

การนำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา: กระบวนการ ปัญหาและผลที่เกิดขึ้น

นายเกตุขพรรณ คำพุ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา)

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

IMPORTED LAOTIAN WORKERS IN SONGKHLA PROVINCE:
PROCESS, PROBLEMS AND CONSEQUENCES

Mr. Kedchapan Kamput

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Human and Social Development

(Interdisciplinary Program)

Graduate School

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

501225

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การนำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา: กระบวนการ
ปัญหาและผลที่เกิดขึ้น

โดย

นายเกตุชพรรณ คำพุด

สาขาวิชา

พัฒนามนุษย์และสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร. สุภางค์ จันทวานิช

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

นายสมาน เหล่าดำรงชัย

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

รองอธิการบดี

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ร.ว.กัลยา ดิงศภัทย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ธาดานิติ)

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์ จันทวานิช)

.....
(นายสมาน เหล่าดำรงชัย)

.....
(นางสุริยา วีรวงศ์)

.....
(ดร.กาญจพรรษ กอศรีพร)

เกตุขพรรณ คำพุ่ม: การนำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา: กระบวนการ ปัญหาและผลที่เกิดขึ้น.
(IMPORTED LAOTIAN WORKERS IN SONGKHLA PROVINCE: PROCESS, PROBLEMS AND
CONSEQUENCES) อ.ที่ปรึกษา: ศ.ดร.สุภาวดี จันทวานิช, อ.ที่ปรึกษาร่วม: สมาน เหล่าดำรงชัย,
256 หน้า.

การศึกษาเรื่อง การนำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา: กระบวนการ ปัญหาและผลที่เกิดขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
กระบวนการบริหารจัดการการนำเข้าแรงงานลาว ทั้งในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติของหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
พร้อมปัญหาและอุปสรรคทั้งในเชิงนโยบายและในระดับหน่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานลาว และผลที่เกิดขึ้นกับ
แรงงานลาวและเจ้าของสถานประกอบการ อันก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น
การศึกษาโดยวิธีวิทยาการวิจัยในเชิงคุณภาพ อันเป็นการศึกษาด้วยแหล่งข้อมูลทั้งการศึกษาวิจัยเอกสารและการศึกษาวิจัย
ภาคสนาม อภิปรายผลตามกรอบแนวคิดด้านตลาดแรงงานและการย้ายถิ่น และกระบวนการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ พร้อมนำเสนอ
การอภิปรายเชิงพรรณานาตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้

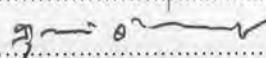

ตลาดแรงงานจังหวัดสงขลาในช่วง ปี 2545-2547 เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการพัฒนาและขยายตัว
ของอุตสาหกรรมเกษตรกรรมในภาคใต้ ทำให้มีความต้องการจ้างงานในหมวดอาชีพงานพื้นฐานอย่างมากขณะที่ตลาดแรงงาน
ลาวมีระดับการจ้างงานต่ำ เกิดภาวะการว่างงาน จากภาวะเศรษฐกิจของลาวที่ตกต่ำ ประกอบกับความต้องการใช้แรงงานลาวใน
กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือของตลาดแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น นำมาสู่ความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างรัฐ ซึ่งสามารถดำเนินการ
ส่งออกและนำเข้าแรงงานในปี 2549

การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศร่วมกัน ได้มีบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้าง
แรงงานระหว่างรัฐ เน้นการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่ได้มีการนำเข้าและส่งออกแรงงานระหว่างกัน นอกจากนี้ยังมียุทธศาสตร์การ
จัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย เพื่อการนำเข้าแรงงานและอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พร้อมทั้งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทย

ผลที่เกิดขึ้นกับแรงงานลาวนั้น ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในเรื่อง ลักษณะงาน ระยะเวลาทำงานและ
เมื่อเดินทางมาถึงที่ทำงานแล้วได้รับการอบรม เรื่อง วิธีการทำงาน กฎระเบียบในการทำงาน และการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย แรงงาน
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้เพียงพอส่งเงินกลับบ้าน เข้าถึงบริการสาธารณสุขและโอกาสของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในส่วน
ปัญหาและอุปสรรคต่อแรงงานลาวได้พบว่า อัตราค่าใช้จ่ายบริการจัดหางานสูงมาก มีความล่าช้าในการขออนุญาตเข้ามาทำงาน มี
อุปสรรคทางภาษาการสื่อสาร มีความเสี่ยงอันตรายจากสารเคมีและเครื่องจักร ผลที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการได้แก่ การช่วยลด
ต้นทุนในการผลิตและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ การมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ปัญหาและอุปสรรคต่อสถาน
ประกอบการเกี่ยวกับ ความล่าช้าในการดำเนินการขออนุญาตนำเข้าแรงงาน แรงงานลาวขาดทักษะการทำงานโรงงาน ความเสี่ยงในต้นทุน
เกี่ยวกับค่าบริการจัดหางาน ปัญหาด้านสุขภาพของแรงงาน ปัญหาความล่าช้าในการเบิกสิทธิประกันสังคม ปัญหาการส่งแรงงาน
เข้ามาทดแทนแรงงานที่ลาออกก่อนกำหนด ปัญหาและอุปสรรคต่อบริษัทจัดหาแรงงาน การหาคนงานยากขึ้น ความล่าช้าใน
ขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน การมีนายหน้าจัดหาแรงงานมากเกินไป แรงงานหลบหนีทิ้งงานก่อนครบสัญญา ปัญหาและอุปสรรคของ
หน่วยงานปฏิบัติงานในพื้นที่ได้แก่ การขาดการประสานการทำงานร่วมกันทั้งในเชิงนโยบายและในปฏิบัติการ อุปสรรคของระเบียบ
ขั้นตอนการอนุมัติและพิจารณาในกระบวนการนำเข้าแรงงาน ปัญหาการตรวจสอบสิทธิการประกันสังคม ปัญหาด้านการ
สาธารณสุขในการติดตามผลการรักษาพยาบาล ข้อจำกัดด้านกำลังเจ้าหน้าที่และขนาดของสถานพยาบาลต่อการบริการด้าน
สาธารณสุข ปัญหาขาดความชัดเจนในการพิจารณาการขอโควตาการจ้างงานและ ปัญหาขาดให้ข้อมูลเกี่ยวกับอุปทาน (supplies)
แก่นายจ้างไทย

สาขาวิชา พัฒนานามนุษย์และสังคม

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนิสิต..... 1.สุทธพรธนะ คุ้มเชื้อ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 2. 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... 3. 

#4789060120 : MAJOR HUMAN AND SOCIAL DEVELOPMENT

KEY WORD: MIGRATION/ LABOUR/ LAO PDR./ MOU/

KEDCHAPAN KAMPUT: IMPORTED LAOTIAN WORKERS IN SONGKHLA PROVINCE:
PROCESS, PROBLEMS AND CONSEQUENCES. THESIS ADVISOR: SUPANG

CHANTAVANICH, PROF, THESIS CO-ADVISOR: SAMARN LAODUMRONGCHAI, 256 pp.

The research on Imported Laotian Workers in Songkhla Province: Process, Problems and Consequences aims to study the administration and management processes of Laotian workers importation. The study includes criteria and practices of concerned authorities and agencies dealing with Laotian workers. It also looks at problems and difficulties prevailed at both policy and implementation levels. The impacts on Laotian workers and employers as well as the consequences on socio-economic changes were also studied. The research has been conducted by qualitative methods involving documentary research, field research and theoretical discussion on labour market and migration and international labour employment processes. The study is presented in a descriptive manner which could be summarized as follows:

During the year 2002-2004, Songkhla province had faced a labour shortage problem due to a rapid expansion of the agricultural industries. As a result, the demand for the unskilled labour has risen sharply. At the same time, an economic downturn in Laos has put the country into a low rate of employment. This situation has led to the international cooperation for exporting and importing labour between two countries in the year 2006. The policy and the plan of action were formulated by both countries under the Memorandum of Understanding on the cooperation in the Employment of workers which emphasized the protection of the rights of migrant workers. The MoU was also a setting standard to control and protect labour import and export between Laos and Thailand. It was formulated according to the foreign labour management strategies of Thailand and in accordance with the permission to work and being protected under Article 8 of the Employment.

It was found that the importation of Laotian to work normally and in Thailand of Aliens Act 1978 legally has enabled them to be prepared for a job by an orientation which was organized by the recruitment agencies in Laos to inform on the nature of work and work hours. In Thailand, they were trained on work skills, regulations in the workplace and the use of safety instruments. Labour migration provides them with a sufficient income to send home and also gain an access to health care system. As far as the problems and difficulties concerned Laotian workers, it includes the high cost of the recruitment service fee and communication problem. Moreover, some jobs posed extensive risks from chemical and factory machine. The labour importation causes a positive gain to the employers since it reduces the production cost and therefore increases the competitiveness. However, employers still face problems of the delay in the labour importation process and labour has no sufficient skill to work in a factory. Besides, the employers also face a high risk in the capital investment seen in terms of the high cost in the employment recruitment. For the recruitment agencies, problems are the difficulty in recruiting labour, the delay in the importation processes competition among the recruiting agencies and runaway workers. Problems of the management agencies are that there is no coordination in the implementation among the authorities in the area, lacking of clear regulations and guiding principles for the consideration of workers' welfare, monitoring of workers' health care service and limited number of health personels and hospitals, lack of clear regulations for employment quota and lack of information on Lao labour supplies for Thai employers.

Field of study Human and Social Development

Academic year 2007

Student's signature..... *Kedchapan Kamput*
Advisor's signature..... *S. Chantavanich*
Co-advisor's signature..... *Samarn Laodumrongchai*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร. สุภาวงศ์ จันทวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้โอกาสเข้าร่วมเป็นที่มวิจัยในโครงการ Recruitment of Migrant Workers in Cambodia, Laos PDR and Thailand อันช่วยให้การ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีข้อค้นพบในประเด็นอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะยิ่งขึ้น พร้อมด้วยข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ยิ่งจาก อาจารย์สมาน เหล่าดำรงชัย และความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ สุริชัย หวันแก้ว ในเอกสารสำคัญและเป็นประโยชน์จากคณะกรรมการการแรงงานและ สวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมหนังสือหายากจากต่างประเทศ อาจารย์ศรีสวัสดิ์ เพ็งพระจันทร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ในข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแรงงานลาว และคำชี้แนะจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา ธานีนิติ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์สุรียา วีรวงศ์ และ ดร.กาญจนาพรพร กอศรีพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

พร้อมนี้ขอขอบพระคุณท่านผู้ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลที่สำคัญ ทั้ง คุณภัทรภูธ ภาอเสถละ และคุณนรา รัตนรุจ กรรมการจัดหางาน คุณดิง สุขสันต์ สถานทูตลาวประจำ ประเทศไทย คุณไพโรจน์ โชติกเสถียร และคุณจรรยา ทองสมลี สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา คุณชยกร ชุมชนะ สำนักงานประกันสังคมสาขาหาดใหญ่ คุณนาฏน้อย เอิบสุขสิริ สำนักงาน ประกันสังคมจังหวัดสงขลา คุณกัลยา คงแก้ว คุณหม่อมดัยมรี มะแข็ง และคุณรัตนา สมนวนล สำนักงานประกันสุขภาพ โรงพยาบาลหาดใหญ่ คุณอุษา แก้วนวนล กลุ่มงานประกันสังคม โรงพยาบาลสะเดา คุณอดิศักดิ์ หมดหลี คุณนิยม ชูเมคา และคุณจวีร์รัตน์ ชูสงค์ ตัวแทนของสถาน ประกอบการในพื้นที่ ขอขอบคุณเพื่อนแรงงานลาวทุกท่าน ในระหว่างการเก็บข้อมูลภาคสนาม จังหวัดสงขลานั้นได้รับความอนุเคราะห์ ที่พัก คุณพันธ์ วรรณบริบูรณ์ และคุณสุนิสา สุวรรณพงศ์ ศูนย์ประสานงานเครือข่ายแรงงานนอกระบบภาคใต้ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ พร้อมกับเพื่อนใหม่ในพื้นที่ เพื่อนมุฮัมมัด ยูซุบ ขุนหลัด เพื่อนชริยา อรุณรุ่งโรจน์ ขอขอบใจคณะ ผู้ช่วย น้องอภิษฎา คุณาพรธรรม น้องชนิกา สุพัฒนะกรกิจ น้องวรกุล พัฒนะเตชะ น้องปัญญาภา ปิติไกรสร ขอขอบพระคุณกำลังใจสำคัญจากครอบครัวที่ให้การเลี้ยงดูส่งเสริมให้ได้เล่าเรียนและเป็นแรงผลักดันสำคัญสู่เส้นทางชีวิตที่ดีตลอดมา

ท้ายสุดนี้ หากสิ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้ามานี้จะก่อเกิดประโยชน์ทางการศึกษาแก่ท่าน ผู้ซึ่ง สนใจในปัญหาแรงงานต่างด้าวอันเป็นปัญหาสาธารณะและมนุษยธรรมอย่างแท้จริงแล้ว ขอให้ วิทยาทานทุกคราวครั้งนับจากนี้ ได้ส่งผลกลับสู่ทุกท่านที่ได้กล่าวอ้างไว้ในข้างต้น ให้ได้ถึงพร้อม ด้วยความเจริญยิ่ง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	8
สมมติฐานในการศึกษา.....	9
ขอบเขตในการศึกษา.....	9
นิยามศัพท์.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดด้านตลาดแรงงานของการย้ายถิ่น.....	11
แนวคิดกระบวนการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ.....	14
บทเรียนและประสบการณ์ในการบริหารจัดการแรงงานอพยพในต่างประเทศ.....	42
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	79
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	81
วิธีดำเนินการศึกษา.....	81
กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	82
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84

บทที่ 4 สถานการณ์แรงงานของประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง.....	86
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน.....	86
สถานการณ์ตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา.....	87
สถานการณ์ตลาดแรงงานสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.....	94
บทที่ 5 นโยบายและกระบวนการบริหารจัดการการนำเข้าแรงงาน.....	106
นโยบายการนำเข้าแรงงานและการจ้างงานระหว่างรัฐ.....	106
นโยบายส่งออกแรงงานของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.....	113
กระบวนการบริหารจัดการการนำเข้าแรงงานของประเทศไทย.....	117
ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานและการจ้างงานระหว่างรัฐ (MOU).....	124
บทที่ 6 การจ้างแรงงานตามนโยบายการนำเข้าแรงงาน: ผลที่เกิดขึ้นและปัญหาอุปสรรค...	133
ข้อมูลทั่วไปทางประชากรย้ายถิ่นของแรงงานลาว.....	134
การนำเข้าแรงงานและผลที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการและนายจ้าง.....	161
การนำเข้าแรงงานและปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัทจัดหาแรงงาน.....	173
การนำเข้าแรงงานและปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานปฏิบัติงานในพื้นที่.....	177
ข้อมูลความคิดเห็นต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานลาวของแรงงานไทยในพื้นที่.....	186
บทที่ 7 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	193
สรุปผลการศึกษา.....	193
การอภิปรายผลเชิงแนวคิดทฤษฎี.....	197
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการนำเข้าแรงงาน.....	205
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการตามนโยบายนำเข้าแรงงาน.....	208
รายการอ้างอิง.....	211
ภาคผนวก.....	224
ภาคผนวก ก.....	224
ภาคผนวก ข.....	230
ภาคผนวก ค.....	247
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	256

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงอัตรากำลังแรงงานจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพแรงงาน กำลังแรงงาน อัตราการว่างงาน และสัดส่วนของการเปลี่ยนแปลง ระหว่าง พ.ศ.2547-2550.....	88
ตารางที่ 4.2	แสดงอัตราผู้มีงานทำของจังหวัดสงขลา จำแนกตามประเภท อุตสาหกรรมและสัดส่วนของการเปลี่ยนแปลงระหว่างพ.ศ. 2547- 2550.....	89
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานในจังหวัดสงขลา ระหว่าง พ.ศ.2549-2551 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	92
ตารางที่ 4.4	อัตราการจ้างงาน ปี 2005.....	96
ตารางที่ 4.5	แสดงร้อยละของหมู่บ้านกับปัจจัยสำคัญอันนำมาสู่ความยากจน ช่วงปี พ.ศ. 2545-2546 จำแนกตามจังหวัดและภูมิภาค.....	98
ตารางที่ 5.1	การขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วย ความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เพื่อเข้ามาทำงาน ในประเทศไทย (ก.ย.48-ส.ค.50).....	109
ตารางที่ 5.2	แสดงลำดับขั้นตอนของความร่วมมือการจ้างงานระหว่างรัฐ ไทย-ลาว....	110
ตารางที่ 5.3	ค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นเพื่อมาทำงานอย่างถูกกฎหมาย.....	117
ตารางที่ 6.1	ข้อมูลเพศ อายุ และการศึกษาของประชากร.....	134
ตารางที่ 6.2	ข้อมูลสถานภาพสมรสและจำนวนสมาชิกในครอบครัว.....	135
ตารางที่ 6.3	ข้อมูลรายได้ของประชากรช่วงทำงานอยู่ในประเทศลาว.....	136
ตารางที่ 6.4	ข้อมูลการมีเครือข่ายสังคมเกี่ยวกับการย้ายถิ่น.....	137
ตารางที่ 6.5	พื้นที่ต้นทางการย้ายถิ่นของแรงงานลาว.....	138
ตารางที่ 6.6	เหตุผลที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย.....	139

ตารางที่ 6.7	ระยะเวลาในการปรับตัวในการทำงาน/ ดำรงชีวิต.....	140
ตารางที่ 6.8	การได้รับข้อมูล/ การบริการจากบริษัทจัดหางาน.....	141
ตารางที่ 6.9	วิธีทราบรายละเอียดและค่าใช้จ่ายของสัญญาจ้างงาน.....	143
ตารางที่ 6.10	เหตุผลประกอบการตัดสินใจเลือกบริษัทจัดหางาน.....	144
ตารางที่ 6.11	รายได้และการรับค่าจ้างของแรงงานลาว.....	145
ตารางที่ 6.12	การรับเงินรายได้อื่นๆของแรงงานลาว.....	146
ตารางที่ 6.13	สวัสดิการอื่นๆที่ไม่เป็นตัวเงิน.....	147
ตารางที่ 6.14	การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมของแรงงานลาว.....	149
ตารางที่ 6.15	การปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงานของสถานประกอบการ.....	149
ตารางที่ 6.16	สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน.....	150
ตารางที่ 6.17	จำนวนแรงงานและสถานประกอบการที่นำเข้าแรงงานลาว.....	161

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1	ความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย แรงงานของประเทศที่รับและส่งออกแรงงาน.....	27
ภาพที่ 4.1	แผนที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.....	95
ภาพที่ 5.1	สรุปขั้นตอนการนำเข้าแรงงานและการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ(MOU).....	130