

บทเรียนของการเคลื่อนย้ายแรงงานจาก การขยายสมาชิกภาพของสหภาพยุโรป





Iceland

Ireland

United Kingdom

Denmark

Netherlands

Belgium

Luxembourg

France

Germany

Switzerland

Liecht

Austria

Slovenia

Croatia

Bosnia and Herzegovina

Montenegro

Albania

Serbia

Macedonia

Greece

Italy

Vatican City

San Marino

Monaco

Andorra

Portugal

Spain

Norway

Sweden

Finland

Estonia

Latvia

Lithuania

Belarus

Poland

Czech Republic

Slovakia

Hungary

Romania

Moldova

Ukraine

Georgia

Azerbaijan

Armenia

Iran

Turkey

Syria

Iraq

Cyprus

Lebanon

Israel

Jordan

Saudi Arabia

Morocco

Algeria

Tunisia

Malta

Russia

Kazakhstan

การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

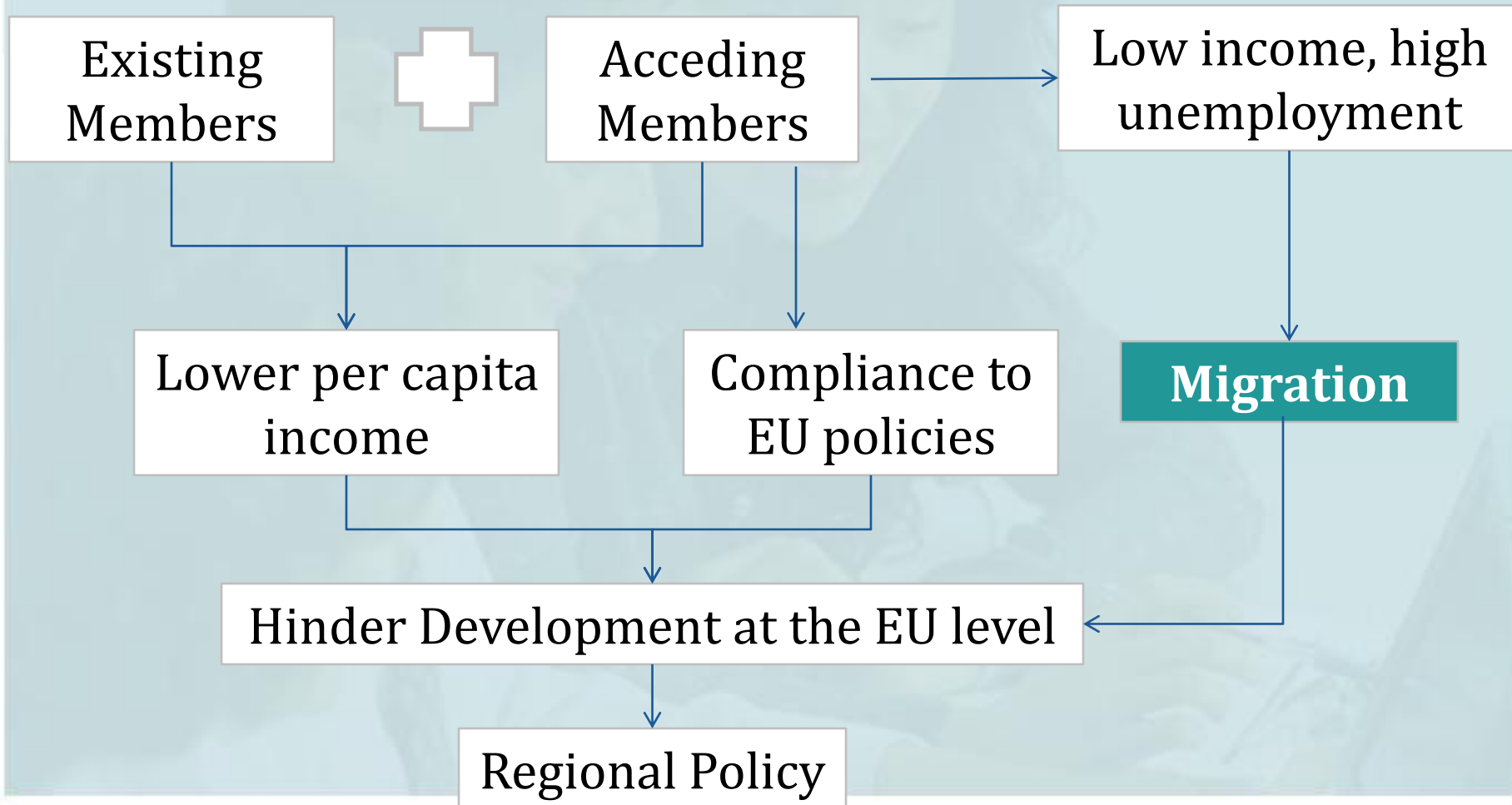
บทเรียนจากสหภาพยุโรป



การเปลี่ยนแปลงหลังจากการขยายสมาชิกภาพ

Year	New Members	% Change In				GDP per capita (EU6=100)
		Area	Population	GDP	GDP per capita	
1957	Belgium, France, Germany, Italy, Luxembourg, the Netherlands					
1973	Denmark, Ireland, UK	31	32	29	-3	97
1981	Greece					
1986	Portugal, Spain (Iberian Enlargement)	48	22	15	-6	91
1995	Austria, Finland, Sweden	43	11	8	-3	89
2004	Czech, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland, Slovakia, Slovenia, Cyprus, Malta (Eastern Enlargement)	33	29	9	-16	75
2007	Bulgaria, Romania	9	6	1	-6	85

การขยายสมาชิกภาพและนโยบายภูมิภาค



การเคลื่อนย้ายแรงงาน: เครื่องมือของการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างสมาชิกสหภาพยุโรป

การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ สำหรับ
ตลาดสินค้า และตลาดทุน

นโยบายภูมิภาคของสหภาพยุโรป

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่าง
ประเทศ และความอ่อนคลายของ
ตลาดแรงงาน

ลดความเหลื่อมล้ำ
ระหว่างประเทศ
สมาชิก

ความเหลื่อมล้ำภายในประเทศไม่ลดลง
ประเทศสมาชิกใหม่: ปัญหายิ่งรุนแรงขึ้น
เมื่อมีการเคลื่อนย้ายทุนเพิ่มขึ้น

แรงจูงใจ/ปัจจัยกำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- ความแตกต่างของค่าจ้างและรายได้ (income differential hypothesis)
 - ความสามารถในการหารายได้ เทียบกับ ต้นทุน/อุปสรรคของการเคลื่อนย้าย
 - อุปสรรคทางเศรษฐกิจ
 - อุปสรรคด้านกฎหมายและการบริหารจัดการ
 - อุปสรรคทางวัฒนธรรมและภาษา
 - ความน่าจะเป็นในการหางาน และความสามารถในการเข้าถึงสวัสดิการและประกันสังคม
- ตำแหน่งงานที่ว่าง (employment vacancy hypothesis)

Stylised Facts ของการเคลื่อนย้ายแรงงานใน EU

- ในประเทศหนึ่ง ๆ พบว่า อัตราการว่างงานของผู้ย้ายถิ่นสูงกว่า อัตราการว่างงานของประชากรของประเทศตน
- ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มถูกจ้างในงานที่ด้อยคุณภาพ หรือ ใช้ความสามารถต่ำกว่าทักษะของแรงงานเอง (brain waste)
- ทักษะ ภาษา และ การศึกษาของลูกหลานของแรงงานยังคงเป็นปัญหา

Stylised Facts ของการเคลื่อนย้ายแรงงานใน EU

- การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีลักษณะเจาะจง (selective) กับแรงงานมีฝีมือ
- แรงงานมีฝีมือมักจะย้ายจากพื้นที่ที่มีการว่างงานสูงไปสู่พื้นที่ที่มีการว่างงานต่ำได้ง่ายกว่า ทำให้ยิ่งทิ้งให้พื้นที่ที่มีการว่างงานสูงแต่เดิมต้องประสบปัญหาซ้ำเติม ทำให้
 - ปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านการจ้างงานดำรงอยู่อย่างถาวร
 - พื้นที่ชนบทยิ่งล้ำหลัง และถูกทิ้ง

กรอบนโยบายของสหภาพยุโรป

Lisbon Strategy

- Growth
- Stability
- Cohesion

Strands of EU policy

- Prosperity
- Solidarity
- Security

หลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป

- **Prosperity:**

- เพื่อการพัฒนาด้านสังคมเศรษฐกิจของ EU ตามหลัก Lisbon Strategy ได้แก่ การจับคู่ความต้องการ (needs) กับทักษะที่มี (skills)

- **Solidarity:**

- การประสานกันระหว่างชาติสมาชิก และความร่วมมือกับประเทศนอกกลุ่มสมาชิก ได้แก่ การแบ่งรับภาระต่าง ๆ รวมถึงการคลัง

- **Security**

- การต่อสู้กับแรงงานย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย และอาชญากรรมอันเป็นผลจากการย้ายถิ่นดังกล่าว โดยคำนึงถึงประเด็น integrity ส่วนบุคคล กับ ความกังวลเชิงความมั่นคงของส่วนรวม

นโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป

- การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีมิได้เป็นไปอย่างอัตโนมัติหลังจากเป็นสมาชิกภาพ แต่มีเวลาปรับตัว 7 ปี
- สถิติ NUTS
- ใช้นโยบายภูมิภาคควบคู่กับ นโยบายระดับประเทศ
- ปรับระบบการศึกษา
- การใช้จ่ายเงินอุดหนุนสำหรับยกระดับทักษะ เช่น กองทุน SCF

SCF's Mission & Budget (1957-2013)

Year	Mission	Budget
1957 - 89	The Origins	€1,300 million
1989 - 93	From Projects to Programmes	ECU 64 billion
1994 - 99	Consolidating and Doubling the Efforts	ECU 168 billion
2000 - 06	Making Enlargement a Success	€ 213 + 22 billion
2007 - 13	Focus on Growth and Jobs	€ 347 billion

ผลลัพธ์ของการใช้กองทุน SCF

Improved
Infrastructure

Improved Quality of Labour &
Other Factors (ICT, etc)

Better Business Environment and Prospects

Incentives

Attract Investment

Promote Jobs

Generate Income → economic growth

Narrowing Income Gap → Regional Convergence

Prevent undesirable labour mobility across countries

Social Security

ขอบเขตของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- **Work permit**
- **Totally free movement (commuters/ inhabitants)**

ภัยของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อการบริหารเศรษฐกิจ

- การบริหารชายแดน
- นโยบายการตรวจคนเข้าเมือง
- การให้ใบอนุญาตการทำงาน
- การเป็นพลเมือง และ นักเรียน

ลักษณะของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- **General Migration Potential**
 - แสดงความประสงค์จะเคลื่อนย้าย แต่ไม่ทำอะไรเลย
- **Probable Migration Potential**
 - แสดงความประสงค์จะเคลื่อนย้าย และแสวงหาข้อมูลของประเทศปลายทางแล้ว
- **Actual Migration Potential**
 - เริ่มหางาน และที่พัก หรือ สมัครขอใบอนุญาตทำงานแล้ว

ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- ต้นทุนและผลประโยชน์ต่อประเทศต้นทาง
- ต้นทุนและผลประโยชน์ต่อประเทศปลายทาง
- ต้นทุนและผลประโยชน์ต่อกลุ่มเศรษฐกิจ

การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและภัยต่อแรงงาน

ประชาคมเศรษฐกิจ

การเปลี่ยนแปลงการค้า
และโครงสร้างการผลิต

การว่างงาน และ
ความไม่สมดุลของ
ตลาดแรงงานระดับภูมิภาค

การสลับ
สับเปลี่ยนแรงงาน

การผลิต แรงงาน และ การบริโภค



อุปสรรค/ตัวช่วย

- แรงงานเหล่านี้จะถูกนำเข้าสู่**ฟังก์ชันการผลิต**อย่างไร จะมีบทบาทอย่างไรในการกำหนดอัตราค่าจ้าง และจะใช้เวลานานเพียงใดให้ผลเหล่านี้ปรากฏ นอกจากนี้ ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานจะมีอิทธิพลต่อตลาดแรงงานมากน้อยเพียงใด ยังขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่นของอุปทานของทุน และพลวัตในการปรับตัวของปัจจัยทุนด้วย
- การเคลื่อนย้ายแรงงานจะนำมาซึ่งการค้ำมากขึ้น หรือ ลดลง หรือไม่เปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย รวมถึงแบบแผนการบริโภค
- สัดส่วนของแรงงานมีฝีมือและสินค้าที่ใช้ทุนเข้มข้นในสินค้าส่งออก

อุปสรรค/ตัวช่วย

- **ตลาดแรงงาน**
 - ความเฉื่อยของการปรับค่าจ้างอย่างไร และมีปัจจัยเชิงสถาบันของตลาดแรงงานอะไรบ้าง
- **แรงงานเฉพาะบุคคล**
 - ความสามารถในการเคลื่อนย้ายของตัวแรงงานมากน้อยเพียงใด และมีทักษะของแรงงาน สอดคล้องกับอุตสาหกรรมใหม่ หรือไม่

มิติของผลกระทบ

การผลิต การจ้างงานทรัพยากร โครงสร้างอุตสาหกรรม

ผลตอบแทนของปัจจัย และการเติบโตทางเศรษฐกิจ

การค้าระหว่างประเทศ

ภาวระบบประมาณ/ การคลัง

ความขัดแย้ง ทางสังคมและวัฒนธรรม

ผลกระทบภายนอกทางลบ

บทเรียนสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน อาเซียน

- การประสานกันด้านนโยบาย
- การเคลื่อนย้ายทุน เอื้อ หรือ เป็นอุปสรรค?
- นิยามประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน
 - แรงงานย้ายถิ่น
 - การสร้างทรัพยากรมนุษย์
 - การย้ายครอบครัว
 - ผู้ลี้ภัย แรงงานที่พรมแดน

บทเรียนสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน อาเซียน

- ความแตกต่างด้านเทคโนโลยี และประสิทธิผลของแรงงาน
- ลักษณะการผลิตที่มี Economies of Scale
- ความเหลื่อมล้ำด้านความเอื้อย/ความเร็วของการปรับตัว
- โครงสร้างตลาด ที่มีใช้ตลาดแข่งขันสมบูรณ์
- ความสามารถในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ ผ่าน ICT และการวิจัย