

บทที่ 6

สรุปและเสนอแนะ

กระแสของสังคมที่พูดถึงแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองของประเทศไทยต่อแรงงานต่างด้าวทวีความเข้มข้นขึ้นในยุคที่แรงงานพม่าหรือแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านของไทยได้ทะลักเข้าสู่ตลาดแรงงานไทยเป็นจำนวนมากโดยวิธีการลักลอบเข้าเมืองและทำงานอย่างหลบซ่อน

ในทางระหว่างประเทศเองก็ได้มีการจับตาดูประเทศไทยในการในการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหลายในเมืองไทย โดยเฉพาะประเทศที่มีการแข่งขันทางการค้าหรือประเทศคู่ค้ากับไทย อาจนำมาตรรกการคุ้มครองแรงงานของไทยในประเด็นที่ว่าการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยยังไม่ได้มาตรฐานแรงงานสากลมาเป็นประเด็นในการกีดกันทางการค้า

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้สำรวจถึงกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทยว่าเป็นไปตามหลักการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 หรือไม่เพียงพอ เพื่อทราบว่าในด้านใดบ้างที่กฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานต่างด้าวดังกล่าวและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวที่จะได้รับความคุ้มครองในประเทศไทยมีประการใด

โดยมาตรฐานแรงงานสากลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 มีหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายอยู่ สองหลักใหญ่ซึ่งประกอบไปด้วย

หลักการแรก หลักการไม่เลือกปฏิบัติตามหลักการนี้กำหนดว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายจะต้องได้รับการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวไปนี้จากรัฐปลายทางที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination treatment) โดยปฏิบัติไม่น้อยไปกว่าการที่รัฐปฏิบัติต่อคนชาติ อันได้แก่

1. ค่าตอบแทนการทำงาน และสภาพการทำงาน
2. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการได้รับผลประโยชน์จากการเจรจาต่อรองร่วม
3. ที่พักอาศัย
4. ความมั่นคงทางสังคม

5. การเสียภาษีเงินได้จากการทำงาน
6. การดำเนินกระบวนการพิจารณาทางกฎหมายในสิทธิต่างๆที่อนุสัญญารับรองไว้

หลักการที่สอง หลักการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าว หลักการนี้เป็น การทั่วไปไม่ได้เจาะจงว่าต้องเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองตามกฎหมายเท่านั้น หลักการให้บริการ และความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่แรงงานต่างด้าว

ผลของการสำรวจมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายของประเทศไทยตาม หลักการทั้งสองประการของอนุสัญญาฉบับที่ 97 ปรากฏดังนี้

การคุ้มครองของไทยตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติ

1. การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานและสภาพการทำงาน

การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานแก่แรงงานต่างด้าวตามกฎหมายในประเทศไทย นั้นมีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกันกับการได้รับการคุ้มครองของแรงงานไทย โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะต้องได้รับ ซึ่งนายจ้าง และลูกจ้างไม่สามารถตกลงค่าจ้างให้ต่ำไปกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายมหาชนที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จะมีการตกลงลดการคุ้มครองที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำไม่ได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายในประเทศไทยก็จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้อยู่แล้ว โดยเฉลี่ยแล้วระดับค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวตามกฎหมายในประเทศไทยได้รับจะอยู่ที่ 10,000 บาท ถึง 50,000 บาท การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายไทยยังได้คุ้มครองลูกจ้างรวมทั้งแรงงานต่างด้าวจากการถูกหักค่าตอบแทนการทำงานมาชำระหนี้ของนายจ้างอีกด้วย การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานยังปรากฏอยู่ในรูปแบบของการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับการจ่ายค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดด้วย ซึ่งแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายก็จะได้รับการคุ้มครองในส่วนนี้ด้วย ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานทั้งหลายก็ต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่าลูกจ้างต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันในการทำงานอย่างเดียวกัน (equal pay for equal work) ด้วย

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายของไทยจึงเป็นการให้ความคุ้มครองเท่าเทียมกับแรงงานไทยโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นความเท่าเทียมกันในสายตาของกฎหมาย (equality of the law) และเป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ฉบับที่ 97 และเป็นการปฏิบัติตามพันธกรณีของไทยที่มีต่อกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมด้วย

การคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว นั้นประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองในหลายด้านซึ่งประกอบไปด้วยการคุ้มครองเกี่ยวกับ ชั่วโมงการทำงาน วันและเวลาทำงาน เวลาพัก การมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง และการทำงานของหญิงและเด็ก อายุขั้นต่ำในการทำงาน โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทยได้รับรองไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้ในกรณีงานปกติทั่วไป และนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง ในการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างด้วย และในการทำงานนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันตามที่ถูกกฎหมายกำหนดซึ่งได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ในการทำงานของเด็กก็มีบทบัญญัติชัดเจนห้ามมิให้จ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี และหากลูกจ้างประสงค์จะไปทำการฝึก กอบรมพระราชบัญญัตินี้ก็กำหนดให้นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปฝึก กอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถด้วย การคุ้มครองดังกล่าวมานี้เป็นการประกันว่าลูกจ้างจะไม่ถูกเอาเปรียบในการใช้กำลังกายและความรู้ความสามารถในการทำงาน แรงงานต่างด้าวก็เช่นกันย่อมได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้โดยกฎหมายมิได้มีการแบ่งแยกการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวไว้เป็การเฉพาะต่างหาก แรงงานต่างด้าวจึงอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

2. การคุ้มครองสิทธิในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการได้รับประโยชน์จากการเจรจาต่อรองร่วม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้เปิดโอกาสให้สิทธิแรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับแรงงานไทยที่จะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติยังไม่พบว่าแรงงานต่างด้าวได้ใช้สิทธิดังกล่าว และยังไม่สามารถหาข้อสนับสนุนได้ว่าแรงงานต่างด้าวมีอุปสรรคในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่จากข้อมูลการประกอบอาชีพของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทยพบว่าแรงงานต่างด้าวดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารและผู้จัดการซึ่งโดย

ตำแหน่งดังกล่าวเสมือนทำให้แรงงานต่างด้าวมีฐานะเสมือนเป็นนายจ้างจึงมีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ซึ่งแรงงานชาวไทยที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารก็ไม่มีสิทธิเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเช่นกัน จึงไม่ได้มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด

3. การคุ้มครองการมีที่พักอาศัยในประเทศไทย

จากการวิจัยพบว่าประมวลกฎหมายที่ดินมีการจำกัดสิทธิของแรงงานต่างด้าวในการถือครองที่ดินโดยกำหนดให้คนต่างด้าวจะสามารถถือครองที่ดินได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งในทางปฏิบัติไม่เคยมีการอนุญาตให้คนต่างด้าวถือครองที่ดินในประเทศไทย ในขณะที่คนไทยสามารถถือครองที่ดินได้อย่างเต็มที่ บทบัญญัติจำกัดสิทธิของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจึงเป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวในด้านการมีที่พักอาศัยในประเทศไทย จึงไม่สอดคล้องกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติของอนุสัญญาฉบับที่ 97

4. การคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม

การให้ความคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ในประเทศไทยได้จัดตั้งขึ้นหลายรูปแบบเพื่อให้ลูกจ้างได้มีการคุ้มครองทางสังคมในกรณีต่างๆที่ไม่สามารถทำงานได้ทั้ง การบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากการทำงานและนอกจากการทำงาน การตั้งครรภ์ การให้ความคุ้มครองกรณีว่างงาน ชราภาพ รวมทั้งเสียชีวิต และยังมี การให้ความคุ้มครองไปถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่กำหนดให้มี การประกันสังคมประเภทสงเคราะห์บุตรด้วย เป็นการกำหนดการคุ้มครองทางสังคมให้แก่ลูกจ้างในเรื่องต่างๆตามแนวทางของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคม

โดยกฎหมายไทยแต่ละฉบับที่กำหนดให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่ลูกจ้างได้ใช้หลักเกณฑ์ในการให้สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองกับทั้งลูกจ้างที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าวภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน มิได้มีการแบ่งแยกหลักปฏิบัติให้แตกต่างกันตามสัญชาติแต่อย่างใด

ในด้านการเข้าร่วมกับโครงการการคุ้มครองทางสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายย่อมไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ย่อมสามารถขอรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแต่ละฉบับได้อย่างแน่นอนเมื่อเกิดเหตุการณ์ตามที่กฎหมายกำหนดให้ได้รับประโยชน์ทดแทนได้ แต่ว่าเงื่อนไขในตัวเองของการได้รับประโยชน์ทดแทนจากการประกันสังคมบางอย่างเช่นกรณีการประกันสังคมเพื่อประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ รวมทั้งกรณีอื่นๆด้วยก็ตามที่ผู้ประกันตนจะสามารถได้รับประโยชน์ทดแทนได้ต่อเมื่อมีการส่งเงินสมทบมาแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนด กรณีดังกล่าวนี้อาจเป็นอุปสรรคสำหรับการขอรับประโยชน์ทดแทนของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานย้ายถิ่นไปมาหลายประเทศ ซึ่งอาจทำงานอยู่ในประเทศไทยเพียงชั่วระยะเวลาสั้นๆซึ่งแม้มีการส่งเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคมก็ตามก็อาจไม่สามารถขอรับประโยชน์ทดแทนการประกันสังคมในกรณีที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลานานๆได้ เช่นกรณีประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่กฎหมายกำหนดให้ต้องมีการส่งเงินสมทบมาแล้วถึง 15 ปีตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว

กรณีนี้กฎหมายจึงมีผลที่แตกต่างระหว่างแรงงานที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานกับแรงงานที่ทำงานในประเทศไทยเพียงชั่วระยะเวลาที่สั้นกว่า 180 เดือน หรือ 5 ปี ซึ่งอาจเป็นทั้งแรงงานไทยเองและแรงงานต่างด้าว แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวก็มีได้เป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวแต่อย่างใดเนื่องจากกฎหมายของแต่ละประเทศย่อมมีผลแต่ภายในประเทศเท่านั้น

5. การกำหนดจัดเก็บภาษีอากรจากรายได้ในการทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว

ประมวลรัษฎากรกำหนดให้ผู้มีเงินได้จากการทำงานในประเทศไทยทุกคนต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามเนื้อหาของกฎหมายนี้แรงงานต่างด้าวจึงมีหน้าที่เสียภาษีให้กับรัฐบาลไทยเท่าๆกันกับแรงงานชาวไทยที่มีเงินได้ และประเทศไทยยังมีการจัดทำอนุสัญญาภาษีซ้อนกับรัฐบาลของประเทศต่างๆอีกถึง 40 ประเทศเพื่อเป็นการบรรเทาภาระการเสียภาษีซ้อนของแรงงานต่างด้าวที่เมื่อเสียภาษีในประเทศไทย และมีการส่งเงินกลับประเทศของตนอาจต้องเสียภาษีในประเทศของแรงงานต่างด้าวอีก ซึ่ง การจัดทำอนุสัญญาภาษีซ้อนของไทยเป็นไปตามแนวทางของข้อแนะนำปีที่ 86

6. คุ้มครองการใช้สิทธิเยียวยาความเสียหาย

จากการวิจัยพบว่ากฎเกณฑ์ในการมีสิทธิอยู่ของแรงงานต่างด้าวเมื่อถูกเลิกจ้างแล้วตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถอยู่เข้าร่วมดำเนินกระบวนการพิจารณาเยียวยาความเสียหายทางฝ่ายปกครองหรือผ่านทางพนักงานตรวจแรงงานได้ แต่แรงงานต่างด้าวสามารถใช้สิทธิการเยียวยาทางศาลได้ดีกว่าเนื่องจาก พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีนโยบายให้ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในประเทศไทยเพื่อดำเนินคดีทางศาลได้

การคุ้มครองของไทยตามหลักการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

1. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องแท้จริงแก่แรงงานต่างด้าว ทางด้านข้อมูลสภาพความเป็นอยู่ และความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานต่างด้าว

การวิจัยพบว่าประเทศไทยมีการให้ข้อมูลซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าวอยู่แล้ว โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางประเทศไทย ข้อมูลการขอใบอนุญาตทำงาน แต่ข้อมูลดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงได้ยาก เนื่องจากไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวทราบว่าข้อมูลดังกล่าวสามารถตรวจสอบได้ที่ใด เช่นข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างในประเทศไทย ข้อมูลบางอย่างยังอยู่ในรูปแบบที่มีเพียงภาษาไทยเท่านั้นซึ่งเป็นการยากที่แรงงานต่างด้าวจะเข้าใจได้ เช่นข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการหางานโดยหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่กฎหมายไทยห้ามประกอบเช่นอาชีพเกี่ยวกับการค้าเงินยังไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ชาวต่างชาติทราบ

2. การอำนวยความสะดวกในด้านอื่นๆแก่แรงงานต่างด้าว

การวิจัยพบว่าประเทศไทยก็มีกฎหมายอำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างด้าวสามารถส่งเงินรายได้จากการทำงานในประเทศไทยออกไปนอกราชอาณาจักรได้ มีการให้บริการรักษาพยาบาลแก่แรงงานต่างด้าวทั้งในระหว่างเดินทาง และในระหว่างที่ทำงานในประเทศไทย แม้กระทั่งในระหว่างที่ถูกจับกุมเนื่องจากกระทำความผิดตามกฎหมายไทย

โดยสรุปการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวของประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นไปตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญาฉบับที่ 97 โดยกฎหมายไทยส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นบทบัญญัติในการคุ้มครองการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน การคุ้มครองความปลอดภัยในที่ทำงาน การประกันสังคม การกำหนดหน้าที่เสียภาษี และการใช้สิทธิเยียวยาความเสียหายทางกฎหมายนั้นล้วนแล้วแต่เป็นบทบัญญัติเดียวกันกับที่ใช้คุ้มครองแก่แรงงานไทย แต่แม้ว่ากฎหมายที่ใช้คุ้มครองจะเหมือนกัน แต่ผลของการคุ้มครองตามกฎหมายในบางเรื่องก็ได้ส่งผลเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยกฎหมายมิได้ตั้งใจ เพียงแต่ขาดการพิจารณาถึงข้อแตกต่างของแรงงานต่างด้าวที่ต้องได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างไปหากต้องการให้มีผลเป็นการคุ้มครองอย่างเดียวกัน เช่นพระราชบัญญัติประกันสังคมในส่วนที่เกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพที่ไม่ได้เข้าหรือประสานประโยชน์ให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ที่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่ถูกเลิกจ้างต้องหมดสิทธิในการอยู่ในประเทศไทยซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิในการเยียวยาทางกฎหมายในประเทศไทยด้วย

มีเพียงเรื่องเดียวที่เด่นชัดว่ากฎหมายไทยมีการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานชาวไทยอยู่คือการถือสิทธิที่ดินของแรงงานต่างด้าว

สำหรับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามหลักการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว พบว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคแรงงานต่างด้าวได้แก่ปัญหาการที่แรงงานต่างด้าวขาดข้อมูลที่จะใช้ตรวจสอบความถูกต้องแท้จริงและความมีอยู่ของนายจ้างในประเทศไทยและนายหน้าจัดหางานในประเทศไทยในกรณีที่แรงงานต่างด้าวยังมิได้เดินทางมาในประเทศไทย ซึ่งจากการสำรวจบทกฎหมายและหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบแล้วพบว่า มีหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ให้การตรวจสอบในเรื่องนี้อยู่แล้วแต่ขาดการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้คนต่างด้าวได้ทราบ รวมทั้งข้อมูลกฎหมายบางอย่างที่จำเป็นแก่การทำงานของประเทศไทยก็ยังไม่ได้มีการรวบรวมมาเผยแพร่ให้แรงงานต่างด้าวทราบ เช่นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่ประเทศไทยถือว่าเป็นอาชีพผิดกฎหมายแต่ในต่างประเทศอาชีพดังกล่าวสามารถทำได้โดยไม่ผิดกฎหมาย

นอกจากนี้แล้ววิทยานิพนธ์ฉบับนี้ยังพบว่ากฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้อยู่ ได้แก่ปัญหาความไม่ประสานกัน

ระหว่างหน่วยงานราชการและหลักเกณฑ์ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในประเทศไทยไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารของแรงงานต่างด้าว

ซึ่งจากข้อปัญหาข้างต้นดังกล่าวที่ได้สำรวจมาทั้งหมด จึงใคร่ขอเสนอแนวทางแก้ไขข้อ ขัดข้องดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับประเด็นการขาดข้อมูลบางประการของคนต่างด้าวนั้น เนื่องจากปัจจุบันข้อมูลที่เผยแพร่ให้แก่คนต่างด้าวที่ต้องการทำงานในประเทศไทยนั้นมีแต่ข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารในการขออนุญาตต่อหน่วยงานราชการแต่เพียงอย่างเดียวซึ่งไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจในการทำงานในประเทศไทย รวมทั้งการอยู่และทำงานในประเทศไทยโดยไม่ถูกหลอกลวงหรือเอาเปรียบจากนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานเอกชน จึงขอเสนอให้หน่วยงานของรัฐจัดเผยแพร่ข้อมูลเพิ่มเติมแก่คนต่างด้าวเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของนายจ้างในประเทศไทย และหน่วยงานจัดหางานในประเทศไทย พร้อมทั้งข้อมูลอื่นๆที่จำเป็นต่อคนต่างด้าวที่ต้องการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย การจัดให้บริการข้อมูลนี้หน่วยงานของรัฐอาจมีต้องดำเนินการเองอาจเป็นการแนะนำว่าคนต่างด้าวจะสามารถหาข้อมูลดังกล่าวได้จากแหล่งใดและแหล่งดังกล่าวเชื่อถือได้และรับรองโดยรัฐหรือไม่ ที่สำคัญข้อมูลที่จัดให้ควรเป็นภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางที่คนต่างด้าวสามารถเข้าใจได้
2. สำหรับประเด็นความไม่แน่นอนของการใช้ดุลพินิจทางกฎหมายในเรื่องการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตอยู่ในประเทศไทยประเภทผู้เกษียณอายุ เห็นว่าควรมีการออกกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในเรื่องนี้และเปิดเผยให้คนต่างด้าวประเภทนี้ทราบตั้งแต่ตอนขออนุญาตเดินทางเข้ามาอยู่และใช้ชีวิตประจำวันของตนเพื่อเขาจะได้ทราบตั้งแต่ต้นว่าเขามีสิทธิในการทำงานในประเทศไทยได้หรือไม่ ซึ่งในเรื่องนี้แม้เป็นอำนาจเด็ดขาดของประเทศไทยที่จะอนุญาตหรือไม่ก็ได้แต่เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยใช้กฎหมายเป็นหลักในการปกครองประเทศที่เรียกว่า หลักนิติรัฐ (Rule of Law) กฎเกณฑ์ที่จะบังคับห้ามหรือจำกัดสิทธิของ

บุคคลก็ควรจะออกเป็นกฎหมายที่มีความแน่นอนเพื่อเป็นหลักประกันว่าคนทุกคนที่อยู่ในประเทศไทยจะไม่ถูกจำกัดสิทธิใดๆไปตามอำเภอใจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของรัฐ

3. สำหรับประเด็นการไม่ประสานกันของหน่วยงานราชการทั้งในหน่วยงานเดียวกันเอง และระหว่างหน่วยงานนั้นเห็นว่าเนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีภาระกิจและหน้าที่มากอยู่แล้วอันเนื่องมาจากมีคนต่างด้าวมาติดต่อให้บริการจำนวนมากสาเหตุซึ่งก็สืบเนื่องมาจากความไม่แน่นอนของหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตทำให้คนต่างด้าวต้องไปติดต่อหลายครั้งกว่าจะได้รับการอนุญาตสักครั้งหนึ่ง ในเรื่องนี้เห็นว่าทุกหน่วยงานต้องประสานกันเจ้าหน้าที่ของรัฐควรต้องมีความเข้าใจในขอบเขตอำนาจของตนเองรวมทั้งกฎหมายที่ใช้เป็นการให้สิทธิหรือจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับการอนุญาตหรือไม่อนุญาตตามคำขอการวางระบบราชการใหม่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและควบคุมคนต่างด้าวทำงานประสานกัน อย่างเช่นการมี ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน (One Stop Service) ก็เป็นตัวอย่งที่ดีแต่ศูนย์บริการนี้ก็ยังคงจำกัดการให้บริการเฉพาะคนต่างด้าวไม่กี่จำพวกเท่านั้น ข้อเสนอแนะนี้จึงอยากขอเสนอให้มีหน่วยงานที่ทำงานประสานกันเกี่ยวกับคนต่างด้าวทั้งหมดเนื่องจากไม่ใช่เพื่ออำนวยความสะดวกและความรวดเร็วแก่แรงงานต่างด้าวแต่ฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่การประสานกันนี้จะส่งผลต่อระบบการจัดการของภาครัฐอย่างแท้จริงเพื่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบและควบคุมแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยทั้งระบบ เพื่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติในระยะยาว ทำให้ไม่ต้องมีการใช้อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เป็นจำนวนมากในการทำงานที่ซ้ำกันหลายๆครั้ง
4. สำหรับประเด็นการคุ้มครองความปลอดภัยในที่ทำงานนั้น เห็นว่าควรเพิ่มเติมหลักการในกฎกระทรวงที่ออกตามความของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องการกำหนดมาตรการความปลอดภัยในที่ทำงาน ให้นายจ้างต้องจัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกันอันตรายจากการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวเป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ หรืออย่างน้อยเป็นภาษาอังกฤษ ในกรณีที่นายจ้างได้จัดอบรมดังกล่าวให้ลูกจ้างที่เป็นคนไทยเป็นภาษาไทยและลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าใจภาษาไทยได้ ซึ่งในแง่ของการแก้ปัญหาในภาพรวมของแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยซึ่งมีการส่งแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศด้วยแล้ว หากจะให้มีการทำสนธิสัญญาความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนให้แก่แต่ละประเทศดูแลให้ความเข้าใจในด้านมาตรการป้องกันความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าวที่เป็นคนชาติของ



6. สำหรับประเด็นการใช้สิทธิเยียวยาความเสียหายในประเทศไทยในกรณีที่แรงงานต่างด้าวถูกเลิกจ้างนั้น เห็นว่าหลักเกณฑ์ในการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ในประเทศไทยในระยะเวลาที่ดำเนินการเรียกร้องเพื่อเยียวยาทางกฎหมายนั้นเหมาะสมดีแล้ว เนื่องจากการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในประเทศไทยต่อไปเป็นระยะเวลาอันนานเมื่อถูกเลิกจ้างแล้วเพื่อรอการพิจารณาคดีสิ้นสุดจะเป็นผลเสียมากกว่าผลดี เนื่องจากหากแรงงานต่างด้าวนั้นไม่สามารถหางานใหม่ทำได้แรงงานต่างด้าวก็จะประสบปัญหาการเงินในการดำรงชีพในประเทศไทย และจะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา ซึ่งหากภายในระยะเวลาที่ผ่อนปรนดังกล่าวแรงงานต่างด้าวสามารถหางานใหม่ได้ทันทีก็จะสามารถขออนุญาตอยู่ในประเทศไทยต่อไปได้เนื่องจากการทำงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย ซึ่งกรณีนี้น่าจะเป็นประโยชน์สูงสุดกับทั้งต่อประเทศไทยเองและต่อแรงงานต่างด้าว แต่สำหรับกรณีที่หากข้อเรียกร้องที่แรงงานต่างด้าวได้ยื่นเสนอไว้แล้วต่อศาลไทยหรือต่อเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเป็นเหตุให้แรงงานต่างด้าวได้รับเงินเพื่อชดเชยความเสียหายที่ถูกละเมิดสิทธิ เห็นว่าควรมีการแก้ไขกฎหมายมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานสามารถมีสิทธิรับเงินนั้นแทนแรงงานต่างด้าวและจัดส่งต่อไปแก่แรงงานต่างด้าวตามภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวนั้นได้ทั้งนี้ภายใต้ความยินยอมมอบอำนาจโดยชัดเจนของแรงงานต่างด้าว
7. ข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทยในนโยบายการรับแรงงานต่างด้าว ในสถานะการณ์ที่ปัจจุบันนี้แรงงานชาวไทยมีการว่างงานเป็นจำนวนมากนั้น การที่จะใช้นโยบายไม่ให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คนไทยมีงานทำนั้นควรต้องตระหนักถึงความรู้ความสามารถของแรงงานชาวไทยที่ว่างงานนั้นด้วยว่าตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของกิจการในประเทศไทยหรือไม่ เนื่องจากปิดกั้นการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวมีฝีมือ ในขณะที่มีคนไทยยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในตลาดแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีหรือทักษะดังกล่าวได้ อาจส่งผลกระทบต่อให้ธุรกิจไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ เนื่องจากขาดศักยภาพในการแข่งขัน ในเบื้องต้นเห็นควรมีการพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถในการทำงานในตำแหน่งงานของกิจการที่ประเทศไทยต้องการส่งเสริมการลงทุนเสียก่อนซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาตั้งแต่ฉบับที่ 8 จนถึงฉบับที่ 9 เพื่อจะได้เตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อการต้องการใช้แรงงานฝีมือของนักลงทุน และเพื่อให้โครงการดังกล่าวบังเกิดผลในทางรูปธรรมเห็นว่า ควรส่งเสริมให้สถานประกอบการร่วมมือกันกับสถาบันการศึกษาและภาครัฐ โดยควรให้สถานประกอบการแจ้งความจำนงแก่สถาบัน

การศึกษาว่าต้องการแรงงานที่มีทักษะและมีมืออย่างไรเพื่อที่จะสนองต่อการประกอบการของกิจการ และสถาบันการศึกษาจะได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้นักเรียนที่เรียนจบแล้วสามารถทำงานในสถานประกอบการได้จริงโดยประสานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยตั้งแต่ในสถานศึกษา ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับใหม่ ซึ่งหากทำได้เช่นนี้คนไทยก็จะสามารถทำงานในระดับที่เป็นผู้บริหารได้ไม่ต้องเป็นผู้ปฏิบัติการซึ่งเป็นลูกน้องต่างชาติเนื่องจากความสามารถที่ด้อยกว่าได้ด้วย

8. ข้อเสนอแนะสำหรับมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมประเภทอาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำควรมีการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับระบบการค้าเสรีที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกทั้งขององค์การการค้าโลก (WTO) , APEC, และเขตการค้าเสรีอาเซียนAFTA ทั้งโดยคำนึงถึงลักษณะของการทำงานและการประกอบธุรกิจในแต่ละประเภท โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตประกอบอาชีพในตำแหน่งผู้บริหาร หรือตำแหน่งกรรมการบริษัท ควรมีการพิจารณาอนุญาตให้สามารถดำรงตำแหน่งนี้ได้ในหลายบริษัท ตามความจำเป็น ความสามารถและความสัมพันธ์ของตัวแรงงานต่างด้าวกับแต่ละบริษัทด้วย ทั้งนี้จะสามารถลดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพเหล่านี้ลงได้ ซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่ก่อให้เกิดการถ่ายโอนเทคโนโลยีให้แก่ผู้ร่วมงานชาวไทย
9. สำหรับยุทธศาสตร์ที่จะส่งเสริมให้คนไทยมีงานทำมากขึ้นโดยเฉพาะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยนั้น การส่งเสริมให้คนไทยสามารถทำงานแข่งขันกับคนต่างด้าวนั้นต้องผลักดันให้มีการถ่ายโอนเทคโนโลยีความรู้ความสามารถจากคนต่างด้าวสู่คนไทยได้อย่างจริงจัง ดังนั้นการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในธุรกิจขนาดเล็กได้เพิ่มมากขึ้นก็จะมีประโยชน์ในการถ่ายโอนเทคโนโลยีได้มากกว่า ยุทธศาสตร์ดังกล่าวควรทำควบคู่ไปกับนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายที่เป็นที่จำเป็นและต้องการโดยเน้นที่แรงงานต่างด้าวในระดับปฏิบัติการหรือในระดับล่างเท่านั้นเพื่อให้มาทำงานที่ประเทศไทยยังขาดแรงงานเท่านั้น และเพื่อเป็นการผลักดันให้คนไทยได้ทำงานในระดับที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถจริงๆมีต้องไปทำงานที่มีลักษณะที่มีต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการป้องกันคนไทยที่มีการศึกษาระดับสูงต้องทำงานในระดับต่ำและป้องกันการว่างงานในอนาคตด้วย

10. ข้อเสนอแนะสำหรับการลดปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ขอใบอนุญาตทำงาน เห็นว่านโยบาย ขั้นตอน และระยะเวลาในการพิจารณาและออกใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายควรมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสภาพของการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของคนต่างด้าวที่เปลี่ยนไป (Changing of Patent of employment) เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันนี้มักเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยเป็นระยะเวลาสั้นๆ ตามที่ปรากฏว่าอาชีพ นักวิชาการ นักวิจัย ครู อาจารย์ เป็นอาชีพที่แรงงานต่างด้าวที่มีความรู้เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยมากเป็นอันดับสองของจำนวนแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 29.5% และมีอาชีพที่ทำงานงานบริการอีกจำนวน 3 % โดยลักษณะของการทำอาชีพนักวิชาการ นักวิจัย หรือการบริการอื่นๆนี้ไม่จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานและไม่จำเป็นต้องอยู่ในประเทศไทยโดยตลอด แรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพนักวิจัยบางคนอาจเข้ามาทำงานวิจัยในประเทศไทยเพียง 2 เดือนซึ่งพบอยู่เสมอว่ามีการหลีกเลี่ยงไม่ขอใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากเห็นว่าขั้นตอนในการพิจารณาอนุญาตนั้นยุ่งยากและใช้เวลานาน การที่แรงงานต่างด้าวดังกล่าวใช้สิทธิในการอยู่ในประเทศไทยในฐานะนักท่องเที่ยวเป็นการสะดวกกว่า ดังนั้นเพื่อเป็นการนำแรงงานต่างด้าวนอกระบบให้เข้ามาอยู่ในระบบของรัฐตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แล้วเห็นว่ากระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยควรมีการปรับให้รวดเร็วและสะดวกขึ้นโดยเพิ่มประเภทของคนต่างด้าวที่สามารถขอรับบริการจากศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน (One Stop Service) ให้ครอบคลุมถึงคนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นครั้งคราวในระยะเวลาอันสั้นด้วย
11. ประเทศไทยควรที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงานเนื่องจากการให้สัตยาบันดังกล่าวจะเป็นผลดีต่อประเทศไทยที่ได้รับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะมีผลเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการค้าและการลงทุนที่ดี ซึ่งในบรรดาประเทศอาเซียนด้วยกันนี้มีเพียงประเทศมาเลเซียเท่านั้นที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 97 นี้โดยที่ประเทศมาเลเซียมีสภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าทำงานในประเทศและออกนอกประเทศที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย แต่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากการที่ประเทศมาเลเซียให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ด้วยจึงเป็นการสร้างบรรยากาศการค้าและการลงทุนที่ดีได้สำหรับประเทศไทยนั้นมีการให้ความคุ้มครองทางด้านสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆน่าจะดีกว่าประเทศมาเลเซียเสียอีกโดยมีการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติหลาย

ฉบับในขณะที่ประเทศมาเลเซียมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาเหล่านั้นอันได้แก่ กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางการเมืองและสิทธิของพลเมือง และกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม นอกจากนี้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทยนั้นเป็นไปตามหลักการการไม่เลือกปฏิบัติระหว่างกาให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวแล้วโดยภาพรวมของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายซึ่งเป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 97 ด้วย จึงเห็นควรว่าประเทศไทยควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ประโยชน์อีกประการหนึ่งหากประเทศไทยให้สัตยาบันนี้จะทำให้ประเทศไทยได้แลกเปลี่ยนข้อมูลกับประเทศที่เป็นภาคีอนุสัญญาฉบับที่ 97 ได้เพื่อประโยชน์ในการส่งแรงงานไทยไปยังประเทศเหล่านั้นด้วย และจะนำมาซึ่งความร่วมมือกันทางด้านข้อมูลตลาดแรงงานของแต่ละประเทศสามารถแก้ปัญหาการว่างงานภายในประเทศไทยและสามารถลดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทยได้ด้วย

12. หลังจากให้สัตยาบันแล้วประเทศไทยควรที่จะต้องปรับปรุงการให้ข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานต่างด้าวในเรื่องต่างๆให้มีมากยิ่งขึ้นตามที่นำเสนอในข้อเสนอแนะข้อที่ 1 รวมทั้งการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องดูแลแรงงานต่างด้าวที่ตนจ้างโดยการให้การอบรมความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานต่างด้าวเป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ตามที่เสนอแนะไว้ในข้อเสนอแนะที่ 4 ซึ่งสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับปัญหาทางด้านข้อจำกัดสิทธิของแรงงานต่างด้าวในการถือครองที่ดิน เห็นว่ารัฐบาลควรทบทวนนโยบายจากจำกัดสิทธิถือครองที่ดินของแรงงานต่างด้าวอีกครั้งตามแนวทางที่นายกรัฐมนตรียกย่อง ชินวัตรที่เคยเสนอแก้ไขข้อจำกัดการถือครองที่ดินของคนต่างด้าว ไว้ว่าให้คนต่างด้าวสามารถให้เช่าที่ดินได้ในระยะยาว คือ 100 ปีซึ่งจะเป็นการแก้ไขข้อจำกัดการถือสิทธิในที่ดินของต่างชาติ และจะมีผลเป็นเสมือนการให้สิทธิในที่ดินแก่คนต่างด้าวได้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมใกล้เคียงกับการได้กรรมสิทธิในที่ดิน เป็นแนวทางแก้ไขปัญหอย่างหนึ่งซึ่งที่ฮ่องกงก็ได้ดำเนินการเช่นนี้เป็นการลดปัญหาการระวางภัยในการสูญเสียอธิปไตยของชาติ แต่สามารถส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้ที่มีอสังหาริมทรัพย์รวมทั้งที่ดินที่ไม่ได้พัฒนาและทำประโยชน์อยู่มาก
13. ประเทศไทยควรมีการเจรจาทำความตกลงร่วมมือกันกับประเทศญี่ปุ่น จีน อเมริกา ไต้หวัน เกาหลี ออสเตรเลีย และเยอรมัน อังกฤษ และอินเดียซึ่งเป็นประเทศที่มีคนชาติดังกล่าวทำงานเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจำนวนมาก เพื่อประสานข้อมูลทางด้าน

ตลาดแรงงานระหว่างกันและเพื่อหาช่องทางช่วยเหลือแรงงานไทยให้ไปทำงานในประเทศดังกล่าว ซึ่งประเทศส่วนใหญ่เยอรมันและอังกฤษก็เป็นประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 97 แล้วการแลกเปลี่ยนข้อมูลดังกล่าวก็จะเป็นไปได้ง่ายขึ้นตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 97

14. สำหรับนโยบายระยะยาวเห็นว่ารัฐบาลควรให้สนับสนุนการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของแรงงานในทุกระดับทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เพื่อทราบว่ามีปัญหาอะไร รัฐได้แก้ไขได้ทัน เนื่องจากประโยชน์และบทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อการคุ้มครองแรงงานที่มีตั้งแต่ปกป้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวในการรวมตัวกันไปจนถึงการช่วยเหลือในการเจรจาตกลงเกี่ยวกับการจ้างและการระงับข้อพิพาททางแรงงาน ซึ่งจำแนกได้ทั้งทางด้านที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวโดยตรง ซึ่งเกี่ยวกับการช่วยให้แรงงานต่างด้าวได้มีความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย (equality before the law) เสรีภาพในการสมาคม (freedom of association) สภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้าง บริการทางสังคม (social service) การส่งเงินรายได้กลับประเทศ (repatriation of earnings) , Social security สิทธิมนุษยชนพื้นฐานอื่น (other basic human rights) และทางด้านที่เกี่ยวกับการดูแลสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวรวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น ที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (housing) การศึกษาและการฝึกอบรม (education and training) การจ้างงาน (employment) สุขภาพ และความปลอดภัย health and safety รวมทั้งการที่แรงงานต่างด้าวต้องแยกจากครอบครัว (separation from family)