

บทที่ 7

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

7.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษานำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา: กระบวนการ ปัญหา และผลที่เกิดขึ้น นั้น ประกอบด้วย การวิจัยภาคสนาม (field research) ในภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย อันได้แก่ แรงงานลาว แรงงานไทยในสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาวและประชาชนทั่วไปในพื้นที่ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีภารกิจงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการนำเข้าและการจ้างแรงงานตามขอบเขตงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมกันนี้ การศึกษาวิจัยเอกสาร (document research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในสาระสำคัญของนโยบายจากเอกสารทางราชการ ของหน่วยงานต่างๆ และเอกสารรายงานระหว่างประเทศเพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สืบเนื่องจากสถานการณ์ตลาดแรงงานจังหวัดสงขลาในช่วง ปี 2545-2547 เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก จากการพัฒนาอุตสาหกรรมการเกษตรมากที่สุดในภาคใต้ ด้วยศักยภาพในทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งทรัพยากรสัตว์น้ำทะเล ยางพารา พร้อมกับมาตรการส่งเสริมการลงทุนนั้นทำให้จำนวนกิจการและเงินลงทุนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นำมาสู่ความต้องการจ้างงานในหมวดอาชีพงานพื้นฐาน ขณะที่อุตสาหกรรมการผลิตขยายตัวเพิ่มมากขึ้นนั้น สัดส่วนของการทำงานของแรงงานไทย ช่วงปี 2547 -2549 ในภาคอุตสาหกรรมผลิตนั้นกลับลดจำนวนลงอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี 2548-2549 เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยสัดส่วนของแรงงานไทยในสาขาเกษตรกรรมนั้นเพิ่มขึ้น ในขณะที่สัดส่วนของการทำงานทำในสาขานอกเกษตรกรรมกลับลดลง ซึ่งสัดส่วนของการทำงานสาขานอกเกษตรกรรมนั้นถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าวนำเข้า

สถานการณ์ตลาดแรงงานลาว นั้นมีระดับการจ้างงานต่ำ โดยจากจำนวนกำลังแรงงานทั้งหมดประมาณ 2.7 ล้านคนนั้นเกือบ 90 เปอร์เซ็นต์เป็นกำลังแรงงานที่อยู่ในภาคการเกษตรกรรม และในจำนวนดังกล่าวกว่า 50 เปอร์เซ็นต์เป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานในครอบครัว ขณะที่พื้นที่เกษตรส่วนใหญ่ซึ่งไม่มีระบบชลประทานนั้นไม่สามารถเพาะปลูกได้ โดยเกือบครึ่งของปีที่ชาวนาจำนวนมากไม่มีงานทำ โดยมีเพียง 12 เปอร์เซ็นต์เป็นกลุ่มแรงงานที่มีอัตราเงินเดือนประจำ ทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ พนักงานในกิจการสัมปทาน พนักงานรัฐวิสาหกิจ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเพียง 11,153 กีบ/คน/วัน (ประมาณ 42 บาท) เกิดภาวะเงินเฟ้อจากค่าเงินกีบที่ยังคงอ่อนค่าลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับความต้องการใช้แรงงานลาวในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือของตลาดแรงงาน

ไทยที่เพิ่มมากขึ้น อันได้นำมาสู่ความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างรัฐ ซึ่งสามารถดำเนินการส่งออกและนำเข้าแรงงานเมื่อปี 2549 ที่ผ่านมา

การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศร่วมกัน ภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ ตามข้อ 2 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ทั้งในด้านการคุ้มครองด้วยอาศัยกลไกของการอนุญาตจากหน่วยงานราชการระหว่างคู่ภาคีความร่วมมือ อันเป็นมาตรการควบคุมและคุ้มครองแรงงานที่ได้มีการนำเข้า-ส่งออกระหว่างกัน โดยบทบาทของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในฐานะประเทศผู้ส่งออกแรงงานนั้นมีการดำเนินการบริหารการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลาว ได้ประกาศกฎกระทรวงที่ 3824 เรื่องการกำหนดอาชีพต้องห้ามสำหรับแรงงานลาวที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนบทบาทของประเทศไทยในฐานะผู้นำเข้าแรงงานได้มีการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ซึ่งประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์สำคัญ และส่วนหนึ่งคือ ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยมีหลักการสำคัญของการปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ให้มีสถานภาพของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย มีการพิสูจน์และรับรองสัญชาติแรงงานต่างด้าวร่วมกับประเทศต้นทาง และการนำเข้าและการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายตามภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ การบริหารจัดการนำเข้าและการจ้างแรงงานลาวนั้นเริ่มต้นเมื่อมีมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 24 กันยายน 2545 ในการจัดทำบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน และมติคณะรัฐมนตรีอื่นๆในลำดับต่อมา อันเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการต่างประเทศ

ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานและการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ เริ่มตั้งแต่การแจ้งความต้องการนำเข้าแรงงานลาว โดยมีกระทรวงแรงงานไทยในฐานะฝ่ายที่มีความต้องการนำเข้าแรงงาน ซึ่งดำเนินการผ่านทั้งกรมการจัดหางาน หรือสถานทูตลาวประจำประเทศไทย หรือบริษัทจัดหาแรงงาน เพื่อแจ้งจำนวนความต้องการจ้างแรงงานไปยังกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของลาว พร้อมกันนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของลาวจัดส่งบัญชีรายชื่อผู้สมัครงานมาให้กระทรวงแรงงานไทยเพื่อแจ้งอนุญาตแก่บัญชีรายชื่อดังกล่าวมายังกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลาว บริษัทจัดหาแรงงานดำเนินการประสานการจัดส่งแรงงานตามรายชื่อที่

กระทรวงแรงงานออกหนังสือรับรองการอนุญาตเข้ามาทำงานเพื่อแจ้งรับรองการขออนุญาตเข้าประเทศถึงสถานทูตไทยประจำสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวผ่านทางกระทรวงการต่างประเทศของไทย เมื่อแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนของนายจ้างยื่นขออนุญาตทำงานให้แรงงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ที่ได้รับการอนุญาตนำเข้าแรงงาน กรมการจัดหางานพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เมื่อได้รับการอนุญาตเข้ามาทำงานแรงงานลาวทุกคนต้องขึ้นทะเบียนระบบประกันสังคม ได้รับสวัสดิการต่างๆตามสัญญาจ้างงาน พร้อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทย

ผลที่เกิดขึ้นกับแรงงานลาวนั้น พบว่าแรงงานลาวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการได้รับปฐมนิเทศและการฝึกอบรมโดยสถานประกอบการก่อนเข้าการทำงานทุกราย แรงงานลาวทุกคนได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ 152 บาท พร้อมกับมีภาระงานทำล่วงเวลาทำให้มีรายได้มากขึ้น เพียงพอส่งเงินกลับบ้านเพื่อใช้จุนเจือคนในครอบครัว เพื่อใช้ลงทุนในการเกษตรกรรมของครอบครัว เพื่อสนับสนุนการศึกษาแก่สมาชิกในครอบครัว และการปลดเปลื้องจากภาระหนี้สิน ซึ่งในแต่ละเดือนสามารถส่งเงินกลับบ้านได้ 2,000 – 3,000 บาท การได้รับสิทธิประกันสังคมนั้นสร้างโอกาสให้ได้รับการตรวจรักษาโรค ช่วยเสริมภาวะสุขภาพและสุขอนามัยให้ดีขึ้น พร้อมอำนวยความสะดวกกรรมสุขภาพที่ดีขึ้นเมื่อกลับคืนสู่ภูมิลำเนา การได้รับสวัสดิการต่างๆตามสิทธิแรงงานและตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา ทั้งสวัสดิการที่พัก หน่วยบริการรักษาพยาบาล ร้านค้าสวัสดิการหรือโรงอาหาร ชุดยูนิฟอร์มและอุปกรณ์ป้องกันในการทำงาน บริการรถรับส่งพนักงาน การบริการโอนเงินกลับบ้าน เหล่านี้ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานและโอกาสของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในส่วนปัญหาและอุปสรรคต่อแรงงานลาวนั้นเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายสัญญาจัดหางานที่สูงมาก รายได้ที่ได้รับนั้นต่ำกว่าที่คาดหมายไว้ ความล่าช้าในขั้นตอนการขออนุญาตเข้ามาทำงานทำให้เสียเวลาและโอกาสในการประกอบอาชีพอื่นๆ การขาดโอกาสในการเลือกประเภทงานและประเภทกิจการ อุปสรรคทางด้านการสื่อสารทางนั้นมีผลต่อการเรียนรู้ในระบบการทำงานและการปรับตัวอยู่ร่วมกับชุมชนคนไทย รวมถึงงานในบางกิจการเป็นงานหนัก เสี่ยงอันตรายจากสารเคมีและเครื่องจักรในกระบวนการผลิต

ผลที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการนั้น พบว่าสถานประกอบการที่มีการนำเข้าแรงงานลาวนั้นช่วยลดต้นทุนในการผลิต สามารถขยายกำลังการผลิตได้มากขึ้น เพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ การจ้างแรงงานลาวแบบนำเข้าอย่างถูกกฎหมายนั้นช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการกับชุมชนให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนปัญหาและอุปสรรคต่อสถานประกอบการนั้นเกี่ยวกับ การ

จัดหาแรงงานลาวทำได้ยากขึ้น การดำเนินการขอนำเข้าแรงงานมีความล่าช้า ทั้งจากปัญหาการแย่งคนงานกันระหว่างบริษัทจัดหาแรงงาน และอุปสรรคในเชิงกฎระเบียบที่มีขั้นตอนซับซ้อนยุ่งยาก แรงงานลาวขาดทักษะการทำงานโรงงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนการผลิตได้ ความเสี่ยงในต้นทุนการประกอบการในส่วนค่าสัญญาจัดหางานที่ต้องสำรองจ่ายแทนแรงงานลาว และค่าใช้จ่ายในสัญญาที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาด้านสุขภาพของแรงงาน ปัญหาความล่าช้าในการเบิกค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม ปัญหาการส่งแรงงานเข้ามาทดแทนในกรณีที่แรงงานของกลับประเทศ นั้นเป็นเงื่อนไขที่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรคต่อบริษัทจัดหาแรงงานนั้นเกี่ยวกับการจัดหาแรงงานที่ประสงค์ทำงานในประเทศไทยได้ยากขึ้น มีความล่าช้าในขั้นตอนการขอนำเข้าแรงงานทำให้แรงงานตามทะเบียนรายชื่อลดจำนวนลง การคัดเลือกแรงงานตามคุณสมบัติต่างๆที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ได้ระบุมাত্রฐานไว้นั้นทำได้ยากขึ้น ปัญหาการมีนายหน้าจัดหาแรงงานที่มีมากเกินไปมีปัญหาต่อการจัดการส่งแรงงานด้วยแรงงานมักร้องขอร่วมเดินทางไปทำงานในสถานประกอบการแห่งเดียวกัน ปัญหาแรงงานหนีกลับประเทศเป็นอุปสรรคต่อการช่วยเหลือดูแลแรงงาน และการไม่นำเอกสารสำคัญของตนกลับมาด้วย อาจถูกเจ้าหน้าที่จับกุมระหว่างหลบหนีกลับประเทศ

ปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นเกี่ยวกับการที่หน่วยงานต่างๆยังขาดความเข้าใจในเชิงนโยบายร่วมกันส่งผลให้ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการนำเข้าแรงงานนั้นมีข้อจำกัด การกำหนดระเบียบขั้นตอนไว้ในหลายระดับของการพิจารณาเป็นอุปสรรคในเชิงกฎระเบียบนำมาสู่ความล่าช้าในกระบวนการนำเข้าแรงงาน ปัญหาการใช้สิทธิในการรักษาของแรงงานลาวนั้นมีข้อจำกัดในการเข้ารับการรักษาในระหว่างรอบัตรประกันสังคม ปัญหาการตรวจสอบสิทธิการประกันสังคมนั้นทำได้ยากมาก ด้วยเพราะทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมนั้นไม่ได้มีการแยกกลุ่มทะเบียนแรงงานต่างด้าวไว้เฉพาะ นายจ้างและแรงงานขาดความเข้าใจถึงสิทธิต่างๆที่พึงได้รับจากการประกันสังคม ปัญหาการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะในกลุ่มที่ตรวจสุขภาพไม่ผ่านและตรวจพบโรคที่ต้องติดตามการรักษา (ประเภท 2) นั้นมีอุปสรรคต่อมาตรการควบคุมโรคติดต่อและปัญหาการติดตามผลการรักษาพยาบาล มีข้อจำกัดด้านกำลังเจ้าหน้าที่และขนาดของสถานพยาบาลต่อการบริการด้านสาธารณสุขในพื้นที่ การที่แรงงานไม่พกเอกสารสำคัญที่ทางราชการออกให้ไว้กับตัวแรงงานซึ่งด้วยส่วนใหญ่ถูกยึดเก็บไว้กับนายจ้างนั้น จะเกิดความล่าช้าในการยืนยันสิทธิการรักษา ปัญหาสุขภาพของแรงงานทั้งโรคประจำตัวและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน นั้นเป็นภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นของสถานพยาบาล

7.2 การอภิปรายผลเชิงแนวคิดทฤษฎี

7.2.1 แนวคิดด้านตลาดแรงงานและการย้ายถิ่น

แนวคิดด้านตลาดแรงงานและการย้ายถิ่นนำมาเกริ่นถึงสถานการณ์ทางด้านแรงงานระหว่างประเทศ ก่อนนำมาสู่การย้ายถิ่นของแรงงานลาวภายใต้นโยบายการนำแรงงานตามกรอบความร่วมมือการจ้างแรงงานระหว่างรัฐนั้น เป็นการอธิบายภายใต้สถานการณ์ของระบบของตลาดแรงงานซึ่งจากการนิยามตลาดแรงงานตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์และสังคมวิทยาสามารถสรุปได้ว่า ตลาดแรงงานคือ ความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจระหว่างผู้จ้าง(อุปสงค์) กับแรงงาน(อุปทาน) ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานขึ้น โดยทั้งสองฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน ฝ่ายนายจ้างได้บริการตามที่ต้องการและฝ่ายแรงงานได้รับค่าตอบแทนจากแรงงานของตน

ทั้งนี้ในส่วนของกรย้ายถิ่นของแรงงานลาวเข้าสู่ตลาดแรงงานของไทยนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องกับมิติของตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเศรษฐศาสตร์ระหว่างอุปสงค์และอุปทานระหว่างประเทศ โดยนักเศรษฐศาสตร์ได้แบ่งระดับของแรงงานออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญในระดับสูง แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ทั้งนี้การนำเข้าแรงงานลาวเพื่อมาทำงานในประเทศไทยได้นั้นเพื่อสนองตอบความขาดแคลนในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือเป็นสำคัญ ตามเงื่อนไขการนำเข้าแรงงานลาว โดยได้รับการอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ใน 2 กลุ่มอาชีพ คือ งานกรรมกรและรับใช้ในบ้าน อันหมายถึง กลุ่มแรงงานลาวที่นำเข้าเหล่านี้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ เมื่ออธิบายในส่วนของอุปสงค์ระหว่างประเทศของแรงงานไร้ฝือนั้นเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความต้องการมากในทุกประเทศ อุปสงค์แรงงานไร้ฝือนั้นเป็นปรากฏการณ์ในบางประเทศที่ซึ่งกำลังแรงงานในประเทศนั้นมีทักษะความรู้สูงกว่าประเภทงานที่จ้าง โดยเลือกทำงานในประเภทงานที่ได้รับค่าจ้างสูง และเหลือประเภทงานหนักหรือยากลำบากไว้ เช่น งานรับจ้าง การเกษตรกรรม งานเหมืองแร่ งานประมง ดังปรากฏในตลาดแรงงานระดับล่างของไทย ในกรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดสงขลานั้น ส่วนใหญ่อยู่ที่อุตสาหกรรมการผลิตและระดับทักษะที่ต้องการอยู่ในหมวดอาชีพงานพื้นฐานอันมีลักษณะของระดับงานทุติยภูมิ (secondary sector) เป็นลักษณะของงานรอง แรงงานที่ทำงานเป็นประเภทไร้ฝีมือ ประเภทงานที่ใช้แรงกาย เช่น งาน 3Ds คือ งานสกปรก (dirty) งานอันตราย (dangerous) และงานยากลำบาก (difficult) ในส่วนของอุปทานระหว่างประเทศ คือ แรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณเสนอขายมากเพียงพอหรือมีมาก

เกินไปอยู่เสมอในแต่ละประเทศ โดยในส่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นั้นพบว่าภาวะการว่างงานของ ปัจจุบันมีจำนวนสูงถึง 200,000 คนหรือร้อยละ 5 ของประชากรของประเทศ และโดยส่วนใหญ่การจ้างงานนั้นเป็นลักษณะของการจ้างงานเป็นรายวัน โดยมีเพียงร้อยละ 6 ของกำลังแรงงานที่มีอาชีพเป็นลูกจ้างมีเงินเดือนประจำ จากภาวะเศรษฐกิจของลาวที่ตกต่ำ เกิดภาวะการว่างงาน (unemployment) มีการจ้างงานในระดับต่ำ (underemployment) ขณะเดียวกันระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในส่วนของประเทศลาวนั้นประมาณ 11,153 กีบ/คน/วัน หรือ ประมาณ 42 บาท ขณะที่ในส่วนของประเทศไทยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน อยู่ประมาณ 144 -194 บาท อันเป็นปัจจัยสำคัญให้แรงงานลาวเหล่านี้ ในการย้ายถิ่นออก เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานซึ่งมีผลตอบแทนที่สูงกว่า จึงเกิดความต้องการย้ายถิ่น (desire to move)

ในขณะที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นั้นมีแรงงานเกินความต้องการ (labor surplus) ประเทศไทยเกิดการขาดแคลนแรงงาน (labor shortage) อันเป็นเงื่อนไขทางด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศที่นำมาสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จากความต้องการใช้แรงงานลาวของตลาดแรงงานไทยนั้นพบว่าแรงงานลาวย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2546 - 2548 ทำความเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม การผลิตและความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้น ร่วมกับปัจจัยผลักดันสำคัญมาจากภาวะการจ้างงานต่ำและค่าจ้างแรงงานราคาถูก นั้นมีผลต่อตัวแรงงานลาวทั้ง ภาวะของความยากจน การขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ ปัญหาเศรษฐกิจจากภาวะเงินเฟ้อสินค้าอุปโภคบริโภคสูงขึ้นเนื่องจากค่าเงินกีบอ่อนค่าลง ขาดการศึกษา ความยากลำบากในอาชีพเกษตรกรรม

การนำเข้าแรงงานลาวตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ในขณะที่ได้นำแรงงานลาวเข้าสู่ระดับงานทุติยภูมิ (secondary sector) เพื่อเข้ามาทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานของไทยแล้วนั้น แนวโน้มระยะยาวแรงงานไทยก็จะมี การยกระดับไปสู่การทำงานในระดับปฐมภูมิมากยิ่งขึ้น ในลักษณะของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่จะไหลเวียนไปตามระดับขั้นของพัฒนาของประเทศ อันเป็นผลมาจากสภาวะเศรษฐกิจทุนนิยมระบบโลก (world systems) ที่ทำให้โครงสร้างการตลาดที่ขาดแรงงานระดับสองจะถูกดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นมายังประเทศที่มีความเป็นศูนย์กลางทั้งในระดับภูมิภาค และประเทศศูนย์กลางของทุนนิยมโลกซึ่งประเทศไทยคือส่วนหนึ่งของศูนย์กลางของตลาดแรงงานในอนุภูมิภาคแห่งนี้

7.1.3 แนวคิดกระบวนการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ

สืบเนื่องจากปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลี้ภัยสมมานาน ด้วยมาตรการตามนโยบายที่ผ่านมา ไม่สามารถจัดระบบแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นที่มาของยุทธศาสตร์การแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ด้วยการปรับเปลี่ยนสถานะคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นผู้เข้า เมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมกับการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายภายใต้บันทึก ข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ ด้วยทั้งนี้ประเทศไทยต้องให้ ความสำคัญต่อสิทธิแรงงานทั้งระบบด้วยหลักการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานไทยและ แรงงานต่างชาติซึ่งประเทศไทยได้ร่วมลงสัตยาบันไว้ในอนุสัญญาเกี่ยวกับสิทธิแรงงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ร่วมกับการขอความร่วมมือด้านแรงงานในภูมิภาค ทั้งปฏิญญา กรุงเทพฯ ว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานที่ไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ และปฏิญญาฟูกาม ในความ ร่วมมือเพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานผิดกฎหมาย อันนำมาสู่การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติ การระหว่างประเทศร่วมกัน ภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ระหว่างรัฐ ตามข้อ 2 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ทั้งในส่วนการคุ้มครองด้วยอาศัยกลไกของ การอนุญาตจากทางการระหว่างคู่ภาคีความร่วมมือ อันเป็นมาตรการควบคุมและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้มีการนำเข้า-ส่งออกระหว่างกัน ทั้งนี้ในส่วนของนโยบายส่งออกแรงงานของสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวนั้นมีที่มาจากสถานการณ์การย้ายถิ่นกับขบวนการค้ามนุษย์ซึ่งเป็น ปัญหาสำคัญที่รัฐบาลลาวเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นตามข้อตกลงการประชุมองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่น (No. 97) และตามข้อตกลงเกี่ยวกับการใช้ แรงงานย้ายถิ่นในสภาวะเสี่ยงอันตราย และการส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการ คุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น (No.143) อันนำมาสู่ความร่วมมือในข้อตกลงพหุภาคีด้านแรงงานทั้งกับ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในปี พ.ศ. 2538 และกับประเทศไทยในปี พ.ศ. 2545

ความเป็นมาของนโยบายการนำเข้าแรงงานลาวนั้นเริ่มต้นจากความตกลงในบันทึกความ เข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 สืบเนื่องจากสถานการณ์ขาดแคลนแรงงาน และเป็นที่มาของการเรียกร้องสำคัญโดย สภา อุตสาหกรรมภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก ทั้งบทบาทของ หน่วยงานราชการและกลุ่มผลประโยชน์นั้นได้นำมาสู่การพิจารณาเรื่องการนำเข้าแรงงานต่างด้าว รวมถึงมีหน่วยงานและกลไกทางกฎหมายอื่นๆ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบต่างๆ เช่น กระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่ง

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยยกเว้นการบังคับใช้ มาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในประเทศไทยได้ โดยกำหนดเงื่อนไขในเรื่องของประเภทกิจการ พื้นที่ สัญชาติที่จะให้เข้ามาทำงาน การจ่ายเงินเพิ่มของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว การส่งกลับและระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2536 และ พ.ศ. 2543 เพื่อกำหนดยกเว้นให้คนต่างด้าวสามารถทำงานในอาชีพกรรมกรในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย การออกประกาศ กระทรวงมหาดไทย ยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 12(3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในประเทศไทยได้ และแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2536 และ พ.ศ. 2543 เพื่อกำหนดยกเว้นให้คนต่างด้าวสามารถทำงานในอาชีพกรรมกรในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย กระทรวงแรงงานยังต้องออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานเป็น กรรมกรหรือผู้ใช้แรงงานในกิจการ พื้นที่ ที่สอดคล้องตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้

ในสวนบทบาทของประเทศผู้ส่งออกแรงงานสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนั้นมีการดำเนินการบริหารการส่งออกแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลาว ได้ประกาศกฎกระทรวงที่ 3824 เรื่องการอาชีพต้องห้ามสำหรับแรงงานลาวที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยการไม่อนุญาตให้แรงงานลาวเดินทางไปทำงานในกรณีเป็นประเภทงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรและปราศจากการใช้ความชำนาญหรือความรู้ทางเทคนิค (เช่น งานรับใช้ในบ้าน งานทำความสะอาด, งานเกี่ยวกับคนใช้) กรณีประเภทงานในหมวดหมู่ที่ไม่เหมาะสมขัดต่อศีลธรรมประเพณีและไม่ชอบด้วยกฎหมาย (เช่น โสเภณี, การค้ามนุษย์ การค้ายาเสพติด) และกรณีประเภทงานที่มีผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน (เช่น อาชีพการประมง งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย) พร้อมทั้งการกำกับไว้ในสาระสำคัญของบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐ ในส่วนของการกำหนดกรอบแนวทางของการจ้างงาน และกระบวนการส่งกลับแรงงาน มาตรการป้องกันแรงงานและยับยั้งการเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย และสวัสดิการจ้างงานต่อกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับแรงงานไทย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการประสานงานตามนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าว นั้นเป็นไปตามยุทธศาสตร์ศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ในส่วนของกระบวนการนำเข้าแรงงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องทั้ง หน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ อันได้แก่ กองงานพิจารณาการ

ทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสุขภาพ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ สาธารณสุขจังหวัด สถานีตำรวจภูธรจังหวัด และหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง อันได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กลุ่มพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวในระบบ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจลงตราและเอกสารเดินทางคนต่างด้าว สถานเอกอัครราชทูตไทย กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ด่านตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงสาธารณสุข รวมถึงภาคเอกชนทั้งในส่วนของสถานประกอบการ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด พร้อมทั้งมีการกำหนดบทบาทของหน่วยงานตามแนวนโยบายการนำเข้าแรงงาน ตามข้อกฎหมายทั้งพระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้าประเทศและทำงานโดยถูกกฎหมาย ที่มีการประสานงานเชิงนโยบายกับหน่วยงานเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานระหว่างประเทศ โดยผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานราชการของลาว แผนกแรงงานและสวัสดิการสังคมแขวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ด้วยเรื่องนี้ มีประเด็นที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศ ซึ่งกระทรวงต่างประเทศมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องการให้วีซ่าเข้าประเทศ กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานที่ให้บริการใบอนุญาตอยู่อาศัยในประเทศ ซึ่งในกรณีการขอวีซ่าเข้าประเทศหรือใบอนุญาตทำงานนั้นไม่ได้ให้สิทธิในการเข้าประเทศและอยู่อาศัยในช่วงที่จะมีการจ้างงานต้องผ่านการรับรองโดยกระทรวงแรงงาน ถือเป็นหน่วยงานหลักในเรื่องการดูแลและการอนุญาตโควตานำเข้าแรงงานและการหลักเกณฑ์การจ้างงาน กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนเกี่ยวข้องในกรณีการตรวจสุขภาพก่อนการอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว กระทรวงการคลังกำหนดระเบียบการจัดเก็บค่าธรรมเนียม อันเป็นแหล่งรายได้ของรัฐ

การนำเข้าแรงงานกับเงื่อนไขระหว่างประเทศไทยที่ต้องควบคุมปริมาณของแรงงานให้มีความสอดคล้องกับอุปสงค์แรงงานต่างด้าวในประเทศกับอุปทานแรงงานต่างด้าวที่จะดำเนินการนำเข้า ขั้นตอนการกำหนดนโยบายการนำเข้าแรงงานนั้น ด้วยเพราะสถานการณ์ด้านตลาดแรงงานระดับล่างมีการพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวอยู่จำนวนมาก จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเกิดการลงทุนอย่างมาก จากข้อมูลศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคใต้ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2547 – 2550 โดยระบุว่า มีโครงการที่ได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุนรวม 84 โครงการ เงินลงทุน 27,501 ล้านบาท การจ้างงาน 18,449 คน โดยโครงการส่วนใหญ่จะมีการลงทุนในพื้นที่จังหวัดสงขลาเป็นหลัก อันเป็นสถานการณ์ที่นำมาสู่ภาวะขาดแคลนแรงงาน และเป็นที่มาของบทบาทสำคัญของสภาอุตสาหกรรมภาคใต้ในการเคลื่อนไหวของภาคเอกชนต่อการยื่นขอเรียกร้องให้เริ่มกระบวนการ

นำเข้าแรงงาน อันนำมาสู่มาตรการของรัฐในการสำรวจความต้องการที่แท้จริงเพื่อเป็นฐานข้อมูล เพื่อกำหนดนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว จากข้อมูลการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั่วประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึงปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 97,623 คน จำแนกเป็น แรงงานลาวจำนวนถึง 60,890 คน สะท้อนถึงสถานการณ์ความจำเป็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ในตลาดแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะจังหวัดสงขลานั้นมีการแจ้งความต้องการจ้างแรงงาน ต่างด้าว จากนายจ้าง 2,318 ราย มีความต้องการจ้างแรงงานลาวทั้งหมดสิ้น 13,280 คน และ ได้รับการพิจารณาจำนวนการอนุญาต (โควตา) โดยมีนายจ้าง 2,213 รายและแรงงานลาว 12,793 คน พร้อมกับข้อมูลการประมาณการจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจไทยจำนวน 1.5 ล้านคน

การเตรียมความพร้อมแก่สถานประกอบการที่ต้องการนำเข้าแรงงาน ในความพร้อมตาม เงื่อนไขของข้อตกลงระหว่างรัฐ จากการตรวจเยี่ยมชมสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานลาว ของรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่ระดับสูงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลาวที่นำร่องในจังหวัด สงขลา เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินนโยบายดังกล่าว จนเป็นที่มาของการนำเข้าแรงงาน ตามความร่วมมือการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) โดยรัฐบาลตัดสินใจนำเข้าในกลุ่มแรงงาน ระดับล่าง อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ตามมาตรา 8 เป็นคนต่างด้าวทั่วไป หมายถึงแรงงานที่ยังมิได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยแต่นายจ้าง ประสงค์จะให้เดินทางเข้ามาเพื่อทำงานในกิจการของตน พร้อมกับกฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วย กำหนดแบบ หลักเกณฑ์และวิธีในการขอรับใบอนุญาต โดยกำหนดให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต ให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองนั้นสามารถทำงานเฉพาะอาชีพงานรับ ใช้ในบ้านและงานกรรมกร มีการกำหนดระเบียบข้อกำหนดการนำเข้าและส่งออกแรงงานเพื่อให้ เป็นหลักปฏิบัติแก่ฝ่ายเอกชนผู้นำเข้าแรงงานและฝ่ายจัดส่งแรงงาน โดยกำหนดให้บริษัทจัดหา แรงงานลาวนั้นต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในประเทศลาว และได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน ของไทยในการจัดส่งแรงงานเข้ามาทำงานแก่ผู้ประกอบการโดยตรง แต่ที่ผ่านมาในส่วนของ ประเทศไทยจะพบว่าบริษัทที่ปรึกษาแรงงานทำหน้าที่ประสานการนำเข้าแรงงานอีกช่วงหนึ่งอัน เป็นการอำนวยความสะดวกการนำเข้าแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการ โดยในส่วนของบริษัทจัดหา แรงงานนั้นเริ่มตั้งแต่การค้นหาแรงงาน การคัดเลือกแรงงาน การรับสมัครแรงงาน และการขนส่ง แรงงาน เพื่อการนำส่งแรงงานเพื่อการจ้างงานระหว่างประเทศ รวมถึงบทบาทสำคัญในการ ดำเนินการเกี่ยวกับสัญญาจัดหางานซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทจัดหางานกับแรงงานใน

ฐานะของลูกค้าที่เข้ารับบริการจัดหางานโดยสัญญาใช้บังคับตามกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สามารถใช้เป็นหลักฐานในการฟ้องร้องค่าเสียหายจากสัญญาที่ร่วมกระทำ

หน่วยงานของไทยมีหลักการปฏิบัติงานในการตรวจตราดูแลให้แรงงานได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆตามที่ระบุในสัญญาจ้างงาน ส่วนผู้ประกอบการมอบหมายอำนาจการเป็นตัวแทน (power of attorney) เพื่อให้บริษัทจัดหาแรงงานมีอำนาจในการจัดการแทนในขั้นตอนการที่รับผิดชอบตามหน้าที่ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเทศนำเข้าแรงงานและประเทศผู้ส่งออก บริษัทจัดหาแรงงานลาวมีบทบาทสำคัญของการจัดส่งแรงงาน อันเกี่ยวข้องตามขั้นตอนการจ้างงานระหว่างรัฐ โดยกำหนดจัดตั้งรัฐวิสาหกิจและบริษัทจัดหางาน (ปัจจุบันมีจำนวน 9 บริษัทหรือรัฐวิสาหกิจ) เพื่อดำเนินการจัดหาแรงงานลาวซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหาแรงงานลาวนั้นต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในประเทศลาว และได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานของไทยในการจัดส่งแรงงานเข้ามาทำงานแก่ผู้ประกอบการ

บทบาทของการให้ข้อมูลข่าวสารกับแรงงานลาวทั้งข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสภาพการทำงาน และลักษณะของกิจการ ขั้นตอนการจัดส่งไปทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง การได้รับสิทธิประกันสังคม สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงทางด้านข้อมูลในด้านลักษณะของชุมชน ลักษณะการดำรงชีวิต ที่ของตั้งสถานประกอบการ โดยส่วนนี้จะมีนายหน้าในแต่ละแขวงแต่ละเมือง ดำเนินการผ่านตัวแทนนายหน้าในระดับหมู่บ้าน เรียกว่า ชิปปิง (shipping) เข้าไปแนะนำงานในแต่ละหมู่บ้าน และการติดการประกาศที่สำนักงานบริษัทแจ้งตำแหน่งงานว่าง พร้อมเป็นการระบุคุณสมบัติที่เหมาะสม ในรายละเอียดของการประกาศรับสมัครงานที่มีรายละเอียดประกอบด้วยเรื่องทักษะความสามารถ ลักษณะการทำงาน มีข้อกำหนดต้องระบุช่วงอายุที่รับสมัคร สำหรับงานประเภทไร้ฝีมือ รวมถึงระบุถึงสิทธิและสวัสดิการที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

การรับสมัครงานกำหนดให้มีทะเบียนรายชื่อผู้สมัครงานที่ระบุรายละเอียดของประเภทกิจการ และข้อมูลทั่วไปทั้ง อายุ สถานภาพสมรส เลขที่บัตรประชาชน ประวัติเกี่ยวกับการทำงาน โดยขั้นตอนของการคัดเลือกแรงงานนั้นอาจเป็นการคัดเลือกแรงงานร่วมกับตัวแทนของสถานประกอบการหรือใช้บริการจากบริษัทที่ปรึกษาด้านการนำเข้าแรงงานเพื่อทำหน้าที่แทนสถานประกอบการในการคัดเลือกแรงงานด้วยความเหมาะสมกับประเภทงาน การตรวจสอบสุขภาพ รวมถึงการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ทั้งนี้การจัดหาแรงงานผู้ประกอบการหรือเจ้าหน้าที่บริษัทจัดหาแรงงานจะเสนอรายชื่อแรงงานที่ต้องการ เช่น แรงงานที่เคยว่าจ้างมาก่อนหน้านี้ หรือบุคคลที่เป็นเพื่อน ญาติพี่น้องหรือคนรู้จักกับแรงงาน

การทำสัญญาจ้างงาน โดยทั่วไปสัญญาการจ้างงานจัดทำขึ้นตามข้อตกลงร่วมกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ในสัญญาการจ้างงานมีรายละเอียดเพิ่มเติมไว้เพื่อความชัดเจนในสัญญาที่ได้ ทำร่วมกันโดยถูกร่างขึ้นทั้งภาษาไทยและภาษาลาว โดยมีการยินยอมและลงนามก่อนออก เดินทางมาทำงานในไทย มีการชี้แจงข้อกำหนดหลักเกณฑ์การยกเลิกสัญญาเมื่อลูกจ้างหวังยุติข้อ ผูกพันตามสัญญาจ้างงาน และเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่แรงงานลาวควรจะทำสัญญาก่อนการ เคลื่อนย้ายเพื่อให้มีผลบังคับตามกฎหมายในข้อตกลงตามสัญญาดังกล่าว และใช้เป็นการระบุงการ เริ่มต้นระยะเวลาตามสัญญา หากเกิดปัญหาไม่สามารถอยู่ทำงานตามสัญญาจ้างทั้งจากกรณี ความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือการไม่สามารถปรับตัวอยู่ทำงานได้แรงงานลาวมีสิทธิร้องขอ ยกเลิกสัญญาเพื่อขอเดินทางกลับประเทศได้ ส่วนการร้องทุกข์หากเป็นเรื่องเล็กน้อยเกี่ยวกับการ ทำงานนั้นให้ปรึกษากับตัวแทนแรงงานลาวที่สถานประกอบการแต่งตั้งไว้ให้เป็นหัวหน้าแรงงาน ลาว แต่ถ้าหากเป็นปัญหาอันเกี่ยวกับการขัดแย้งกับสัญญาในเรื่องระดับรายได้ให้ติดต่อกับ นายหน้าที่ติดต่อจัดส่งมาทำงาน รวมถึงบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาข้อ ได้แย้งทั้งที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ขั้นตอน การปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และการปฏิบัติงานในส่วนอื่นๆให้ถูกต้องและเป็นไปตาม ข้อตกลงตามสัญญาการจ้างงาน การกำหนดสิทธิการร้องทุกข์ รวมถึงการขอความช่วยเหลือจาก ศาลแรงงานหรือศาลยุติธรรมอื่นที่มีอำนาจดูแลนั้นยังไม่เกิดขึ้น

การส่งเงินกลับประเทศนั้นหน่วยงานจากทางการที่เกี่ยวข้องยังขาดมาตรการดูแลระบบ การส่งเงินกลับประเทศ โดยวิธีการส่งเงินจึงมีลักษณะทั้งการโอนเงินผ่านนายหัว โอนผ่านนายหน้า ผากเงินกลับ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นวิธีการโอนเงินนอกระบบสถาบันการเงิน เป็นวิธีการโอนการเงินที่ไม่ ผ่านระบบธนาคาร หรือที่เรียกว่า Informal Money Transfer Systems (IMTS) พร้อมกันนี้ตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ของกระทรวงแรงงานนั้นกำหนดให้สถานประกอบการต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ การกำหนดความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ดังนี้ หากมีแรงงานไทยประสงค์จะทำงานต้องรับแรงงาน ไทยก่อน มีการจัดเตรียมที่พักของแรงงานต่างด้าว มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จ่ายเงินสหภาพประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว มีการทำสัญญาจ้างที่เป็นมาตรฐาน

การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันไทย-ลาว ในการประสานงานเชิงนโยบายระหว่างทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อการตรวจตราดูแล การดำเนินการจ้างแรงงานระหว่างรัฐภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วย ความร่วมมือด้านแรงงานไทย - ลาว เกี่ยวกับเงื่อนไขการต่อสัญญาโดยสามารถต่อสัญญาจ้าง งานได้อีก 2 ปี โดยสถานประกอบการทั้งหมดมีความประสงค์ต่อสัญญากับแรงงาน ขณะที่แรงงาน บางส่วนตัดสินใจได้ว่าต้องการต่อสัญญาอยู่ทำงาน บางส่วนยังตัดสินใจไม่ได้ ในขณะที่บางส่วน

ไม่ขอต่อสัญญาโดยจะขอกลับนำเงินจากการทำงานไปลงทุนในอาชีพที่ประเทศลาว ทั้งนี้หากเกิดกรณีพิพาทแรงงานตามข้อตกลงสัญญาจ้างให้จัดการตามกระบวนการยุติธรรมภายใต้ระบบกฎหมายของประเทศไทย

7.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการนำเข้าแรงงาน

ตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์นั้น ในส่วนยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญยิ่งคือ ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้วยหลักการเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมกับการดำเนินการจ้างแรงงานร่วมกับประเทศคู่ภาคี (พม่า ลาว และกัมพูชา) ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างรัฐ (MOU) โดยมาตรการที่ดำเนินการอยู่มีเงื่อนไขของข้อจำกัดจึงมีข้อเสนอแนะต่อนโยบายการนำเข้าแรงงาน ดังนี้

7.2.1 ประเด็นการพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยนั้น ที่ผ่านมากกรมการจัดหางานจะมอบหมายให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด รวบรวมประเภทกิจการที่ได้รับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานและเสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัดพิจารณาจำนวนและประเภทกิจการที่จะอนุญาตนั้น เป็นหลักเกณฑ์ตามแนวนโยบายต่อการพิจารณาอนุญาตที่ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ชัดเจนดี แต่ในขั้นการปฏิบัติของการพิจารณานั้นมีความยืดหยุ่นมาก อันอาจนำมาสู่ปัญหาความไม่ชัดเจนในจำนวนความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้วยการขอโควตาการจ้างงานในลักษณะเผื่อเหลือเผื่อขาดเช่นดังที่ปรากฏในพื้นที่นั้น ควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพิจารณาที่รอบคอบรัดกุมจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ได้มีมาตรการที่ใช้เป็นแนวทางตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว การได้มีวาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง รวมถึงกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา 41)

7.3.2 ประเด็นประสิทธิภาพการดำเนินงานในส่วนของหน่วยงานราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ด้วยเพราะเป็นการดำเนินการที่มีความใหม่และต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวนโยบายเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีมิติในการร่วมวางมาตรการต่างๆ ทางนโยบายร่วมกับการปฏิบัติงานตามภาระงาน โดยในส่วนของหน่วยงานที่ถูกแยกส่วนงานออกมาตามภารกิจงานตามนโยบายการนำเข้าแรงงานนั้น มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายและด้วยข้อจำกัดในเรื่องภาระงานที่เพิ่มขึ้น นั้นมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานมีความ

ล่าช้า ทั้งนี้ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่แรงงานให้เพียงพอ ทั้งนี้ควรเพิ่มบทบาทภาคเอกชนให้สามารถดำเนินการแทนได้ในบางขั้นตอนของการติดต่อประสานงานระหว่างประเทศ ตัวอย่างเช่น ขั้นตอนของการยื่นทะเบียนชื่อแรงงาน (name list) ทั้งนี้ยังคงมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ต่างๆของแต่ละหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

7.3.3 ประเด็นการจัดการจัดหาแรงงานลาวตามกระบวนการนำเข้าแรงงาน โดยปัจจุบันบริษัทจัดหาแรงงานนั้นไม่สามารถจัดหาแรงงานลาวได้ตามจำนวนหรือตามกำหนดเวลา อันเป็นข้อจำกัดในเชิงนโยบายการนำเข้าแรงงาน เมื่อขาดการประเมินอัตราค่าจ้างแรงงานลาวตามนโยบายดังกล่าวนี้ที่แน่นอนและชัดเจน ผู้ประกอบการต้องแบกภาระต้นทุนจากความเสี่ยงในการจัดหาแรงงาน ทั้งนี้หน่วยงานทั้งสองรัฐควรอย่างยิ่งที่จะร่วมสร้างหลักประกันให้แก่ผู้ประกอบการต่อกระบวนการนำเข้าแรงงานอันจะนำมาซึ่งแรงจูงใจต่อการจ้างแรงงานตามระบบการนำเข้าแรงงานมากขึ้น ทั้งในประเด็นของจำนวนแรงงานลาวในตลาดแรงงานที่แท้จริง และประสิทธิภาพการจัดการจัดหาแรงงานลาวของบริษัทจัดหาแรงงานเพื่อให้สามารถดำเนินนโยบายไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลได้มากที่สุด

7.3.4 ประเด็นเกี่ยวกับค่าการทำสัญญา โดยการทำสัญญากับแรงงานนำเข้านั้นมี 2 ส่วน ได้แก่ การทำสัญญาจัดหางานระหว่างแรงงานกับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง และการทำสัญญาจ้างงานระหว่างแรงงานกับสถานประกอบการในประเทศไทย โดยในส่วนของค่าทำสัญญานั้นจัดเก็บเฉพาะการทำสัญญาจัดหางานซึ่งเป็นลักษณะสัญญาร่วมในเรื่องการจัดหางาน โดยค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามอัตราค่าสัญญาของบริษัทจัดหาแรงงานนั้นกำหนดไว้ โดยจัดเก็บจากแรงงานนั้น จากสภาพดังกล่าวจะเห็นถึงการสมประโยชน์ระหว่างสถานประกอบการกับบริษัทจัดหางาน โดยผลลัพท์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวในเรื่องการนำเข้าแรงงานไว้เฉพาะเพียงแรงงานลาวซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจน อันเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้แรงงานลาวยังคงเลือกหลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาทำงานอยู่เช่นเดิม ทั้งนี้ในส่วนของภาครัฐและสถานประกอบการของไทยน่าจะร่วมกันสร้างมาตรการที่จูงใจต่อระบบการจ้างงานระหว่างรัฐให้มากยิ่งขึ้น เช่น กองทุนอุดหนุนการจ้างแรงงานต่างด้าว อันจะส่งผลต่อยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3.5 ประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสัญญาระหว่างบริษัทจัดหาแรงงาน ผู้ประกอบการและแรงงานลาว โดยในส่วนของสถานประกอบการนั้นสามารถปฏิบัติตามสัญญาและมีหลักประกันการได้ถึงสิทธิต่างๆที่แรงงานลาวควรได้รับ ทั้งในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ภายใต้กฎหมายที่ภาครัฐใช้คุ้มครองดูแลอยู่ แต่ในทางกลับหากเกิดปัญหาแรงงานไม่ทำงานได้

ตามสัญญาจ้างงาน ขอยกเลิกสัญญาและขอกลับประเทศนั้น ภาครัฐทั้ง 2 ประเทศยังไม่มีหลักประกันที่ทำให้บริษัทจัดหาแรงงานจะเคร่งครัดในการจัดส่งแรงงานเข้ามาทดแทน ทั้งนี้จะพบว่าโดยส่วนใหญ่บริษัทจัดหาแรงงานจะไม่สามารถจัดส่งแรงงานเข้ามาทดแทนได้ โดยหากมีการจัดส่งแรงงานเข้ามาทดแทนได้ก็จะไม่ครบตามจำนวนและมีความล่าช้าเป็นอย่างมาก ทั้งนี้หน่วยงานของทั้ง 2 ประเทศควรร่วมสร้างมาตรการที่นำมาซึ่งการคุ้มครองผลประโยชน์แก่ผู้ประกอบการที่นำเข้าแรงงานให้มากยิ่งขึ้น ในอันที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจต่อการเลือกใช้แรงงานอย่างถูกกฎหมายตามระบบการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ

7.3.6 ประเด็นการเบิกสิทธิประกันสังคม โดยมีเงื่อนไขอันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเบิกจ่ายสิทธิประกันสังคมนั้นมาจากความล่าช้าจากขั้นตอนการขอบัตรอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ทำให้ไม่สามารถนำเลขที่บัตรอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวมาใช้ยืนยันสิทธิในการเบิกจ่ายสิทธิการประกันสังคมได้ แม้ทางสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดมาตรการแก้ไขโดยการสร้างฐานทะเบียนผู้ประกันตนชั่วคราวไว้ ก็ยังคงมีอุปสรรคในทางปฏิบัติของชื่อแรงงานต่างด้าวนั้นคล้ายๆกัน และไม่มีนามสกุล และการบันทึกทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมนั้นระบบไม่ได้แยกกลุ่มทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ภาครัฐควรให้ความสำคัญต่อเงื่อนไขการช่วยเหลือคุ้มครองดูแลการเบิกจ่ายสิทธิประกันสังคม ด้วยการจัดกองทุนสำรองด้านการรักษาพยาบาลให้แก่แรงงานต่างด้าว ด้วยเพราะระหว่างการรอสิทธิการเบิกจ่ายนี้ผู้ประกอบการต้องรับภาระสำรองจ่ายให้แก่แรงงานไปก่อนนั้น อาจเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้

7.3.7 ประเด็นการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) ในการกำหนดค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาตินั้นถือเป็นการเพื่อสร้างต้นทุนที่แท้จริงในการจ้างแรงงานต่างด้าว แต่ในประเด็นดังกล่าวนี้มีความอ่อนไหวอยู่มาก ด้วยเพราะการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยการนำเข้าแรงงานแบบถูกกฎหมายนั้นเป็นมาตรการหนึ่งที่รัฐพยายามแก้ไขปัญญาแรงงานเถื่อนที่หลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาทำงาน อันเป็นนโยบายที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของความร่วมมือจากสถานประกอบการต่างๆ โดยมุมมองของผู้ประกอบการเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่จะใช้แรงงานแบบถูกกฎหมาย ขณะที่มุมมองของรัฐเกี่ยวข้องกับ กลไกสำคัญในการควบคุมอุปทานการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นมุมมองที่ยังไม่สอดคล้องกันจึงควรสร้างความเข้าใจและเงื่อนไขอื่นๆที่จะนำมาสู่ความร่วมมือจากระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) มีการกำหนดอัตราการจัดเก็บปีละ 3,500 บาทต่อแรงงานต่างด้าว 1 คน โดยอาศัยอำนาจตาม

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 (มาตรา 8) โดยกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550

7.4 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการตามนโยบายนำเข้าแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการตามนโยบายนำเข้าแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานลาวให้สามารถตามเป้าประสงค์หลักในเรื่องของการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและถูกกฎหมาย อันเกี่ยวข้องตั้งแต่ กระบวนการนำเข้า การประสานงานของหน่วยงาน ความพร้อมและปรับตัวของแรงงาน สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว มาตรการทางสาธารณสุข การผลิตกำลังแรงงานไทย อันเป็นข้อเสนอแนะที่นำมาซึ่งการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพดังรายละเอียดต่อไปนี้

7.4.1 ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานนั้นมีความซับซ้อนในเชิงระเบียบข้อบังคับและวิธีการดำเนินงาน อันเป็นอุปสรรคให้กระบวนการนำเข้าแรงงานนั้นเกิดความล่าช้า ทั้งยังส่งผลกระทบต่อสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจของภาคเอกชน พร้อมกันนี้ยังส่งผลให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่เข้ามาทำงานยังประเทศไทย ด้วยเพราะปัจจุบันสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนั้นยังมีการจัดส่งแรงงานไปยังประเทศเวียดนาม ประเทศเกาหลีและประเทศมาเลเซีย ด้วยเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญซึ่งแรงงานลาวให้ความสนใจเดินทางไปทำงาน จึงควรมีการพิจารณาลดขั้นตอนของกระบวนการนำเข้าให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น พร้อมกับมีแนวการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการนำเข้าแรงงานนั้นให้เป็นภารกิจงานอันสำคัญเร่งด่วน เพื่อเป้าหมายสูงสุดในการสร้างระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย อันเป็นไปตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ

7.4.2 สร้างกลไกการประสานงานการปฏิบัติของในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ด้วยเพราะปัจจุบันยังมีอุปสรรคจากการเลือกปฏิบัติของบางหน่วยงาน จึงควรมีการกำหนดแผนงานและภารกิจของหน่วยงานในแต่ละภาคส่วนของแต่ละจังหวัดร่วมกันอย่างแท้จริง เช่น จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันพร้อมการศึกษาดูงาน เพื่อให้การบริหารในส่วนของการปฏิบัติงานนั้น สอดรับกับการบริหารงานในเชิงนโยบายและนำมาซึ่งความเข้าใจที่ดีต่อกันนโยบายและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ให้มีการนำรายงานสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ไปใช้ปรับปรุงและแก้ไขเชิงนโยบายในโอกาสต่อไป

7.4.3 การจัดปฐมนิเทศงานและการอบรมทั้งก่อนเดินทางและก่อนเข้าทำงาน ควรทำให้มากยิ่งขึ้น ด้วยมีข้อจำกัดทั้งทางภาษาในการสื่อสาร ปัญหาการแบ่งแยกเป็นกลุ่มๆตามเมืองและแขวงที่แรงงานลาวเดินทางมา และอุปนิสัยการทำงานของแรงงานลาวนั้นยังขาดการคำนึงถึงความเป็นองค์กร โดยหวังเพียงการได้รับค่าตอบแทนให้ได้มากที่สุด เหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญในประเภทกิจการที่มีต้นทุนการผลิตที่สูง ปัญหาด้านสุขอนามัยของแรงงานนั้นอาจก่อความรังเกียจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการชี้แจงกฎระเบียบ ให้การอบรมในการทำงานและการมีกิจกรรมสันทนาการเพื่อปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมต่อการทำงาน และลักษณะของสุขนิสัยที่ดี โดยขั้นตอนการเตรียมความพร้อมต่างๆ นั้นจะช่วยให้แรงงานนำเข้าไปให้มีความพร้อมยิ่งขึ้น อันประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นทั้งกับแรงงานลาวและสถานประกอบการแห่งนั้นๆ

7.4.4 มาตรการทางด้านสาธารณสุขของรัฐต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต้องมีความเคร่งครัดยิ่งขึ้น ด้วยเพราะมีข้อควรกังวลต่อมาตรการตรวจสุขภาพของรัฐที่ให้จัดการตรวจสุขภาพภายใน 30 วันอันเป็นหลักฐานสำคัญประกอบการขอใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งมาตรการดังกล่าวไม่สามารถสร้างมาตรฐานทางด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้ ด้วยเมื่อตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว ได้จัดจำแนกโรคไว้ในแต่ละประเภท ได้แก่ ไม่พบโรคต้องห้าม (ประเภท 1) พบโรคที่ต้องติดตามการรักษา (ประเภท 2) พบโรคต้องห้ามมิให้ทำงาน (ประเภท 3) พบผลการตรวจการตั้งครรภ์ (ประเภท 4) โดยเมื่อตรวจสุขภาพพบกลุ่มโรคประเภท 3 และประเภท 4 สามารถส่งกลับประเทศได้ ส่วนในกลุ่มโรคประเภท 2 นั้นแรงงานเข้าทำงานได้ โดยต้องเข้ารับการรักษาจนหายขาดเพื่อรับผลรับรองการตรวจสุขภาพอันเป็นหลักฐานประกอบการประกอบการขอใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ระหว่างนี้มีการอะลุ่มอล่วยให้แรงงานเข้าทำงานได้ ความไม่พร้อมของแรงงานที่นำเข้ามา นำมาซึ่งความล่าช้าในเรื่องของการขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งคาบเกี่ยวไปถึงความล่าช้าในการขอใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคมรวมถึงแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ผ่านการตรวจสุขภาพโรคต้องห้ามแต่กลับยังคงมีปัญหาสุขภาพอื่นๆติดตัวมาอันเป็นอุปสรรคยิ่งในการทำงาน ซึ่งเป็นภาระที่การสาธารณสุขของประเทศไทยต้องกำหนดหลักปฏิบัติและมาตรการต่างๆให้มีความเคร่งครัดและรัดกุมกว่าที่ควร

7.4.5 การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจในระดับพื้นที่ ด้วยข้อจำกัดจากภาระงานเดิมของหน่วยงานที่รับผิดชอบนั้นอาจมีอุปสรรคต่อการจัดการเกี่ยวกับแรงงานนำเข้า ทั้งนี้หน่วยงานเฉพาะกิจประกอบด้วยตัวแทนในแต่ละภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชนอันมีส่วนของผู้ได้รับผลทางนโยบายดังกล่าว โดยภารกิจดังกล่าวเป็นลักษณะของคณะที่ปรึกษา พร้อมกับบทบาทในการติดตามให้การคุ้มครองสิทธิและช่วยเจรจาข้อขัดแย้งทั้งในส่วนของสถาน

ประกอบการ และแรงงาน และบริษัทจัดหาแรงงาน เพื่อนำไปสู่การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งจากระบบของการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพและกลไกส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามสัญญาจ้างที่มีมิติของการคุ้มครองสิทธิแรงงาน มีกระบวนการประสานงานเชิงปฏิบัติงานภายใต้กรอบงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนต่างๆตามนโยบายที่ชัดเจน พร้อมกับมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

7.4.6 การยกระดับทักษะแรงงานไทย โดยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีระดับของทักษะการทำงานเพื่อสนองตอบตลาดแรงงานมีฝีมือ ทั้งนี้ด้วยเพราะแนวโน้มระยะยาวจะมีการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยยังไม่เต็มรูปแบบ ทั้งในส่วนของ การขึ้นอนุญาตทะเบียนอนุญาตแรงงาน และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มของอัตราการเข้ามาทดแทนของแรงงานต่างด้าว จึงต้องมีการพัฒนาระดับทักษะแรงงานไทยให้สูงขึ้น เพื่อลดปัญหาการแย่งงานกันทำในอนาคต ซึ่งในระยะแรกคือการพัฒนาทักษะในกลุ่มแรงงานเดิมที่อยู่ในตลาดแรงงาน ทั้งในเรื่องการอบรมทักษะด้านภาษา และระบบงานเครื่องจักร และในระยะต่อมาเป็นการเตรียมแรงงานที่มีทักษะเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในรุ่นต่อไปอันเกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตรการศึกษาที่เฉพาะงานในแต่ละประเภทของอุตสาหกรรมอันเป็นการพัฒนากระบวนการผลิตและปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมจากที่เคยใช้แรงงานเข้มข้น (labour intensive) นั้นจะมีแนวโน้มสู่การใช้แรงงานมีฝีมือและทักษะที่สูงขึ้น (staff composition) ทั้งนี้ควรเตรียมความพร้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทยซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ