

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ เลวิส (Lewis, 1994) เฟ และ รานิส (Fei and Ranis, 1964) ทฤษฎีดังกล่าวใช้อธิบายเหตุผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง หรือการย้ายถิ่นของคนจากชนบทสู่เมือง โดยสมมุติว่าระบบเศรษฐกิจมีการผลิตเพียง 2 ภาค คือ ภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง

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

อุปทานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมสามารถแบ่งตามลักษณะของเส้นอุปทานออกเป็น 3 ช่วง

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

ช่วงที่ 2 แรงงานที่เหลืออยู่ในภาคเกษตรกรรมเริ่มลดลงเป็นเหตุให้ผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่มมีค่าเป็นบวก แต่ยังต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่พอเพียง ในช่วงนี้ การเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากภาคเกษตรมีผลทำให้ปริมาณผลผลิตในภาคเกษตรลดลง

ช่วงที่ 3 แรงงานที่เหลือในภาคเกษตรกรรมลดต่ำลงอีก ดังนั้นผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้น จนมีค่าสูงค่าอัตราค่าจ้างระดับพอยังชีพ การเคลื่อนย้ายแรงงานแต่หน่วยออกจากภาคเกษตรมีผลทำให้ปริมาณผลผลิตในภาคเกษตรลดลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ราคาเปรียบเทียบของสินค้าเกษตรต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วต่อการลดลงของแรงงานในภาคการเกษตร

สรุปได้ว่า เมื่อราคาเปรียบเทียบของสินค้าเกษตรต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างเพิ่มขึ้นส่งผลให้แรงงานที่เข้ามาในอุตสาหกรรมก่อสร้างย้ายกลับไปยังภาคเกษตร ซึ่งเชื่อมโยงกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในฤดูเก็บเกี่ยว หรือในสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานคนไทยต่อภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบัน

อัญชลี (2550) ให้ข้อสรุปเรื่องแรงงานต่างด้าวหลายประการดังนี้ แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงงานไร้ฝีมือ นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีปัญหาในประเทศไทย หมายถึงคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตอยู่ในประเทศไทย โดยเฉพาะมาเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งมีหลายกลุ่มดังนี้

1. กลุ่มชาวเวียดนาม มี 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1.1 ชาวเวียดนาม (ญวน) อพยพหนีการปราบปรามของฝรั่งเศส ปี 2488-2489 อาศัยอยู่ในประเทศไทย 13 จังหวัด คือ นครพนม มุกดาหาร อุบลราชธานี อุตรธานี ยโสธร สกลนคร ปราจีนบุรี สุราษฎร์ธานี พัทลุง หนองบัวลำพู สระแก้ว อานาจเจริญ

1.2 ชาวเวียดนามที่ลักลอบเข้ามาทำงานโดยปลอมแปลงสัญชาติเป็นกัมพูชา เข้ามาทางปอยเปตเสียค่านายหน้าเข้ามาทางอรัญประเทศ สระแก้ว

2. กลุ่มชาวลาว มี 2 กลุ่มใหญ่ คือ ชาวลาวอพยพ และชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานโดยในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย

3. กลุ่มเอเชียใต้ที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ได้แก่ ชาวเนปาลอพยพที่อาศัยอยู่ในประเทศพม่าตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 เข้ามาในประเทศไทยทางทองผาภูมิ กาญจนบุรี และชาวเนปาล อินเดีย ศรีลังกา และบังคลาเทศ

4. กลุ่มชาวจีน และกัมพูชา เป็นกลุ่มที่ตั้งใจเข้ามาทำงานรับจ้างบริเวณชายแดน เป็นลูกจ้างตามปั้มน้ำมัน ลูกจ้างโรงงาน ลูกจ้างเรือประมง เป็นแก๊งขอทาน ก่อสร้าง

5. กลุ่มชาวพม่า แบ่งกลุ่มดังนี้

5.1 ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า มอญ กระเหรี่ยง ไทยใหญ่ ละว้าและพม่า เข้ามาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นสังคมนิยมและเศรษฐกิจฝืดเคือง ปัจจุบันบุคคลเหล่านี้ทางการอนุญาตให้ทำงานได้แต่ต้องอยู่ในพื้นที่เขตควบคุม

5.2 ผู้หลบหนีเข้าเมือง

5.3 ผู้ลี้ภัยสงคราม

5.4 นักศึกษาหลบหนีเข้ามาด้วยเหตุผลทางการเมืองในพม่าที่พักพิงอยู่ที่ศูนย์อพยพ

5.5 ตั้งใจหลบหนีเข้ามาเพื่อหางานทำหนีความเป็นอยู่ที่แร้นแค้น

6. ชาวเขาและชนกลุ่มน้อย แบ่งกลุ่มเป็น ชาวเขาที่ไม่ได้มีถิ่นเกิดในประเทศไทย และชาวไทยภูมิตกสำรวจ

การอพยพของแรงงานต่างด้าวมีทั้งผลดีและผลเสีย คือ ผลดีของการนำแรงงานฝีมือเข้าประเทศไทย ทำให้เกิดการลงทุนของต่างชาติ ช่วยให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แรงงานไทยมีงานทำ เกิดการไหลเวียนเงินตราในประเทศ แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางส่วน นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามา เพิ่มมาตรฐานทางการศึกษา ผลเสียของการนำแรงงานฝีมือเข้าประเทศไทย คือ แรงงานฝีมือในประเทศไทยอาจต้องตกงาน มีการใช้ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้น เช่น ไฟฟ้า ประปา เพิ่มมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองจัดว่าเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดและมีปัญหามากขณะนี้ ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านตามบริเวณชายแดนที่ติดกับพม่า ลาว และกัมพูชา เข้าเมืองมาด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญโดยเฉพาะประเทศพม่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายจะมีผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ นายจ้างมีทางเลือกจึงกดค่าแรงคนไทย แรงงานต่างชาติที่ไร้ฝีมือ ไร้อำนาจต่อรองทำงานที่ไร้ความรู้ทักษะต่ำเสี่ยงอันตรายจึงเป็นการเอาเปรียบข้ามชาติ ปัญหาการกีดกันทางการค้า ซึ่งประเทศไทยถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิมนุษยชนเนื่องจากใช้แรงงานต่างชาติดำรงตำแหน่ง WTO จึงกีดกันการส่งสินค้าออกของประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากแรงงานต่างด้าวราคาถูก นายจ้างจึงไม่สนใจการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต ผู้ประกอบการมีอำนาจต่อรองสูงรัฐเสียค่าใช้จ่ายสูงในการดูแลแรงงานต่างชาติที่ถูกจับกุมก่อนส่งกลับภูมิลำเนา

ด้านสังคม เมื่อมาอยู่นานก็จะมีปัญหาการแต่งงานข้ามชาติ เด็กเกิดมามีปัญหาเรื่องสัญชาติ การศึกษา สถานภาพทางสังคม เรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทย

ด้านสาธารณสุข เกิดหญิงขายบริการข้ามชาติมากขึ้น และเกิดการแพร่ระบาดของโลกเอชไอวี เกิดโรคระบาดและโรคติดต่อที่แรงงานต่างชาตินำเข้ามา เช่น โรคเรื้อน โปლიโอ ไข้ซาง

ด้านการเมืองและความมั่นคงของประเทศ ปัญหาความมั่นคงภายใน เช่น การเรียกรับค่าแรง กลุ่มก่ออาชญากรรม หรือก่อวินาศกรรม กลุ่มต่อต้านรัฐบาลพม่าทั้งด้านการเมืองและการใช้เป็นฐานในการก่อการร้ายซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ การส่งมอญและกระเหรี่ยงกล้งพม่าอาจเกิดข้อโต้แย้งกลายเป็นปัญหาระหว่างประเทศได้

พิมพ์ชนก (2551) สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง เนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกไป และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้าน พอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก ปัจจัยผลักดันคือ สิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ซึ่งมักมีสาเหตุเกี่ยวกับ

1.1 อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานต่ำระดับ (Under - employment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับ เมื่อเกิดขึ้นในประเทศโดยอมแสดงถึงว่าในประเทศนั้น มีแรงงานเกินความเป็นไปได้ที่จะจ้างทำงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือแรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหางานทำได้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกส่วนหนึ่งก็ทำงานไม่เต็มขีดความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพผู้ที่ว่างงานหรือผู้ที่ทำงานต่ำระดับ ย่อมแสวงหางานทำอยู่เสมอ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานได้เพียงพอ ในขณะที่มีโอกาการทำงานในต่างประเทศรออยู่ แรงงานกลุ่มนี้ มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายออกคือ โอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมาก ก็จะมีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

1.3 ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญสูงนั้น ย่อมรู้สึกอยากที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ในประเทศที่พัฒนายังไม่มากนัก อาจไม่มีแผนพัฒนากำลังคนหรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภท อาจได้รับการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ เช่น แพทย์ อาจขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยตามที่ได้ฝึกอบรม ก็อาจหาโอกาสจะเคลื่อนย้ายไปอยู่

ในประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ดีกว่า การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมเช่นนี้ ทำให้มีกำลังคนส่วนหนึ่ง ไม่มีงานทำที่เหมาะสมกับความสามารถ หรือไม่ตรงกับความต้องการในประเทศ ขณะที่ประเทศอื่นอาจต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ ดังนั้นถ้ากำลังคนส่วนดังกล่าว ที่มีโอกาสจะเคลื่อนย้ายออกไป ก็มีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายออกค่อนข้างมาก

1.5 ค่านิยมทางสังคม (Social Value) ค่านิยมทางสังคมนั้น มีความแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติและท้องถิ่น ซึ่งแต่ละเชื้อชาติหรือแต่ละท้องถิ่นต่างก็มีค่านิยมในสังคมของตนเองที่ชอบความโอ้อ่า ซึ่งน่าจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นได้ว่าการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานกลุ่มนี้มีส่วนที่เกิดมาจากค่านิยมทางสังคมที่ต้องการรายได้สูงเท่าเทียมกับผู้อื่น หรือบางครั้งก็หวังเพียงให้ได้ไปทำงานในต่างประเทศเหมือนคนอื่น เพื่อมิให้มีความรู้สึกที่ตนเองด้อยกว่าคนอื่นในสังคมแวดล้อมเท่านั้นเอง

1.6 ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ การบริหารพัฒนาประเทศของแต่ละประเทศนั้น รัฐบาลจะมีแผนพัฒนาประเทศของตนเองโดยเฉพาะด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพราะปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของสังคม ประชาชนจะกินดีอยู่ดีมีความสุขในการดำเนินชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี นั่นคือประชาชนมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพหากประชาชนของชาติมีความยากจน มีการว่างงาน ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ และรัฐบาลไม่มีรายได้ที่จะนำมาแก้ไขปัญหาได้แล้ว การบริหารประเทศของรัฐบาลจะประสบปัญหามากขึ้นซึ่งในประเทศที่พัฒนาน้อยนั้น เมื่อประชาชนในประเทศที่ยากจนไม่สามารถยังชีพอยู่ด้วยรายได้จากการทำงานในประเทศ จึงจำเป็นต้องดิ้นรนไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูงกว่า

2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ปัจจัยดึงดูด คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งมักมีสาเหตุดังต่อไปนี้

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่ามากในประเทศบ้านเกิดของแรงงานเป็นสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาใน

ต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ ต้องการอพยพออกมาเมื่อมีโอกาส เพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

2.2 การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา เป็นปัจจัยที่หลายประเทศ แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โอกาสที่จะขาดแคลนแรงงานบางประเภทนั้นมีอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสาร ตลาดแรงงานในต่างประเทศให้ทุกคนทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลน แรงงานประเภทเดียวกันในประเทศอื่นที่มองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงพอ

2.3 โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ในประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ตลอดเวลา นอกจากนั้น ยังมีวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สภาพการดังกล่าวย่อมดึงดูดให้ผู้มีความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิชาการ หากทางอพยพเข้ามาเพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้ในประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษา ได้สร้างสิ่งดึงดูดใจให้กำลังคนต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบแผนเนื้อหาของการศึกษาอบรม เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษามากกว่าประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะโดยทั่วไปนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนาเมื่อเข้ามารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพสูงกว่า มีความสะดวกสบายมากกว่า ทำให้เกิดความพอใจและคุ้นเคย ไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่สะดวกสบายเท่า

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง เป็นสิ่งดึงดูดใจทางสังคมและทางการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นๆ อาจได้แก่ การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิวดำ ฯลฯ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วในประเทศเสรี จะมีปัจจัยดึงดูดเหล่านี้อยู่มากกว่าโดยสรุป การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จากแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย ประกอบไปด้วยปัจจัยหลักอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยผลักดัน ซึ่งได้แก่ อัตราการว่างงานในประเทศตนเอง ระดับของค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับการมาทำงานในประเทศไทย ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่านิยมทางสังคม ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ

ของประเทศ ทำให้เกิดปัจจัยผลักดันให้แรงงานต่างด้าวมีความต้องการย้ายถิ่นเข้าทำงานในประเทศไทย สำหรับปัจจัยดึงดูด จะประกอบไปด้วย ระดับค่าจ้างที่สูงกว่า ความต้องการกำลังแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน หรือปัจจัยทางสังคมและการเมือง เช่น การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

2.6 สภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างพม่าแล้ว ประเทศไทยก็จัดว่ามีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสิ่งดึงดูดใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าอพยพเข้ามาในประเทศไทย

2.7 ความต้องการแรงงานเนื่องจากผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าอพยพออกจากประเทศ เพราะต้องการหางานทำเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีกว่าเดิม ดังนั้นเมื่อเข้าทำงานในประเทศไทยแล้ว แม้นายจ้างจะจ่ายค่าแรงในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานชาวไทย พวกเขาที่ยินดีรับ ประกอบความเป็นผู้มี ความอดทน ปกครองง่ายทำให้นายจ้างไทยนิยมจ้างแรงงานสัญชาติพม่ากันมาก

2.8 ความโอบอ้อมอารีของคนไทย ลักษณะประจำชาติอย่างหนึ่งของคนไทยก็คือ ความโอบอ้อมอารี ดังนั้นในการที่คนไทยให้การต้อนรับคนต่างชาติ หรือชนกลุ่มน้อยต่างๆ ที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยไม่แสดงท่าทีรังเกียจเดียดฉันท์มากนัก เมื่อเทียบกับชนชาติอื่นๆ ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย

2.9 ความผ่อนปรนของรัฐบาล จากประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา แม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายในการสกัดกั้นหรือผลักดันผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าออกนอกประเทศ แต่ก็ไม่เคยมีครั้งที่มีการใช้กำลังสกัดกั้นหรือผลักดันผู้อพยพอย่างรุนแรง ยิ่งไปกว่านั้นในบางครั้งยังมีการออกนโยบายผ่อนปรนให้ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าทำงานในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่นิยมทำได้ด้วย แม้ว่าความผ่อนปรนของรัฐบาลไทยจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงที่ดึงดูดผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเข้ามาในประเทศไทย แต่ก็มีผลทางอ้อมต่อการตัดสินใจอพยพเข้ามา เพราะผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าแน่ใจว่าจะไม่ได้รับอันตรายถึงชีวิตกล่าวโดยสรุป ปัจจัยดึงดูดทั้ง 4 ประการ แท้จริงแล้วก็คือ องค์ประกอบส่วนหนึ่งของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ประชากร และสังคม

อรรถสิทธิ์ (2550) ศึกษาเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาคือ-ข้อเสียในด้านต่างๆ จากการเลือกใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยมีข้อดีทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวคือ มีความแข็งแรง เชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม มีอัธยาศัยดี เป็นต้น ส่วนข้อเสียคือ มีปัญหาการหลบงานหรืออุ้งงาน มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่างๆ มีปัญหาการหยุดงานตามเทศกาล เป็นต้น แรงงานไทยมีข้อดีทางด้านทักษะวิชาชีพคือ มีฝีมือและทักษะในการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนข้อเสียคือ ความสามารถในการอ่านแบบน้อย มีความประมาทในการทำงาน เป็นต้น แรงงานไทยมีข้อดีทางด้านสังคมคือ มีปัญหาทางด้านโรคติดต่อ น้อย ส่วนข้อเสียคือ มีปัญหาการดื่มสุราและของมีเมา มีปัญหาทะเลาะวิวาท เป็นต้น ส่วนแรงงานต่างด้าว พบว่าข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวคือ มีความแข็งแรง มีความอดทน ไม่มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่างๆ ส่วนข้อเสียคือ มีอารมณ์รุนแรง ความซื่อสัตย์สุจริตน้อย ความมีระเบียบวินัยน้อย เป็นต้น ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านทักษะวิชาชีพคือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ส่วนข้อเสียคือ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารน้อย มีความรู้ในเรื่องของวัสดุ ก่อสร้างน้อย เป็นต้น และข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านสังคมคือ มีความขัดแย้งกับนายจ้าง หรือผู้ควบคุมงานน้อย มีปัญหาขู่สาวน้อย ส่วนข้อเสียคือ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้น้อย มีปัญหาการดื่มสุราหรือของมีเมา ความสะอาดของที่พักน้อย เป็นต้น