังนั้น สถิติการค้าระหว่างไทยกับพม่าในปี 2554 ที่ผ่านมามีมูลค่าสูงถึง 6,114 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เปรียบเทียบกับปี 2553 ซึ่งขยายตัวมากถึงร้อยละ 25.12 โดยส่งออกได้กว่า 2,850 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ 38 ล่าสุดในวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ที่ผ่านมานายเต็งเส่ง ประธานาธิบดีพม่าได้เดินทางมาเยือนประเทศไทย และได้ยืนยันต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกัน และสานต่อความร่วมมือการพัฒนาโครงการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกและนิคมอุตสาหกรรมทวาย เพื่อการเชื่อมโยงทั้งระหว่างไทย – พม่า และต่อไปยังภูมิภาค (กรุงเทพฯธุรกิจ, 14 กรกฎาคม 2555 : 1) นอกจากนี้ พม่าได้มีการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ซึ่งมีปัญหาไม่เพียงพอ ไฟฟ้าดับบ่อย ปรับปรุงการประปาเพื่อรองรับโรงงานอุตสาหกรรม สร้างและซ่อมแซมถนนหนทางเพื่อรองรับการแข่งขันทางอุตสาหกรรมในภูมิภาคนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2554 : 9) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงอาจทำให้พม่ากลายเป็นด่านหน้าทางเศรษฐกิจแห่งใหม่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

อย่างไรก็ตามความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ในพม่าที่ยังคงมีอยู่ในจังหวัดชิตตวงครั้งล่าสุด อาจส่งผลกระทบต่อสภาพการเมืองในประเทศและระหว่างประเทศ (พม่า บังคลาเทศ และ ไทย) โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน และบทบาทของอาเซียนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ยังคงไม่ชัดเจน ด้วยหลักการไม่แทรกแซงกิจการภายในและวัฒนธรรมทางการเมืองของประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยกัน จึงยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการแก้ปัญหาคความขัดแย้งภายในพม่า (ดุลยภาค ปรีชารัชช, 2551 : 114) แม้อาเซียนจะมีกฎบัตรของอาเซียน ซึ่งเป็นร่างสัญญาที่ทรา่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีกฎเกณฑ์ชัดเจน มีการกำหนดมาตรการการปฏิบัติสำหรับชาติสมาชิกอย่างเฉพาะเจาะจงเพื่อเพิ่มความกดดันสมาชิกที่มีปัญหาเช่นพม่า ให้ปรับปรุงแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่กฎบัตรนี้ไม่ได้กล่าวถึงรายละเอียดของมาตรการลงโทษสมาชิกที่ละเมิดกฎ (สุวิทย์ ตราสุวรรณ์, 2555 : 26) ทำให้ในระยะเริ่มแรกนั้น นักลงทุนจากต่างประเทศจะยังคงไม่มั่นใจในเสถียรภาพของพม่าเท่าที่ควร ประกอบกับความไม่กระจ่างชัดในเรื่องของกฎหมายและกฎเกณฑ์ในการลงทุนที่มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบด้านการค้าและการลงทุนบ่อยครั้งในช่วงต้น อีกทั้งในทางปฏิบัติรัฐบาลพม่า

ก็ยังคงควบคุมและเข้าแทรกแซงภาคการผลิตต่าง ๆ อย่างเข้มงวด อย่างไรก็ตาม รัฐบาลพม่าได้พยายามเร่งการพัฒนาภาคการเกษตร การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการนำทรัพยากรมาใช้ (โดยเฉพาะก๊าซธรรมชาติและพลังงาน) และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (สุวิทย์ ตราสุวรรณ, 2555 : 44) เพราะเล็งเห็นถึงความสำคัญของการลงทุนจากต่างประเทศและเศรษฐกิจเสรีที่ให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนที่เสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งกำลังจะมาถึงในปี พ.ศ. 2558 การหลั่งไหลของการลงทุนและการค้าเสรี จะทำให้ความต้องการปัจจัยการผลิตที่สำคัญคือ แรงงานในพม่าเพิ่มขึ้น จึงอาจทำให้การเคลื่อนย้ายของแรงงานพมามาสู่ไทยมีแนวโน้มลดลงในอนาคต และมีความเป็นไปได้ว่า สัดส่วนของแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ที่มีใบอนุญาตให้ทำงาน อย่างถูกกฎหมายและที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย อาจลดจำนวนลงด้วย เป็นไปตามการขยายตัวของเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศ ซึ่งอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มจะเป็นแบบก้าวกระโดด ภายหลังการปฏิรูปทางการเมืองการปกครอง การเข้าสู่ระบบการค้าเสรี รวมทั้ง AEC ที่กำลังจะมาถึงในปี พ.ศ.2558 แม้แรงงานพม่าในประเทศไทยอาจจะยังไม่อพยพเคลื่อนย้ายกลับประเทศในทันที เพราะค่าจ้างแรงงานในไทยจะยังคงสูงกว่าในช่วงต้น จนเมื่อมีการเคลื่อนย้ายเสรี แรงงานอย่างเต็มที่ในอนาคต อัตราค่าจ้างจะปรับตัวใกล้เคียงกันมากขึ้น การย้ายฐานการผลิตและการลงทุนเพื่อใช้ประโยชน์จากแรงงานราคาถูกจะค่อย ๆ ลดลง และ แรงงานจะเป็นผู้เลือกว่าจะทำงานในประเทศบ้านเกิดที่น่าจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีกว่า และครอบครัวมีความสุขมากกว่า หรืออาจแสวงหางานทำในต่างประเทศ ซึ่งหมายถึงโอกาสในอาชีพที่มากกว่า ไม่ใช่แค่รายได้ที่เป็นตัวเงิน

การจัดการแรงงานของธุรกิจไทยภายหลังพม่าปฏิรูปประเทศ และ AEC ที่กำลังจะมาถึง

อาเซียนถือเป็นกลุ่มเศรษฐกิจที่ใกล้ชิดประเทศไทยมากที่สุด เพราะเป็นทั้งฐานการผลิตและตลาดสำคัญที่สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของไทยในตลาดโลกได้ โดยปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนเห็นผลเป็นรูปธรรมคือ การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังของภาคเอกชนของประเทศสมาชิก เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมทั้งใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2548 : 125)

นอกจากนี้อาเซียนยังมีความพยายามในการผลักดันกลุ่มประเทศสมาชิกใหม่ ได้แก่ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม (กลุ่ม CLMV) ให้สามารถเรียนรู้บทเรียนและประสบการณ์ของประเทศสมาชิกเดิมเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Thanh, 2005 : 22) เกิดการปฏิรูปการเมือง ปฏิรูปสังคม โดยเฉพาะประเด็นการปกป้องสิทธิมนุษยชน เช่น การค้ามนุษย์และการอพยพของชนกลุ่มน้อยในพม่ายังประเทศเพื่อนบ้านจากการขับไล่ของรัฐบาลทหาร เป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วนที่สมาชิกอาเซียนร่วมมือกันแก้ไขมาโดยตลอด (Robert, 2010 : 216) ดังจะเห็นจากแผนงานการจัดตั้งประชาคม สังคม และวัฒนธรรมอาเซียนที่เน้นย้ำเรื่องการพัฒนามนุษยธรรมและสิทธิ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม การคุ้มครองแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานที่เหมาะสมตามกฎหมาย และสอดคล้องกับนโยบายของแต่ละประเทศสมาชิก (กระทรวงการต่างประเทศ, 2552 : 32) ซึ่งตรงกับยุทธศาสตร์ของ AEC ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การให้แรงงานฝีมือสามารถเคลื่อนย้ายภายในอาเซียนได้อย่างเสรี สร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือ และอำนวยความสะดวกให้แรงงานฝีมือสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น โดยในระยะเริ่มแรกสาขาอาชีพที่ได้รับอนุญาต ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชีวิศวกร สถาปนิก และนักสำรวจ และในอนาคตการเคลื่อนย้ายเสรีแรงงานฝีมือจะไม่ได้จำกัดแค่ 7 สาขาอาชีพนี้เท่านั้น แต่จะขยายไปสู่สาขาอาชีพอื่น ๆ อีกมากมาย ยุทธศาสตร์การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้อย่างเสรีจึงอาจมีผลต่อการจัดการแรงงานของธุรกิจไทยในแง่ที่ว่า อาจเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของไทยไปยังประเทศที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย หรือบรูไน ซึ่งจะให้เกิดผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจบริหาร เพราะเกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ การแข่งขันของตลาดแรงงานฝีมือในประเทศไทยจะทวีความเข้มข้นมากขึ้น และก่อให้เกิดปัญหาใน 2 ลักษณะคือ การเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าสู่ตลาดแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการแย่งชิงตำแหน่งงานไปจากแรงงานฝีมือของไทยที่เสียเปรียบในด้านทักษะภาษาอังกฤษ และการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือของไทยไปยังประเทศสมาชิกอาเซียน หรือไปยังบริษัทต่างชาติที่มาดำเนินกิจการในประเทศไทยที่มีมากขึ้น ก่อให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานฝีมือตามที่กล่าวไว้ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554 : 55 ; สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555 : 31)

การจัดการแรงงานฝีมือของไทยจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายภาครัฐ ผู้ประกอบการไทย และตัวแรงงานเอง หนทางของการคลี่คลายปัญหาดังกล่าวที่ชัดเจนที่สุดในขณะนี้ คือการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของไทยไม่ใช่เพียงทักษะด้านภาษา แต่ควรต้องเพิ่มศักยภาพของการทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย (Multitasking) มากขึ้น เช่น ฝ่ายบัญชีสามารถมีทักษะด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรที่มีความรู้ด้านการเงิน หรือพยาบาลที่มีทักษะของการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานฝีมือของไทยเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดและคุ้มค่าที่ผู้ประกอบการไทยจะจ้างงานในอัตราที่สูงไม่แพ้การออกไปทำงานในต่างประเทศ โดยภาครัฐต้องช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและเร่งด่วน

ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ เพราะระบบเศรษฐกิจเป็นแบบเปิดมากขึ้น คือ มีการค้า การลงทุนระหว่างประเทศอย่างเสรีมากขึ้น เช่น ความตกลงเขตการค้าเสรี AFTA และ AEC จะทำให้เกิดการจ้างแรงงานมากขึ้นจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม การกระจายผลประโยชน์ในรูปของค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจะยังมีความไม่เท่าเทียมกัน โดยแรงงานในสถานประกอบการที่มีการส่งออกเพิ่มขึ้นจะมีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น ขณะที่แรงงานในสถานประกอบการที่ผลิตเพื่อบริโภคภายในประเทศที่ถูกทดแทนด้วยการนำเข้ามีโอกาสจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำลง ภาพการณ์นี้จะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคการผลิตสาขาต่าง ๆ เพราะปัจจัยด้านรายได้ของลูกจ้างเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงาน นอกเหนือจากปัจจัยด้านอื่น ๆ (สถาบันทรัพยากรมนุษย์, 2551 : 68 ; กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2552 : 2-1) รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้ามาดูแลการกระจายรายได้ระหว่างแรงงานทั้งสองกลุ่มให้เป็นธรรมเพื่อป้องกันการเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (ไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ) เพราะสภาพปัญหาดังกล่าวจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว (ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย) เข้ามาในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น เนื่องจากประเทศไทยมีการพัฒนาทางกายภาพและสังคมที่ดีกว่า เมื่อเศรษฐกิจเติบโตจากการส่งออกที่ขยายตัวมากขึ้น ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการที่ดีกว่า จึงเป็นแรงดึงดูดของการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนหรือแย่งงานแรงงานไทยได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาทางสังคม ความมั่นคงของชาติ และปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในไทยที่มักส่งผลกระทบต่อด้านลบกับภาพพจน์ของประเทศด้วย ยกตัวอย่าง เช่น รายงานจากกระทรวงแรงงานสหรัฐ (DOL report)

ฉบับล่าสุด ระบุว่าการผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์จากกุ้งของประเทศไทยใช้แรงงานอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความเสี่ยงในการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และปัญหาค้ามนุษย์ โดยไทยถูกจัดอยู่ในระดับ TIER 2 Watch List หรือประเทศที่ต้องถูกจับตามองเป็นพิเศษ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการยุติการค้ามนุษย์ของสหรัฐฯ ได้ โดยหากถูกจัดอยู่ใน TIER 2 Watch List ติดต่อกันสองปีก็จะถูกลดอันดับไปอยู่ที่ TIER 3 Watch List โดยอัตโนมัติ ซึ่งหมายถึง หน่วยงานภาครัฐของสหรัฐฯ จะระงับการนำเข้าสินค้าจากประเทศไทยทันที (อาทรร พิบูลธนาพัฒนา, 2010 : 17)

ในความเป็นจริง ความพยายามในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการแรงงานระดับล่างของไทย จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงเปรียบเทียบมีมาช้านานแล้ว เพราะในอีกมุมมองหนึ่งแรงงานต่างด้าวก็เป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของไทย โดยที่เรายังไม่สามารถลดจำนวนแรงงานที่จะใช้ทดแทนกลุ่มนี้ลงได้ ภาครัฐจึงมีนโยบายเกี่ยวกับการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี 2534 ถึงปี 2541 เพราะมีธุรกิจหลายธุรกิจของไทยที่ยังคงใช้กลยุทธ์ทางการแข่งขันด้านราคาเป็นหลัก จึงยังคงมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตโดยอาศัยการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีค่าจ้างแรงงานถูกกว่า โดยเฉพาะแรงงานที่อพยพเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย (กระทรวงแรงงาน, 2552 : 3-16) การกระทำของผู้ประกอบการไทยที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่ต้องยุติโดยด่วน ซึ่งต้องอาศัยบทลงโทษที่รุนแรงยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงการดูแลแรงงานต่างด้าวด้วยความมีมนุษยธรรม และควรให้ความเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างจากคนไทย และไม่ควรสนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพราะเป็นการได้ที่ไม่คุ้มเสียต่อปัญหามากมายที่เกิดตามมาในสังคมไทย การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างเป็นระบบจึงต้องทำในลักษณะองค์รวม โดยที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสำนักตำรวจแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการคลัง และกระทรวงแรงงาน ต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยภาคเอกชนต้องให้ความร่วมมือ เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบอย่างมีประสิทธิภาพ (กองแผนงานและสารสนเทศ, 2550 : 5)

ในบรรดาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานพม่าเป็น

แรงงานที่มีจำนวนมากที่สุด ด้วยขนาดของประชากรที่มีมากกว่า ลาว และกัมพูชา ประเทศพม่ายังมีชายแดนติดต่อกับประเทศไทยยาวที่สุด และปัญหาการเมืองในพม่าผลักดันให้ประชาชนต้องอพยพ ที่สำคัญ แรงงานพม่าได้รับความนิยมจากนายจ้างคนไทยมากกว่า เพราะมีคุณสมบัติของแรงงานที่ดี คือ ชยัน อดทน ซื่อสัตย์ และสามารถฝึกฝนจนเกิดทักษะในการทำงานได้ดีกว่าแรงงานสัญชาติอื่น ลักษณะปัญหาของแรงงานพม่าจึงอาจคลี่คลายไปในทิศทางตรงกันข้ามเมื่อพม่าเปิดประเทศ กล่าวคือ มีความเป็นไปได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้ ลักษณะที่หนึ่ง จำนวนแรงงานพม่าอพยพเข้าเมืองน่าจะมีแนวโน้มลดลง เพราะการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการลงทุนที่ขยายตัวในประเทศพม่าจะทำให้ความต้องการกำลังแรงงาน (Labor Force) มีมากขึ้น ชาวชนบทในพม่าจะเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในเมืองหลัก ๆ ของประเทศมากกว่าการอพยพเข้ามาทำงานในไทย เพราะเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายลักลอบเข้าเมือง ลักษณะที่สอง ในขณะเดียวกันแรงงานพม่าที่ทำงานในประเทศไทยโดยไม่มีใบอนุญาตอาจมีทางเลือกมากขึ้น โดยเลือกกลับเข้าไปทำงานในประเทศของตนเอง เพราะมีศักดิ์ศรีมากกว่า ไม่ต้องหลบ ๆ ซ่อน ๆ หรือ ถูกกดขี่จากนายจ้างไทยบางราย ลักษณะที่สาม แรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและได้รับการฝึกฝนจนมีทักษะของการทำงานที่ดียิ่งเป็นที่ต้องการของนักธุรกิจพม่า และนักลงทุนต่างชาติที่ต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความเป็นไปได้ว่าแรงงานพม่าที่ทำงานในไทยแบบมีใบอนุญาตจะถูกทาบทามดึงตัวให้กลับไปทำงานประเทศของตนด้วยค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ไม่ด้อยไปกว่าที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทย ทั้งยังสามารถกลับสู่มาตุภูมิเพื่อดำรงชีวิตกับครอบครัวอย่างมีความสุขยิ่งกว่าปรากฏการณ์ดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับล่างในหลายธุรกิจที่ยังพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประมงและงานต่อเนื่องจากการประมง ที่มีแรงงานพม่าทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

การบริหารจัดการแรงงานระดับล่างของธุรกิจไทยจึงต้องทำอย่างมีวิสัยทัศน์เพื่อแก้ไขปัญหานี้ในระยะยาวได้อย่างประสบผลสำเร็จ ยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งคือ ต้องเพิ่มความพยายามในการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานพม่า แล้วหันมาผลักดันกลุ่มแรงงานไทยยากจนที่ยังไม่มีงานทำและยินดีที่จะทำงานประเภทเดียวกับที่แรงงานพม่าทำ มาให้ผู้ประกอบการพิจารณา การสร้างกลไกให้เกิดความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ถูกเลิกจ้างไปสู่แหล่งที่มีความขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกิจกรรมที่

มีแรงงานส่วนเกิน (Surplus Sector) เช่น แรงงานจากภาคเกษตรที่มีการศึกษาน้อย แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) และแรงงาน Part Time เช่น นักเรียน นักศึกษา โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ ซึ่งหมายถึงผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ผลการสำรวจในปี 2553 พบว่ามีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.7 ล้านคน โดยเป็นแรงงานนอกระบบ ถึง 24.1 ล้านคน หรือร้อยละ 62.3 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ทำงานในระบบหรือแรงงานในระบบ 14.6 ล้านคน หรือร้อยละ 37.7 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) จะเห็นว่าหากภาครัฐมีกลไกในการนำแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นคนไทยให้เข้ามาทำงานทดแทนแรงงานพม่า หรือแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นได้ ธุรกิจไทยก็น่าจะสามารถลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวได้ ดังนั้น ปัญหาด้านการทำงานที่แรงงานนอกระบบต้องเผชิญอยู่ในขณะนี้ ภาครัฐต้องเร่งเข้าไปช่วยเหลือแก้ไขโดยด่วน เช่น ปัญหาการได้รับค่าตอบแทนน้อย งานที่ทำไม่ได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด และปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะปัญหาด้านสุขภาวะเพราะพบว่าแรงงานนอกระบบเกินกว่าครึ่งต้องทำงานในสภาพที่มีความเสี่ยงและมีอัตราการบาดเจ็บถึงปีละ 2.9 ล้านคน หรือประมาณ 7,945 คนต่อวัน (กระทรวงแรงงาน, 2552 : 3-13) การช่วยเหลือแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของไทยให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีหลักประกันในการทำงาน จะช่วยแก้ปัญหาแรงงานขาดแคลน ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว และขจัดปัญหาทางสังคมได้ในระยะยาว

ยุทธศาสตร์สำคัญประการต่อมาในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการแรงงานระดับล่าง ทั้งในเรื่องภาวะขาดแคลนแรงงานตามฤดูกาล และเรื่องประสิทธิภาพของงานที่ด้อยกว่ามาตรฐาน ผู้ประกอบการอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตให้ทันสมัยขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยีและเครื่องจักรในการผลิตเพื่อลดความต้องการกำลังแรงงานลง ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือและมีผลิตภาพงานที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม หากผู้ประกอบการใดไม่สามารถปรับระบบการผลิตที่ต้องอาศัยแรงงานระดับล่างอย่างเข้มข้นได้ ภาครัฐควรเข้าไปส่งเสริมสนับสนุนให้ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีแรงงานระดับล่างอยู่อย่างไม่จำกัด และค่าจ้างแรงงานยังไม่สูงมากนัก เช่น เวียดนาม กัมพูชา อินโดนีเซีย หรือพม่า เป็นไปตามพิมพ์เขียวของ AEC (AEC Blue Print) ที่ต้องการให้เกิดการลงทุนเสรีในภูมิภาคนี้มากยิ่งขึ้น

สรุป

การบริหารจัดการแรงงานของธุรกิจไทยภายหลังจากพม่ามีการปฏิรูปการปกครอง และ AEC ที่จะมีถึงในปี พ.ศ. 2558 เป็นเรื่องที่ท้าทายภาครัฐและภาคเอกชนของไทยให้เตรียมความพร้อมรับมือ ทั้งในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีที่อาจส่งผลให้เกิดการขาดสมดุลของแรงงานฝีมือ เนื่องจากแรงงานฝีมือจากประเทศสมาชิกเข้ามาแย่งชิงตำแหน่งงานหรือแรงงานฝีมือของไทยถูกดึงตัวออกไปทำงานยังประเทศในภูมิภาคมากขึ้น และการเคลื่อนย้ายแรงงานระดับล่างที่เป็นชาวต่างด้าว ซึ่งอาจเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ แรงงานพม่าที่ธุรกิจไทยอาศัยเพื่อทดแทนแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือที่มีสภาพขาดแคลนแรงงานโดยเปรียบเทียบมาช้านาน ซึ่งมีแนวโน้มการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่ประเทศไทยน้อยลงเพราะสังคมพม่ามุ่งสู่สังคมปรองดองมากขึ้น และการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศพม่าจะเป็นไปอย่างก้าวกระโดด จึงมีการคาดการณ์ว่า แรงงานพม่าในไทยที่ได้รับการฝึกฝนในอุตสาหกรรมอย่างใดอาจเกิดการไหลกลับไปยังประเทศบ้านเกิดเพื่อรองรับงานจากการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติที่มีความต้องการแรงงานเป็นอย่างมาก ในขณะเดียวกัน อาจเกิดการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นที่มองเห็นประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางที่น่าจะให้โอกาสในเรื่องค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ และความเป็นอยู่ที่ดีกว่า เพราะเศรษฐกิจไทยโดยรวมน่าจะมีการขยายตัวทางการค้าและการลงทุนมากขึ้นเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC ที่กำลังจะมาถึง

ดังนั้น การแก้ปัญหาการบริหารจัดการแรงงานของธุรกิจไทยในระยะยาวต้องอาศัยความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชน ในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานฝีมือของไทยให้มีทักษะในหลากหลายด้าน เพื่อแข่งขันกับแรงงานฝีมือในอาเซียน โดยคำนึงถึงค่าตอบแทนที่จูงใจไม่ให้งานฝีมือของไทยหลังไหลออกไปทำงานนอกประเทศไทยด้วยเช่นกัน มาตรการสำคัญต่อมาคือการเร่งเสริมสร้างกำลังแรงงานไทยให้เพียงพอเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานพม่า ได้แก่ การปรับปรุงผลิตภาพของแรงงานไทยให้สูงขึ้น การส่งเสริมให้แรงงานไทยที่ด้อยโอกาสให้มีงานทำ และปรับปรุงกลไกการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกิจกรรมที่มีแรงงานส่วนเกิน เช่น แรงงานนอกระบบ เพื่อให้สนองความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะเดียวกัน ธุรกิจไทยควรมีการปรับเปลี่ยนการผลิตโดยนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนแรงงานมากขึ้น หรืออาจจำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานราคาถูก หากยังคงมีความจำเป็นต้องพึ่งพา

แรงงานระดับล่างเพื่อความสามารถในการแข่งขันด้านต้นทุน อย่างไรก็ตาม เป้าหมายสำคัญสูงสุด คือ การทำให้แรงงานไทย ทั้งแรงงานฝีมือ แรงงานระดับล่างในระบบและนอกระบบ ได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน น่าจะส่งผลดีต่อธุรกิจไทยในระยะยาว

บรรณานุกรม

- กระทรวงการต่างประเทศ. 2552. แผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ค.ศ. 2009 – 2015. กรุงเทพมหานคร : บริษัทคาริสมามีเดีย จำกัด.
- กระทรวงแรงงาน. 2552. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน.
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. 2548. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โอกาสทางการค้าและการลงทุนของไทย. กระทรวงพาณิชย์. นนทบุรี: ม.ป.พ.
- กรมส่งเสริมการค้าส่งออก. 2555. คู่มือ การค้าและการลงทุน สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์. กระทรวงพาณิชย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักข่าวพาณิชย์ กรมส่งเสริมการค้าส่งออก.
- กองแผนงานและสารสนเทศ. 2550. รายงานผลการศึกษา เรื่อง การตรวจติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติ คณะรัฐมนตรี ปี 2550. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. 2552. รายงานผลการศึกษา แนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. 2543. เรื่องเพศ อามัยเจริญพันธุ์ และความรุนแรง : ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า. นครปฐม : บริษัท เอ็ดดิสันเพรสไพเรตส์ จำกัด.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และ พันธทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. 2548. คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐบาลไทยในการจัดการปัญหามิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จารุวรรณ เจษเกษกิจ. “พม่ากับ AEC โอกาสทางธุรกิจที่ผู้ประกอบการไทยควรรู้.” อุตสาหกรรมสาร (มีนาคม – เมษายน 2555) : 19-23.
- “ต้นทวยาร่วมมือระดับรัฐบาล.” กรุงเทพธุรกิจ (14 กรกฎาคม 2555) : 1.
- ดุลยภาค ปรีชารัชช. 2551. รัฐบาลพม่าการแบ่งแยกดินแดนและนโยบายสำคัญบางประการต่อไทยและอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. 2553. ทิศทางการส่งออกและลงทุน เล่ม 14. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ประเสริฐ รักไทยดี และคณะ. 2547. การศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง. กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ. 2550. “รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง

กิจการต่อเนื่องจากประมงและก่อสร้าง.” สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

“รอบโลก : พม่าเล็ง ปชช. รายได้แข่งกับพม่า – ลาว.” กรุงเทพธุรกิจ (25 กรกฎาคม 2555) : 14.
สถาบันทรัพยากรมนุษย์. 2551. “รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง ผลกระทบของเขตการค้าเสรีของประเทศไทยที่มีต่อแรงงานไทย.” มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2554. ถนนสู่ AEC เพื่อ SMEs ไทย. ภายใต้โครงการ
กิจกรรมเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้ SMEs ภาคการผลิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community : AEC). กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ.
สุคนธ์ แยกประยูร. 2546. รายงานวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์แรงงานหญิงชาวพม่าที่ทำงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็น จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุภางค์ จันทวนิช และคณะ. 2552. การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย. กรุงเทพมหานคร : ศรีบุรณคัมพิวเตอรืการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI). 2554. คู่มือดัชนีการลงทุนสาธารณรัฐแห่ง
สหภาพพม่า โครงการส่งเสริมการลงทุนไทยในกัมพูชา สปป.ลาว พม่า เวียดนาม.
กรุงเทพมหานคร : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ ตราสุวรรณ. บรรณาธิการ. 2555. หนึ่งในประชาคมอาเซียนชุด ประเทศพม่า.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท เจเนซิส มีเดียคอม จำกัด.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). ม.ป.ป. “คู่มือการค้าการลงทุน.” ใน
โครงการ พัฒนาความร่วมมือเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัด
ขอนแก่น.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2553. การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์ดอกเบญ.

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. ความเห็นและข้อเสนอแนะเรื่อง
การเตรียมความพร้อมของประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.

อภิญา เลื่อนฉวี. เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบอย่างไรต่อไทย.

<http://www.kpi.ac.th/kpith/pdf>. 28 กรกฎาคม 2555.

อาทร พิบุสนพัฒนา. “แรงงาน.” TFFA Newsletter (August 2010) : 14-19.

Bohning, W.R. 2552. การจ้างแรงงานต่างชาติ : คู่มือเชิงนโยบายสำหรับประเทศกำลังพัฒนา.
แปลโดย เกตุพรรณ คำพูน. กรุงเทพมหานคร : ศรีบุรณคัมพิวเตอรื-การพิมพ์.

Christopher, Roberts. 2010. ASEAN's Myanmar crisis challenges to the pursuit of a
security community. Singapore : Utopia Press Pte Ltd.

Lim, Chung Yah. 2001. Southeast Asia : The long road ahead. Singapore : Fuisland
offset printing.

Thanh, Vo Tri. 2005. “ASEAN Economic Community : Perspective from ASEAN's tran-
sitional economies.” Roadmap to an ASEAN Economic Community Singapore .

The Ministry of Foreign Affairs, Myanmar. <http://www.mafa.gov.mm>. 28 กรกฎาคม 2555