

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทสรุปและข้อเสนอแนะนี้ ผู้เขียนจะสรุปสาระสำคัญของปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจากการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: ศึกษากรณีตามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียนในของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงปัญหาทางกฎหมายเพื่อเตรียมตัวในการรองรับการเปิดเสรีวิชาชีพอาเซียนที่จะมีขึ้นในอนาคตต่อไป

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาในบทที่ผ่านมาพบว่า ปัจจุบันเกิดกระแสการตื่นตัวเป็นอย่างมากเกี่ยวกับการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพหรือแรงงานฝีมือในภูมิภาคอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ ราชอาณาจักรกัมพูชา ราชอาณาจักรไทย เนการาบรูไนดารุสซาลาม สหภาพเมียนมาร์ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่เป้าหมายการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ภายในปีพ.ศ. 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีอำนาจในการต่อรองต่าง ๆ กับคู่ค้าได้มากยิ่งขึ้น และมีการนำเข้าส่งออกทั้งด้านสินค้า การบริการ การลงทุนและด้านแรงงานของชาติในอาเซียนก็จะเสรีมากขึ้น โดยมีรูปแบบคล้าย ๆ กลุ่มสหภาพยุโรป ซึ่งย่อมจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพหรือแรงงานฝีมือนี้ ถือเป็นประเด็นหลักที่ 10 ประเทศสมาชิกให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปิดเสรีในด้านดังกล่าวอาจทำให้แรงงานฝีมือในประเทศที่มีค่าแรงต่ำจะออกเดินทางไปยังกลุ่มประเทศที่มีค่าแรงสูงกว่าและมีการใช้ภาษาอังกฤษอย่างแพร่หลาย ซึ่งหลายฝ่ายต่างวิตกกังวลว่า การเปิดเสรีแรงงานฝีมือดังกล่าวจะทำให้แรงงานฝีมือของไทยในบางสาขาย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์

และสหพันธรัฐมาเลเซียมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มสาขาวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล และวิศวกร ซึ่งมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าประเทศไทยหลายเท่า อันจะส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรในด้านดังกล่าวในอนาคตอันใกล้ ในอีกมิติหนึ่งเมื่อพิจารณาถึงแรงงานไทยในภาคบริการแล้วพบว่า การเปิดเสรีให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจะก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านบวกและในด้านลบ โดยผลกระทบในด้านบวกจะสามารถแก้ไขปัญหาคาดแคลนแรงงานฝีมือในประเทศไทยได้ เนื่องจากจะมีแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้สะดวกยิ่งขึ้น และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยจากการแข่งขันของตลาดแรงงานกันมากขึ้น ส่วนในด้านลบอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานฝีมือที่ประเทศไทยได้ทำข้อตกลงยอมรับร่วมใน 8 สาขาวิชาชีพ อันได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชี และงานบริการท่องเที่ยว ที่คนไทยอาจจะถูกแย่งงานหรือลดบทบาทในการทำงานลงเพราะการเข้ามาทดแทนของแรงงานในประเทศอาเซียนที่มีค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าในประเทศไทย และก่อให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชาชีพ เพราะอาจจะมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมากขึ้นหรือที่เรียกว่าภาวะสมองไหลนั่นเอง

จากผลกระทบดังกล่าวทำให้ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องปรับตัวในทุกภาคส่วนเพื่อรองรับกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญในการเตรียมการรับมือกับการเคลื่อนย้ายของแรงงานวิชาชีพอย่างเสรีสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเชิงนโยบายหรือแก้ไขปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่ไทยได้ร่วมลงนามไว้แล้ว

จากการศึกษาค้นคว้าในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนพบว่ายังมีปัญหาทางกฎหมายบางประการที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการเข้าสู่การเป็นประเทศผู้นำแห่งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจากการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในกรณีตามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียน (MRAs)

โดยในกรณีข้อจำกัดของการประกอบวิชาชีพของชาวต่างด้าวตามกฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติวิชาชีพเสรีตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียนดังนั้น การที่ประเทศไทยได้ร่วมลงนามในข้อตกลงไปแล้ว ประเทศไทยจะต้องมีพันธสัญญาในการเตรียมการรองรับแรงงานเสรีวิชาชีพนี้ตามข้อตกลงยอมรับร่วม แต่ปรากฏว่ายังมีกฎหมายด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานบางฉบับที่บัญญัติหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขบางประการที่ไม่สอดคล้องและรองรับกับวัตถุประสงค์ของประชาคมเศรษฐกิจ ได้แก่

(1) กรณีที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่จำกัดลักษณะงานที่เชี่ยวชาญและจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นกรณี ๆ ไป และยังมีกฎหมายบางฉบับที่สงวนงานที่ตรงกับงานวิชาชีพตามข้อตกลงยอมรับร่วมไว้ให้เฉพาะคนไทยทำ เช่น พระราชกำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ จึงก่อให้เกิดกรณีปัญหาความลักลั่นของกฎหมายภายในของประเทศไทยกับข้อตกลงยอมรับร่วมที่ประเทศไทยได้ลงนามไว้

(2) กรณีปัญหาเรื่องความขัดแย้งของมาตรการทางกฎหมายในการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกฎหมายคนเข้าเมืองกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการลงทุน จากการศึกษพบว่าประเทศไทยได้วางมาตรการเพื่อควบคุมความเรียบร้อยของคนต่างด้าวที่เข้ามาในเมืองไทยและจัดการไม่ให้คนต่างด้าวหลังไหลเข้าเมืองเพื่อมาแย่งงานคนไทยทำ แต่ในขณะเดียวกันกลับมีกฎหมายอีกกลุ่มหนึ่งที่เปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อเป็นการส่งเสริมการลงทุนโดยอนุญาตและเปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพในเมืองไทย คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เป็นต้น ทำให้การวางมาตรการทางกฎหมายของไทยมีความขัดแย้งกันเองซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดข้องต่อนิติสัมพันธ์ที่ประเทศไทยได้ตกลงไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมในแรงงานวิชาชีพเสรีอาเซียน

(3) กรณีเรื่องของระยะเวลาและการกำหนดจำนวนของแรงงานวิชาชีพที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่ายังมาตรการในการรองรับที่เป็นอุปสรรคต่อการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือและที่ประเทศไทยต้องการให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น การกำหนดระยะเวลาที่ต้องประกอบวิชาชีพที่ค่อนข้างสั้น หรือหลักเกณฑ์ควบคุมและกำหนดจำนวนของคนต่างด้าวที่เข้ามา มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยยังมีจำนวนที่ค่อนข้างน้อย มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน เป็นต้น

(4) กรณีปัญหาการกำหนดนิยามในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานไทย เนื่องจากยังมีกฎหมายแรงงานไทยหลายฉบับให้คำจำกัดความการเป็นนายจ้างลูกจ้างไม่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความเป็นจริงในสังคมปัจจุบัน จึงส่งผลให้เกิดปัญหาหลายประการตามมา เช่น การเป็นนายจ้างลูกจ้างของแรงงานที่เดินทางไปมาระหว่างประเทศ ปัญหาเกี่ยวกับเขตอำนาจศาลและกฎหมายของประเทศที่นายจ้างหรือลูกจ้างนั้นตั้งอยู่ เป็นต้น ทำให้คนทำงานจำนวนมากไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเต็มที่

(5) กรณีปัญหามาตรฐานวิชาชีพแรงงานตามกฎหมายแรงงานไทยที่อาจมีระบบการศึกษา และเงื่อนไขการเข้าสู่วิชาชีพเฉพาะตามมาตรฐานวิชาชีพที่แตกต่างจากประเทศสมาชิกอื่น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาแก่แรงงานนักวิชาชีพต่างด้าวได้ ทำให้ไม่ถือเป็นการเปิดเสรีทางด้าน

แรงงานอย่างแท้จริง ทั้งบางสาขาวิชาชีพทั้ง 8 สาขา ดังกล่าวยังมีรูปแบบการทำงานบางประเทศที่ประเทศไทยห้ามคนต่างด้าวเข้าทำงานอีกด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจากการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัติวิชาชีพของอาเซียนของประเทศไทยเปรียบเทียบกับการศึกษามาตรการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพของประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป ประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบกับการศึกษาแนวคิดคุ้มครองการเคลื่อนย้ายแรงงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ แนวคิดตามความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าและบริการ และการคุ้มครองการเคลื่อนย้ายแรงงานตามข้อตกลงการปฏิบัติเยี่ยงชาติที่ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง ทำให้ผู้เขียนพบแนวทางซึ่งอาจช่วยลดอุปสรรคทางกฎหมายตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

1. เห็นควรพิจารณาปรับปรุงการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในอาชีพสงวนที่จำกัดไว้ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพันธกรณีที่ไทยได้ทำข้อตกลงยอมรับร่วมในการเปิดเสรีวิชาชีพถึง 5 ประเภทด้วยกันคือ วิชาชีพบัญชี วิชาชีพวิศวกรรม วิชาชีพสถาปัตยกรรม วิชาชีพนักสำรวจ และวิชาชีพท่องเที่ยว ที่จะถูกจำกัดโดยผลของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ประกอบกับพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 อันได้แก่

ข้อ (8) งานควบคุม ตรวจสอบ หรือให้บริการทางบัญชี ยกเว้นงานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว

ข้อ (29) งานในวิชาชีพวิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา ที่เกี่ยวกับงานออกแบบและคำนวณจัดระบบ วิจัย วางโครงการทดสอบ ควบคุมการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ ทั้งนี้ ไม่รวมงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ และ

ข้อ (30) งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา อำนวยการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ

ข้อ (34) งานมัคคุเทศก์ หรืองานจัดนำเที่ยว

โดยให้ยกเลิกการสงวนอาชีพทั้ง 5 ประเภทนี้ ตามข้อ (8) ข้อ (29) ข้อ (30) และข้อ (34) แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 เพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัติวิชาชีพของอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ที่ประเทศไทยได้ ลงนามไว้

2. กรณีปัญหาเรื่องความขัดแย้งของมาตรการทางกฎหมายในการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกฎหมายคนเข้าเมืองกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการลงทุน เห็นควรทบทวนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการทำงานข้ามชาติเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อให้ประเทศไทยได้มีส่วนร่วมในการสร้างความพร้อมของการสร้าง “กฎหมายแรงงานอาเซียน” ที่เอื้อต่อพัฒนาการของ “ตลาดแรงงานอาเซียน” ความรอบรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายและนโยบายของรัฐไทยและกฎเกณฑ์ภายใต้กรอบของกฎบัตรอาเซียน โดยปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับมาตรการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานวิชาชีพในอาเซียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. กรณีเรื่องของระยะเวลาของแรงงานวิชาชีพที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ควรผ่อนปรนหลักเกณฑ์การเข้าเมืองและการอยู่อาศัยในราชอาณาจักรของแรงงานซึ่งมิได้มีสัญชาติไทย (คนต่างด้าว) ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ของแรงงานวิชาชีพตามข้อตกลงยอมรับร่วมให้สามารถเดินทางเข้ามายังราชอาณาจักรไทยได้ตามระยะเวลาของสัญญาจ้างแรงงานของแต่ละวิชาชีพ โดยอาจกำหนดเป็นระยะเวลา 3 ปี 5 ปี หรือ 7 ปี เป็นต้น เพราะในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพของประเทศสมาชิกอาเซียนเข้ามายังดินแดนของประเทศไทยอาจมีความจำเป็นที่แรงงานวิชาชีพจะต้องอาศัยอยู่ตลอดระยะเวลาที่ต้องประกอบวิชาชีพดังกล่าวในประเทศไทย ในขณะที่การอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่อาศัยในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองมีบทบัญญัติว่าด้วยการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย ซึ่งหลักการของกฎหมายในเรื่องดังกล่าว มีการควบคุมกำหนดจำนวนของคนต่างด้าวที่เข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นรายปีไม่ให้เกินประเทศละหนึ่งร้อยคนต่อปี และสำหรับคนไร้สัญชาติมิให้เกินห้าสิบคนต่อปี โดยกำหนดให้มีการอนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองและด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง มีบทบัญญัติในลักษณะดังกล่าวจึงถือเป็นข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายเสรีของแรงงานวิชาชีพที่ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยตรง

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองให้ครอบคลุมถึงแรงงานวิชาชีพอาเซียนภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วมอาเซียนว่าด้วยการรับรองคุณสมบัติวิชาชีพให้ได้รับยกเว้นไม่อยู่ภายใต้บังคับของการประกาศกำหนดจำนวนคนต่างด้าวดังกล่าวด้วย

และเห็นควรขยายจำนวนแรงงานวิชาชีพในแต่ละสาขาให้มากขึ้น โดยพิจารณาจากความต้องการของกิจการนั้น ๆ ประกอบกับการวัดระดับความสามารถของแรงงานข้ามชาตินั้นว่ามีคุณสมบัติเพียงพอจะปฏิบัติงานในประเทศไทยได้หรือไม่ โดยประเทศไทยจะต้องอำนาจ

ความสะดวกด้านการตรวจลงตราและการอนุญาตให้อยู่อาศัยในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษจากการเข้าเมืองโดยมีวัตถุประสงค์ด้านอื่น ๆ โดยเห็นควรให้ยกเว้นการตรวจลงตราแก่แรงงานวิชาชีพกรณีของการเข้ามาซึ่งราชอาณาจักรไทยของแรงงานวิชาชีพตามแผนงานการสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพอาเซียนอย่างเสรี

4. เห็นควรพิจารณาทบทวนมติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองซึ่งในเรื่องนี้จะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงอาเซียนว่าด้วยการยกเว้นการตรวจตรา (ASEAN Framework Agreement on Visa Exemption 2006) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนของประเทศสมาชิกอาเซียนในการเคลื่อนย้ายเข้าออกในดินแดนของประเทศสมาชิกอาเซียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งที่เป็นแรงงานวิชาชีพ รวมทั้งด้านการท่องเที่ยว การค้า และการลงทุนระหว่างกัน

5. กรณีการกำหนดนิยามในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานไทย เป็นกรณีที่สืบเนื่องกับปัญหาข้อที่ 2 โดยเห็นควรจัดให้มีการประชุมทบทวนกฎหมายด้านแรงงานเพื่อกำหนดนิยามของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างที่มาจากประเทศในอาเซียนให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบเมื่อเกิดกรณีปัญหาทางด้านการบังคับใช้ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง และเห็นควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานข้ามชาติเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำเป็นที่ประเทศไทยต้องยึดถือเพื่อความก้าวหน้า การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีระหว่างประเทศซึ่งต้องตรวจสอบกฎหมายต่าง ๆ อย่างละเอียดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของประชาคมอาเซียน เช่น ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมถึงคนอาเซียน โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เพื่อให้คนอาเซียนสามารถเป็นที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานได้เช่นควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมถึงคนอาเซียน โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เพื่อให้คนอาเซียนสามารถเป็นที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานได้ อันจะนำไปสู่แนวทางการปฏิรูปกฎหมายและนโยบายของประเทศไทยเพื่อสร้างความเป็นไปได้ในการการจัดแรงงาน

ข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพและเปี่ยมด้วยมนุษยธรรม เพื่อให้ “ความมั่นคงทางแรงงาน” เกิดขึ้นในประเทศไทยและประชาคมอาเซียนอย่างสมบูรณ์ได้ในที่สุด

6. เห็นควรปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพแรงงานตามกฎหมายแรงงานไทยให้มีระบบการศึกษา และเงื่อนไขการเข้าสู่วิชาชีพเฉพาะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานไทยมีความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานของแรงงานที่ตลาดอาเซียนต้องการ ถือเป็น การสนับสนุนให้แรงงานไทยมีความสามารถเป็นที่ต้องการของตลาดประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน อันจะนำมาสู่เม็ดเงินไหลเวียนกลับสู่ประเทศอย่างมหาศาล เป็นการส่งออกแรงงานที่มีคุณภาพตามความต้องการของภูมิภาค ขณะเดียวกันเมื่อมาตรฐานวิชาชีพแรงงานของไทยในแต่ละวิชาชีพมีความเป็นสากลและเข้มแข็งแล้ว ย่อมเป็นกรอบในการพิจารณา และเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการรับแรงงานวิชาชีพจากประเทศต่าง ๆ ว่าจะต้องมีมาตรฐานเพียงพอที่จะสามารถทำงานในประเทศไทยได้