



รายงานการวิจัย
เรื่อง

การดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะ
แรงงาน และนัยของนโยบายสมรรถนะแรงงานต่อการศึกษาแบบเปิดในอาเซียน:

กรณีศึกษาประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(Implementation of labour migration and labour competency policies and
measures, and the Implications of labour competency policy for open education in
ASEAN: A Case Study of Thailand and The Lao People's Democratic Republic)

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร. มนูญ โต้ะยามา

อาจารย์ ดร.วสุ สุวรรณวิหค

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนทางไกลสู่ระดับนานาชาติ

ประจำปี 2560

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บทสรุปผู้บริหาร

ความนำ

การวิจัยนี้สืบเนื่องมาจากข้อสรุปความเห็นของการประชุมร่วมกันของนักวิจัยซึ่งเป็นตัวแทนจากมหาวิทยาลัยเปิดในประเทศอาเซียน 5 แห่ง (OU5) ที่ตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาใน 5 ประเด็น คือ 1) สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ 2) นโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ 3) นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะแรงงาน 4) การนำนโยบายและมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติ และ 5) นัยของนโยบายและมาตรการที่ศึกษาที่มีต่อการศึกษาระบบเปิด ซึ่งการศึกษาใน 3 ประเด็นแรก ได้ดำเนินการในช่วงที่ 1 เรื่อง “นโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน: กรณีศึกษาประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เสร็จสมบูรณ์แล้ว สำหรับการวิจัยนี้เป็นการดำเนินการในช่วงที่ 2 ต่อเนื่องจากการดำเนินการวิจัยในช่วงที่ 1 ในประเด็นที่ 4 และ 5 ข้างต้น เพื่อศึกษาถึงการนำนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะแรงงานไปปฏิบัติ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานดังกล่าว และการใช้ประโยชน์จากการศึกษาระบบเปิดไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ (การเพิ่มสมรรถนะของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศและแรงงานที่ย้ายเข้ามาจากต่างประเทศ) โดยเน้นไปที่กรณีของประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ตามมติที่ประชุมของนักวิจัย OU5

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 2 ประเด็นหลัก คือ 1) การดำเนินงานและผลการดำเนินงานนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะแรงงานของประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 2) นัยของนโยบายและมาตรการสมรรถนะของแรงงานและการดำเนินการสำหรับการศึกษาระบบเปิดในอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ข้อ โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิทั้งในกรณีของประเทศไทยและ สปป.ลาว โดยรวบรวมจากเอกสาร/รายงานของหน่วยงานราชการ รายงานการวิจัย วารสารทางวิชาการ เอกสารเผยแพร่ขององค์กรระหว่างประเทศ และทางอินเทอร์เน็ตจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และใช้ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิเฉพาะกรณีของประเทศไทย เนื่องจาก

มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจาก สปป.ลาว โดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 ราย ที่เป็นตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจงจากประชากร 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหาร/ตัวแทนของหน่วยงานราชการ ภาคเอกชน นักวิชาการ และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย และ 2) องค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพในประเทศไทย และตัวแทนแรงงานอพยพในประเทศไทย

ตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย 1) หน่วยงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะแรงงาน ประกอบด้วย กรมการจัดหางาน (3 ราย) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (1 ราย) และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (1 ราย) 2) หน่วยงานเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพตามข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (1 ราย) กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (1 ราย) กรมอาเซียน (1 ราย) 3) สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับแรงงานวิชาชีพตามข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย สมาคมนักมัคคุเทศก์อาชีพแห่งประเทศไทย (1 ราย) และสภาการพยาบาล (1 ราย) 4) นักวิชาการในหน่วยงานที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจากมหาวิทยาลัยมหิดล (1 ราย) และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (1 ราย) และ 5) สมาคมผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้อง - สภาหอการค้าไทย (1 ราย) และ**ตัวอย่างกลุ่มที่ 2** ประกอบด้วย - ผู้บริหารมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labor Right Promotion Network Foundation: LPN) ที่ดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย (1 ราย) และ ตัวแทนแรงงานต่างด้าวเฉพาะจากประเทศเมียนมา (3 ราย) ผ่านการประสานงานจากมูลนิธิ LPN ส่วนแรงงานต่างด้าวจากประเทศอื่นยังไม่มีมารวมตัวกันชัดเจน จึงมีข้อจำกัดในการได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นตัวแทนแรงงานต่างด้าวจากประเทศเหล่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะแรงงาน เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา และ 2) การศึกษานัยของนโยบายสมรรถนะแรงงานและการดำเนินงานที่ใช้ประโยชน์จากการศึกษาระบบเปิดในประเทศไทย เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากผลการวิเคราะห์ในข้อที่ 1 ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้

ผลการศึกษา

1. การดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะแรงงาน

1.1 การดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1.1.1 กรณีของประเทศไทย

1) การดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทย

(1) ผลการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ

ก. มีความพยายามแก้ปัญหาระยะยาวเกี่ยวกับแรงงานที่อพยพเข้ามาในประเทศไทย โดยมีการดำเนินการอย่างเข้มข้นตั้งแต่มีรัฐบาลเข้ามาบริหารประเทศตั้งแต่กลางปี 2557 เป็นต้นมา (2) มีความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านผู้ส่งออกแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ เมียนมา กัมพูชา สปป.ลาว และเวียดนาม และ (3) มีการจัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และศูนย์บริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

(2) ผลการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ

ก. การดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานนับว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในช่วงปี พ.ศ. 2557-2560 โดยการดำเนินการตามนโยบายไม่หยุดชะงักหรือต้องถูกขัดขวางโดยกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ และเน้นไปที่ประเด็นความมั่นคงเป็นลำดับแรก ข. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินตามนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานมีหลายประการ ได้แก่ 1. แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามามีต้นทุนค่าเดินทางสูงที่เรียกเก็บจากบริษัทเอกชนที่ได้รับอนุญาตการจัดส่งแรงงาน 2. ขาดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในระยะยาว 3. ขาดความร่วมมือจากนายจ้าง และ 4. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีซึ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะใน 8 วิชาชีพ ยังไม่มีประสิทธิผล เนื่องจากแต่ละประเทศค่อนข้างพยายามปกป้องการจ้างงานในประเทศโดยแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานทักษะการจ้าง

2) การดำเนินนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทยไปต่างประเทศ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทยไปต่างประเทศที่ได้จากข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก โดยพบว่า ก. มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐของไทย (กระทรวงแรงงาน) กับประเทศปลายทางที่แรงงานจะเดินทางไปทำงาน เช่น ญี่ปุ่น และกาตาร์ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไทยและพัฒนาทักษะแรงงานไทยไปยังประเทศเหล่านั้น ข. การจัดตั้งเครือข่ายชุมชนแรงงานป้องกันการทำงานหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ และ ค. การจัดทำความร่วมมือ

ระหว่างรัฐบาลภาคเอกชนและภาคประชาชนในการส่งแรงงานไทยไปทำงานและการได้รับสิทธิผลประโยชน์ และการคุ้มครองตามกฎหมายในประเทศปลายทาง

3) ผลการดำเนินงานนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานในเชิงปริมาณของผู้มาใช้บริการและได้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐของไทย

โดยภาพรวมแล้ว พบว่าจำนวนแรงงานอพยพที่มาใช้บริการและการได้รับการบริการจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวนไม่ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.1.2 กรณีของประเทศ สปป.ลาว

ก. การดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศไทยกับ สปป.ลาว ใน ค.ศ. 2002 ยังเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเต็มที่ สาเหตุมาจากด้านบุคลากรและกฎระเบียบของภาครัฐ และปัญหาด้านต้นทุนของเอกชน แต่ได้มีการปรับปรุงการทำงานและกฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้การทำงานร่วมกับไทยราบรื่นขึ้น แม้ว่าจะยังคงมีอุปสรรคในการทำงานอยู่ ข. รัฐบาลของกลุ่มประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ ได้ตระหนักและดำเนินการร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเคลื่อนย้ายแรงงานเด็กและเยาวชน ซึ่งการบริหารจัดการเพื่อหยุดยั้งการค้ามนุษย์เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ต่อมาได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการค้ามนุษย์ รวมทั้งได้มีการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติมาตรฐานเพื่อให้ความช่วยเหลือและการป้องกันแก่ผู้เสียหาย และ ค. รัฐบาล สปป.ลาว ได้ดำเนินการร่วมกับรัฐบาลไทยเพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปได้อย่างคล่องตัวขึ้น สามารถติดตามกำกับดูแลให้ความคุ้มครอง รวมถึงบริการด้านสุขภาพและด้านการเงินแก่แรงงานได้ดีขึ้น ทำให้แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานสามารถสร้างรายได้ (เฉลี่ย 9,400-9,800 บาทต่อเดือน) และส่งเงินกลับไปยัง สปป.ลาว ได้โดยรวมประมาณปีละ 331 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งฝ่าย สปป.ลาว ที่ครอบครัวได้รับเงินส่งกลับเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ต่างๆ และตัวแรงงานเองก็จะมีโอกาสได้รับการพัฒนาฝีมือไปด้วย ส่วนฝ่ายไทยนั้นได้ประโยชน์จากการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ทำให้ผู้ประกอบการดำเนินการผลิตและบริการได้อย่างเต็มที่ การเคลื่อนย้ายแรงงานจึงนับว่ามีส่วนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศ

1.2 การดำเนินงานและผลการดำเนินงานนโยบายและมาตรการสมรรถนะแรงงานในประเทศไทย

1.2.1 ผลจากข้อมูลทุติยภูมิ

ก. การจัดให้มีการฝึกอบรม สิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศปลายทางแก่แรงงานไทย ข. การร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐบาลไทยและประเทศปลายทางในการ

เตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ค. การพัฒนาทักษะแก่เจ้าหน้าที่ของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการส่งแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มทักษะของแรงงานก่อนเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย ง. การเตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ด้านภาษา (โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ) ศักยภาพฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน ผู้ประกอบการอาหารไทย การบริหารจัดการ ทักษะเฉพาะอาชีพ และสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว

1.2.2 ผลจากข้อมูลปฐมภูมิ

ก. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากมุมมองของแรงงานต่างด้าว เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้างมักจะเน้นไปที่แรงงานไทย ข. ความร่วมมือในการพัฒนาทักษะระหว่างหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นที่เน้นในสาขาเป้าหมายแม้ว่าเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็พบว่ายังมีปัญหาในระดับนโยบาย และ ค. สถานประกอบการบางแห่งไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดการพัฒนาทักษะมนุษย์

2. นัยของนโยบายและมาตรการสมรรถนะของแรงงานและการดำเนินการสำหรับการศึกษาระบบเปิดในอาเซียน

สำหรับการศึกษาระบบเปิดในอาเซียนในงานวิจัยนี้เน้นไปที่กรณีของประเทศไทย โดยหลักสูตรสำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น ความรู้และทักษะที่ผู้เรียนได้รับ ควรสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีกับงานที่ทำอยู่ จะต้องเป็นไปตามความต้องการของแรงงานเหล่านั้น ทั้งนี้หลักสูตรที่จะออกแบบสำหรับแรงงานทักษะต่ำควรดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อดึงดูดความสนใจให้กับผู้เรียน สาขาความรู้ของหลักสูตรควรแบ่งเป็น 3 สาขาหลักๆ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านภาษา (การฟัง พูด อ่าน และเขียน) เนื้อหาควรประกอบด้วยความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน วัฒนธรรม ความเป็นอยู่และการใช้ชีวิตในประเทศที่แรงงานอพยพเข้าไปทำงาน 2) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ การคุ้มครองและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพทั้งในส่วนที่แรงงานได้รับจากประเทศต้นทาง และจากประเทศปลายทางที่จะเข้าไปทำงาน 3) ความรู้และทักษะสำหรับการประกอบอาชีพ เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ และการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่กำลังทำอยู่ โดยในการใช้ประโยชน์จากการศึกษาระบบเปิดไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานผ่านสื่อทางไกลแก่แรงงานอพยพนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้นควรมีความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดสอบ และการจัดทำคลังข้อสอบ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสู่การนำไปปฏิบัติ

1) การกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและทักษะต่ำควรเป็นแผนระยะยาวและมีการดำเนินการตามนโยบายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้พบว่าในช่วงที่มีรัฐบาลเข้ามาบริหารประเทศตั้งแต่กลางปี 2557 โดยมีความพยายามดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องนั้น มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้เข้ามาอยู่ในระบบและมีการทบทวนการทำ MOU กับประเทศต้นทางเพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างถูกกฎหมายมากขึ้นนั้น ข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสารรายงานและจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องตามที่ปรากฏในวิธีการศึกษา ต่างเห็นว่าเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น (เช่น ภาครัฐมีการรับฟังข้อมูลจากฝ่ายแรงงานองค์กรเอกชน และภาคธุรกิจไปแก้ปัญหาและปรับแนวทางการดำเนินงาน)

2) การปรับปรุงกระบวนการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากในการศึกษานี้พบว่ามีบางประเด็นที่กระบวนการบังคับใช้กฎหมายมีผลกระทบกับภาคธุรกิจ ตัวอย่างเช่น ในการบังคับใช้กฎหมายจัดการกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้ามาอยู่ในระบบ ควรมีการประสานกันระหว่างภาครัฐกับภาคธุรกิจที่ใช้แรงงานเหล่านี้เป็นหลักในการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม ให้เวลาผู้ประกอบการในการเตรียมตัวและความพร้อมทั้งกำลังคน สารสนเทศ และการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ

3) การประสานงานกับประเทศต้นทางของแรงงานอพยพเกี่ยวกับการลดต้นทุนการเคลื่อนย้ายของแรงงาน เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานต่างด้าวและนักวิชาการพบว่าในการจัดทำ MOU ที่เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านนั้น แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายจะต้องใช้บริการบริษัทเอกชนในประเทศต้นทางที่ได้รับสิทธิ์จากรัฐบาลในการดำเนินการ ซึ่งแรงงานที่เดินทางมาต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานที่สูง ดังนั้นในการจัดทำข้อตกลงทางภาครัฐของไทย อาจมีการสะท้อนปัญหาดังกล่าวให้แก่ฝ่ายรัฐบาลของประเทศต้นทาง

4) การปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เนื่องจากในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีข้อสังเกตเกี่ยวกับความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการดำเนินการเจ้าหน้าที่บางส่วน ตลอดจนความเป็นธรรมในการให้บริการแก่นายจ้างส่วนบุคคล ดังนั้นทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความเข้มงวดและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

5) การเพิ่มความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานและพัฒนาสมรรถนะแรงงานกับสถานประกอบการ เนื่องจากในการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่าในการบังคับใช้

กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ มีบางแห่งที่อาจไม่ได้มีการดำเนินการตามที่กฎหมาย/ระเบียบที่กำหนด ดังนั้นทางภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ควรพยายามหาแนวทางให้สถานประกอบการเหล่านั้นทั้งการทำความเข้าใจขอความร่วมมือ/สร้างแรงจูงใจ/บังคับในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการบังคับใช้กฎหมายให้มากขึ้น

6) การปรับปรุงระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ เนื่องจากในการศึกษาพบว่าควรมีการแยกส่วนข้อมูลระหว่างข้อร้องเรียนแรงงานสัญชาติไทยกับต่างชาติ และการรับเรื่องร้องเรียนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น

7) การเพิ่มประสิทธิผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานกลุ่มวิชาชีพในประชาคมอาเซียน เนื่องจากในการศึกษาที่พบว่าในการเคลื่อนย้ายแรงงานกลุ่มวิชาชีพ ตามข้อตกลง MRA ยังไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควรนั้น ดังนั้นทางภาครัฐและองค์กรวิชาชีพ ตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประสานงานอย่างต่อเนื่องและประชาสัมพันธ์ความคืบหน้าในการดำเนินการต่อสาธารณะ ในขณะเดียวกันในการประชุมร่วมกันระหว่างชาติสมาชิกอาเซียนทั้งการประชุมย่อยและประชุมสุดยอด ควรมีการดำเนินการนำข้อเสนอแนะตามข้อสังเกตของ ASEAN Hanoi 2010 มาปฏิบัติอย่างจริงจัง

8) การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของสปป.ลาว โดยในการศึกษาที่พบว่าในส่วนของสปป.ลาว สิ่งที่รัฐบาลลาวควรดำเนินการเพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างต่อเนื่อง การศึกษาข้อมูลแรงงานของตนและเตรียมความพร้อม และการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานในการส่งเงินกลับประเทศ

9) การใช้ประโยชน์จากการศึกษาระบบเปิดในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานอพยพ ประกอบด้วย (1) ควรมีการใช้สื่อทางไกลในการให้บริการการศึกษาและฝึกอบรมแก่แรงงานอพยพ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานโดยตรงและโดยอ้อม เช่น ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร (เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่นหรือประเทศที่แรงงานอพยพเข้าไปทำงาน) ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานและสวัสดิการ สิทธิและผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน การประกันสุขภาพ/ประกันสังคม และการคุ้มครองแรงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางของแรงงานอพยพ ตลอดจนวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและวิถีความเป็นอยู่ของประเทศที่แรงงานอพยพเข้าไปทำงาน (2) ในส่วนของการพัฒนาความรู้และทักษะการประกอบอาชีพนั้น ระบบการศึกษาแบบเปิดอาจไม่สามารถเข้าไปมีบทบาทโดยตรง เนื่องจากเป็นการอบรมเชิงเทคนิคและทักษะในการปฏิบัติงาน แต่สามารถมีบทบาททางอ้อมในการให้ความรู้ด้านภาษา การให้บริการความรู้เสริมและศึกษาค้นคว้าในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ/การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ ความรู้ด้านกฎหมาย

และการใช้ชีวิตในต่างประเทศแก่แรงงานไทยในประเทศปลายทาง และ (3) การสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนทางไกลกับองค์กรวิชาชีพในการจัดอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้/ความรู้เสริมแก่แรงงานวิชาชีพสำหรับการต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพ เช่น สมาคมมัคคุเทศก์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

