

บทที่ 2

ผลงานวิจัยและงานเขียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทั่วไปจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS เพื่อนำมาเชื่อมโยงให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และวิธีการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผู้ศึกษาจะเฉพาะกลุ่มแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีใต้ระบบ EPS โดยประกอบไปด้วยเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคือ ทฤษฎีการอพยพ ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการย้ายถิ่น (Immigration Theory) และทฤษฎีปัจจัยผลักดันและดึงดูด (Push-Pull Factor Theory)

ทฤษฎีการย้ายถิ่น (Immigration Theory)

นิยามของ “การย้ายถิ่น” หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่จากสถานที่หนึ่ง ไปตั้งถิ่นฐานอีกสถานที่หนึ่ง โดยย้ายออกนอกขอบเขตการปกครองเดิมหรือหมายถึงการเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่ระหว่างหน่วยภูมิศาสตร์หนึ่งไปยังหน่วยภูมิศาสตร์อีกหน่วยหนึ่ง

ราเวนสไตน์ (Revenstein) เสนอกฎการย้ายถิ่นว่าผู้ย้ายถิ่นเคลื่อนย้ายจากแหล่งที่มีโอกาสก้าวหน้าทางสังคม เศรษฐกิจต่ำไปยังแหล่งที่มีโอกาสสูงกว่าระยะทางจะเป็นกำหนดแหล่งปลายทางที่ผู้อพยพเลือกที่จะไป

การย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับขบวนการทางด้านสรีระวิทยา แต่เกี่ยวข้องกับขบวนการทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และยังถือว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์อีกรูปแบบหนึ่ง การย้ายถิ่นของแรงงานส่วนใหญ่ เกิดจากการย้ายถิ่นที่มีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า โดยเปรียบเทียบไปยังที่มีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า เช่น การย้ายถิ่นไปยังที่มีโอกาสในการทำงานสูงกว่า ได้ค่าจ้างแรงงานสูงกว่า หรือรายได้ดีกว่า เป็นต้น เพราะฉะนั้นการย้ายถิ่นเกิดจากการมีความแตกต่างของค่าจ้างกับรายได้ในที่ต่าง ๆ ซึ่งแสดงว่าในถิ่นเดิมดีราคามนุษย์ในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราตลาดที่ควรจะเป็น

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ นับว่าเป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศจากประเทศหนึ่งสู่ประเทศหนึ่งซึ่งเป็นประเทศเป้าหมายปลายทาง แบ่งออกเป็น 4 อย่าง คือ

1. การย้ายถิ่นเข้าประเทศอย่างถาวร คือ บุคคลที่ย้ายมาจากต่างประเทศ มีความตั้งใจจะเข้ามาอยู่นานกว่า 1 ปี
2. การย้ายถิ่นเข้าประเทศชั่วคราว คือ การที่บุคคลย้ายมาจากประเทศอื่น มีความตั้งใจจะเข้ามาทำงาน หรือฝึกงานอาชีพเป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี โดยประเทศที่รับเข้ามานั้นเป็นผู้ว่าจ้างให้เข้ามาทำงาน
3. ผู้มาเยี่ยมเยียน คือ บุคคลที่เข้ามาอยู่ภายในประเทศโดยไม่ได้ทำงานหรือฝึกงาน รวมทั้งผู้ที่เข้ามาแล้วต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่นเลี้ยงดู
4. ผู้ที่อยู่ในประเทศนั้นเป็นประจำ คือ บุคคลที่กลับเข้าสู่ประเทศอีกหลังจากได้ไปอยู่ต่างประเทศมาแล้วไม่เกิน 1 ปี

ทฤษฎีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด

ทฤษฎีนี้ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะระหว่างถิ่นต้นทางกับถิ่นปลายทางที่แตกต่างกัน และให้ปัจจัยที่ทำงานในเชิงบวกในถิ่นต้นทางและปลายทางที่แตกต่างกัน และให้ปัจจัยที่ทำงานในเชิงลบในถิ่นปลายทางเป็นปัจจัยดึงดูดจากประเทศ ที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าส่วน ปัจจัยที่ทำงานในเชิงลบ โดยเฉพาะของถิ่นต้นทางเป็นปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก สาเหตุที่ผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศของตนเอง คือ

1.1 อัตราสูงของการว่างงานและการทำงานต่ำระดับ

การว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศโดยอมแสดงว่าในประเทศนั้น ๆ มีแรงงานเกินความเป็นไปได้ที่จะจ้างทำงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ดังนั้นแรงงานส่วนหนึ่งไม่สามารถหางานทำได้จึงต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนทำงานไม่เต็มตามความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ

แรงงานที่มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง มีโอกาสที่จะเข้าทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี หากแรงงานกลุ่มนั้นได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพในต่างประเทศก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงหรือแรงงานฝีมือ ถ้ามองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร ย่อมเกิดความรู้สึกอยากที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสดังกล่าวมากกว่า หากสามารถเคลื่อนย้ายได้เสรี เช่น การขาดสิ่งจูงใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

ประเทศด้อยพัฒนาอาจไม่มีแผนพัฒนากำลังคนหรือการวางแผนที่เหมาะสมทำให้แรงงานในบางประเภทมีมากเกินไปไม่สมดุล นอกจากนี้แรงงานบางประเภทอาจได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ

1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

แรงงานอาจมีความต้องการอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจสภาพสังคมและการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น การที่การเมืองมีแต่ความวุ่นวาย กดขี่การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมือง

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง คือ

2.1 ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่า

สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานคือค่าจ้าง ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันในต่างประเทศมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออก เมื่อมีโอกาสหารายได้ที่สูงขึ้น

2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา

โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทนั้มีอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือด้อยพัฒนา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกับที่ต้องการเมื่อมองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงพอ

2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

การใช้วิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น คัดเลือกเข้าทำงานหรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ก็เป็นสิ่งที่แรงงานปรารถนา สภาพดังกล่าวย่อมดึงดูดให้แรงงานฝีมือจากประเทศที่กำลังพัฒนา และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิชาการนั้นหาทางอพยพมาเพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

การไม่มีการกีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิวก ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี การผูกพันกันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น (ห้องสมุดกรมการจัดหางาน, 2551)

ทฤษฎีตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual Labour Market Theory)

ทฤษฎีดังกล่าวให้ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภท ทั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือ และมีฝีมือของประเทศอุตสาหกรรมโดยภาพรวมมากกว่าที่จะให้ความสนใจต่อการย้ายถิ่นของบุคคล ซึ่งทฤษฎี Piore (1997, อ้างถึงใน Messey et.al., 1993) มองการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ มีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือความต้องการบางประเภท โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ของประเทศปลายทางหรือประเทศพัฒนาที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไร้ฝีมือ ในประเทศด้อยพัฒนาว่าเดินทางเข้ามาทำงานมากกว่าปัจจัยผลักดัน อันเกิดจากค่าจ้างที่ต่ำ หรืออัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทางซึ่งเป็นผลจากตลาดแรงงานทวิลักษณ์ที่แรงงานต้องถิ่นมองว่าแรงงานระดับล่างนอกจากรายได้ ค่าจ้างต่ำแล้ว ก็ยังทำให้ไม่สามารถดำรงสถานภาพทางสังคมในประเทศได้ แต่ลักษณะงานดังกล่าว ก็ไม่สามารถขจัดออกไปจากสังคมได้ ซึ่งการแบ่งแยกลักษณะตลาดดังกล่าวก็มีผลมาจากระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Economic Dalism) และจำนวนแรงงานในประเทศทั้งผู้ส่งและผู้รับ

ทฤษฎีการพึ่งพา

เป็นแนวคิดของกลุ่มนีโอ-มาร์กซิส (Neo-Marxist Conflict Model) ที่พิจารณาเรื่องทางเศรษฐกิจ กับเรื่องทางสังคม และสถาบันการเมืองว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกพิจารณาจากกัน ระบบเศรษฐกิจจะต้องพิจารณาในวงกว้างออกว่าเมืองมีส่วนกำหนดชนบทอย่างไรหรือประเทศด้อยพัฒนาถูกกำหนดโดยประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างไรและสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีรูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างไร เครื่องมือวิเคราะห์ที่สำคัญในทฤษฎีนี้มักจะใช้ระเบียบวิธีประวัติศาสตร์ โครงสร้าง สถาบันในการพิจารณา การที่ชาวชนบทถูกความจำเป็นบีบบังคับให้เข้าไปทำงานทำในเมือง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการด้อยพัฒนาในชนบทขณะเดียวกันศูนย์กลางหรือเมืองจะเกิดการพัฒนาระบบเศรษฐกิจซึ่งเป็นระบบทุนนิยม จะเอารัดเอาเปรียบแรงงานจากชนบท และดูดซับมูลค่าส่วนเกินทางเศรษฐกิจไปสู่เมือง ตลาดแรงงานจะถูกผูกขาดแรงงานจากชนบทจะทำอาชีพชั้นต่ำลงมาจากชาวเมือง และต้องอาศัยอยู่ในสลัมหรือที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ มีความแปลกแยกไม่สามารถผสมผสานกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวเมือง

ทฤษฎีการพึ่งพา พิจารณาการย้ายถิ่นในลักษณะที่ เป็นผลของระบบความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งในระดับชนบท ระดับเมือง ศูนย์กลางระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ ในลักษณะของระบบความสัมพันธ์แบบศูนย์กลาง และปริณิณทล ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นในแนวคิดนี้คือมาตรการในการพัฒนาประเทศ หากเป็นการพัฒนาในลักษณะรวมศูนย์ และพึ่งพา ก็จะทำให้เกิดการย้ายถิ่นมากขึ้น และเกิดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างชนชั้น โดยการกดราคาผลผลิตการเกษตรให้ต่ำลง ในทางกลับกันสินค้าอุตสาหกรรมกลับมีราคาสูง เป็นสาเหตุทำให้เกิดการย้ายถิ่นของชาวชนบทมาหางานทำในเมืองมากขึ้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom

ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ นักจิตวิทยาหลายคนโดย Victor ได้นำแนวคิดมาปรับปรุงเรียกทฤษฎีความคาดหวังย่อ ๆ ว่า V.I.E. Theory โดยมีองค์ประกอบทฤษฎีที่สำคัญคือ

1. V มาจากคำว่า Value ซึ่งหมายถึง คุณค่าของรางวัล เชื่อว่ามูลค่า Value ของผลตอบแทนต้องสอดคล้องกับความต้องการของคน จึงเกิดพลังในการจูงใจมากขึ้น
2. I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในผลตอบแทนของงานที่คุ้มค่ากับผลการทำงาน จึงเป็นการจูงใจให้เรามีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ

3. E มาจากคำว่า Expectancy ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังว่างานจะสำเร็จหรือภายในตัวบุคคลนั้น ๆ มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คือความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อชีวิตปัจจัยเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างนี้เอง ทำให้เกิดความพยายามกระทำดำเนินการด้วยวิธีหนึ่งวิธีใดด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุความพอใจหรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้นตามที่ได้แสดงความสามารถนั้นเอง เรียกว่าความคาดหวังและความพอใจ ความคาดหวังอาจจะเป็นไปได้ในทางบวกหรือทางลบก็ได้ (ศุภวัณณ์ พลายน้อย และ เนาวรัตน์ พลายน้อย, 2551)

ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (An Expected Income' Model of Rural-urban)

Sjaastad (1962) และ Schultz (1962) กล่าวว่า การย้ายถิ่น เป็นการไหลเวียนของทุนมนุษย์ และจะทำให้เพิ่มความสามารถในการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ การย้ายถิ่นเป็นการลงทุนที่ต้องมีค่าใช้จ่าย 2 ประเภท คือค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ ค่าเสียโอกาสต้นทุนทางจิตใจ ในการที่ต้องเปลี่ยนสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมใหม่

ทฤษฎีนี้ ต่อมาได้มีผู้นำไปพัฒนาคือ Harris (1969) และ Todaro (1969) โดยพิจารณาว่าการตัดสินใจในการย้ายถิ่นนั้น จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างรายได้ในเมืองและชนบท และโอกาสที่จะได้ทำงานในเมือง Todaro เห็นว่า ตลาดแรงงานในเมืองประกอบด้วย 2 ภาค ภาคแรกคือตลาดแรงงานที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีขนาดค่อนข้างใหญ่ที่ประกอบด้วยการจ้างงานด้วยตัวเอง และการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กมีการว่างงานอย่างเปิดเผยค่าแรงต่ำ เพราะถูกกำหนดโดยการแข่งขันของแรงงานในตลาดภาคที่สองเป็นอุตสาหกรรมสมัยใหม่จะมีขนาดเล็กกว่าภาคที่ไม่เป็นทางการ คนงานได้รับค่าแรงสูงกว่า เพราะถูกกำหนดโดยสภาพแรงงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเข้มแข็ง ต่อมา Todaro ได้พัฒนาแนวคิดนี้เพิ่มเติม โดยนำปัจจัยด้านความหลากหลายในคุณภาพแรงงานจากชนบทเข้ามาพิจารณาโอกาสที่แรงงานจากชนบท จะถูกเลือกเข้าไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมไม่เท่ากัน เพราะขึ้นอยู่กับปัจจัยทุนมนุษย์หลายประการ เช่น อายุ การศึกษา และประสบการณ์ เป็นต้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

โดยสรุปความคาดหวังหมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะทุ่มเทในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับการประเมินว่าตนเองจะทำได้หรือไม่ได้ ผลที่ได้รับจะเป็นอะไรและคุ้มค่าหรือไม่กับการที่ทุ่มเทไป ซึ่งจะต้องมีแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคคลเอง โดยเกิดจากความคิดของตัวบุคคลที่จะตั้งความคาดหวังในสิ่งที่จะกระทำนั้น ๆ และความคาดหวังนั้นจะเป็นไปตามค่านิยมของตนเอง เพื่อจะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำสิ่งนั้นให้ได้ ซึ่งแนวทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพยายามทำสิ่งนั้น คือ การสร้างความคาดหวังการให้บุคคลตระหนักในค่านิยมต่องาน การให้บุคคลใช้ความพยายามในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนเองในงานนั้น ๆ

ทฤษฎีสังคมทวิภาค

ตามแนวคิดทฤษฎีนี้ (อ้างถึงใน ศักดิ์ศิศิลป์ บุรินทร์กุล, 2546, น. 11) แบ่งสังคมที่เป็นภาคเศรษฐกิจออกเป็น 2 สาขา คือ สาขาเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมและสาขาอุตสาหกรรม เมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมขึ้น สาขาอุตสาหกรรมจะดูดซับแรงงานส่วนเกินจากชนบท โดยมีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าเป็นแรงจูงใจ เมื่ออุตสาหกรรมพัฒนาขึ้นจะมีการสะสมทุนมากขึ้นทำให้สามารถขยายการจ้างงานส่วนเกินจากชนบทได้มากขึ้น เมื่ออัตราการเกิดในชนบทลดลงการว่างงานแบบแฝงจะลดลง ค่าจ้างแรงงานจะสูงขึ้นพอ ๆ กันกับภาคอุตสาหกรรมทำให้เกิดสภาพสมดุลในแรงงานขึ้น การย้ายถิ่นจากชนบทก็จะลดลงหรือสูญสิ้นไป

แนวคิดตลาดแรงงานในต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นประเทศใดถือเป็นเป้าหมายสำคัญของผู้หางานไทยอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากความเชื่อที่ว่าการทำงานต่างประเทศนอกจากจะมีรายได้ดีแล้ว ยังเป็นค่านิยมที่ต้องปฏิบัติเพื่อเพิ่มคุณค่าในสายตาของประเทศเพื่อนบ้าน ในบางครั้งจึงมีผลต่อการตัดสินใจของคนหางาน ทำให้ขาดความรอบคอบในการตรวจสอบข้อมูลให้ถี่ถ้วนมีหลายคนถูกหลอกจนสิ้นเนื้อประดาตัว ตลาดแรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในความสนใจของแรงงานไทยนั้น ไม่เพียงแต่จะเป็นตลาดในยุโรปหรือตะวันออกกลางเท่านั้น แต่ยังมีตลาดแรงงานในเอเชียใต้แกเลิงคโปร มาเลเซีย บรูไน เกาหลี เป็นต้น เนื่องจากเห็นว่าสภาพความเป็นอยู่ไม่แตกต่างจากประเทศไทยนัก แต่ในส่วนของค่าจ้างกลับสูงแต่เหนืออื่นใดตลาดแรงงานที่เป็นที่สนใจของคนหางานมากที่สุดขณะนี้ ได้แก่ ตลาดแรงงานในเกาหลี

จากการวิจัยตลาดแรงงานในต่างประเทศ ที่มีการศึกษาภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์แรงงานไทยในประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน 4 แห่ง คือญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และไต้หวัน และการศึกษาภาคสนามในประเทศไทย โดยสัมภาษณ์แรงงานไทยที่เดินทางกลับมาประเทศไทยผลการวิจัยมีข้อค้นพบ ดังนี้

1) กระแสการเคลื่อนย้ายของแรงงาน แรงงานไทยจะยังคงเดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างต่อเนื่องในจำนวนที่ไม่น้อยกว่าเดิมในขณะที่กระแสการเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่นมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มประเทศตะวันออกกลางและประเทศอื่น

2) ระบบการจัดหางานเป็นระบบที่ควบคุมโดยตลาดอย่างสิ้นเชิง และรัฐมีบทบาทน้อยในการควบคุมบริษัทจัดหางานให้จัดบริการที่ดีขึ้นในราคายุติธรรม อย่างไรก็ตามธุรกิจประเภทนี้เป็นธุรกิจที่ทำความเสียหายให้แก่คนงาน และแรงงานไทยอย่างมหาศาลจึงมีความจำเป็นที่รัฐจะต้องเข้าไปแทรกแซงและจัดระบบใหม่

3) กฎหมาย และข้อบังคับเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของคนไทย กฎหมายของไทยคือพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537) กฎหมายทั้งสองฉบับไม่ได้ห้ามการเดินทางออกนอกประเทศเพื่อหางาน แต่ก็ไม่ได้คุ้มครองคนหางานบดบังโทษผู้จัดหางานผิดกฎหมายของไทยไม่รุนแรงและไม่ได้คิดตามจำนวนผู้ถูกหลอกลวง สำหรับกฎหมายของประเทศปลายทาง ได้แก่ ญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และไต้หวัน ตรวจสอบกฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมืองและกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว ล้วนมีรายละเอียดข้อกำหนดและบทลงโทษที่ชัดเจนกว่าของไทย (นอกจากมาเลเซียซึ่งยังไม่มีกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวมียกเว้นข้อบังคับตามมติคณะรัฐมนตรี และคณะกรรมการคนงานต่างด้าวเท่านั้น)

4) ผลกระทบของการไปทำงานต่างประเทศต่อประเทศไทยผลทางบวก รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศได้ได้รับเงินส่งกลับเป็นเงินตราเข้าประเทศจำนวนมหาศาล สำหรับตัวแรงงาน การไปทำงานต่างประเทศคือโอกาสที่จะได้มีรายได้สูง มีเงินส่งกลับและเงินเก็บก้อนใหญ่ ผลทางสังคมพบว่าผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศจะได้รับการยอมรับมากขึ้นกว่าแต่ก่อน มีผู้มาขอคำแนะนำหรือคำปรึกษา หนึ่งได้พบว่าแรงงานหญิงมีความมั่นใจในตัวเองและเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้นหลังจากไปทำงานต่างประเทศ ผลทางลบต้นทุนการได้งานในต่างประเทศสูงมาก นอกจากนั้นค่าใช้จ่ายที่สูงนี้ส่วนหนึ่งก็ต้องจ่ายให้แก่ตัวแทนนายจ้าง หรือนายหน้าในต่างประเทศ เงินส่วนหนึ่งจึงไหลออกนอกประเทศไทยแรงงานไทยมักไปทำงานเป็น

แรงงานไร้ฝีมือจึงได้ค่าแรงงานต่ำและถูกกีดกันจากตลาดแรงงานโดยเฉพาะในสิงคโปร์และญี่ปุ่น ผลทางอ้อมประการหนึ่งคือแรงงานที่มีคุณภาพดีมักออกไปหางานต่างประเทศ เหลือแต่แรงงานคุณภาพรองลงมาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ตลาดแรงงานในประเทศจึงเป็นตลาด ที่แรงงานมีผลิตต่ำกว่าผลทางสังคมที่สำคัญคือค่าใช้จ่ายทางสังคมของการไปต่างประเทศ ได้แก่การต้องจากครอบครัวไปเป็นเวลานาน การใช้ชีวิตด้วยคุณภาพในต่างแดน การเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพเสื่อมโทรม การไม่สามารถปรับตัวกับชีวิตการทำงานและชีวิตทางสังคมในต่างแดน

5) โอกาสของแรงงานไทยในภาวะเศรษฐกิจถดถอย ตลาดแรงงานใน 4 ประเทศปลายทางมีลักษณะต่างกัน โอกาสของแรงงานไทยยังมีอยู่ในสภาพดังต่อไปนี้

ญี่ปุ่น ต้องปรับตัวเป็นตลาดแรงงานกึ่งฝีมือโดยเฉพาะในภาคบริการ ส่วนตลาดแรงงาน ผู้ฝึกงานควรขยายเข้าไปในภาคบริการ โดยให้แรงงานหญิงไทยได้ผ่านการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมขององค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อเข้าทำงานดูแลรักษาผู้สูงอายุและงานช่วยงานบ้าน

มาเลเซีย ตลาดแรงงานยังเปิดกว้างทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

สิงคโปร์ ตลาดแรงงานไทยในสิงคโปร์ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักที่แรงงานไทยทำอยู่จะยังเปิดต่อเนื่องไปอีก 2-3 ปี เพราะโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ของรัฐยังคงมีอยู่อย่างไรก็ตามสภาพตลาดแรงงานก่อสร้างหลัง 3 ปีไปแล้ว (ตั้งแต่ปี 2545) จะหดตัวลงเพราะโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่เสร็จสิ้นจึงต้องหาตลาดแรงงานในภาคอื่นซึ่งทำได้ยาก นอกจากจะมีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเข้มข้นก่อนส่งไปทำงาน

ไต้หวัน ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไต้หวันคล้ายกับของสิงคโปร์ แต่ไม่ได้เน้นระดับเป็นแรงงานกึ่งฝีมือเช่นในสิงคโปร์ แต่งานก่อสร้างนี้ก็จะสิ้นสุดในอนาคตเช่นกัน อย่างไรก็ตามไต้หวันมีนโยบายจะรับแรงงานต่างด้าวจากหลายประเทศมากขึ้น แทนที่จะเป็นแรงงานไทยมากที่สุดเช่นในปัจจุบัน สำหรับภาคอุตสาหกรรมโรงงานซึ่งเป็นภาคที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่มากกว่าภาคก่อสร้างก็อยู่ภายใต้ นโยบายรับแรงงานให้หลากหลายขึ้นเช่นกัน ตลาดแรงงานในภาคนี้มีแนวโน้มคลี่คลายเป็น 2 แบบ คือ การได้งานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เพราะทางการไต้หวันจะผ่อนผันให้อุตสาหกรรมขนาดใหญ่เท่านั้น จ้างแรงงานต่างด้าวได้ และอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งย้ายฐานการผลิตไปอยู่ในต่างประเทศ เพื่อลดต้นทุนการผลิตโดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลาง ฉะนั้นก็จะเกิดตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นในประเทศ แนวโน้มสำคัญที่กำลังเกิดอีกประการหนึ่งคือการพยายามลดค่าจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อจูงใจให้มีผู้มาทำงานน้อยลง

ทำให้ตลาดได้หวั่นเป็นตลาดต้นทุนสูงแต่ผลตอบแทนต่ำกว่าแต่ก่อน (โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย, 2551)

นโยบายและบทบาทของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีนโยบายในการรักษาตลาดแรงงานเดิมและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นจุดแข็งของแรงงานไทย เพื่อการแข่งขันในตลาดแรงงาน และเน้นการควบคุมปัญหาการหลอกลวง ลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นธรรมแก่คนหางาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักการเกี่ยวกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน 3 ประการ (ฝ่ายพัฒนายุทธศาสตร์, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2548) คือ

1. จะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศกล่าวคือสถานประกอบการในต่างประเทศนั้นเปรียบเสมือนเป็นแหล่งเทคโนโลยีและสถานฝึกฝีมือเพิ่มพูนทักษะให้แรงงานไทยมีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
2. จะต้องมีการรายได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินค่าตอบแทนคุ้มค่ากับการไปทำงานต่างประเทศ
3. จะต้องมีความปลอดภัย หรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้ดุลยภาพกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน เช่น สุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี มีสุขอนามัยดี และเมื่อเดินทางกลับประเทศจะต้องมีความปลอดภัยที่ดี

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการควบคุมและคุ้มครองคนหางาน นับแต่เริ่มต้นคือการหางาน หรือการสมัครงาน การจัดส่งไปทำงาน และการให้ความคุ้มครองดูแลก่อนเดินทาง และเมื่อทำงานอยู่ในต่างประเทศจนกระทั่งเดินทางกลับมาอาจแบ่งบทบาทได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

- 1) บทบาทในการควบคุมได้แก่ การควบคุมดูแลการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางานให้ถูกวิธี ตลอดจนการดำเนินการของบริษัทจัดหางาน ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537
- 2) บทบาทในการส่งเสริม ได้แก่การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยการลดขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ให้เกิดความ

คลองตัวสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น การรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศและประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงาน

3) บทบาทในการคุ้มครองดูแล ได้แก่ การให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ

ประเทศไทยได้จัดตั้งหน่วยงานชื่อศูนย์บริการการไปทำงานในต่างประเทศ (Thailand Overseas Employment Administration :TOEA) สังกัดกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการบริหารจัดการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นศูนย์ข้อมูลแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานที่ไปทำงาน ในต่างประเทศ ส่งเสริม และพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศรับรองค่าบริการ ค่าใช้จ่ายและตรวจสอบประวัติอาชญากรรม แต่ไม่ถึงขั้นเป็นนายหน้าจัดซื้อตำแหน่งงานมาขายให้กับแรงงานภายในประเทศแถบฟิลิปปินส์

กรณีศึกษาของฟิลิปปินส์

ฟิลิปปินส์มีแรงงานในต่างประเทศประมาณ 8 ล้านคน ในกว่า 140 ประเทศทั่วโลก ซึ่งนับเป็นแหล่งสำคัญที่สร้างเงินตราเข้าประเทศ โดยรัฐบาลได้จัดตั้งหน่วยงานชื่อ Philippines Overseas Employment Agency (POEA) และ Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) เพื่อรับผิดชอบในการส่งเสริมการว่างงานและคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงานฟิลิปปินส์ที่ออกไปทำงานในต่างประเทศ

POEA ให้ความสำคัญตั้งแต่การตรวจสอบคุณสมบัติของนายจ้างสรรหาและเตรียมคนงานให้พร้อมดังนี้

1. การตรวจสอบเอกสารการจ้างงานของนายจ้างในต่างประเทศโดยขอให้สถานทูตฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ หรือหน่วยงานของรัฐในต่างประเทศเป็นผู้รับรองจากนั้นหากเห็นว่าเป็นนายจ้างที่มีความน่าเชื่อถือก็จะให้การรับรอง (Accreditation) แล้วจะดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคนฟิลิปปินส์เพื่อส่งไปทำงาน

2. ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกทดสอบความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบร่างกายและสุขภาพดี และการจัดปฐมนิเทศก่อนไปทำงานในต่างประเทศ

OWWA ทำหน้าที่ให้ความคุ้มครอง และส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือด้านค่าปรึกษาและการเงินในการรับแรงงาน กลับประเทศ เมื่อหมดสัญญาจ้าง นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษา และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเมื่อแรงงานอยู่

ในต่างประเทศเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

กรณีศึกษาของบาร์เรน

รัฐบาลบาร์เรนดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นอย่างมากเนื่องจากมีประชากรน้อย จึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้จ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อเข้ามาทำงานในโครงการก่อสร้างและธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งดำเนินนโยบายแรงงานตั้งแต่ปี 2547-2549 ดังนี้

1. อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานหรือได้เสรี
2. ให้แรงงานต่างด้าวได้รับเงื่อนไขการว่าจ้างเช่นเดียวกับคนชาติของตนเอง
3. เพิ่มค่าธรรมเนียมในการออกไปอนุญาตทำงาน
4. ลดบทบาทของภาครัฐในการกำกับตลาดแรงงาน

แนวคิด MOU ฉบับที่ 1 และ ฉบับที่ 2

กระทรวงแรงงานไทย และกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ของทั้งสองฝ่ายได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไปทำงาน สาธารณรัฐเกาหลี รวม 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ลงนามเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 โดยนางอุไรวรรณ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไทย และครั้งที่ 2 ลงนามเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 โดยนายสมศักดิ์ เทพสุทิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไทย สรุปสาระสำคัญของบันทึกความเข้าใจทั้ง 2 ฉบับ ได้ดังนี้

สาระสำคัญ MOU ฉบับที่ 1

1. วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปยัง สาธารณรัฐเกาหลี และเพื่อให้มีกรอบความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานไทยและเกาหลีในการจัดส่งแรงงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี
2. หน่วยงานจัดส่งกระทรวงแรงงานไทย มอบหมายให้กรมการจัดหางานทำหน้าที่ ในฐานะ “หน่วยงานจัดส่ง” ดำเนินการในการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งแรงงานไทยไป สาธารณรัฐเกาหลีผ่านทางสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยคนงานจะถูกเรียกเก็บ ค่าใช้จ่ายเท่ากับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในการสมัครคัดเลือกและจัดส่งไปทำงาน

3. การสรรหาและคัดเลือกแรงงาน กรมการจัดหางานจะทำการคัดเลือกแรงงานตามจำนวนโควตาที่ได้รับในแต่ละช่วงเวลากำหนด (ทุก 4 เดือน หรือทุก 6 เดือน) และจัดเตรียมรายชื่อและตำแหน่งของแรงงาน

กรมการจัดหางานจะจัดส่งรายชื่อ และตำแหน่งของแรงงานไปสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาธารณรัฐเกาหลี (Human Resource Development Service of Korea) ภายในวันที่กำหนด กรณีที่มีความผิดพลาดในบัญชีรายชื่อ และตำแหน่งของแรงงาน ซึ่งกรมการจัดหางานจัดส่งไปสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลีอาจส่งกลับคืนและหากพบว่ามีการกระทำความผิด หรือมีข้อความเท็จสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาธารณรัฐเกาหลีอาจนำรายชื่อแรงงานที่เกี่ยวข้องออกจากบัญชี และอาจมีมาตรการลงโทษตามกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลี

4. สัญญาจ้างงาน กรมการจัดหางานจะอธิบายให้แรงงานทราบเกี่ยวกับเนื้อหาของสัญญาจ้าง(ร่าง)ซึ่งสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลีส่งให้ เพื่อให้แรงงานเข้าใจสัญญาจ้างทั้งหมด ซึ่งแรงงานต้องนำติดตัวไปด้วย ในการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีกรมการจัดหางานจะดำเนินการฝึกอบรมแรงงาน ซึ่งตั้งใจจะเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีโดยเนื้อหาและระยะเวลาการอบรม จะกำหนดโดยการหารือร่วมกันของกระทรวงแรงงานไทยและเกาหลี

5. การเดินทางเข้าประเทศของแรงงานไทย แรงงานซึ่งได้ลงนามในสัญญาจ้างแล้วต้องเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีให้ทันเวลาตามที่กำหนด แรงงานจะต้องนำสำเนาสัญญาจ้างของตนและหนังสือรับรองการผ่านการตรวจสอบสุขภาพติดตัวไปในการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีและยื่นต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเมื่อได้รับการร้องขอ

6. การจ้างงาน และการจัดการเรื่องที่อยู่อาศัย กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีจะดำเนินการฝึกอบรมการทำงาน และตรวจสอบสุขภาพแรงงานก่อนที่จะจัดส่งไปยังสถานที่ทำงาน องค์กรที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมการทำงานและตรวจสอบสุขภาพนี้ กำหนดโดยกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี กรณีพบว่าผลการตรวจสอบสุขภาพผิดปกติ หรือเป็นโรคต้องห้ามไม่เหมาะกับการทำงาน ในสาธารณรัฐเกาหลี กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีอาจจำกัดการจ้างงาน และดำเนินการโดยวิธีการที่เหมาะสม เช่นแจ้งกระทรวงยุติธรรมทราบหน่วยงานจะจัดส่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับแก่คนงานนั้น

แรงงานไทยจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นเวลา 3 ปี นับจากวันที่เดินทางเข้าประเทศและระยะเวลาการจ้างงานในสัญญาจ้างแต่ละครั้งจะต้องไม่เกิน 1 ปี โดยแรงงานไทยจะต้องทำงานในสถานที่ที่กำหนดในครั้งแรก อย่างไรก็ตามอาจได้รับอนุญาตให้

เปลี่ยนสถานที่ทำงานได้ ถ้ากระทรวงแรงงานพิจารณาว่ามีความลำบากในการทำงานต่อไปในสถานที่เดิม

7. เครือข่ายคอมพิวเตอร์ กรมการจัดหางาน จะจัดทำเครือข่ายคอมพิวเตอร์โดยหารือกับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลี เพื่อให้การส่งบัญชีรายชื่อและตำแหน่งเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ช่วยในการลงนามในสัญญาจ้างระหว่างคนงานกับนายจ้าง และคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคนงานและนายจ้าง

8. การทดสอบความรู้ความสามารถภาษาเกาหลี กระทรวงแรงงานไทยและเกาหลี จะดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถภาษาเกาหลี ในการคัดเลือกคนหางานตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2548 เป็นต้นไป โดยกำหนดวันทดสอบ ผู้ดำเนินการ เนื้อหาของการทดสอบ และคะแนนผ่านการคัดเลือก กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีจะเป็นผู้กำหนดเป็น ลายลักษณ์อักษร

9. การพิจารณาพิเศษสำหรับผู้เดินทางออกโดยสมัครใจคนไทยที่อยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีโดยผิดกฎหมายและได้เดินทางกลับโดยสมัครใจตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2547 จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการคัดเลือกแรงงานไทยของกรมการจัดหางาน

10. ความพยายามที่จะลดจำนวนผู้อพยพอย่างผิดกฎหมาย กระทรวงแรงงานไทยและเกาหลีจะพยายามให้คนงานผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีเดินทางออกโดยสมัครใจ และ จะป้องกันไม่ให้คนงานอยู่อย่างผิดกฎหมายต่อไปด้วย

11. การบังคับใช้และระยะเวลาบันทึกความเข้าใจนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อมีการลงนามโดยกระทรวงแรงงานไทยและเกาหลี และมีผลบังคับใช้ 2 ปี นอกจากกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีอาจยกเลิกกรณีมีเหตุผลสมควร เช่น อัตราคนงานผิดกฎหมายสูงเกินกว่า ที่กำหนด หรือเกิดการผิดปกติในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทย

บันทึกความเข้าใจนี้สามารถแก้ไขได้หรือขยายได้โดยการพิจารณาร่วมกันของกระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีเป็นลายลักษณ์อักษร

สาระสำคัญ MOU ครั้งที่ 2

1. วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการจัดทำกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างกระทรวงทั้งสอง และเพื่อเพิ่มความโปร่งใส และประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี

2. กระทรวงแรงงานไทย เป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทย โดยมอบหมายให้กรมการจัดหางาน รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก และจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลี

3. ค่าธรรมเนียม กรมการจัดหางาน สามารถรับจำนวนเงินตามค่าใช้จ่ายจริงในการดำเนินการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งจากแรงงานไทยได้ โดยต้องแจ้งให้กระทรวงแรงงานเกาหลีทราบก่อนล่วงหน้าถึงจำนวนเงินค่าธรรมเนียมที่คนงานต้องจ่าย และต้องรายงานค่าใช้จ่ายให้ภายหลัง โดยกระทรวงแรงงานเกาหลี สามารถร้องขอให้กรมการจัดหางาน ลดค่าธรรมเนียมหากกระทรวงแรงงานเกาหลีเห็นว่า ค่าธรรมเนียมมีรายการที่ไม่จำเป็นหรือพิจารณาเห็นว่า มีจำนวนสูงเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและค่าธรรมเนียมของประเทศจัดส่งรายอื่น

4. การสอบความสามารถภาษาเกาหลี ทางเกาหลีจะจัดการทดสอบความสามารถทางภาษาเกาหลีในการคัดเลือกแรงงานไทย โดยมอบอำนาจให้ตัวแทนเป็นผู้ดำเนินการทั้งนี้ กระทรวงแรงงานไทยและเกาหลีจะพิจารณาร่วมกันในการจัดการและการบริหารการสอบ

5. การรับสมัครและการคัดเลือกคนหางาน กรมการจัดหางานจะเตรียม “บัญชีรายชื่อ” คนหางานซึ่งสอบผ่านความสามารถทางภาษาเกาหลี และผ่านการตรวจสุขภาพแล้ว ให้กระทรวงแรงงานเกาหลี โดยมีข้อมูลดังนี้ข้อมูลส่วนตัวของแรงงานไทย (ชื่อ เชื้อชาติ วันเกิด เลขที่บัตรประชาชน เลขที่หนังสือเดินทาง ข้อมูลการสอบความสามารถทางภาษาเกาหลี หน่วยงานผู้สอบ วันทดสอบ และคะแนน)

ทั้งนี้ในขั้นตอนการคัดเลือก การมีรายชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อไม่ได้เป็นการประกันว่าจะได้งานทำในเกาหลี

6. บัญชีรายชื่อแรงงาน จะมีอายุ 1 ปี โดยกรมการจัดหางานจะยืนยันความประสงค์ในการหางานกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีจะแจ้งให้กระทรวงแรงงานไทยทราบเกี่ยวกับประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ และจำนวนโควตาแรงงานที่จัดสรรให้ในช่วงปลายเดือนมีนาคมของทุกปี

7. สัญญาการจ้างแรงงาน กรมการจัดหางานจะประกาศรายชื่อแรงงานที่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้าง หลังจากได้รับร่างสัญญาจ้างของนายจ้างจากสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลี และกรมการจัดหางานจะต้องแจ้งผลการทำสัญญาจ้างให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลีทราบภายใน 14 วัน หลังจากได้รับสัญญาจ้างงาน

ถ้าแรงงานยกเลิกสัญญาจ้างงานภายหลังที่เซ็นสัญญาจ้างงานหรือแรงงาน ไม่เซ็นสัญญาการจ้างงานเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร กระทรวงแรงงานเกาหลีสามารถตัดชื่อแรงงานออกจากบัญชีรายชื่อได้ กระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงแรงงานเกาหลี

ควรให้ความร่วมมือกันเพื่อให้แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เข้าโครงการประกันสังคม ก่อนเดินทางไปทำงานในเกาหลี

8. การฝึกอบรมก่อนเข้าไปทำงาน กรมการจัดหางานจะจัดการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานให้กับคนงานที่เซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว หากพบว่าหลังจากที่แรงงานเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีแล้ว ไม่ได้รับการฝึกอบรมก่อนทำงาน หรือได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรสาธารณะที่ไม่ได้รับอนุญาตกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีสามารถเนรเทศหรือดำเนินมาตรการเท่าที่จำเป็นต่อแรงงานรายนั้น ๆ ได้

9. การอนุญาตตรวจลงตราเพื่อทำงาน กรมการจัดหางานจะแจ้งให้แรงงานทราบทันทีหลังจากได้รับหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตราจากสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลี และยื่นขอวีซ่าให้แรงงาน ณ สถานทูตเกาหลีประจำประเทศไทย หากไม่ดำเนินการยื่นวีซ่าภายใน 3 เดือน ตามระยะเวลาที่หนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตรามีผลบังคับใช้ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลีสามารถยกเลิกสัญญาจ้างงานของแรงงานได้

10. การเดินทางเข้าประเทศกระทรวงแรงงานไทย และกระทรวงแรงงานเกาหลี จะร่วมมือกันให้แรงงานไทยเดินทางเข้าเกาหลี ในวันที่กระทรวงแรงงานเกาหลีกำหนด โดยแรงงานทุกคนจะต้องถือต้นฉบับสัญญาจ้างและใบรับรองผลตรวจสุขภาพเมื่อเดินทางเข้าไปสาธารณรัฐเกาหลี และยื่นแสดงต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการร้องขอ

11. การจ้างงานและการจัดการเรื่องที่อยู่อาศัย ทางเกาหลีจะดำเนินการจัดทำการฝึกอบรม และตรวจสุขภาพให้แรงงานก่อนเริ่มทำงาน หากพบว่าแรงงานมีความผิดปกติจากผลการตรวจสุขภาพ กระทรวงแรงงานเกาหลีจะใช้มาตรการที่เหมาะสม เช่น แจ้งให้กระทรวงยุติธรรมทราบหากแรงงานเดินทางกลับก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อันเนื่องมาจากตรวจสุขภาพไม่ผ่าน ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงาน และอื่น ๆ คนงานจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายทั่วไป รวมถึงค่าโดยสารเครื่องบินในการออกนอกสาธารณรัฐเกาหลี หากแรงงานไทย ไม่สามารถจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ รัฐบาลไทยจะต้องช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายในการกลับประเทศ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลีจะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบทันที

12. โครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์ทางกระทรวงแรงงานเกาหลี จะให้ข้อมูลและโปรแกรมที่จำเป็นแก่กรมการจัดหางาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์ และเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งบัญชีรายชื่อ การเซ็นสัญญา จ้างงานระหว่างแรงงานกับนายจ้าง และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล

13. ผู้ที่เดินทางออกจากเกาหลีด้วยความสมัครใจโดยผ่านโครงการของสาธารณรัฐเกาหลี กรมการจัดหางานจะจัดลำดับแรงงานกลุ่มนี้ไว้ในบัญชีรายชื่อเป็นลำดับต้น

14. ความพยายามลดจำนวนผู้อพยพอย่างผิดกฎหมายทางฝ่ายไทยและฝ่ายเกาหลีจะดำเนินการให้แรงงานผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีเดินทางออกนอกประเทศด้วยความสมัครใจ และจะป้องกันไม่ให้แรงงานไทยอยู่อาศัยอย่างผิดกฎหมายต่อไป หากจำนวนของแรงงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีมีจำนวนเกินกว่าที่กำหนด กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีอาจดำเนินมาตรการที่จำเป็น เช่นลดจำนวนโควตาแรงงานที่จัดสรรให้ระงับการจัดส่งแรงงานเป็นการชั่วคราวหรือยกเลิกบันทึกความเข้าใจ

15. การสนับสนุนกระบวนการจัดส่ง ทางกระทรวงแรงงานเกาหลีอาจจัดส่งเจ้าหน้าที่ของเกาหลีและสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติงานประจำประเทศไทย เพื่อติดตาม แนะนำ และประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

16. การสิ้นสุดของระบบการฝึกงานภาคอุตสาหกรรม ในวันที่ 1 มกราคม 2550 ระบบการฝึกงานภาคอุตสาหกรรมจะสิ้นสุดลง และคุณสมบัติของผู้ฝึกงานภาคอุตสาหกรรมที่ผ่านมาแล้วในสาธารณรัฐเกาหลีอาจถูกกำหนดขึ้นใหม่ตามการตัดสินใจของรัฐบาลเกาหลี

17. การบังคับใช้บันทึกข้อตกลงนี้จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ลงนามร่วมกัน โดยกำหนดเวลา 2 ปี กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีอาจจะขอพักใช้หรือยกเลิกการบังคับใช้ของบันทึกความเข้าใจ หากมีเหตุผลอันควรเช่นจำนวนของแรงงานไทยที่หลบหนีออกจากสถานที่ทำงาน มีจำนวนเกินกว่าที่กำหนด แรงงานที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายมีจำนวนเกินกว่าที่กำหนด และมีการปฏิบัติที่ผิดพลาด ในกระบวนการจัดส่งคนงาน

ทั้งนี้ บันทึกความเข้าใจนี้สามารถแก้ไขหรือขยายเพิ่มเติมได้ โดยการยินยอมที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันของกระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี

แนวทางทวิภาคีที่ใช้การบริหารการเคลื่อนย้ายและการพำนักรั่วครวของแรงงาน

แนวทางทวิภาคี (Bilateral Approaches) ที่ใช้การบริหารการเคลื่อนย้าย และการพำนักรั่วครวของแรงงาน เป็นการนำเสนอแนวทางที่ประเทศต่าง ๆ ใช้ในการบริหารการเคลื่อนย้าย และการพำนักรั่วครวของแรงงานในระดับทวิภาคี โดยมีความตกลงด้านแรงงาน ทวิภาคีส่วนใหญ่รับผิดชอบโดยกระทรวงแรงงาน และให้ความสำคัญกับการเพิ่มการอำนวยความสะดวกในการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานเป็นการชั่วคราวในประเทศคู่ภาคี

โดยประเทศผู้รับแรงงาน (Receiving Country) ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการทำความเข้าใจด้านแรงงานทวิภาคี เพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสาขาธุรกิจที่ขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะกรรมกรและแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญไม่สูงมาก โดยได้ให้การส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารระบบการเข้าเมือง การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ขณะที่ประเทศผู้ส่งแรงงาน (Sending Country) ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการทำความเข้าใจด้านแรงงานทวิภาคี เพื่อต้องการให้ประเทศผู้รับแรงงานขยายโควตาการรับแรงงานต่างด้าว ที่ถือสัญชาติของตนเพิ่มขึ้น ให้ความคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการของคนทำงาน และยอมให้มีการส่งเงินค่าจ้างกลับประเทศได้โดยเสรี

เมื่อประเทศคู่ภาคี มีการทำความเข้าใจด้านแรงงานระหว่างกันแล้ว ความตกลงส่วนใหญ่จะกำหนดให้คู่ภาคีมีพันธกรณีในการดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำโครงการประชาสัมพันธ์เพื่อให้นายจ้างในประเทศรับทราบโอกาสในการจ้างแรงงานต่างด้าว
- สรรหา คัดเลือก ตรวจสอบคุณสมบัติ และทดสอบความสามารถของแรงงานต่างด้าว
- แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร และกฎระเบียบการเข้าเมืองและการอนุญาตทำงานรวมทั้งข้อมูลของบริษัทจัดหางานและนายจ้าง
- ให้ความช่วยเหลือในการจัดการและอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางของแรงงานต่างด้าว
- จัดตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อติดตามและประเมินผล

กรณีศึกษาของแคนาดา

รัฐบาลแคนาดามีนโยบายค่อนข้างเปิดเสรี ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาเป็นผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการวิชาชีพ ตลอดจนมีมาตรการสนับสนุนการให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในภาคเกษตรตามฤดูกาล (Seasonal Agricultural Workers Program: SAWP) โดยเฉพาะช่วงเก็บเกี่ยวซึ่งแคนาดายังขาดแคลนแรงงาน โดยปัจจุบันแคนาดาได้ทำความเข้าใจด้านแรงงานระดับภาคีเพื่อรองรับมาตรการ SAWP กับกลุ่มแคริบเบียนและเม็กซิโก โดยคนต่างด้าวที่เข้ามาตามมาตรการ SAWP ต้องทำงานในแคนาดาไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ และไม่เกิน 8 เดือน เฉพาะสาขาในการเกษตรที่ระบุไว้ โดยนายจ้างแคนาดาจะเป็นผู้รับภาระและค่าใช้จ่ายในด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง ค่าอาหาร ค่าประกันสุขภาพ ประกันภัย และค่าใช้จ่ายในการส่งกลับประเทศ ซึ่งจะได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงาน

กรณีศึกษาของสเปน

รัฐบาลสเปนได้ทำความตกลงด้านแรงงานระดับทวิภาคีกับ 40 ประเทศ โดยกลุ่มหลัก ๆ ได้แก่

- กลุ่มลาตินอเมริกา เช่น โคลัมเบีย เอกวาดอร์ โดมินิกัน
- กลุ่มยุโรปตะวันออก เช่น โปแลนด์ โรมาเนีย
- แอฟริกา เช่น โมร็อกโก มาลี

โดยประเทศคู่ภาคีรับผิดชอบในการสรรหาคนงาน ตรวจสอบคุณสมบัติคนงาน และให้ความคุ้มครองด้านค่าจ้าง และสภาพการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีคนต่างด้าวเข้าไปทำงานในสเปนไม่ต่ำกว่าปีละ 300,000 คน โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่ขาดแคลนแรงงาน เช่นเกษตรกรรม และสิ่งก่อสร้าง โดยนายจ้างในสเปนเป็นผู้รับภาระ และค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง และค่าประกันสุขภาพ

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ

สาธารณรัฐเกาหลีได้เร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม จนเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในระดับแนวหน้าของเอเชียซึ่งการพัฒนาดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยกำลังแรงงานเป็นจำนวนมาก ในภาคการผลิตของระบบเศรษฐกิจ ทำให้ขาดแคลนแรงงาน และช่างฝีมือในโรงงานหรือธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดเล็ก ประกอบกับชาวเกาหลีได้ไม่นิยมทำงานกรรมกร ประเภท งานยากลำบาก งานสกปรก และงานเสี่ยงอันตราย นอกจากนั้นนับตั้งแต่ปี 2530 ค่าจ้างแรงงานของเกาหลีได้เพิ่มสูงขึ้นรวดเร็วถึงประมาณ 3 เท่าตัว เป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ ทั้งที่กฎหมายเกาหลีใต้คือ Exit and Entry Control Act 1977 ไม่อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติ ยกเว้นงานพิเศษบางประเภท และการเข้าไปฝึกอบรม หรือทำงานผ่านบริษัทร่วมทุนของเกาหลีใต้ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย อินเดีย ปากีสถาน พม่า และจีน สำหรับแรงงานไทยเริ่มเดินทางไปทำงานในเกาหลีใต้มากขึ้นนับตั้งแต่ปี 2531

เกาหลีใต้มีระบบการจัดการแรงงานต่างชาติ 2 ระบบ คือระบบการฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System : ITS) และระบบใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System : EPS) แต่ปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 มีระบบ EPS เพียงระบบเดียว

1. ระบบการฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System : ITS) เมื่อปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้น และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในปี 2536 ทางเกาหลีจึงได้เปิดโอกาสให้โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางนำเข้าแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่กับบริษัทร่วมทุนของเกาหลีกับต่างชาติเข้าไปทำงานในเกาหลีในรูปของการฝึกงาน (Training) เป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ซึ่งแรงงานต่างชาติที่เข้าไปฝึกงานดังกล่าวจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากอยู่ในสถานภาพของผู้ฝึกงาน ได้ค่าจ้างต่ำกว่าราคาค่าจ้างในตลาดแรงงานทั่วไปร้อยละ 25-50 และต่อมาได้อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติในรูปของผู้ฝึกงาน โดยบริษัทจัดหางานเอกชนโดยถูกต้องตามกฎหมาย จาก 15 ประเทศ คือ บังคลาเทศ จีน อิหร่าน มองโกเลีย เนปาล ฟิลิปปินส์ ไทย เวียดนาม กัมพูชา อินโดนีเซีย คาซัคสถาน พม่า ปากีสถาน ศรีลังกา และอุซเบกิสถาน โดยอนุญาตการฝึกงานใน 3 กลุ่ม คือ ภาคอุตสาหกรรม (ตั้งแต่ปี 2537) โดยสมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางแห่งเกาหลี (Korea Federation Of Small and Medium Business หรือ KFSB) ภาคก่อสร้าง (ตั้งแต่ปี 2541) โดยสมาคมก่อสร้างเกาหลี (The Construction Association Of Korea หรือ CAK) และภาคเกษตร (ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2547) ภายใต้การดูแลของ National Agricultural Cooperative Federation หรือ NACF แต่เนื่องจากการได้รับค่าจ้างต่ำ ทำให้ผู้ฝึกงานร้อยละ 85 หลบหนีการฝึกงาน

รัฐบาลเกาหลีได้พยายามลดการใช้แรงงานต่างชาติ โดยให้กระทรวงการค้า อุตสาหกรรมและพลังงานเกาหลีได้ตั้งงบประมาณ จำนวน 21.1 พันล้านวอน เพื่อใช้เป็นเงินอุดหนุนให้แก่โรงงานที่จ้างแรงงานชาวเกาหลีทดแทนแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดจ่ายเงิน 500,000 วอนต่อการจ้างแรงงานทดแทน 1 คน เพื่อเป็นการสร้างงานให้แก่ชาวเกาหลีใต้ ที่ว่างงาน และจะลดอัตราการจ้างงานผู้ฝึกงานทางอุตสาหกรรมลงร้อยละ 80 จากจำนวน ในปัจจุบันและสืบเนื่องจาก ผู้ฝึกงานจำนวนมากหลบหนีไปทำงานโดยผิดกฎหมายซึ่งได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูงกว่าประกอบกับระบบการฝึกงานได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่ายโดยเฉพาะ NGOs ด้านแรงงานว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากค่าจ้างแรงงาน ต่ำกว่าปกติ สภาพการทำงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย รัฐบาลเกาหลีจึงมีนโยบายปรับเปลี่ยนระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติจากที่ใช้ระบบการฝึกงานอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวเป็นการใช้ระบบผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมกับระบบการจ้างคนงานต่างชาติควบคู่กันไป ซึ่งนโยบายดังกล่าวผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาเกาหลีเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2546 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 17 สิงหาคม 2547

2. ระบบใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System Foreigners: EPS) กระทรวงแรงงานเกาหลีกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการจัดจ้างแรงงานต่างชาติ ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2546 ดังนี้

1) ออกใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ให้แก่คนงานต่างชาติจำนวนประมาณ 230,000 คน ที่ทำงานอยู่ในเกาหลีใต้โดยผิดกฎหมาย หรือพำนักอยู่ในเกาหลีเกินระยะเวลาการตรวจลงตรา แต่ไม่เกิน 4 ปี นับตั้งแต่วันที่เดินทางเข้าเกาหลีใต้จนถึงสิ้นเดือนมีนาคม 2546 โดยกระทรวงแรงงานเกาหลีใต้จะให้คนงานเหล่านี้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานต่อได้ที่ศูนย์การจ้างงานของกระทรวงแรงงานเกาหลีใต้ทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 1 กันยายน - 30 ตุลาคม 2546

2) กำหนดประเภทของคนต่างชาติที่สามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานไว้ ดังนี้

2.1 ผู้ที่ทำงานในเกาหลีใต้ไม่เกิน 3 ปี จะได้รับใบอนุญาตให้ทำงานต่อได้อีก 2 ปี โดยไม่ต้องเดินทางออกนอกประเทศ

2.2 ผู้ที่ทำงานในเกาหลีใต้มากกว่า 3 ปี แต่ไม่ถึง 4 ปี ต้องเดินทางออกนอกประเทศก่อนโดยทางการเกาหลีจะอนุญาตให้เดินทางกลับเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ (Re-entry Permit) ภายในระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่เดินทางออกจากเกาหลีใต้ หากมีสัญญาจ้างงานกับนายจ้างเกาหลี และจะอนุญาตให้คนงาน กลุ่มนี้อยู่ทำงานในเกาหลีใต้ต่อได้จนครบ 5 ปี โดยนับรวมเวลาที่เคยอยู่ในเกาหลีที่ผ่านมามีด้วย

3) อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานได้เฉพาะใน 5 สาขากิจการ คือ

3.1 อุตสาหกรรมการผลิตต้องเป็นกิจการธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีพนักงานประจำน้อยกว่า 300 คน

3.2 การประมง ในกิจการประมงชายฝั่งที่มีเรือลากอวนขนาด 10-25 ตัน

3.3 การเกษตรและเลี้ยงสัตว์

3.4 การก่อสร้าง ในกิจการที่มีงบประมาณไม่เกิน 3 หมื่นล้านวอน

3.5 การบริการ ในงาน 6 ประเภทได้แก่งานในภัตตาคาร งานสนับสนุนการประกอบธุรกิจการค้า เช่น งานทำความสะอาดตึก งานบริการสังคม งานทำความสะอาดงานดูแลผู้ป่วย และงานผู้ช่วยงานบ้าน

ทั้งนี้ ในประเภทกิจการที่ 3.4 และ 3.5 จะอนุญาตให้ทำงานเฉพาะแรงงานต่างชาติซึ่งสืบเชื้อสายเกาหลีเท่านั้น

4) คนงานต่างชาติที่ทำงานในสาขาอื่น ๆ จะต้องเปลี่ยนมาทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตการประมงและการเกษตรก่อน จึงจะสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานต่อไปได้

5) คนงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (Smuggling) หรือใช้วีซ่าปลอมในการเดินทางจะไม่สามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานต่อได้

6) คนงานต่างชาติที่อยู่ในเกาหลีใต้เกิน 4 ปี จะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานต่อในเกาหลีใต้ได้ และต้องเดินทางออกจากประเทศภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน โดยจะได้รับการยกเว้นลงโทษปรับ และอาจได้รับการพิจารณาอนุญาตให้เดินทางกลับเข้าไปทำงานได้อีกภายหลังจากระบบใบอนุญาตทำงาน เริ่มใช้บังคับในเดือนสิงหาคม 2547 และต่อมาทางการเกาหลีใต้ผ่อนผันขยายระยะเวลาในการเดินทางออกนอกประเทศให้จนถึงสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2547

7) หลังจากครบกำหนดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกาหลี ได้ดำเนินการจับกุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในเกาหลีใต้เกินกว่า 4 ปีทุกคนทั่วประเทศ โดยคนงานจะมีโทษจำคุกสูงถึง 3 ปี และปรับเป็นเงิน 2 ล้านบาท รวมทั้งจะถูกขึ้นบัญชีดำไม่ให้เดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้เป็นเวลา 5 ปี ส่วนนายจ้างที่จ้างแรงงานเหล่านี้ก็จะต้องโทษจำคุกสูงถึง 3 ปี และปรับเป็นเงินถึง 20 ล้านบาท

8) วันที่ 1 มกราคม 2550 ระบบการฝึกงานอุตสาหกรรมสิ้นสุดลง โดยรัฐบาลเกาหลีได้รวมคนงานที่กำลังทำงานอยู่ในระบบการฝึกงานเข้ากับระบบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System)

สถานการณ์แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

ปัจจุบันมีแรงงานไทยในเกาหลีประมาณ 43,000 คน เป็นแรงงานผิดกฎหมายประมาณ 6,000 คน สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีปี 2548 มีจำนวน 14,232 คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของกรมการจัดหางานมากที่สุด จำนวน 6,057 คน รองลงมาคือ การจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน จำนวน 5,770 คน และแรงงานแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและแจ้งการเดินทางกลับ (Re-entry) จำนวน 2,054 คน ปี 2549 สถิติการจัดส่งแรงงานไทยมี จำนวน 16,456 คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของกรมการจัดหางานมากที่สุด จำนวน 7,017 คน รองลงมาคือ การจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน จำนวน 5,667 คน และแรงงานแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและแจ้งการเดินทางกลับ (Re-entry) จำนวน 3,466 คน และปี 2550 (มกราคม - มิถุนายน) สถิติการจัดส่งแรงงานไทยมี จำนวน 5,529 คน โดยแรงงานไทยแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและแจ้งการเดินทางกลับ (Re-entry) จำนวนมากที่สุด 3,087 คน รองลงมาคือการจัดส่งของกรมการจัดหางาน จำนวน 1,770 คน และการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน จำนวน 559 คน

การจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี

ระบบการฝึกงาน (training system) รัฐบาลเกาหลียกเลิกระบบนี้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2550 เดิมเกาหลีอนุญาตแรงงานไทยเข้าไปทำงานในรูปของการฝึกงาน 3 สาขา ประกอบด้วย

1) ภาคอุตสาหกรรม สมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางแห่งเกาหลี (Korea Federation Of Small and Medium Enterprises: KFSB) ซึ่งเกิดจากการรวบรวมสมาชิกจากภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ธุรกิจขนาดเล็ก และขนาดกลางของเกาหลี ตลอดจนมุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงคุณภาพการผลิต และลดต้นทุนการผลิต เป็นผู้พิจารณาคำขอของนายจ้างและจัดสรรโควตา ในการนำเข้าแรงงานต่างชาติดังกล่าวโดยสมาพันธ์ฯ จะสอบถามความต้องการของโรงงานต่าง ๆ และเสนอรัฐบาลเพื่อพิจารณาอนุมัติจำนวนคนเป็นปี ๆ ไป ภายใต้โครงการนี้คนงานต่างชาติที่เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานอยู่ในเกาหลีเป็นเวลา 2 ปี และสามารถต่อสัญญาได้อีก 1 ปี

2) พันธสัญญาอนุญาตให้บริษัทจัดหางานไทย เป็นผู้มีสิทธิจัดส่งคนหางานไปฝึกงานในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 2 บริษัท คือบริษัทจัดหางานไทยเลเบอร์ ซัพพลายส์ จำกัด และบริษัทจัดหางานอุดร อี.พี.เอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

3) ภาคก่อสร้างโดยสมาคมก่อสร้างเกาหลี(The Construction Association of Korea: CAK) เป็นผู้ดำเนินการในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ฝึกงานได้รับอนุญาตให้ทำงานระยะเวลา 1 ปี ต่อสัญญาจ้างได้อีก 1 ปี สมาคมอนุญาตให้บริษัทจัดหางานไทยเป็นผู้มีสิทธิจัดส่งคนหางานไปทำในโครงการ จำนวน 11 บริษัท

4) ภาคเกษตรสมาพันธ์ความร่วมมือด้านการเกษตรแห่งชาติ (National Agricultural Cooperative Federation : NACF) เป็นผู้ดำเนินการในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดย NACF อนุญาตให้บริษัทจัดหางานโคราช เอส./เอส./เชอร์วิส จำกัด เป็นผู้มีสิทธิจัดส่งผู้ฝึกงานภาคเกษตร

ระบบใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System for Foreigners :EPS)

กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี ได้คัดเลือกประเทศที่จะได้รับสิทธิให้ส่งคนงานไปทำงาน โดยประเมินจากประเทศที่ส่งคนงานไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบผู้ฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Trainees) และได้คัดเลือกประเทศที่ได้รับสิทธิให้ส่งคนงานไปทำงานภายใต้ระบบ EPS จำนวน 6 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย ไทย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา และมองโกเลีย โดยใช้ข้อพิจารณาดังต่อไปนี้

- 1) ความต้องการของนายจ้าง
- 2) อัตราส่วนของผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมของแต่ละประเทศที่หนีสัญญาจ้างก่อนหมดสัญญาจ้าง
- 3) ความโปร่งใสของกระบวนการคัดเลือกคนงานไปทำงานต่างประเทศ
- 4) หลักประกันของแต่ละประเทศว่าคนงานของตนจะกลับประเทศเมื่อทำงานครบสัญญาจ้าง

กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีได้ส่งร่างบันทึกความเข้าใจในการจัดส่งแรงงานไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีให้กระทรวงแรงงานพิจารณาและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีในวันที่ 25 มิถุนายน 2547 และต่ออายุการลงนามบันทึกความเข้าใจในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการจัดทำกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างกระทรวงแรงงานไทยและเกาหลี และเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในเกาหลี โดยกระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน) ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการในการจัดส่งคนหางานให้ทางการเกาหลี

เงื่อนไขการพิจารณาอนุญาตจัดส่ง

ในช่วงแรก (ตั้งแต่วันที่ 9 พฤษภาคม 2548) กรมการจัดหางานกำหนดเงื่อนไขการพิจารณาอนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานตามระบบ EPS ดังนี้

- 1) นายจ้างต้องจัดที่พักที่เหมาะสมให้คนงานโดยไม่หักค่าใช้จ่ายจากคนงาน
- 2) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้คนงานในช่วงการทดลองงานไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือนายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ป้องกันที่มีประสิทธิภาพให้กับคนงานอย่างเพียงพอ

ต่อมาในปี 2550 เนื่องจากเกาหลีมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้น ประกอบกับเพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศผู้ส่งอื่นได้ กรมการจัดหางานจึงตัดเงื่อนไขตาม (2) ออก

ค่าใช้จ่ายที่คนงานหางานต้องรับผิดชอบในการเดินทางไปทำงานระบบ EPS

ส่วนที่ 1 ค่าใช้จ่ายภายในประเทศ ประมาณ 25,000–30,000 บาท ดังนี้

1. ค่าทดสอบความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเกาหลี 1,000 บาท
2. ค่ารูปถ่าย
3. ค่าทำหนังสือเดินทาง 1,100 บาท

4. ค่าตรวจโรคตามรายการที่ทางเกาหลีกำหนด 1,500 บาท
5. ค่าตัวเครื่องบินเที่ยวไป
6. ค่าภาษีสนามบิน 700 บาท
7. ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ 500 บาท
8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อติดต่อในประเทศ
9. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ระยะเวลา 20 วัน (150 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 ค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลี ประมาณ 17,100 บาท ตามที่กฎหมายของเกาหลีกำหนด

1. ค่าประกันการเดินทางกลับ 400,000 วอน/ปี (ประมาณ 15,200 บาท ต่อปี)
2. ค่าประกันอุบัติเหตุนอกเวลาทำงาน 50,000 วอน/ปี (ประมาณ 2,000 บาทต่อปี)

**** อัตราแลกเปลี่ยนโดยประมาณ 1,000 วอน เท่ากับ 40 บาท ****

การดำเนินการคัดเลือกคนหางาน

ส่วนที่ 1 การดำเนินการในประเทศ กรมการจัดหางานจะทำหน้าที่เป็นผู้กลั่นกรองคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความสมัครใจ และจัดส่งเอกสารหลักฐานครบถ้วนตามที่กรมการจัดหางานกำหนด โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. รับสมัคร และตรวจสอบเอกสารหลักฐาน
2. ทดสอบความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเกาหลี ตามที่ทางการเกาหลีโดย IKLF กำหนดบันทึกข้อมูลคนหางานลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมต่อทางการเกาหลี

ส่วนที่ 2 การดำเนินการในเกาหลี เมื่อได้รับรายชื่อพร้อมทั้งข้อมูลคนงานจากกรมการจัดหางานแล้วทางการเกาหลีจะดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบประวัติคนงาน ต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามไม่ให้เดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีแล้วนำเข้าระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้นายจ้างคัดเลือก
2. สุ่มข้อมูลคนงานให้นายจ้างคัดเลือกตามเงื่อนไขและคุณสมบัติที่นายจ้างแจ้งความต้องการและได้รับอนุญาต โดยวิธีการสุ่มด้วยระบบคอมพิวเตอร์จำนวนไม่เกิน 5 เท่าของโควตาที่ได้รับอนุญาต โดยไม่จำกัดสัญชาติเว้นแต่จะเป็นเงื่อนไขหรือคุณสมบัติเฉพาะ ที่นายจ้าง

กำหนด ซึ่งนายจ้างจะได้รับเฉพาะข้อมูลคุณสมบัติของคนงานเท่านั้น จึงไม่คัดเลือกคนงาน โดยเฉพาะเจาะจงบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้

3. ทางการเกาหลีจะส่งรายชื่อคนงานที่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างและรายชื่อคนงานที่ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและประวัติการเป็นบุคคลต้องห้ามให้กรมการจัดหางานทราบ

การดำเนินการจัดส่งคนงาน

เมื่อกรมการจัดหางานได้รับแจ้งข้อมูลจากทางการเกาหลีจะดำเนินการใน 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สำหรับคนงานที่ได้รับการคัดเลือก กรมการจัดหางานจะแจ้งให้คนงานเข้ารายงานตัวยืนยันการเดินทางไปทำงานกับนายจ้างที่ตนเองได้รับการคัดเลือก และเตรียมตัวเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ทางการเกาหลีกำหนดเป็นเวลา 150 ชั่วโมง หลังผ่านการฝึกอบรมแล้วคนงานจะต้องทำสัญญาจ้างกับนายจ้างและทางการเกาหลีจะออกวีซ่าให้ รวมทั้งกรมการจัดหางานจะดำเนินการจัดส่งคนงานไปทำงานต่อไป เมื่อเดินทางถึงเกาหลีแล้วคนงานจะต้องเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมกับทางการเกาหลีเป็นระยะเวลา 3 วัน ก่อนส่งตัวให้นายจ้างแต่ละราย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลผู้ที่ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติจากทางการเกาหลี กรมการจัดหางานจะมีหนังสือแจ้งเหตุผลที่ไม่ผ่านการตรวจสอบให้คนงานแต่ละรายทราบ

การฝึกอบรม

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเดินทาง โดยต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ทางการเกาหลีกำหนด ในด้านภาษาเกาหลี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และความรู้ด้านช่าง จำนวน 150 ชั่วโมง ซึ่งคนงานสามารถเลือกเข้ารับการฝึกอบรมได้จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 จังหวัดสมุทรปราการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือเลือกสถานฝึกอบรมเอกชน ที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมการจัดหางาน ซึ่งคนงานจะต้องรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคนละ 6,500 บาท ปัจจุบันสถานฝึกอบรมมีจำนวน 25 แห่ง เป็นของหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 1 แห่ง และเป็นของเอกชนจำนวน 24 แห่ง

เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติ

ชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้าง

ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานปกติคือสัปดาห์ละไม่เกิน 40 ชั่วโมง สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 100 คน ชั่วโมงการทำงาน สัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง

การทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในการทำงานเท่ากับ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ และการทำงานในวันอาทิตย์ อัตราค่าล่วงเวลาในการทำงานจะเท่ากับ 2.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติ

อัตราค่าจ้าง

เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือเดือนละ 786,480 วอน (ประมาณ 29,000 บาท) สำหรับการทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง และ 727,320 วอน สำหรับการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง (ประมาณ 26,800 บาท) กรณีทำงานรายวันอัตราค่าจ้างวันละ 27,840 วอน (ประมาณ 1,027 บาท) ชั่วโมงละ 3,480 วอน (ประมาณ 128 บาท)

โอกาสและแนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

เกาหลียังคงมีแนวโน้มการขาดแคลนแรงงาน ในทุกภาคการผลิต และสืบเนื่องจากการยกเลิกระบบการฝึกงาน ประกอบกับการกวาดล้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของเกาหลี ทำให้โอกาสการเข้าไปทำงานของแรงงานต่างชาติโดยถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานไทย ซึ่งนายจ้างมีความต้องการสูง จึงคาดว่าในปี 2551 แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยจะสูงขึ้นกว่าปี 2550 ในทุกภาคการผลิต

ระบบ SPAS (Sending Public Agency System Program Manager)

เป็นระบบจัดเก็บข้อมูลผู้ที่ผ่านการทดสอบภาษาเกาหลี ซึ่งจะเก็บเป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น โดยระบบจะกำหนดเลขประจำตัวผู้สอบผ่านโดยอัตโนมัติ ซึ่งข้อมูลที่จัดเก็บประกอบด้วย

1. ประวัติของผู้สมัคร ได้แก่ เลขบัตรประจำตัวประชาชน ชื่อ - นามสกุล (ต้องบันทึกนามสกุลและตามด้วยชื่อของผู้สมัคร) วันเดือนปีเกิด อายุ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ และภาพถ่ายของผู้สมัคร
2. ประวัติการศึกษา และความรู้ทางด้านภาษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. ประวัติการตรวจโรค ได้แก่ การมองเห็นและความผิดปกติทางด้านสายตารวมทั้งสถานตรวจสุขภาพ

4. ผลการทดสอบภาษาเกาหลี ประเภทกิจการที่สมัครซึ่งใน 1 ประเภทกิจการ สามารถเลือกได้ 3 ตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างที่ต้องการ เป็นต้น

นอกจากการจัดเก็บข้อมูลของผู้สมัครที่ผ่านการทดสอบภาษาเกาหลีแล้ว ระบบดังกล่าว ยังเป็นระบบสำหรับเตรียมข้อมูล ในการจัดส่งรายชื่อผู้ที่ผ่านการทดสอบผ่าน ความสามารถภาษาเกาหลีไปให้นายจ้างเกาหลีคัดเลือก โดยการจัดส่งรายชื่อดังกล่าวจะเก็บเป็น ข้อมูลส่วนตัวประกอบด้วยข้อมูลภาพถ่ายของผู้สมัครและประวัติของผู้สมัคร ซึ่งข้อมูลดังกล่าว จะถูกส่งผ่านระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานเกาหลี ส่วนข้อมูลที่มีปัญหา ก็จะส่งกลับมาแก้ไขข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ดังกล่าวเช่นกันในการแก้ไขข้อมูลจะต้องบันทึก ข้อมูลจากเว็บไซต์ดังกล่าวแล้วนำข้อมูลมาลงในระบบจัดเก็บข้อมูลของผู้ที่ผ่านการทดสอบภาษา เกาหลีอีกครั้งเพื่อทำการแก้ไขข้อมูลและส่งกลับให้นายจ้างเกาหลีเลือกต่อไป

ระบบสามารถเรียกดูข้อมูลผู้สมัครทั้งหมดได้ทั้งข้อมูลที่ลงทะเบียนและโอนย้าย ข้อมูลแล้ว

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่องความคาดหวังและการ เตรียมความพร้อมของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น มีความสัมพันธ์นำไปสู่การเชื่อมโยงการแก้ไข และปรับปรุงการ เดินทางไปทำงานของแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบ EPS ดังนี้

สุทธิณี จิตรจำเรือง (2550, น. 11-12) พบว่าการส่งแรงงานไทยไปทำงานใน ต่างประเทศเป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งนอกจากจะช่วย บรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศแล้วยังสามารถนำเงินตราเข้าประเทศได้เป็นจำนวนมาก นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศแต่การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานมีปัญหาต่างๆมากมาย เช่นปัญหาการหลอกลวงจากนายหน้าเถื่อน ปัญหาจ่ายเงิน ค่าบริการ ปัญหาการเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด รัฐจึงได้พยายามให้ ความคุ้มครองคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศตาม พ.ร.บ.จัดหางาน และคุ้มครอง คนหางาน พ.ศ. 2528 ตั้งแต่เริ่มกำหนดให้การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศจะต้องทำใน รูปนิติบุคคล จัดทะเบียนเป็นบริษัทจัดหางานกับกรมการจัดหางานอย่างถูกต้อง และเมื่อ คนหางานเดินทางไปยังประเทศที่จะทำงานแล้วจะมีสำนักแรงงานในต่างประเทศ สถานเอกอัครทูต สถานกงสุลคอยดูแลให้ความช่วยเหลือเมื่อคนหางานประสบปัญหา

ศักดิ์ศิลป์ บุรินทร์กุล (2548, น. 16-17) ศึกษาการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีโดยรัฐภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ จากผลการศึกษาพบว่าระบบ EPS มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมแต่ต้องอาศัยการผลักดันเชิงนโยบาย โดยที่ฝ่ายไทยกับเกาหลีต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการประสานงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และฝ่ายไทยต้องพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทยโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาเกาหลี

จักรกฤษณ์ พัฒนธัญญา (2548, น. 28-30) ศึกษาสภาพทั่วไป เศรษฐกิจ สังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของสาธารณรัฐเกาหลี วิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มของตลาดแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี และวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ แนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาของแรงงานไทยกับการไปทำงานที่เกาหลีจากผลการศึกษาพบว่าสาธารณรัฐเกาหลีขาดแคลนแรงงานระดับกลางและระดับล่างในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง และเกษตรกรรม มีแรงงานต่างชาติลักลอบเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งแรงงานไทย ก่อให้เกิดปัญหาการหลอกลวงคนหางาน ถึงแม้ว่าจะมีการจัดส่งแรงงานแบบถูกกฎหมายก็ยังประสบปัญหาเรื่องแรงงานไทยไม่ได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากนายจ้าง เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร และที่พัก เนื่องจากไม่ได้รับวีซ่าในสัญญา สัญญาจ้างมีสาระสำคัญระบุเพียงค่าจ้างที่แรงงานจะได้รับเท่านั้น

โสภา เปลื้องรัมย์ (2548, น. 24) ศึกษาแนวทางการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศตามระบบโครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานทางด้านเทคนิคกับองค์กรรับผู้ฝึกงาน JITCO ประเทศญี่ปุ่น จากการศึกษาพบว่าผลจากการดำเนินนโยบายแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวดของญี่ปุ่นโดยรับเฉพาะ แรงงานมีฝีมือเข้าไปทำงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งเป็นเศรษฐกิจหลักของประเทศ นายจ้างญี่ปุ่นจึงต้องแสวงหาแรงงานต่างชาติเพื่อเข้าไปทำงานในสถานประกอบการ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานต่างชาติลักลอบเข้าเมืองและทำงานโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อสังคมและภาระด้านงบประมาณ รัฐบาลญี่ปุ่นจึงต้องดำเนินนโยบายรับผู้ฝึกงานต่างชาติ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง และช่วยให้ญี่ปุ่นสามารถควบคุมแรงงานต่างชาติให้อยู่ในระบบได้อีกด้วย

รติวันณ สุนทรา (2547, น. 5) ศึกษาทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมืองฮองกง จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานไทยในฮ่องกงส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงทำงานเป็น ผู้ช่วยแม่บ้าน ผู้ดูแลเด็กและคนชรา ภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ พื้นความรู้รู้ในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษามักมีปัญหาด้านการ

สื่อภาษากับนายจ้าง พบว่าโดยรวมแรงงานไทยมักมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปในทางที่พอใจ

อรชิสา ศิวิโรจน์ (2547, น. 4) ศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการปฏิบัติงานตามนโยบาย ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายฯ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ข้าราชการสังกัดกรมการจัดหางานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ข้อเสนอแนะกรมจัดหางานในฐานะเป็นผู้นำนโยบายมาปฏิบัติควรมีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้เหมาะสมและชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง ควรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมให้มีความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะในการทำงานอยู่เสมอ

บุษบงษ์ชลี ภูแก้วเผือก (2547, น. 30-32) ศึกษาปัญหา อุปสรรคการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ จากผลการศึกษาพบว่า มีปัญหา และอุปสรรค สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับนโยบาย รูปแบบการดำเนินการยังไม่มีขั้นตอนที่ชัดเจน และการประชาสัมพันธ์ยังไม่เข้าถึงกลุ่มคนหางานที่แท้จริง ระดับการปฏิบัติ ทางฝ่ายเกาหลีมีกติกากเลิกล้างสัญญาจ้างของคนหางานที่ได้รับคัดเลือกแล้วทำให้คนหางานได้รับความเดือดร้อน และระดับคนหางานแรงงานมักจะถูกนายหน้าเอื้อนหาประโยชน์แอบอ้างและหลอกลวงทำให้คนหางานต้องเสียเงินเป็นจำนวนมาก

สมศักดิ์ เล็กเหล้าคง (2546, น. 2) ศึกษาปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศศึกษากรณี : การหลอกลวงคนหางานไปทำงานที่ประเทศเกาหลี จากผลการศึกษาพบว่าการจ้างงานในประเทศขณะที่ศึกษามีไม่เพียงพอกับความต้องการทำงานของประชาชนทำให้มีความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศประกอบกับในช่วงเวลาดังกล่าวรัฐให้การส่งเสริมให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อช่วยลดปัญหาการว่างงานในประเทศและยังเป็นการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจได้อีกทาง นอกจากนี้ค่านิยมของแรงงาน ในท้องถิ่นบางท้องถิ่นที่มีค่านิยมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากกว่าทำงานในประเทศ เนื่องจากอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศ ประกอบกับเห็นเพื่อนบ้านที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้วสามารถส่งเงินกลับมาใช้นี่สินได้

หมดและเหลือเก็บอีกจำนวนหนึ่ง ทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยทำให้ไม่มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

อัจฉรา เจริญผล (2544, น. 44-46) ศึกษาวิเคราะห์นโยบายด้านการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ และศึกษาการนํานโยบายส่งเสริมแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ ไปปฏิบัติในประเด็นป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่ชัดเจนคือส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะการป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

ผานิต แพเกาะ (2544, น. 20) ศึกษาเรื่องการนํานโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษานโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดพื้นที่ดำเนินการ จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาต ระยะเวลาการจ้างและสิ้นสุดของนโยบาย การออกนอกเขตพื้นที่ที่ได้รับอนุญาต และการขอเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการอย่างถูกต้องและชัดเจน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

