

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญสาขาหนึ่ง ที่เป็นตัวแปรในด้านการพัฒนาและการลงทุนของประเทศ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาไปสู่สาขาการผลิตอื่นๆ ทำให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก และจากความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างที่มีความผันผวนมาก มีการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในบางช่วงเวลาและเกิดการทดแทนแรงงานก่อสร้างไทยด้วยแรงงานต่างด้าว จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างที่เกิดขึ้นงานวิจัยฉบับนี้จึงทำการศึกษาถึงการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยใช้แรงงานต่างด้าวโดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานคนไทยซึ่งถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และวิเคราะห์ถึงความสามารถในการทดแทนของแรงงานไทยด้วยแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ยังเสนอแนะถึงแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง งานวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงานนั้นคือกลไกการทำงานของตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อทราบถึงเหตุผลในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทฤษฎีการว่าจ้างทำงานของคลาสสิก (อุปสงค์แรงงาน) และทฤษฎีการเสนอขายแรงงานหรืออุปทานแรงงานของแต่ละบุคคล (อุปทานแรงงาน) เพื่อที่จะสามารถทราบได้ถึงดุลยภาพของตลาดแรงงาน ว่ามีความเหมาะสมเพียงใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว ความสัมพันธ์ของอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และอัตราค่าจ้างในเชิงทฤษฎี เพื่อทราบถึงสาเหตุที่ประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศไทยและจะส่งผลทำให้แรงงานในประเทศเพื่อนบ้านมีความต้องการในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ เลวิส เฟ และ รานิส ใช้อธิบายเหตุผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง หรือการย้ายถิ่นของคนจากชนบทสู่เมือง

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของธุรกิจก่อสร้าง สถานการณ์แรงงานก่อสร้างไทยและแรงงานต่างด้าว และผลจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมก่อสร้างคือ เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง ผู้ควบคุมงานก่อสร้างและแบบสอบถามของ

แรงงานก่อสร้างไทย และผู้ที่มีส่วนรวมอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่ภาคี สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมแรงงาน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน 7 สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นายกสมาคมบริหาร สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ประธานสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รองประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งชาติ และผู้อำนวยการศูนย์ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอิสระแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า

1. สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานไทย ในสาขาก่อสร้าง

สาเหตุสำคัญของการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างจะพบมากในภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว และในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องจากความต้องการแรงงานก่อสร้างแปรผันโดยตรงกับภาวะเศรษฐกิจ เมื่อสภาวะเศรษฐกิจไทยมีการขยายตัวความต้องการแรงงานก่อสร้างก็มีจำนวนมากขึ้นด้วย แต่ปริมาณแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย หรืออุปทานแรงงานก่อสร้างไทยมีจำนวนไม่ต่างไปจากเดิมเมื่อเทียบกับในช่วงที่เศรษฐกิจไม่มีการขยายตัว อีกทั้งแรงงานบางส่วนในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นแรงงานที่อยู่ในภาคการเกษตร ส่งผลให้แรงงานในส่วนนี้มีการแปรผันหรือผันผวนไปตามฤดูเก็บเกี่ยว มีการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจที่มีลักษณะที่มีการเร่งรัดงานในช่วงปลายปี หรือปลายงาน เพื่อให้ส่งมอบงานได้ทันตามกำหนดของโครงการ

โดยแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการขาดแคลนเกิดขึ้นนั้นเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง โดยแรงงานในกลุ่มนี้จะไม่แปรผันไปตามฤดูกาลหรือมีในจำนวนน้อย เนื่องจากแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างจะยึดงานในธุรกิจก่อสร้างเป็นอาชีพ และมีค่าแรงในการทำงานระดับสูง สามารถหาเลี้ยงครอบครัวและดำรงชีพในอาชีพนี้ได้ อาทิเช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมและประกอบท่อ เป็นต้น แต่การขาดแคลนจะเกิดขึ้นในช่วงของเศรษฐกิจมีการขยายตัว เนื่องจากจำนวนแรงงานมีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างมีจำนวนจำกัดและมีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อย ๆ การจ้างงานจากภายนอกประเทศที่มีผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ยังส่งผลต่อแรงงานที่มีทักษะและฝีมือ

2. การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง หรือแรงงานที่ใช้แรงงานเท่านั้น (กรรมกร) โดยแรงงานพวกนี้จะมี การแปรผันตามฤดูกาล และเป็นแรงงานที่มีความผันผวนมาก มีการขาดแคลนแบบชั่วคราว โดย ขึ้นกับปัจจัยในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงาน หรือ สภาพราคาพืชผลทางการเกษตร นโยบายของภาครัฐบาล การกระจายรายได้ เศรษฐกิจพอเพียง รวมไปถึงการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีสูงมากขึ้น การพัฒนาอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เป็นตัว ดึงดูดแรงงานในส่วนนี้เข้าไปทำงานแท้

ทั้งนี้ ประเภทของปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในธุรกิจก่อสร้าง ยังแตกต่างกัน ไปตามลักษณะของธุรกิจก่อสร้าง ดังนี้

1. ธุรกิจก่อสร้างที่เกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร จะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานใน อุตสาหกรรมก่อสร้างมีทั้งแรงงานที่มีทักษะ และแรงงานที่ไม่มีทักษะในงานก่อสร้าง
2. ธุรกิจก่อสร้างที่เกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร จะประสบปัญหาขาดแคลน แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ
3. ธุรกิจก่อสร้างที่เกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ จะประสบปัญหาขาด แคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ

และในภาพรวมของอุตสาหกรรมพบว่า ให้ความเห็นว่าจะประสบปัญหาขาดแคลน แรงงานที่มีฝีมือเป็นส่วนใหญ่ และรองลงมาจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่ไม่มีฝีมือ

2. ความสามารถในการทดแทนของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย

ความสามารถในการทดแทนของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลน แรงงานไทยนั้น สามารถทำได้เฉพาะบางส่วน หรือสามารถกระทำได้ชั่วคราวในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องมาแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือทักษะในการก่อสร้าง หากเป็น แรงงาน ต่างด้าวที่มีทักษะและฝีมือก็จะมีค่าแรงที่ไม่ต่างไปจากแรงงานไทยมากนัก อีกทั้งข้อจำกัด ต่าง ๆ ของแรงงานก่อสร้างที่มีอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นกำหนดพื้นที่ทำงานเมื่อมีการขึ้นทะเบียน การพิสูจน์สัญชาติ หรือปัญหาเรื่องการสื่อสาร และในท้ายที่สุด คือ ปัญหาด้านงบประมาณในการ แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้านต่าง ๆ ทั้งปัญหาทางด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านความมั่นคง ปัญหา ด้านมนุษยชน ซึ่งภาครัฐบาล ต้องสูญเสียงบประมาณเป็นจำนวนมหาศาล

ความสามารถในการทดแทนของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลน แรงงานไทย ต้องแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การทดแทนกันของแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยทำได้ยาก เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านการสื่อสารและปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาการลงทุนในฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว ปัญหาการจำกัดพื้นที่ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว แต่ลักษณะงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นงานที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายไปตามสถานที่ที่จะทำการก่อสร้าง ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการจ้างแรงงานฝีมือที่เป็นแรงงานต่างด้าว ปัญหาความไม่แน่ใจในนโยบายของภาครัฐบาล เกี่ยวกับการผ่อนผันและการต่ออายุของแรงงานต่างด้าว และปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐบาล การเรียกเก็บค่าส่วยต่าง ๆ แก่นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว

2. การทดแทนกันของแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างสามารถทำได้ เพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทน และไม่เลือกงาน ค่าจ้างมีอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานไทย หากนำแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มาทดแทนงานที่มีลักษณะที่ ลำบาก สกปรก และมีความอันตราย หรือเป็นงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว จะสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนในส่วนนี้ได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การจ้างแรงงานต่างด้าวก็ยังคงมีความยุ่งยาก และไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบาย การแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างที่ประสบปัญหาขาดแคลนอย่างแท้จริง แรงงานก่อสร้างในเรื่องอัตราผลตอบแทนสวัสดิการ และการจ้างงานของนายจ้าง รวมไปถึงประเทศชาติที่จะได้พัฒนาต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการศึกษาเรื่องการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าวข้างต้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยแบ่งเป็น 2 ภาคคือ ภาครัฐบาลและภาคเอกชน

ภาครัฐบาล

สำหรับภาครัฐบาลควรที่จะศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างอย่างแท้จริง และส่งเสริมหรือสนับสนุนการฝึกอบรมให้มีการผลิตแรงงานก่อสร้างที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะงานก่อสร้างอย่างแท้ คือ มีความเป็นมืออาชีพยึดอาชีพก่อสร้างอย่างถาวร ให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการปรับตัวมากขึ้น

ตามภาวะเศรษฐกิจที่มีการขยายตัว หรือให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และการพัฒนาประเทศ อาทิเช่น แผนการเมกะโปรเจ็คต่าง ๆ ส่วนขยายรถไฟไฟฟ้าสายต่าง ๆ เพราะแรงงานก่อสร้างเป็นส่วนสำคัญในอุตสาหกรรมก่อสร้างและเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

1. รัฐบาลควรมีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับชาติทั้งระยะสั้น และระยะยาว เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับและควบคุมการผลิตและพัฒนากำลังคนของหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยแผนระยะสั้นต้องสามารถปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในแต่ละสถานการณ์ได้ เช่น ปัจจุบันมีนโยบายเพิ่มขีดความสามารถเพื่อการแข่งขันในโลก

2. สนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเฉพาะวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรมเป็นการเฉพาะ และสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยรัฐอาจจัดสรรงบประมาณอุดหนุนบางส่วนในระยะเริ่มต้นของการดำเนินการ

3. ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของแรงงานที่ด้อยการศึกษาให้มีทักษะที่ดีขึ้น โดยให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้านการฝึกอบรมแรงงานของตนด้วย เนื่องจากปัจจุบันมีแรงงานที่ทำงานแล้วแต่ยังขาดทักษะอยู่เป็นจำนวนมาก แรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ซึ่งจะต้องให้มีการพัฒนาคุณภาพด้วยการฝึกอบรมหรือการศึกษาแบบนอกโรงเรียนมากขึ้น

4. พัฒนาระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และรองรับต่อการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยความร่วมมือทั้งภาครัฐบาลและเอกชนในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว และมีกลไกควบคุมการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมบุคลากรในสาขาและระดับต่างๆ ให้มีปริมาณและคุณภาพที่พอเพียงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อเพิ่มโอกาส และเป็นทางเลือกให้กับประชาชนในการหางานทำ เป็นการสร้างงานในพื้นที่ และลดปัญหาการอพยพแรงงาน

อีกทั้งลักษณะแรงงานก่อสร้างที่ไร้ฝีมือ หรืองานที่คนไทยไม่ยอมทำ ควรมีการส่งเสริมให้ใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานในส่วนนี้ โดยมีการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีความชัดเจน และเอื้อประโยชน์แก่นายจ้าง เพื่อขจัดปัญหาเจ้าหน้าที่ทุจริต หรือรีดไถ

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย

1. การจดทะเบียนขออนุญาตทำงาน

- สร้างหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางระหว่างแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง เช่น กรมการบริหารแรงงานต่างด้าว ควรจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการจ้างแรงงานต่างด้าวให้มาขึ้นทะเบียนโดยตรง และให้นายจ้างมาทำการจ้างกับกรมการบริหารแรงงานต่างด้าวแทน เพื่อไม่ให้นายจ้างหลีกเลียงที่จะไม่นำแรงงานมาจดทะเบียน ที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวตกเป็นทาสของนายจ้าง และตัดกระบวนการนายจ้างที่รับจดทะเบียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการคอร์รัปชันในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

- กำหนดค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานที่เหมาะสม และนายจ้างจะต้องมีส่วนรับผิดชอบในการออกค่าใช้จ่าย โดยต้องไม่ทำการหักค่าใช้จ่ายจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวในภายหลัง

- จะต้องมีการจัดทำเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ เป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจ เพื่อชี้แจงหรือทำความเข้าใจต่อการจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงาน

- การจดทะเบียนควรจะมีการเปิดโอกาสให้จดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพื่อสอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานก่อสร้างตามลักษณะการทำงานของอุตสาหกรรมก่อสร้าง หรือการหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการแรงงานแต่ละพื้นที่

2. กระบวนการจ้างงานและสวัสดิการ

- กำหนดค่าแรงของแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม และยุติธรรม ไม่เอาเปรียบค่าแรงของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ้างแรงงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

- มีการจัดระบบประกันสังคมที่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว โดยเรียกเก็บจากแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง เพื่อนำเงินดังกล่าวมาใช้ในการแก้ปัญหาสุขภาพ และปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว

- มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น มีการจัดทำคู่มือเอกสารสิทธิแรงงานและกระบวนการการร้องเรียน และจัดหาล่ามประจำสำนักงานคุ้มครองแรงงาน

- มีมาตรการลงโทษที่ชัดเจนต่อนายจ้างที่ยักยอกประจำตัวของแรงงานต่างด้าว

- ให้แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ตามเหตุผลที่เหมาะสม และหากมีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแรงงานควรมีเวลาในการหานายจ้างใหม่ ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

3. กระบวนการการคุ้มครองสิทธิแรงงานและกระบวนการยุติธรรม

- มีการสร้างกลไกที่เหมาะสมในการเข้าถึงการร้องเรียนในเรื่องสิทธิของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย และมีกระบวนการคุ้มครองสภาพการจ้างงานเมื่อมีการร้องเรียน เพื่อไม่ให้เกิดการเลิกจ้างในระหว่างขั้นตอนการร้องเรียน

- หากมีกรณีพิพาทด้านแรงงานและการเลิกจ้าง จะต้องมีการมาตรการในการให้สิทธิอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวของแรงงาน หรือการหานายจ้างใหม่ เพื่อดำเนินขั้นตอนการร้องเรียนและคุ้มครองสิทธิให้เกิดขึ้นจริง

- ขั้นตอนการส่งกลับ ควรจะมีการจ่ายค่าจ้างที่ค้าง ค่าชดเชย และดำเนินการให้เสร็จสิ้น เพื่อป้องกันกระบวนการการหลีกเลี่ยงการไม่จ่ายค่าแรง ค่าชดเชย ให้แก่แรงงานต่างด้าวโดยการส่งกลับ

4. นโยบาย

- จัดทำแผนแม่บทการจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะยาว โดยการระดมความคิดและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดแนวทางการจัดการในระยะยาว

- สร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ต่อการกำหนดนโยบายในทุกระดับ โดยจะต้องมีตัวแทนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ในคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

กับการจัดการแรงงานต่างด้าวในทุกระดับ เพื่อให้นโยบายเกิดมุมมองที่หลากหลายและสอดคล้องกับความเป็นจริง

- ทบทวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยอย่างยิ่งกรณีแรงงานที่มาจากประเทศพม่า โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยทางการเมืองในประเทศต้นทาง เป็นต้น และทำการหามาตรการที่เหมาะสมอย่างแท้จริงต่อไป

ภาคเอกชน

ภาคเอกชนในธุรกิจก่อสร้างสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง คือ สำหรับแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญ สามารถแก้ปัญหาโดยการ การเพิ่มค่าแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานในการทำงาน และแรงงานรุ่นใหม่ที่มีความสนใจที่จะเข้ามาทำงาน โดยการพัฒนาให้แรงงานมีความเป็นช่างฝีมือ ที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในสาขาก่อสร้างให้มากขึ้น การปลูกฝังจากรุ่นพ่อ-แม่ เพื่อให้ลูก-หลาน มีความรักและสนใจในอาชีพงานก่อสร้างที่ต้องอาศัยการถ่ายทอดกันจากประสบการณ์ และการสะสมความรู้จากการทำงาน

ส่วนแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ทักษะ และความชำนาญในอุตสาหกรรมก่อสร้างสามารถทำได้ คือ การชักจูงแรงงานในภาคเกษตรที่อยู่นอกช่วงฤดูเก็บเกี่ยว เข้ามาทำงาน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีความสนิทหรือรู้จักกัน ในแบบเครือญาติ คนภายในหมู่บ้าน จึงทำการชักชวนแรงงานเหล่านี้เข้ามาได้ง่าย อย่างไรก็ตามปัญหการขาดแคลนแรงงานไทยในธุรกิจก่อสร้างยังจำเป็นต้องรับแรงงานก่อสร้างที่เป็นต่างด้าวมาเพิ่มเติมในส่วนของการจ้างแรงงาน และทดแทนแรงงานก่อสร้างไทยที่เคลื่อนย้ายกับสู่ภาคเกษตรกรรมในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว หรือลักษณะงานที่คนไทยไม่ทำ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมี่ความพร้อมมากกว่าแรงงานไทยเพราะมีความตั้งใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยสูงและสามารถทำงานได้ตลอดทั้งปี แต่ข้อจำกัดของแรงงานต่างด้าวคือ ส่วนใหญ่ทำงานได้เฉพาะงานที่ใช้แรงงาน ไม่ต้องการทักษะความรู้และความชำนาญมาก