

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ



6.1 สรุปผลการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการกำหนดค่าธรรมเนียมและระยะเวลาในการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทำงานในประเทศไทย โดยเปรียบเทียบนโยบายนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือของประเทศสิงคโปร์ ใต้หวัน และไทย เกี่ยวกับรูปแบบการนำเข้า หลักเกณฑ์ในการคิดค่าธรรมเนียมและระยะเวลาอนุญาตทำงาน พิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเฉพาะกรณีของแรงงานพม่า รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดระยะเวลาการจ้างงานและค่าธรรมเนียมที่เหมาะสมของนายจ้าง ซึ่งเลือกกรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร วิธีการศึกษามีทั้งการวิเคราะห์เชิงพรรณนา การคำนวณต้นทุนผลได้จาก การย้ายถิ่น รวมถึงต้นทุนแรงงานที่มีค่าจ้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ มูลค่าปัจจุบันสุทธิ ระยะเวลาคุ้มทุน การคำนวณหาค่าเฉลี่ยและร้อยละ สรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

6.1.1 การเปรียบเทียบนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

การนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือของสิงคโปร์และใต้หวันอยู่ในรูปแบบของสัญญาจ้าง ที่มีข้อบังคับให้นายจ้าง แรงงานต่างด้าว และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน วัตถุประสงค์ของการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจมีปัจจัยแรงงานอย่างเพียงพอ ขณะเดียวกันก็ต้องไม่เป็นการแย่งงานของคนงานท้องถิ่น และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมในระยะยาว นายจ้างต้องวางเงินประกันตัวแรงงานและร่วมจ่ายเงินค่าประกันสังคม ส่วนแรงงานต่างด้าวก็ต้องชำระภาษีรายได้เช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น ใบอนุญาตทำงานจะกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการอยู่ทำงานในประเทศทั้งสองอย่างชัดเจน เพื่อหลีกเลี่ยงการอยู่อาศัยอย่างถาวร กรณีของประเทศไทยปัจจุบันได้เริ่มนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว และ กัมพูชา ที่มีสัญญาจ้างแต่ในอดีตการออกใบอนุญาตทำงานรายปี มีได้จำกัดจำนวนครั้งในการต่ออายุ และมีได้กำหนดระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ทำงานในประเทศไทยที่แน่นอนชัดเจน ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ค่าประกันตัวแรงงาน ค่าตรวจและประกันสุขภาพ โดยเคยเรียกเก็บค่าประกันตัวแรงงาน 1,000 - 5,000 บาทต่อคน จนกระทั่งปี 2549 กำหนดค่าประกันตัวแรงงานสูงถึง 10,000 - 50,000 บาทต่อคน เพื่อให้ นายจ้างหันมาใช้แรงงานต่างด้าวที่เคยขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวในปี 2547 และกลุ่มแรงงานต่างด้าวใหม่ที่จะเดินทางเข้ามาอย่างถูกกฎหมายมากขึ้น

มาตรการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในได้หวัน ใช้ระบบโควตาที่จำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในแต่ละปี โดยพิจารณาแต่ละกิจการตามขนาดมูลค่าการลงทุนให้สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นสัดส่วนกับแรงงานท้องถิ่น ขณะที่สิงคโปร์อนุญาตให้หลายกิจการสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้เท่ากับหรือมากกว่าแรงงานท้องถิ่นได้ถึง 3-9 เท่า แต่ก็ใช้ระบบค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Foreign Worker Levy) ที่แตกต่างกัน เพื่อมิให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเกินความจำเป็น ค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจะสูงกว่าค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือถึง 4.8-9.4 เท่า ซึ่งภาคการผลิตใดที่รัฐบาลสิงคโปร์ต้องการให้ปรับปรุงโครงสร้างการผลิต ค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเภทการผลิตนั้นก็จะค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบการพิจารณาโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวในไทย ที่เป็นไปตามขนาดการผลิตของกิจการ ยังขาดกลไกการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลกระทบต่อการใช้งานไทย และการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

6.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการเข้ามาทำงานของแรงงานพม่า

จากจำนวนแรงงานพม่ากลุ่มตัวอย่าง 173 คน ที่ทำงานในกิจการประมง ต่อเนื่องประมง งานผู้รับใช้ในบ้าน และกิจการอื่นๆ ใน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ร้านค้า และงานบริการ พบว่า 3 ใน 4 มีอายุช่วง 20-39 ปี ภูมิสำเนาเดิมของคณงานพม่าส่วนใหญ่มาจากรัฐที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย การเดินทางเข้ามามักจะใช้เส้นทางด่านจังหวัดตาก ระนอง กาญจนบุรี ซึ่งมีค่าใช้จ่ายประมาณ 9,578 บาท, 7,688 บาท และ 8,177 บาทตามลำดับ วิธีเดินทางเข้ามาในประเทศไทย แรงงานพม่ามักจะเดินทางมาพร้อมกับญาติพี่น้อง เพื่อน หรือเลือกเดินทางเข้ามาเพียงคนเดียว มากกว่าที่จะเดินทางมากับนายหน้าจัดหางาน

การทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้แรงงานพม่าได้รับผลได้มากกว่าต้นทุนจากการย้ายถิ่นโดยเฉลี่ย ทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยมีรายได้จากการทำงานในกิจการประมง ต่อเนื่องประมง งานผู้รับใช้ในบ้าน และงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ เฉลี่ยเดือนละ 6,083 บาท, 5,718 บาท, 3,631 บาท และ 5,384 บาทตามลำดับ ซึ่งสูงกว่ารายได้เดิมประมาณ 3-6 เท่า รวมทั้งได้รับสวัสดิการพื้นฐานด้านที่พักอาศัย อาหารและน้ำดื่ม เป็นสัดส่วนร้อยละ 22.12, 5.25, 34.17 และ 17.64 ของผลได้ทั้งหมดตามลำดับ ส่วนต้นทุนการย้ายถิ่นในรูปที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ต้นทุนคงที่เฉลี่ยในการย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำ แรงงานพม่ามีต้นทุนในส่วนนี้ คนละประมาณ 10,000 - 12,500 บาท ส่วนต้นทุนผันแปรเฉลี่ย อันเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพในระหว่างที่ทำงานในสมุทรสาคร ลูกเรือประมงมีต้นทุนในส่วนนี้สูงที่สุด เฉลี่ยเดือนละ 4,456 บาท รองลงมาคือ คณงานพม่าในกิจการอื่นๆ และกิจการต่อเนื่องประมง เฉลี่ยเดือนละ 3,754 บาท และ 3,620 บาทตามลำดับ โดยแรงงานพม่าที่ทำงานเป็นผู้รับใช้ในบ้าน มีต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุด คือ 1,669 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ ต้นทุนการย้ายถิ่นในรูปที่ไม่เป็นตัวเงินใน

การศึกษาครั้งนี้ พิจารณารายได้เดิมเฉลี่ย อันเป็นต้นทุนค่าเสียโอกาสของแรงงานพม่า ประมาณคนละ 12,804 บาทต่อปี เมื่อวิเคราะห์กระแสของผลได้ต้นทุนจากการย้ายถิ่น พบว่า แรงงานพม่าในทุกประเภทกิจการได้รับความคุ้มครองภายในปีแรกของการทำงาน และถ้าแรงงานพม่าทำงานครบ 3 ปี จะมีมูลค่าปัจจุบันของผลได้สุทธิจากการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในกิจการประมง, ต่อเนื่องประมง, งานบ้าน และกิจการอื่นๆ มีค่าเท่ากับ 49,789 บาท, 23,723 บาท, 68,442 บาท และ 42,038 บาทตามลำดับ กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย เมื่อพิจารณาจากระยะเวลาค้มนทุนแล้ว แรงงานพม่าได้รับระยะเวลาคุ้มทุนเร็ว น่าจะมีแนวโน้มอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลาสั้นๆ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาระยะเวลาเฉลี่ยที่อยู่ในประเทศไทยของแรงงานพม่ากลุ่มตัวอย่าง พบว่า แรงงานเหล่านี้อยู่ในประเทศไทยไม่ต่ำกว่า 5 ปี แสดงให้เห็นว่า เมื่อรัฐบาลไทยไม่มีนโยบายที่ชัดเจน ในการกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ แรงงานเหล่านี้ย่อมมีแนวโน้มอยู่ทำงานยาวนาน กอปรกับด้วยเหตุปัจจัยอื่นๆ เช่น การมีปัญหาทางการเมืองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสูญเสียครอบครัวจากเหตุการณ์สู้รบระหว่างชนกลุ่มน้อยกับรัฐบาลทหารพม่า ภาวะการว่างงานระดับสูงในประเทศพม่า เป็นต้น เมื่อพิจารณาผลได้ต้นทุนทางจิตใจด้วยแล้ว แรงงานพม่าส่วนใหญ่ได้รับผลได้ทางจิตใจมากกว่าต้นทุนทางจิตใจ ทำให้แรงงานพม่ามีแนวโน้มที่จะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทยด้วย

6.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน และค่าธรรมเนียมสำหรับนายจ้าง

จากจำนวนนายจ้างกลุ่มตัวอย่าง 166 ราย ใน 4 กิจการ ได้แก่ ประมง ต่อเนื่องประมง งานผู้รับใช้ในบ้าน และกิจการอื่นๆ ใน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ร้านค้า และงานบริการ พบว่า มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ โดยเฉพาะแรงงานพม่า ซึ่งทำงานอยู่ในทุกประเภทกิจการ ส่วนแรงงานลาวและกัมพูชา ส่วนใหญ่จะพบอยู่ในคนทำงานบ้าน และงานโรงงานการผลิตอื่นๆ ต้นทุนการใช้แรงงานต่างด้าวในรูปแบบของค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวตลอดระยะเวลาการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้างที่มักจ่ายเป็นรายวัน ยกเว้น นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้านที่มักจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวในกิจการประมง ต่อเนื่องประมง งานผู้รับใช้ในบ้าน และกิจการอื่นๆ เท่ากับ 5,367 บาท, 4,372 บาท, 3,855 บาท, 4,089 บาทตามลำดับ นอกจากนี้ นายจ้างก็มีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย อาหารน้ำดื่ม และรถรับส่งระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ด้วยลักษณะการทำงานแล้ว ครอบครัวที่จ้างคนรับใช้ในบ้านและกิจการประมง จะมีการจัดสวัสดิการส่วนนี้ให้มากกว่านายจ้างในกิจการอื่นๆ

สำหรับต้นทุนที่มีใช้ค่าจ้าง ประกอบด้วย ต้นทุนในการหาคนงานต่างด้าว ต้นทุนในการฝึกอบรม และต้นทุนในการนำแรงงานมาขึ้นทะเบียน เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีการ

ใช้แรงงานต่างด้าวมาเป็นระยะเวลาาน และมีจำนวนแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดระบบเครือข่ายการย้ายถิ่นและนายหน้าเถื่อน ดันทุนในการหาแรงงานต่างด้าวจึงไม่สูงมากนัก สังเกตได้จากวิธีการหาคนงานต่างด้าวที่ได้รับการแนะนำมาจากคนงานเก่าหรือคนรู้จักในท้องถิ่น หรือ นายจ้างสามารถติดต่อรับสมัครได้โดยตรง แต่กรณีที่นายจ้างหาคนงานต่างด้าวผ่านนายหน้า ถ้าเป็นแรงงานที่อยู่ในประเทศไทยแล้ว ค่านายหน้าหาคนงานจะคิดเป็นเงินเฉลี่ยหัวละ 300-500 บาท แต่ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวใหม่ที่พาข้ามชายแดน นายจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าเดินทางเข้ามาเฉลี่ยหัวละ 12,000-15,000 บาท ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างจะหักค่าใช้จ่ายส่วนนี้จากค่าแรงในภายหลัง จึงเป็นไปได้ว่านายจ้างอาจเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว โดยกดค่าจ้างในระดับต่ำ หรือ แรงงานต่างด้าวเลือกที่จะหลบหนีนายจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าเดินทางที่นายจ้างออกให้ก่อน ทำให้ปัญหาการหลบหนีนายจ้างมีสูง โดยเฉพาะในกิจการประมง เป็นต้น ส่วนต้นทุนในการฝึกอบรม ไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้ แต่จะอยู่ในรูปของระยะเวลาทดลองงาน เนื่องจากการทำงานกรรมกร มีขั้นตอนการทำงานง่าย ไม่ซับซ้อน เน้นการใช้กำลังกายมากกว่า จึงมีทั้งนายจ้างที่มีและไม่มีฝึกอบรมคนงานใหม่ ซึ่งนายจ้างที่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวใหม่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานเบื้องต้นในกิจการประมง ต่อเนื่องประมง และกิจการอื่นๆ โดยเฉลี่ยประมาณ 15-20 วัน ขณะที่การจ้างคนงานต่างด้าวรับใช้ในบ้าน ต้องใช้เวลาฝึกหัดงานมากที่สุด โดยเฉลี่ยประมาณ 45 วัน

ต้นทุนที่มีใช้ค่าจ้างส่วนสุดท้าย อันเป็นต้นทุนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พบว่ากลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่ ออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ให้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนแล้วหักคืนในภายหลัง ยกเว้น นายจ้างที่จ้างคนรับใช้ในบ้าน จะช่วยออกค่าใช้จ่ายบางส่วน หรือ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้แก่แรงงาน เป็นสัดส่วนร้อยละ 60 ของนายจ้างกลุ่มตัวอย่างประเภทนี้ ดังนั้น ภาพรวมของต้นทุนที่มีใช้ค่าจ้างของนายจ้าง อันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน นายจ้างกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกิจการมีต้นทุนในส่วนนี้ค่อนข้างต่ำ ส่วนหนึ่งเนื่องจากนายจ้างสามารถผลักราคาต้นทุนให้แก่แรงงานต่างด้าว ความคิดเห็นของนายจ้างต่อระยะเวลาขั้นต่ำในการขึ้นทะเบียนแรงงานที่เหมาะสมแต่ละครั้ง โดยเฉลี่ยประมาณ 2 ปี

นอกจากนี้ ความคิดเห็นต่อค่าธรรมเนียม 3,800 บาทต่อคนในปัจจุบัน โดยมีได้เรียกเก็บเงินค่าประกันตัวแรงงาน นายจ้างในทุกประเภทกิจการ ยกเว้น นายจ้างกิจการประมง เห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว และถ้าจะมีการเก็บค่าธรรมเนียมที่แตกต่างกัน นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าภาครัฐควรคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้างเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การแบ่งจ่ายค่าธรรมเนียมเป็นรายงวดได้ แต่กรณีที่คิดค่าธรรมเนียมในแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน นายจ้างส่วนใหญ่ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เนื่องจากอาจเกิดปัญหาการจดทะเบียนแรงงานนอกพื้นที่ที่ทำงานจริง เพื่อหลีกเลี่ยงค่าธรรมเนียมที่มีอัตราสูง

ส่วนความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับ แนวคิดการจัดระบบนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือในระยะยาว ด้านโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์พิจารณาตามกำลังการผลิต มากกว่าหลักเกณฑ์แบบสัดส่วนแรงงาน เพราะหลายๆ กิจการสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้อย่างเพียงพอ ส่วนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในรูปแบบสัญญาจ้างที่กำหนดเงื่อนไขการทำงาน และระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน รวมทั้งการเพิ่มทางเลือกในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการนำเข้าแรงงานแบบรัฐต่อรัฐนั้น นายจ้างกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมาก เพราะคาดว่าจะทำให้ระบบนายหน้าเถื่อนลดน้อยลง

6.2 การวิเคราะห์เชิงนโยบายและข้อเสนอแนะ

แม้ว่าการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือ จะมีผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศผู้นำเข้าแรงงาน ทำให้ภาคการผลิตมีปัจจัยแรงงานราคาถูกลงอย่างเพียงพอ สามารถแข่งขันด้วยความได้เปรียบด้านต้นทุนแรงงานต่อไป แต่ในทางกลับกัน ก็อาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการปรับโครงสร้างการผลิตในระยะยาว โดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมจากการผลิตที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ไปสู่การผลิตที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและแรงงานมีฝีมือมากขึ้น นอกจากนี้ หากการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่มีประสิทธิภาพดีพอ ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมในการตั้งถิ่นฐานถาวรของแรงงานด้วย ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องวางแผนนโยบายแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคการผลิต ควบคู่กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ซึ่งจากข้อมูลการศึกษาข้างต้น มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจุบันภาคการผลิตไทยในกิจการต่างๆ สามารถขอโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ตามขนาดการผลิต แต่เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกลไกในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นไปได้ที่การจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคการผลิต อาจส่งผลกระทบต่อ การจ้างแรงงานไทยได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรพิจารณาเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ให้สูงกว่ากิจการภาคการเกษตรและงานผู้รับใช้ในบ้าน เนื่องจากเป็นที่สังเกตว่ามีแนวโน้มการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากยิ่งขึ้นในภาคอุตสาหกรรมในระยะหลัง ซึ่งภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวยังคงเป็นภาคการผลิตที่เชื่อว่ายังสามารถหาแรงงานไทยได้ รวมทั้งเพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีการยกระดับเทคโนโลยีการผลิตให้หันมาใช้แรงงานฝีมือมากยิ่งขึ้น

2. สำหรับระยะเวลาการอนุญาต ควรกำหนดเป็นระยะเวลาที่แน่นอน เช่น ประมาณ 2 ปี เท่ากันในทุกประเภทกิจการ และต่ออายุได้อีก 1 ครั้ง รวมเป็นเวลา 4 ปี สำหรับพื้นที่ชั้นในของประเทศ เพราะถ้าดูจากผลการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครแล้ว ลูกจ้างชาวพม่าที่อยู่ทำงานครบ 1 ปี จะมีความคุ้มทุนในการย้ายถิ่น แต่อาจยังไม่มีเงินเหลือเก็บ ถ้าขยายเวลาเป็น 2 ปีก็จะมีเงินส่งกลับบ้านจำนวนหนึ่ง ทำให้แนวโน้มที่แรงงานต่างด้าวลักลอบอยู่ทำงานเกินเวลาก็จะน้อยลง ด้านนายจ้างส่วนใหญ่ก็เห็นว่าระยะเวลา 2 ปีนั้น ไม่สั้นเกินไปสำหรับต้นทุนที่มีค่าจ้าง ทั้งในรูปแบบ

ตัวเงินและเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นงาน ส่วนพื้นที่จังหวัดชายแดนที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานสูง อาจกำหนดระยะเวลาการอนุญาตเพียงช่วงเวลาสั้นๆ เช่น ประมาณ 3 - 4 เดือน โดยอาจไม่จำกัดจำนวนครั้งในการต่ออายุได้ เนื่องจากการควบคุมผลักดันส่งกลับแรงงานต่างด้าวทำได้ง่ายกว่า

3. ค่าประกันตัวแรงงานที่เรียกเก็บในปี 2549 สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีใบท.ร.38/1 แต่ไม่มาขึ้นขอใบอนุญาตทำงานในปี 2547-2548 ในอัตราคนละ 10,000 บาท และค่าประกันตัวแรงงานที่ไม่มีใบท.ร.38/1 ในอัตราคนละ 50,000 บาท มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างพยายามควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ลดปริมาณแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดชั้นใน และหันไปจ้างแรงงานจากประเทศลาว และกัมพูชาที่เดินทางเข้ามาอย่างถูกกฎหมายแทน ซึ่งเงินค่าประกันตัวในอัตราสูงมากนี้ ในความคิดเห็นของกลุ่มนายจ้างที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก เห็นว่าเป็นภาระต้นทุนการใช้แรงงานต่างด้าวที่สูงเกินกว่านายจ้างจะรับภาระได้ ทำให้อาจกลายเป็นการผลักดันให้กลับไปจ้างแรงงานอย่างผิดกฎหมายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อตกลงเจรจากับประเทศพม่า อันเป็นประเทศต้นทางหลักของแรงงานกว่าร้อยละ 70 ที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยยังไม่มีควมคืบหน้า ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดค่าประกันตัวสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง จึงควรมีการปรับจำนวนเงินที่เหมาะสมร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. สำหรับนโยบายเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน ที่มีความร่วมมือกันระหว่างประเทศไทย พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งจะย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ และวัตถุดิบจากประเทศเพื่อนบ้านไปยังพื้นที่ชายแดน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิตด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวร่วมกัน อันจะมีส่วนช่วยลดแนวโน้มการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยลงได้ระดับหนึ่งนั้น อาจใช้การกำหนดค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในส่วนของค่าประกันตัวที่แตกต่างกัน โดยเรียกเก็บค่าประกันตัวแรงงานเฉพาะพื้นที่ชั้นในของประเทศเท่านั้น ก็อาจเป็นแรงจูงใจให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากย้ายโรงงานออกไปจากพื้นที่ชั้นในของประเทศ

6.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากช่วงเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ประเทศไทยเริ่มมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย จึงควรมีการศึกษาถึงผลการดำเนินงานนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายต่อไป การสำรวจความขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในสาขาต่างๆ ที่ได้รับการอนุญาตในปัจจุบัน รวมถึงพิจารณาไกล่เกลี่ย ในการปรับอุปสงค์และอุปทานแรงงานต่างด้าวในระยะยาว เพื่อลดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมต่างๆ

6.4 ข้อจำกัดในการศึกษา

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะด้านนายจ้างและแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร และไม่ครบทุกประเภทกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถอธิบายภาพรวมของการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งหมดของประเทศไทยได้
2. ข้อมูลบางส่วนเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งต้องนำมาประมาณการเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ทำให้อาจเป็นข้อจำกัดอย่างมากต่อความเที่ยงตรงในการวิเคราะห์