



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง ปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้

จัดทำโดย นายประพันธ์ ดิษยทัต  
รหัส 7027

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 7 ปี 2558  
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ  
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง ปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้

จัดทำโดย นายประพันธ์ ดิษยทัต  
รหัส 7027

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 7 ปี 2558  
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ  
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารการทูตของกระทรวงการต่างประเทศ

ลงชื่อ.....  
(เอกอัครราชทูต จันทร์ทิพา ภู่อระกุล)  
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....  
(เอกอัครราชทูต เพ็ญศักดิ์ ชลาวัณย์)  
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล)  
อาจารย์ที่ปรึกษา

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ได้เพิ่มมากขึ้นอย่างก้าวกระโดด โดยในปี 2557 จำนวนคนไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายเพิ่มขึ้นจาก 20,665 คน ในปี 2556 เป็น 44,283 คน ปัจจุบันร้อยละ 60.80 ของคนไทยในเกาหลีใต้พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เพื่อวัตถุประสงค์ลักลอบทำงาน สถานการณ์ดังกล่าวได้นำไปสู่ปัญหาต่างๆ อาทิ การมีคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากมากขึ้น การเสื่อมเสียของภาพพจน์ของคนไทย และอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ไทย-เกาหลีใต้ด้วย

ถึงแม้ว่าไทยและเกาหลีใต้มีความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างกันภายใต้ระบบ Employment Permit System (EPS) แต่ก็พบว่ายังมีแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก

รายงานการศึกษาระดับนี้มุ่งศึกษา 2 ประเด็นสำคัญ คือ (1) ปัจจัยอะไรดึงดูดและผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานในเกาหลีใต้ และ (2) เหตุใดแรงงานไทยจึงเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายทั้งที่ไทยและเกาหลีใต้มีความร่วมมือภายใต้ระบบ EPS ระหว่างกัน

จากการศึกษาวิจัย โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจข้อมูลจากแรงงานไทยในเกาหลีใต้ 134 คน พบว่า แรงจูงใจสำคัญที่สุดที่ดึงดูดให้แรงงานไทยไปทำงานในเกาหลีใต้คือค่าแรงที่สูงกว่าในประเทศไทยหลายเท่า ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่ประสงค์จะไปทำงานในเกาหลีใต้อย่างถูกต้องผ่านระบบ EPS แต่อุปสรรคที่สำคัญที่สุดคือการสอบภาษาเกาหลี (EPS-Test of Proficiency in Korean) โดยแรงงานไทยมีอัตราการสอบผ่านเพียงร้อยละ 20 ต่ำที่สุดเทียบกับประเทศอื่นๆ ที่มีความร่วมมือกับเกาหลีใต้ในระบบ EPS ยิ่งไปกว่านั้น แรงงานไทยไม่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนภาษาเกาหลีเพื่อเตรียมตัวในการสอบ แต่กลับหันไปพึ่งพากระบวนนายหน้าหรือในการนำพาเข้าประเทศเกาหลีใต้ในฐานะนักท่องเที่ยว ซึ่งปัจจุบันธุรกิจนายหน้ามีการเผยแพร่และโฆษณาอย่างเปิดเผย โดยเฉพาะในโซเชียลมีเดีย อาทิ Line และ Facebook

ผู้ที่สอบผ่านการทดสอบภาษาก็ต้องประสบกับความล่าช้ากว่าจะได้รับการเรียกตัวไปทำงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่ต้องรอนานกว่าแรงงานชาย และบ่อยครั้งที่แรงงานหญิงไม่ถูกเรียกตัวเลย โดยพบว่า ไทยเข้าเป็นอันดับที่ 13 จาก 15 ประเทศที่มีความร่วมมือกับเกาหลีใต้ ซึ่งความล่าช้าดังกล่าว เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไทยลักลอบเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายมากขึ้น โดยเฉพาะสำหรับแรงงานหญิง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากการศึกษา ผู้เขียนได้พัฒนาโมเดลสำหรับกระบวนการตัดสินใจของแรงงานบนพื้นฐานของแนวคิด cost-benefit analysis ซึ่งโมเดลดังกล่าวอาจนำไปสู่การกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาดังกล่าวได้ อาทิ

- 1) การดำเนินการในเชิงรุกในการประชาสัมพันธ์และชักจูงให้แรงงานไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายเดินทางกลับประเทศไทยโดยสมัครใจ

2) สนับสนุนการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างตำรวจไทยและเกาหลีใต้ในการปราบปรามขบวนการนายหน้า (broker) ที่นำเข้าแรงงาน การสืบสวนขบวนการธุรกิจนายหน้าในโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook หรือ Line

3) ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านภาษาให้กับแรงงานไทย เพื่อเพิ่มความพร้อมในการทดสอบภาษา โดยสถานเอกอัครราชทูตฯ และสำนักงานแรงงานประจำกรุงโซล สามารถช่วยในการจัดส่งครูหรืออาสาสมัครมาสอนภาษาเกาหลีให้กับแรงงานไทย

4) จัดตั้งกลไกการหารือระหว่างสถานเอกอัครราชทูตฯ สำนักงานฝ่ายแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเกาหลีใต้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบความต้องการของนายจ้างเกาหลีใต้เกี่ยวกับประเภทแรงงานที่ต้องการ เพื่อกระทรวงแรงงานจะได้เน้นการฝึกทักษะของแรงงานในด้านที่สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว

5) เร่งรัดกระบวนการส่งแรงงานที่ได้สอบผ่านภาษาแล้ว โดยปรับปรุงประสิทธิภาพทั้งกระบวนการ โดยเฉพาะในส่วนของการออกหนังสือรับรองความประพฤติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6) ในระยะยาว รัฐบาลอาจพิจารณาปรับค่าแรงในประเทศไทยให้สูงขึ้นเพื่อที่แรงงานไทยสามารถประกอบอาชีพในประเทศไทยโดยไม่ต้องไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งทบทวนนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยประเภทไร้ฝีมือไปทำงานต่างประเทศ และหันมาเน้นการสร้างบุคลากรและแรงงานที่มีฝีมือและมีคุณภาพแทน

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสามท่าน คือ เอกอัครราชทูต จันทร์ทิพา ภูตระกูล เอกอัครราชทูต เพ็ญศักดิ์ ชลาธิกษ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และได้กรุณาให้คำชี้แนะและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งแนวคิดต่างๆ ที่ทำให้รายงานการศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบคุณบุคคลต่างๆ ที่ได้สละเวลาให้ผู้เขียนได้สัมภาษณ์ซึ่งข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำรายงานศึกษานี้ และทำให้ผู้เขียนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงปัญหาของแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้ นางสาวกมลวรรณ บุญยืน อติตรศึกษาการผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล นาย Choi Sang Geon, Director-General of HRD Korea, EPS Center ประจำประเทศไทย นางณคประภา บำรุงสุข สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน นายเริงชัย ศรีอุทัย เจ้าหน้าที่ HRD Korea สำนักงานประจำประเทศไทย และนางวนิดา รังสิมาตะวัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล

ขอขอบพระคุณเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซลที่ได้กรุณาอนุญาตและสนับสนุนให้ผู้เขียนเข้าร่วมศึกษาหลักสูตรนักบริหารการทูตครั้งนี้ ขอขอบคุณเอกอัครราชทูตที่ได้ให้ข้อแนะนำในการกำหนดหัวข้อรายงานศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการที่สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซลทุกท่านที่ได้ช่วยรับภาระการงานในช่วงที่ผู้เขียนเข้ารับการอบรม ทำให้ผู้เขียนสามารถทุ่มเทให้กับการศึกษาอย่างเต็มที่ พร้อมกันนี้ ขอขอบคุณสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการที่จัดการอบรมศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และขอขอบคุณสมาชิกครอบครัวที่ให้กำลังใจมาโดยตลอดมา ณ ที่นี้ด้วย

ประพันธ์ ดิษยทัต

กรกฎาคม 2558

## สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 ขอบเขตการศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และระเบียบวิธีการศึกษา	5
1.4 ประโยชน์ของการศึกษา	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดทฤษฎี	6
2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
2.3 สรุปกรอบแนวคิด	8
บทที่ 3 ผลการศึกษา	9
3.1 ระบบการอนุญาตจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPS)	9
3.2 การเข้าร่วมระบบ Employment Permit System ของประเทศไทย	12
3.3 ปัจจัยสนับสนุนการเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้แบบผิดกฎหมาย	17
3.4 การประเมินผลการตอบแบบสอบถามของแรงงานไทยในเกาหลีใต้	20
3.5 โมเดลการตัดสินใจ	24
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	27
4.1 สรุปผลการศึกษา	27
4.2 ข้อเสนอแนะ	28
บรรณานุกรม	31
ภาคผนวก	33
ประวัติผู้เขียน	37

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	สถิติและสถานภาพคนไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้	1
ตารางที่ 2	สถิติการเดินทางเข้าประเทศระหว่างไทยและเกาหลีใต้	2
ตารางที่ 3	การลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานในเกาหลีใต้	12
ตารางที่ 4	ระยะเวลาจัดส่งแรงงานไปทำงาน (นับจากวันที่เซ็นสัญญาจ้างงาน)	16
ตารางที่ 5	ผลการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานในเกาหลีใต้	21



## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	กระบวนการตัดสินใจไปทำงานของแรงงาน	6
ภาพที่ 2	ตัวอย่างโฆษณาเชิญชวนไปทำงานในเกาหลีใต้ทาง Line	19
ภาพที่ 3	ตัวอย่างโฆษณาเชิญชวนไปทำงานในเกาหลีใต้ทาง Facebook	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

#### 1.1.1 ปัญหาการลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา สาธารณรัฐเกาหลี หรือเกาหลีใต้ ได้กลายเป็นจุดหมายที่เป็นที่นิยมอย่างสูงสำหรับนักท่องเที่ยวไทยจากกระแสนิยมวัฒนธรรมเกาหลี โดยในปี 2557 มีคนไทยเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้ถึง 412,217 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 31.55 จากปี 2556 (313,347 คน)<sup>1</sup> อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกาหลีใต้ พบว่าในปี 2557 จำนวนคนไทยที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้เพิ่มขึ้นร้อยละ 114 จาก 20,665 คน ในปี 2556 เป็น 44,283 คน ในปี 2557 และ ณ เดือนมีนาคม 2558 ได้เพิ่มขึ้นเป็น 53,950 คน จากคนไทยทั้งหมด 88,740 คน ที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้ หรือคิดเป็นร้อยละ 60.80 ทำให้คนไทยเป็นกลุ่มคนที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้มากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากจีน (ประมาณ 70,000 คน) และเวียดนามเป็นอันดับ 3 (ประมาณ 26,000 คน) แต่หากคิดตามอัตราส่วนแล้ว ไทยเป็นอันดับ 1 ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติและสถานภาพคนไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้ (จำแนกเป็นรายปี)

(หน่วย: คน)

ปี พ.ศ.	2554	2555	2556	2557	ณ เดือน มี.ค. 2558
จำนวนทั้งหมด	45,634	45,945	55,110	94,313	88,740
(จำนวนผู้ที่ถือวีซ่าระยะยาว) <sup>1</sup>	(26,241)	(22,004)	(26,530)	(27,295)	(27,418)
ผู้พำนักอย่างผิดกฎหมาย	14,095	17,591	20,665	44,283	53,950
(จำนวนผู้ที่มีวีซ่าระยะยาว)	(3,581)	(3,911)	(3,571)	(3,444)	(3,253)
อัตราการพำนักอย่างผิดกฎหมาย	30.90%	38.30%	37.50%	47%	60.80%

<sup>1</sup> ผู้ที่ถือวีซ่าระยะยาวหมายถึงผู้ที่มีวีซ่าทำงาน วีซ่าการศึกษา ประกอบธุรกิจ หรือผู้ที่สมรสกับชาวเกาหลี เป็นต้น  
ที่มา: Korean Immigration Service, Ministry of Justice of the Republic of Korea

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่า จำนวนคนไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเฉพาะระหว่างปี 2556 และ 2557 ซึ่งเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 114 จาก 20,665 คน เป็น 44,283 คน โดยสาเหตุสำคัญเนื่องจากเกาหลีใต้เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬา Asian Games 2014 ทำให้มีคนไทยอาศัยโอกาสดังกล่าวเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้เป็นจำนวน

<sup>1</sup> ข้อมูลจาก Korean Immigration Service

มากในปี 2557 ดังปรากฏในตารางที่ 2 นอกจากนั้น จากตาราง 1 สามารถคำนวณได้ว่า ณ เดือน มีนาคม 2558 มีคนไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้แบบชั่วคราว โดยส่วนมากเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้ ลักษณะนักท่องเที่ยว (ยกเว้นวีซ่า 90 วัน)<sup>2</sup> จำนวน 61,322 คน<sup>3</sup> ในจำนวนนี้ 50,697 คน<sup>4</sup> พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมาย (เกินระยะเวลาอนุญาต 90 วัน) หรือร้อยละ 82.6 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงมาก และเป็นกัังวลของทางการเกาหลีใต้ โดยในปี 2558 กระทรวงยุติธรรมเกาหลีใต้ได้เชิญสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซลไปหารือเพื่อแจ้งให้ทราบถึงข้อกัังวลหลายครั้งแล้ว และขอความร่วมมือในการโน้มน้าวและชักจูงคนไทยที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายให้เดินทางกลับประเทศไทยโดยสมัครใจ

## ตารางที่ 2 สถิติการเดินทางเข้าประเทศระหว่างไทยและเกาหลีใต้ (จำแนกเป็นรายปี)

(หน่วย: คน)

ปี ค.ศ.	คนเกาหลีที่เดินทางไป ประเทศไทย	คนไทยที่เดินทางเข้า ประเทศเกาหลี
2011	902,685	262,703
2012	1,048,823	334,502
2013	1,128,717	313,347
2014	933,473	412,217
ม.ค. - มี.ค. 2015	318,502	110,360

ที่มา: Korean Immigration Service, Ministry of Justice of the Republic of Korea

คนไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้เกินระยะเวลาที่กำหนดส่วนมากมีจุดประสงค์เพื่อหา งานทำ เนื่องจากค่าจ้างในเกาหลีสูงมากเมื่อเทียบกับในประเทศไทย โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันอยู่ที่ 5,580 วอน/ชั่วโมง สำหรับแรงงานที่ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงจะได้รับค่าจ้างเดือนละประมาณ 1,166,220 วอน (ประมาณ 35,089 บาท) ซึ่งหากทำงานล่วงเวลาด้วยจะสามารถส่งเงินกลับบ้านได้ เฉลี่ยเดือนละ 20,000 บาท<sup>5</sup> อนึ่ง ถึงแม้ว่าเกาหลีใต้มีค่าครองชีพที่สูงกว่าประเทศไทยมาก โดยตาม การจัดลำดับของ Mercer 2015 Cost of Living Ranking กรุงโซลมีค่าครองชีพที่สูงเป็นอันดับที่ 8 ของโลก และค่าครองชีพ (consumer price) ในเกาหลีใต้สูงกว่าในประเทศไทยประมาณร้อยละ 81.48<sup>6</sup> อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง แรงงานส่วนมากจะมีห้องพักที่นายจ้างจัดให้ (แม้ว่ามีกรณีที่ แรงงานร้องเรียนว่าที่พักที่ได้รับจัดสรรอยู่ในสภาพที่ย่ำแย่มาก บางแห่งเป็นห้องคอนเทนเนอร์) และ

<sup>2</sup> ไทยและเกาหลีใต้มีความตกลงยกเว้นการตรวจลงตราสำหรับการท่องเที่ยวระหว่างกัน โดยสามารถพำนักใน ประเทศของอีกฝ่ายหนึ่งได้ถึง 90 วัน

<sup>3</sup> 88,740 ลบด้วย 27,481

<sup>4</sup> 53,950 ลบด้วย 3,253

<sup>5</sup> ข้อมูลจากสำนักงานฝ่ายแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล

<sup>6</sup> สถิติ ณ 15 ก.ค. 2558 แหล่งที่มา: <http://www.numbeo.com>

นายจ้างมีอาหารให้บางมื้อ หรือแรงงานจะร่วมกันปรุงอาหารเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย เพื่อสามารถเก็บเงินส่งกลับบ้านให้ได้มากที่สุด

ถึงแม้ว่าประเภทงานที่คนไทยส่วนมากทำในเกาหลีใต้ เป็นงานที่หนักประเภทงานไร้ฝีมือ หรือเป็นที่รู้จักกันว่างานประเภท 3D ได้แก่ Dirty, Dangerous, Difficult แต่เป็นงานที่ประชาชนเกาหลีใต้ไม่ประสงค์จะทำเองแล้ว อาทิ งานก่อสร้าง งานโรงงาน งานเกษตร งานเลี้ยงสุกร หรือไก่ กอปรกับเกาหลีใต้เองก็ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน จึงมีความต้องการแรงงานประเภทนี้มาก และนายจ้างจำนวนมากก็พร้อมที่จะว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย

### 1.1.2 ความตกลงด้านแรงงานระหว่างไทยและเกาหลีใต้

ไทยกับเกาหลีใต้มีความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างกัน โดยได้ลงนามใน Memorandum of Understanding between the Ministry of Employment and Labor of the Republic of Korea and the Ministry of Labor of the Kingdom of Thailand on the Sending of Workers to the Republic of Korea under the Employment Permit System โดยไทยเป็น 1 ใน 15 ประเทศที่ได้รับอนุญาตให้ส่งแรงงานประเภทไร้ฝีมือไปทำงานในเกาหลีใต้อย่างถูกต้องภายใต้โครงการ Employment Permit System (EPS) ซึ่งแรงงานที่ไปทำงานภายใต้โครงการ EPS จะทำสัญญาการจ้างงานกับนายจ้าง ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายของเกาหลีใต้เทียบเท่าคนในชาติ ได้รับประกันอุบัติเหตุ และได้รับค่าจ้างค่อนข้างสูง

ในแต่ละปีกระทรวงแรงงานเกาหลีใต้จะกำหนดโควตาจำนวนแรงงานที่จะรับจากแต่ละประเทศที่มีความตกลงด้วย โดยในปี 2558 ไทยได้รับโควตา 4,700 คน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีไทยมักส่งแรงงานไปทำงานภายใต้โครงการ EPS ต่ำกว่าจำนวนโควตาที่ได้รับ ในขณะที่มีแรงงานที่ลักลอบเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้จำนวนมาก

### 1.1.3 ผลกระทบของแรงงานไทยผิดกฎหมาย

การที่มีคนไทยพำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายและลักลอบทำงานในเกาหลีใต้เป็นจำนวนมากเช่นนี้ ย่อมนำไปสู่สภาพปัญหาต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสถานเอกอัครราชทูตฯ และประเทศไทยโดยรวม ไม่นับทางตรงก็ในทางอ้อม อาทิ

1.1.3.1 เป็นการเพิ่มภารกิจของสถานเอกอัครราชทูตฯ ในด้านงานคุ้มครองคนไทย โดยเฉพาะในกรณีที่แรงงานคนไทยเจ็บไข้ได้ป่วย ต้องเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาล ซึ่งค่ารักษาพยาบาลในเกาหลีใต้สูงมาก โดยที่เป็นแรงงานผิดกฎหมายที่ไม่มีประกันสุขภาพและส่วนมากมีฐานะทางบ้านที่ยากจน สถานเอกอัครราชทูตฯ มักจะต้องรับภาระในการทวงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องไปก่อน โดยให้ผู้ตกทุกข์ได้เช่นสัญญาารับสภาพหนี้และสัญญาว่าจะคืนเงินดังกล่าวให้กับรัฐบาลไทย ซึ่งจากสถิติที่ผ่านมา พบว่าการเรียกเก็บเงินดังกล่าวคืนจากผู้ตกทุกข์ได้ยากมาก ดังนั้น สถานเอกอัครราชทูตฯ จะพยายามเจรจาต่อรองกับโรงพยาบาลให้ลดค่ารักษาให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ ซึ่งบ่อยครั้งส่งผลให้โรงพยาบาลตกอยู่ในสถานะจำยอม (take it or leave it) และก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อคนไทย ซึ่งอาจส่งผลให้โรงพยาบาลดังกล่าวไม่เต็มใจที่จะรับคนป่วยชาวไทยในอนาคต สำหรับในกรณีที่แรงงานเสียชีวิต สถานเอกอัครราชทูตฯ จะทวงค่าฌาปนกิจศพ ค่าจัดส่งอัฐิกลับประเทศไทย รวมทั้งค่ารักษาพยาบาลที่ยังค้างจ่ายให้กับโรงพยาบาล ซึ่งโอกาสได้รับเงินค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืนจาก

ญาติของแรงงานก็น้อยมากเช่นกัน การดำเนินการด้านการคุ้มครองแรงงานไทยผิดกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้นดังกล่าวจึงถือว่าเป็นการเพิ่มภาระทางงบประมาณของประเทศชาติโดยรวมด้วย

1.1.3.2 การที่มีคนไทยพำนักอยู่ในเกาหลีได้อย่างผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากย่อมก่อให้เกิดภาพพจน์ในเชิงลบต่อนักท่องเที่ยวไทยที่เดินทางไปเกาหลีใต้ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของเกาหลีใต้เพ่งเล็งและระมัดระวังเป็นพิเศษในการคัดกรองนักท่องเที่ยวไทยที่จะเดินทางเข้าประเทศ ส่งผลให้คนไทยถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าประเทศมากขึ้น โดยในปี 2556 มีคนไทยที่ถูกปฏิเสธเข้าประเทศประมาณ 8,700 คน และในปี 2557 อีกประมาณ 7,000 คน<sup>7</sup> ในการดำเนินการมาตรการเข้มงวดดังกล่าว แน่นนอนในบางครั้งนักท่องเที่ยวไทยที่มีเจตนาไปท่องเที่ยวอย่างแท้จริงก็ถูก “ลูกหลง” ปฏิเสธไปด้วย ก่อให้เกิดความไม่พอใจและเสียความรู้สึกต่อฝ่ายเกาหลีใต้ สถานการณ์นี้สามารถส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระดับประชาชนได้ โดยเฉพาะในยุคของ social media ซึ่งผู้ที่ถูกกระทบสามารถระบายความรู้สึกและกระจายออกสู่สังคมในวงกว้างอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ อาจกล่าวได้ว่า ในระดับรัฐบาลก็ได้มีแรงกดดันให้ฝ่ายไทยตอบโต้มาตรการตรวจคนเข้าเมืองที่เข้มงวดของเกาหลีใต้โดยฝ่ายไทยก็ได้เริ่มเข้มงวดกับชาวเกาหลีใต้ที่มีพฤติกรรม เดินทางเข้า-ออกประเทศไทยหลายครั้ง (visa-runners) โดยอาศัยความตกลงยกเว้นการตรวจลงตราฯ ซึ่งพบว่าชาวเกาหลีใต้จำนวนมากที่อาศัยช่องทางดังกล่าวประกอบอาชีพค้าปลีกในประเทศ

1.1.3.3 การที่มีแรงงานไทยทำงานอย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้เป็นจำนวนมาก อาจส่งผลกระทบต่อความร่วมมือด้านแรงงานอย่างเป็นทางการระหว่างไทยและเกาหลีใต้ภายใต้โครงการ EPS ได้ 2 ประการ (1) การที่มีแรงงานไทยผิดกฎหมายจำนวนมาก และหากรัฐบาลไทยไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาดังกล่าว อาจส่งผลให้เกาหลีใต้ปรับลดจำนวนโควตาแรงงานที่ไทยได้รับอนุญาตไปทำงานในเกาหลีใต้ในแต่ละปีภายใต้ EPS (2) การที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมายจำนวนมากเป็นการตัดโอกาสของแรงงานไทยรุ่นใหม่ที่มีประสงค์จะไปทำงานในเกาหลีใต้อย่างถูกต้อง และได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกภายใต้โครงการ EPS แล้ว โดยการลดอุปสงค์ของนายจ้างเกาหลีใต้สำหรับแรงงาน และเป็นการบั่นทอนระบบการส่งแรงงานไปทำงานภายใต้ EPS ในระยะยาว

#### 1.1.4 คำถามการศึกษา

จากข้อเท็จจริงของแรงงานไทยตามที่ได้บรรยายไว้ในข้อ 1.1.1 1.1.2 และผลกระทบของปัญหาดังกล่าวตามที่ระบุในข้อ 1.1.3 การศึกษาฉบับนี้มุ่งที่จะตอบคำถาม ดังนี้

1) ปัจจัยอะไร ทั้งจากฝั่งไทยและฝั่งเกาหลีใต้ ที่มีความสำคัญในการผลักดันและดึงดูดให้คนไทยเลือกเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ อาทิ ความยากจน ค่าแรงที่สูงในเกาหลีใต้ ความสะดวกในการเข้าประเทศเกาหลีใต้ การชักนำของเพื่อน/ญาติ/นายหน้า ความต้องการแรงงานของเกาหลีใต้

2) เหตุใดคนไทยจึงไม่ใช้ประโยชน์จากความตกลงด้านแรงงาน EPS อย่างเต็มที่ในการเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ แต่กลับมีการลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายอย่างแพร่หลาย โดยวิเคราะห์ทั้งข้อจำกัดของระบบ EPS เอง และข้อจำกัดหรือปัญหาที่เกิดจากฝ่ายไทยเอง

<sup>7</sup> ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ Korean Immigration Service

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาและเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงผลัก/แรงดูด ทั้งของไทยและเกาหลีใต้ ที่ทำให้คนไทยไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้

1.2.2 เพื่อศึกษาข้อจำกัดของระบบ Employment Permit System (EPS) และ/หรือข้อจำกัดของกรอบความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยและเกาหลีใต้ที่อาจมีผลให้แรงงานไทยไม่ใช้ประโยชน์จากระบบ EPS อย่างเต็มที่

1.2.3 เพื่อนำบทเรียน/ประสบการณ์ของเกาหลีใต้มาใช้กับไทย ซึ่งอยู่ในสถานะที่คล้ายกับเกาหลีใต้ที่ต้องพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน และกำลังศึกษาแนวทางทำความเข้าใจการส่งแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยแบบ G to G

1.2.4 เพื่อกำหนดข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย และในเชิงปฏิบัติต่อภาครัฐบาลเพื่อแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาดังกล่าว

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และระเบียบวิธีการศึกษา

1.3.1 ศึกษาโดยการสังเคราะห์และวิเคราะห์เชิงพรรณนาข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยในเกาหลีใต้ที่ทำงานอยู่ในบริเวณกรุงโซลและจังหวัดคยองกี (Gyeonggi-do) ซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางที่สำคัญของเกาหลีใต้ และเป็นเขตที่แรงงานไทยทำงานอยู่หนาแน่นที่สุด โดยผู้ศึกษาได้มีโอกาสพูดคุยและสอบถามแรงงานดังกล่าวในโอกาสการจัดกงสุลสัญจร ณ วัดไทยในจังหวัดคยองกี และในโอกาสที่แรงงานไทยไปติดต่อขอรับบริการด้านงานกงสุลที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ทั้งนี้ เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยผลักดันและดึงดูดแรงงานไปทำงานในเกาหลีใต้ โดยวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจของแรงงานบนพื้นฐานของแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.3.2 ศึกษาจากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตฯ และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของสถานเอกอัครราชทูตฯ ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านกงสุลมายาวนาน เพื่อวิเคราะห์ข้อจำกัดของระบบการส่งแรงงานภายใต้ EPS

1.3.3 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารรายละเอียดเกี่ยวกับระบบ EPS และความตกลงระหว่างไทยและเกาหลีใต้ อาทิ Memorandum of Understanding between the Ministry of Employment and Labor of the Republic of Korea and the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand on the Sending of Workers to the Republic of Korea under the Employment Permit System

## 1.4 ประโยชน์ของการศึกษา

1.4.1 การเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนไทยไปแสวงหางานทำอย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ และข้อจำกัดของกรอบความร่วมมือระดับรัฐบาลที่มีอยู่ รวมถึงข้อจำกัดของระบบ EPS ของเกาหลีใต้ อาจจะช่วยหาแนวทางลดหรือแก้ไขปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ได้

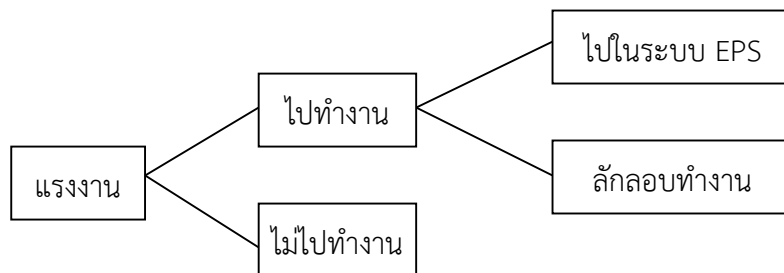
1.4.2 ไทยอาจนำประสบการณ์และบทเรียนของระบบ EPS มาประยุกต์ใช้กับแนวทางจ้างแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อป้องกันการลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทย

## บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ ซึ่งมุ่งศึกษาทำความเข้าใจกับปัจจัยสนับสนุนและดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานไทย “เลือก” ที่จะไปทำงานในเกาหลีใต้ และ “เลือก” ที่จะไปทำงานอย่างผิดกฎหมายโดยไม่ผ่านระบบ EPS มีแนวคิด ทฤษฎีและงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบความคิดทำวิจัย ดังนี้

### 2.1 แนวคิดทฤษฎี

การวิเคราะห์สถานการณ์การไปทำงานในเกาหลีใต้ของแรงงานไทยภายใต้สภาวะที่ได้กล่าวมาในบทที่ 1 ซึ่งมีทั้งการลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย และการไปทำงานอย่างถูกต้องผ่านระบบ Employment Permit System อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ตัดสินใจว่าจะไปทำงานในเกาหลีใต้หรือไม่ และ (2) หากตัดสินใจไป จะไปโดยวิธีที่ถูกต้อง (ผ่านระบบ EPS) หรือลักลอบเข้าไปทำงานแบบนักร้องเที่ยว ซึ่งในแต่ละขั้นตอนถือเป็นการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (rational decision) ในเชิงเศรษฐศาสตร์ ภายในเงื่อนไขข้อจำกัด (constraints) อาทิ ทรัพยากร เช่น เงินทุน และเวลา (financial and time constraints) ข้อมูลข่าวสาร (information) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการตัดสินใจไปทำงานของแรงงาน

ซึ่งกระบวนการตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนมีแนวคิดหรือทฤษฎีที่สามารถนำมาประกอบการวิเคราะห์ต่างกัน ดังนี้

2.1.1 ในขั้นตอนที่ 1 ที่แรงงานไทยตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นฐานไปทำงานในเกาหลีใต้หรือไม่ อาจอธิบายได้โดยทฤษฎี Push-Pull Theory ซึ่งเป็นการวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยผลักดันและดึงดูด (push and pull factors) ที่ประกอบกันเป็นแรงจูงใจ (incentive) ที่นำไปสู่การตัดสินใจของแรงงาน ในฐานะที่เป็น economic agent

ปัจจัยผลักดันหมายถึงปัจจัยจากภายในประเทศของคนที่ส่งผลให้แรงงานมีความประสงค์จะย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า อาทิ ฐานะทางครอบครัว สภาพการถูกกดขี่ทางการเมืองในประเทศต้นทาง ความขัดสนหรือขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ (economic opportunities) เป็นต้น ปัจจัยดึงดูดหมายถึงปัจจัยในประเทศปลายทางที่จูงใจให้แรงงานย้ายถิ่นฐานไป อาทิ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศต้นทาง อุปสงค์สำหรับแรงงานในประเทศปลายทาง โอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า และเสรีภาพทางการเมืองที่ดีกว่า เป็นต้น ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ซึ่งตั้งสมมุติฐานว่าแรงงานมีข้อมูลครบถ้วน (perfect information) เกี่ยวกับค่าแรง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และต้นทุน (cost) ต่างๆ ในการหางานทำในสถานที่ใหม่ แรงงานดังกล่าวย่อมตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (rational decision) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และต้นทุน โดยมีจุดประสงค์เพื่อได้รับประโยชน์สูงสุด (maximize benefit) ของตน ดังนั้น แรงงานจะตัดสินใจย้ายถิ่นฐานหากรายได้และผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (expected benefit) สูงกว่าค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expected costs)

2.1.2 ในขั้นตอนที่ 2 เมื่อแรงงานตัดสินใจว่าจะไปทำงานแล้ว การตัดสินใจเลือกว่าจะไปทำงานตามช่องทางที่ถูกกฎหมายผ่านระบบ EPS หรือจะลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายเป็นผลของการประเมินผลประโยชน์ในเชิง cost-benefit analysis ของแต่ละทางเลือก โดยต้นทุน (cost) ในขั้นที่ 2 นี้มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยจะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว เช่น การเรียนภาษาเกาหลี ค่าเสียโอกาสจากการเสียเวลารอขึ้นบัญชีจนกว่านายจ้างจะเรียกตัว และรวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่โปร่งใสในระบบ (rent-seeking) และหากเลือกที่จะไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย จะต้องคำนึงถึงความเสี่ยงที่จะไม่สามารถหางานทำ ความเสี่ยงจากการถูกจับและลงโทษ หรือความเสี่ยงจากการประสบภัยหรือตกทุกข์ได้ยากในเกาหลีใต้ เป็นต้น ทั้งนี้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตั้งสมมุติฐานว่าทุกคนมีข้อมูลอย่างสมบูรณ์ (perfect information) ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุดที่เป็นได้ (optimum decision) แต่ในความเป็นจริง แรงงานไทยจำนวนมากไม่มีข้อมูลที่สมบูรณ์

2.1.3 อีกปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจของแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศคือการชักจูงของเพื่อนและญาติมิตร ซึ่งอธิบายได้ตามทฤษฎีเครือข่ายสังคมของแรงงานย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ซึ่งระบุว่า การมีเครือข่ายกับแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศก่อนแล้ว รวมทั้งนายจ้างในประเทศต้นทางอาจส่งผลให้เกิดการตัดสินใจของแรงงานในการไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น เนื่องจากการมีเครือข่ายจะช่วยให้แรงงานมีข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการโยกย้ายถิ่นและเกี่ยวกับโอกาสการหางานในประเทศปลายทาง รวมทั้งอาจให้ความช่วยเหลือในการหาที่พักและทางการเงินในระยะแรกๆ ซึ่งเป็นการลดต้นทุนในการย้ายถิ่นและลดความเสี่ยง ซึ่งยังผลให้การจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในประเทศต้นทางได้รับการตอบสนองอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และแรงงานสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับได้ค่อนข้างแน่นอนกว่า ทั้งนี้ เครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนาเป็นสถาบันซึ่งทำให้โยกย้ายถิ่นดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยากต่อการที่ภาครัฐจะเข้ามาควบคุม

2.1.4 นอกเหนือจากแนวคิดในเชิงทฤษฎีแล้ว ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยหรือ "โอกาส" อื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงาน อาทิ ความสะดวกในการเดินทางเข้าประเทศ โดยประเทศไทยและเกาหลีใต้มีความตกลงยกเว้นการตรวจลงตราสำหรับการท่องเที่ยวระหว่างกัน โดยอนุญาตให้พำนัก



อยู่ได้ 90 วัน หรือความต้องการแรงงานที่สูงของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมของเกาหลีใต้เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ กอปรกับสภาวะขาดแคลนแรงงานขั้นต่ำทำให้รัฐบาลเกาหลีใต้ถึงแม้ว่าโดยนโยบายพยายามปราบปรามแรงงานที่ผิดกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงก็ทำเสมือน “ปิดตาข้างหนึ่ง” เพื่อสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ การที่มีนายหน้า หรือ broker แพร่กระจายอย่างกว้างขวาง ก็เป็นการ “ขยายแรงจูงใจและโอกาส” ให้แรงงานไทยเสี่ยงโชคไปหางานทำในเกาหลีใต้อีกด้วย

## 2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 รายงานส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้ภารกิจของกรมการจัดหางาน กรณีศึกษาบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว พม่า กัมพูชา) จัดทำโดยนางเพียงภาพ วิทยชำนาญกุล รหัส 3036 หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 3 ปี 2554 ได้ศึกษาอุปสรรค ข้อเสนอ และแนวทางการร่วมมือภายใต้บันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว พม่า กัมพูชา) กับประเทศไทย

2.2.2 บทความเรื่อง Determinants of International Labor Migration to Korea โดย Yoon Ah Oh, Jione Jung ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของมูลค่าการค้าทวิภาคีต่อการย้ายถิ่นฐานของแรงงานไปยังเกาหลีใต้ และพบว่ามีความเกี่ยวข้องระหว่างมูลค่าการค้าที่เกาหลีใต้ค้าขายกับประเทศหนึ่งกับจำนวนแรงงานต่างด้าวจากประเทศนั้นในเกาหลีใต้

2.2.3 บทความเรื่อง Factors influencing labour migration of Korean women into the entertainment and sex industry in Australia โดย Haeyoung Jang, Kyungja Jung, Bronwen Dalton ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของหญิงเกาหลีใต้ที่ไปทำงานค้าประเวณีในออสเตรเลีย โดยพบว่า ปัจจัยหลักที่นำไปสู่การตัดสินใจดังกล่าวคือรายได้ที่สูง แต่ก็มีปัจจัยอื่นที่มีส่วนในการตัดสินใจดังกล่าว อาทิ สภาวะทางเศรษฐกิจในเกาหลีใต้ที่ซบเซา และนโยบาย Working Visa ของออสเตรเลียซึ่งเปิดโอกาสให้ชาวเกาหลีใต้เดินทางเข้าออสเตรเลียและหางานทำง่ายขึ้น

## 2.3 สรุปกรอบแนวคิด

การศึกษานี้จะวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหรือผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานในเกาหลีใต้ โดยใช้แนวคิด push-pull theory รวมทั้งวิเคราะห์ผลประโยชน์และต้นทุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (rational decision) ระหว่างการไปทำงานอย่างผิดกฎหมายหรืออย่างถูกต้องผ่านระบบ EPS ซึ่งอาจสามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดจึงมีแรงงานไทยจำนวนมากที่เลือกไปทำงานในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมาย ทั้งๆ ที่ไทยและเกาหลีใต้มีความตกลงด้านแรงงานระหว่างกัน

## บทที่ 3 ผลการศึกษา

### 3.1 ระบบการอนุญาตจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPS)

#### 3.1.1 ความเป็นมา

จากการที่เกาหลีใต้ได้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วจนก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Country) ทำให้ค่าแรงเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว แรงงานเกาหลี โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่โยกย้ายเข้าไปแสวงหางานทำในเมืองใหญ่ ร่วมกับค่านิยมของคนเกาหลีที่ชอบทำงานให้บริษัทใหญ่และไม่ชอบทำงานที่ใช้แรงงาน ทำให้ภาคการผลิตในชนบทหรือเมืองเล็กๆ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ขาดแคลนแรงงานอย่างมาก ด้วยเหตุนี้รัฐบาลเกาหลีใต้จึงได้เห็นถึงความจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติ เพื่อตอบสนองอุปสงค์สำหรับแรงงานของผู้ประกอบการรายย่อย

เดิมที่รัฐบาลเกาหลีใช้ระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System-ITS) โดยอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปฝึกงานในเกาหลีใต้เป็นเวลา 2 ปี หลังจากนั้นสามารถทำงานต่อได้อีก 1 ปี และต่ออายุได้ 1 ปี แต่เนื่องจากการทำงานดังกล่าวถือว่าเป็นการฝึกงาน แรงงานต่างชาติจึงไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน และไม่ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ทำให้แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในระบบ ITS จำนวนมากหลบหนีไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย รัฐบาลเกาหลีใต้จึงได้เริ่มนำระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System: EPS) มาใช้ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2547 เพื่อสร้างความมั่นคงด้านแรงงานแก่ภาคอุตสาหกรรมที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากคนรุ่นใหม่ของเกาหลีใต้นิยมทำงานประเภทใช้แรงงานน้อยลง ระบบ EPS มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองโอกาสในการทำงานของคนเกาหลี แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยอนุญาตนายจ้างที่ไม่สามารถว่าจ้างแรงงานในประเทศให้สามารถว่าจ้างแรงงานไม่มีฝีมือต่างชาติในจำนวนที่เหมาะสมอย่างถูกกฎหมาย และยังเป็น การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติด้วย โดยรัฐบาลเกาหลีใต้ (กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน- Ministry of Employment and Labor) จะเป็นผู้คัดเลือกประเทศผู้ส่งออกแรงงานและกำหนดโควตาของแรงงานต่างชาติแต่ละปี รวมทั้งกำหนดเขตแดนการจัดส่งแรงงานต่างชาติแต่ละประเทศ

ภายใต้ระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ จำกัดให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ใน 5 ภาค ได้แก่ (1) ภาคการผลิต (2) ภาคก่อสร้าง (3) ภาคเกษตรและการผสมพันธุ์สัตว์ (4) ภาคประมง และ (5) ภาคบริการ (คลังห้องเย็น ร้านอาหาร การกำจัดของเสีย บริการซ่อมรถยนต์ทั่วไป พยาบาล บริการในครัวเรือน ฯลฯ)<sup>8</sup>

<sup>8</sup> สำนักงานแรงงาน ณ กรุงโซล, สถานการณ์แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี.

แรงงานต่างชาติที่ไปทำงานผ่านระบบ EPS จะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ เช่นเดียวกับแรงงานในประเทศ ยกเว้นแรงงานที่ทำงานในครัวเรือนจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ผู้ว่าจ้างสามารถตัดสินใจและบังคับใช้เงื่อนไขต่างๆ ได้แก่ เวลาทำงาน การเลิกจ้างงาน วันลา วันหยุด ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย นอกจากนั้น บทบัญญัติของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องบางข้อหรือบางมาตราจะไม่มีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้ และประมง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมเกษตร การผสมพันธุ์สัตว์ และประมง จะไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้บทบัญญัติ “กฎระเบียบสำหรับค่าล่วงเวลา” (Overtime) ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

ปัจจุบันมี 15 ประเทศเข้าร่วมอยู่ในโครงการ EPS ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย จีน อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา เนปาล พม่า คีร์กีซสถาน บังกลาเทศ และติมอร์ตะวันออก นอกจากนั้น เกาหลีใต้กำลังอยู่ระหว่างการเจรจากับ สปป.ลาวเพื่อเข้าร่วมในโครงการดังกล่าว

### 3.1.2 ระยะเวลาจ้างงาน

แรงงานต่างชาติที่เดินทางไปทำงานตามระบบ EPS จะได้รับวีซ่าประเภท E-9 และได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีใต้ 3 ปี แต่หากนายจ้างพึงพอใจแรงงาน นายจ้างสามารถยื่นเรื่องต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอจ้างต่อไปอีก 1 ครั้ง เป็นระยะเวลาอีก 1 ปี 10 เดือน รวมเป็นระยะเวลาจ้างงานต่อเนื่อง 4 ปี 10 เดือน โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศไทยหลัง 3 ปีแรก เมื่อครบ 4 ปี 10 เดือนแล้ว แรงงานจะต้องเดินทางกลับประเทศไทยเท่านั้น แต่หากแรงงานประสงค์จะกลับไปทำงานอีก สามารถทำได้ 4 วิธี ได้แก่

- 1) หากอายุไม่เกิน 39 ปี สามารถสมัครสอบกลับไปทำงานในระบบ EPS ได้อีก
- 2) หากนายจ้างเกาหลีประสงค์จะจ้างแรงงานคนเดิม นายจ้างจะต้องติดต่อกระทรวงยุติธรรมเพื่อขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติที่ไม่ใช่ประเภทแรงงานไร้ฝีมือ
- 3) กรณีต้องการทำงานกับนายจ้างเดิม หากแรงงานสมัครใจกลับประเทศในระยะเวลาที่อนุญาตทำงานโดยได้ทำงานกับนายจ้างรายสุดท้ายมากกว่า 1 ปี แรงงานสามารถกลับเข้าไปทำงานกับนายจ้างรายสุดท้ายหลังจากพักที่ประเทศไทย 6 เดือน โดยต้องสอบภาษาเกาหลีพิเศษ
- 4) หากแรงงานไม่ได้มีการย้ายงานเลยในช่วงเวลา 4 ปี 10 เดือน สามารถกลับไปทำงานกับนายจ้างคนเดิม หลังจากพักที่ประเทศไทย 3 เดือน โดยไม่ต้องสอบภาษาและอบรมอีกครั้ง โดยนายจ้างจะต้องเป็นผู้ยื่นขออนุญาตก่อนที่ลูกจ้างจะเดินทางกลับประเทศไทย

### 3.1.3 ขั้นตอนการคัดเลือกและการรับแรงงานต่างชาติ EPS

ขั้นตอนการคัดเลือกและรับแรงงานต่างชาติไปทำงานในเกาหลีใต้ภายใต้ระบบ EPS มี 9 ขั้นตอน ดังนี้<sup>9</sup>

1) คณะกรรมการนโยบายแรงงานแห่งชาติ เกาหลีใต้ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนแรงงานต่างชาติที่นำเข้าและประเทศที่ส่งแรงงาน โดยพิจารณาประเด็นหลักๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวนโควตาแรงงานต่างชาติที่นำเข้า ประเทศที่ส่งแรงงาน ฯลฯ ทั้งนี้ การกำหนดโควตาแรงงานต่างชาติจะดำเนินโดยกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน (Ministry of Employment and Labor) โดยพิจารณาจากหลายปัจจัย อาทิ ความพึงพอใจของนายจ้าง อัตราการอยู่อย่างผิดกฎหมาย อัตราการขอย้ายงาน รวมทั้ง ผลการสอบของแรงงานจากประเทศนั้น

2) การลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการส่งแรงงาน (ระหว่างกระทรวงการจ้างงานและแรงงานเกาหลีใต้กับกระทรวงแรงงานของประเทศผู้ส่ง) โดยรัฐบาลเกาหลีใต้จะลงนามบันทึกความเข้าใจกับประเทศที่ยอมรับขั้นตอนการรับสมัครของเกาหลีใต้เพื่อป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานต่างชาติ โดยบันทึกความเข้าใจ มีผลบังคับใช้คราวละ 2 ปี จากนั้นจะประเมินผลการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจเพื่อประกอบการตัดสินใจในการลงนาม MOU ครั้งต่อไป

3) หน่วยงานรัฐบาลของประเทศผู้ส่งคัดเลือกแรงงานตามวิธีการและกระบวนการที่รัฐบาลเกาหลีกำหนด เช่น คณะกรรมการทดสอบภาษาเกาหลีและประสบการณ์การทำงาน และจัดส่งรายชื่อผู้หางานต่างชาติที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไปยังสถาบันบริการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งประเทศเกาหลี หรือ HRD Korea

4) การสมัครขออนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้างกับกระทรวงแรงงานเกาหลีใต้) นายจ้างที่ได้ประกาศว่าจ้างแรงงานในประเทศแล้ว 7 วัน แต่ไม่สามารถหาแรงงานชาวเกาหลีใต้ จะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติผ่านศูนย์สนับสนุนการว่าจ้าง (Employment Security Center: ESC)

5) การคัดเลือกแรงงานต่างชาติและการออกใบอนุญาตว่าจ้าง (ระหว่างนายจ้างกับกระทรวงแรงงานเกาหลีใต้) ศูนย์สนับสนุนการว่าจ้างจะให้ข้อมูลแรงงานต่างชาติจากบัญชีรายชื่อผู้หางานต่างชาติแก่นายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างคัดเลือกแรงงานต่างชาติที่มีคุณสมบัติตามความต้องการเมื่อนายจ้างคัดเลือกแรงงานต่างชาติที่ต้องการแล้ว ศูนย์สนับสนุนการว่าจ้างจะออกใบอนุญาตว่าจ้างให้แรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือก

6) การลงนามสัญญาจ้างแรงงาน (ระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างชาติ) นายจ้างจะลงนามในสัญญาจ้างแรงงานตามแบบฟอร์มมาตรฐานกับแรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือก โดยสัญญาจ้างจะกำหนดเงื่อนไขของสัญญาและข้อตกลงต่างๆ ได้แก่ ค่าแรง เวลาทำงาน วันหยุด สถานที่ทำงาน ฯลฯ ทั้งนี้ นายจ้างอาจทำสัญญาจ้างโดยตรงกับแรงงานต่างชาติ หรือมอบหมายให้ HRD Korea เป็นผู้ดำเนินการแทน

<sup>9</sup> เรื่องเดียวกัน.

7) การออกใบรับรองเพื่อขอรับการตรวจลงตรา (ระหว่างนายจ้างกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม) นายจ้างยื่นใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติและสัญญาแรงงานมาตรฐานเพื่อให้กระทรวงยุติธรรมเกาหลีได้ออกใบรับรองเพื่อการขอตรวจลงตราแก่แรงงานต่างชาติ โดยนายจ้างอาจมอบหมายให้ HRD Korea เป็นผู้ดำเนินการแทน

8) การรับแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างชาติ) นายจ้างส่งใบรับรองเพื่อการขอรับการตรวจลงตราให้แรงงานต่างชาติ จากนั้น แรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือกจะได้รับการตรวจลงตราประเภททำงาน (E-9) จากสถานเอกอัครราชทูตเกาหลีใต้ประจำประเทศผู้ส่ง และเดินทางเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ ทั้งนี้ เมื่อแรงงานต่างชาติเดินทางถึงเกาหลีใต้จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการว่าจ้างภายใน 15 วัน ณ สถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

9) การจัดการเกี่ยวกับการพำนักของแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้างกับกระทรวงแรงงาน/ กระทรวงยุติธรรม) ถึงแม้ว่าโดยหลักการแล้ว แรงงานต่างชาติจะถูกห้ามมิให้ย้ายไปทำงานที่อื่น อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างชาติสามารถย้ายไปทำงานที่อื่นได้ ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็น เช่น การหยุดกิจการชั่วคราวหรือการปิดกิจการ และการที่นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ รัฐบาลเกาหลีใต้เข้มงวดกับแรงงานที่อยู่อาศัยและทำงานอย่างผิดกฎหมาย รวมทั้งมีมาตรการป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติตั้งรกรากในประเทศ โดยกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างครั้งละ 3 ปี และต้องต่อการตรวจลงตราทุกปี

### 3.2 การเข้าร่วมระบบ Employment Permit System ของประเทศไทย

ในส่วนของประเทศไทย ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานในเกาหลีใต้ภายใต้ EPS (Memorandum of Understanding between the Ministry of Employment and Labor of the Republic of Korea and the Ministry of Labor of the Kingdom of Thailand on the Sending of Workers to the Republic of Korea under the Employment Permit System) ตั้งแต่ปี 2547 โดยบันทึกความเข้าใจฯ มีผลบังคับใช้ครั้งละ 2 ปี และได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจฯ มาแล้ว 4 ครั้ง ดังนี้

#### ตารางที่ 3 การลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานในเกาหลีใต้

ครั้งที่	ผลบังคับใช้	ผู้ลงนาม
1	25 มิ.ย. 2547–24 มิ.ย. 2549	รมว.อุไรวรรณ เทียนทอง
2	30 ส.ค. 2549 - 29 ส.ค. 2551	รมว.สมศักดิ์ เทพสุทิน
3	12 เม.ย. 2552–11 เม.ย. 2554	รมว.ไพฑูรย์ แก้วทอง
4	16 เม.ย. 2555–15 เม.ย. 2557	รมว. เผด็จชัย สะสมทรัพย์

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงจ้างงานและแรงงานเกาหลีใต้กำลังอยู่ระหว่างการเจรจาเพื่อลงนามในบันทึกความเข้าใจฯ ฉบับที่ 5 ซึ่งคาดว่าจะการเจรจาจะแล้วเสร็จภายในปลายปี 2558

ตั้งแต่ไทยเริ่มส่งแรงงานไปทำงานในเกาหลีใต้ในระบบ EPS เมื่อปี 2547 จนถึงปัจจุบันมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานแล้ว 65,561 คน และในปัจจุบันมีแรงงานไทยในระบบ EPS ที่ยังทำงานอยู่ในเกาหลีใต้ประมาณ 23,000 คน<sup>10</sup> ส่วนมากทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการเกษตร

### 3.2.1 ขั้นตอนการสมัครเข้าไปทำงานในระบบ EPS

3.2.1.1 กระทรวงแรงงานร่วมกับสถาบันบริการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งประเทศเกาหลี หรือ Human Resources Development Service of Korea (HRD Korea) เป็นผู้จัดสอบภาษาเกาหลีเพื่อคัดเลือกแรงงานไทยที่มีความสนใจไปทำงานในเกาหลีใต้ โดยในประเทศไทยมีการจัดสอบปีละ 2 ครั้ง มีศูนย์สอบ 4 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพฯ นครราชสีมา อุตรธานี และลำปาง โดยกระทรวงแรงงานจะประชาสัมพันธ์การจัดสอบให้ผู้สนใจทราบล่วงหน้าทางสื่อมวลชน อาทิ หนังสือพิมพ์ สำนักงานแรงงานจังหวัด ทางเว็บไซต์ <http://eps.hrdkorea.or.kr> และผ่านสื่อ social media ต่างๆ

3.2.1.2 HRD Korea ได้กำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้สมัครทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี ดังนี้

- 1) อายุตั้งแต่ 18-39 ปี
- 2) ไม่มีประวัติอาชญากรรม
- 3) สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคต้องห้ามที่ทางการเกาหลีใต้กำหนด
- 4) ไม่เคยมีประวัติการถูกเนรเทศออกจากสาธารณรัฐเกาหลี
- 5) ไม่เป็นผู้ถูกสั่งห้ามเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

3.2.1.3 ข้อสอบภาษาเกาหลี (EPS-Test of Proficiency in Korean (TOPIK)) ประกอบด้วยการฟัง 25 ข้อ และการอ่าน 25 ข้อ รวมทั้งหมด 50 ข้อ โดยมีเวลาสอบ 70 นาที โดยผู้สอบสามารถศึกษาตัวอย่างข้อสอบล่วงหน้า โดยดาวน์โหลดได้ที่ <http://eps.hrdkorea.or.kr>

3.2.1.4 เกณฑ์การผ่านสอบ: ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) เรียงตามลำดับคะแนนผู้สอบได้สูงสุด

3.2.1.5 ผู้สมัครที่สอบผ่านความสามารถภาษาเกาหลี จะได้รับการขึ้นทะเบียนรายชื่อคนหางาน (job seekers' roster) เพื่อส่งให้ทางการเกาหลีใต้ และให้นายจ้างเกาหลีใต้พิจารณา และดำเนินการตามขั้นตอนตามข้อ 3.1.3 ทั้งนี้ การสอบผ่านและได้รับการขึ้นทะเบียนไม่ได้เป็นการรับประกันว่าจะได้รับคัดเลือกเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ หรือว่าจะได้รับการคัดเลือกเมื่อใด ผลการสอบใช้ได้ตั้งแต่วันที่ประกาศผลสอบไปจนถึง 2 ปี หากเกิน 2 ปีแล้วยังไม่ได้รับการเลือกไปทำงานจะต้องทดสอบภาษาใหม่อีกครั้ง

3.2.1.6 เมื่อนายจ้างเกาหลีใต้เลือกแรงงานจากทะเบียนผู้หางานเรียบร้อยแล้ว HRD Korea จะเตรียมสัญญาจ้างงานและส่งให้กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อแจ้งให้แรงงานทราบข้อเสนอละเอียดและแรงงานเป็นตัดสินใจว่าจะรับข้อเสนอละเอียดหรือไม่ โดยจะต้องให้คำตอบภายใน 14 วัน หากแรงงานปฏิเสธสัญญาจ้างงาน 2 ครั้งโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม HRD Korea อาจถอนชื่อแรงงานดังกล่าวออกจากทะเบียนได้

<sup>10</sup> ข้อมูลจาก HRD Korea ประจำประเทศไทย

### 3.2.2 ค่าใช้จ่ายในการสมัครเข้าไปทำงานในระบบ EPS

ค่าใช้จ่ายในการทดสอบภาษาและอื่นๆ ไม่เกิน 20,000 บาท ประกอบด้วย

- 1) ค่าสมัครสอบ 25 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 830 บาท
- 2) ค่าหนังสือเดินทาง 1,000 บาท
- 3) ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท
- 4) ค่าฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี ก่อนเดินทางไปทำงาน ไม่เกิน 4,500 บาท
- 5) เงินเข้ากองทุน 500 บาท
- 6) ตัวเครื่องบิน 11,500 บาท (รวมค่าเชื้อและรถโดยสารจากกรมจัดหางานไป

สนามบินสุวรรณภูมิ)

สำหรับการตรวจลงตรา กรมจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการให้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่ายในเกาหลีใต้ที่จะต้องนำเป็นเงินสดติดตัว ประมาณ 25,000 บาท แบ่งเป็น

- 1) ค่าประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทย ประมาณ 12,000 บาท
- 2) ค่าประกันอุบัติเหตุ นอกเวลาทำงาน ประมาณ 1,500 บาท
- 3) เงินค่าใช้จ่ายส่วนตัวก่อนได้รับเงินเดือนในเดือนแรก 11,500 บาท

### 3.2.3 ปัญหาที่แรงงานไทยมักประสบ

จากการสัมภาษณ์ นางณคประภา บำรุงสุข ฝ่ายพิจารณาการไปทำงานตามระบบ EPS สาธารณรัฐเกาหลี สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งเคยได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงานประจำเกาหลีใต้เป็นเวลา 3 ปี เห็นว่า ที่จริงแล้วแรงงานไทยส่วนใหญ่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้อง ผ่านระบบ EPS แต่มีปัญหาในการสอบภาษาเกาหลีจึงจำเป็นต้องหาทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งนาย Choi Sang Geon, Director General of the EPS Center in Thailand, HRD Korea เห็นพ้องว่า ตั้งแต่ที่ตนมารับตำแหน่งในประเทศไทย 1 ปีเศษ พบว่าปัญหาสำคัญของแรงงานไทยมี 2 เรื่อง คือ (1) คนไทยสอบภาษาผ่านน้อยมาก และ (2) ความล่าช้าในการส่งตัวแรงงานไปทำงานหลังจากสอบผ่านแล้ว โดยมีรายละเอียดของปัญหา ดังนี้

#### 3.2.3.1 ปัญหาการสอบภาษาเกาหลี

1) แรงงานไทยมีปัญหาสอบภาษาเกาหลีไม่ผ่าน และไม่ค่อยมีความพยายามที่จะเรียนภาษาเกาหลีหรือเตรียมตัวให้ดีก่อนไปสอบ ทำให้ได้คะแนนต่ำมาก คะแนนสอบของแรงงานไทยอยู่อันดับท้ายสุดเมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศที่ร่วมโครงการ EPS 15 ประเทศ โดยอัตราการสอบผ่านของแรงงานไทยเพียงร้อยละ 20-30

2) ข้อสอบภาษาเกาหลีของ HRD Korea เป็นการสอบแบบปรนัย 50 ข้อ คะแนนเต็ม 200 โดยเกณฑ์ผ่านคือต้องได้คะแนน 80 (ร้อยละ 40) แต่ในปี 2557 มีแรงงานไทยสอบผ่านเกณฑ์เพียง 4,119 คน จากจำนวนผู้เข้าสอบประมาณ 20,000 คน (สอบปีละ 2 รอบ) ทำให้ไม่สามารถส่งแรงงานไปทำงานได้ตามโควตาที่ได้รับจำนวน 5,400 คน

3) ก่อนปี 2556 แรงงานไทยสามารถศึกษาและ “ท่องจำ” คำถามตัวอย่าง 2,000 ข้อล่วงหน้า โดยข้อสอบจริง 50 ข้อดังกล่าวจะออกจากรายคำถามตัวอย่าง 2,000 ข้อนี้

แต่หลังจากปี 2556 HRD Korea ได้เปลี่ยนข้อสอบให้ยากขึ้น โดยเป็นคำถามที่ต้องอาศัยความเข้าใจ และไม่มีตัวอย่างข้อสอบให้ศึกษาท่องจำก่อน ทำให้ผลการสอบของแรงงานไทยยิ่งลดระดับลงไปอีก

4) แรงงานไทยไม่ค่อยได้เตรียมตัวสอบล่วงหน้า ส่วนมากจะเริ่มเรียนภาษา 2 เดือนก่อนสอบ โดยมักเข้าเรียนในสถาบันสอนภาษาเกาหลี (ค่าเรียนหลักสูตรละประมาณ 8,500 บาท) แต่อาจจะด้วยข้อจำกัดด้านความสามารถ และความรู้ที่มีการศึกษาพื้นฐานต่ำ จึงเรียนรู้ได้เข้าโอกาสที่จะสอบผ่านจึงมีน้อย และมีแรงงานหลายคนที่เสี่ยงดวงไปลองสอบโดยไม่ได้เรียนภาษามาลาย

5) โรงเรียนหรือสถาบันสอนภาษาเกาหลีในประเทศไทยเป็นอีกปัญหาเนื่องจากมีคุณภาพต่ำ ครูสอนภาษาเกาหลีตามสถาบันสอนภาษาไม่ได้มีความรู้ภาษาเกาหลีลึกซึ้ง โดยมีความรู้ภาษาเกาหลีเพียงระดับ 2 หรือ 3 ตามมาตรฐาน TOPIK (Test of Proficiency in Korean)<sup>11</sup> กระทรวงแรงงานเคยจัดหลักสูตรสอนภาษาเกาหลีสำหรับแรงงานเกาหลีเพื่อเตรียมตัวสอบภาษา แต่ไม่ได้รับความสนใจ ซึ่งต่างจากแรงงานเวียดนามหรืออินโดนีเซียที่สนใจและทุ่มเทเรียนภาษาเกาหลีเป็นเวลาหลายเดือนล่วงหน้า ทำให้สอบได้คะแนนสูง เช่น กรณีแรงงานอินโดนีเซียโดยเฉลี่ยสอบได้คะแนน 140 จาก 200 จึงมีแรงงานที่ขึ้นทะเบียนรอการเรียกตัวจำนวนมาก ประเด็นนี้เป็นสาเหตุหนึ่ง que ไทยถูกปรับลดโควตาลงในระยะหลัง (จาก 5,700 คนในปี 2556 เหลือ 5,400 คนในปี 2557) เนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานที่สอบผ่านได้ตามจำนวนโควตา และไปเพิ่มโควตาสำหรับประเทศอื่นที่มีแรงงานที่สอบผ่านและขึ้นทะเบียนจำนวนมากแทน

### 3.2.3.2 ปัญหาความล่าช้าในการเรียกตัว

1) แรงงานไทยที่สอบผ่านการทดสอบภาษาเกาหลีผ่านเกณฑ์ จะได้รับการขึ้นทะเบียนเพื่อรอการเรียกตัวจากนายจ้างเกาหลี แต่ปัญหาที่ประสบคือความล่าช้าในการเรียกตัวแรงงานไปดำเนินการเซ็นสัญญาจ้างงานและเดินทางไปทำงานในเกาหลีใต้ โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิงมักจะต้องรอนานมาก หรือไม่ได้รับการเรียกตัวเลย เนื่องจากโดยค่านิยม และลักษณะของงานที่ต้องไปทำ นายจ้างเกาหลีใต้ชอบแรงงานชายมากกว่า ส่งผลให้แรงงานหญิงที่สอบได้หลายคนตัดสินใจไม่รอ และหาทางลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ หรือบางกรณีแรงงานหญิงรอการเรียกตัวจนครบ 2 ปี ซึ่งผลการสอบหมดอายุ จึงตัดสินใจหาทางเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้โดยวิธีอื่น

2) นอกจากนั้น นาย Choi ให้ข้อมูลว่า มีความล่าช้าในขั้นตอนการขอ CID (หนังสือรับรองความประพฤติ) ซึ่งแรงงานที่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างจะต้องขอจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อใช้ประกอบการขอรับการตรวจลงตรา ซึ่งในอดีตใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์ แต่ในปัจจุบันใช้เวลาประมาณ 1 เดือน เป็นผลให้การจัดส่งแรงงานไปทำงานล่าช้า อนึ่ง จากการสัมภาษณ์แรงงาน EPS ในเกาหลีใต้ มีแรงงานบางคนกล่าวหาว่ามีการเรียกเงินสินบนจากแรงงานหากต้องการเร่งรัดการออกหนังสือรับรองความประพฤติ

3) โดยรวมแล้ว เมื่อเทียบกับอีก 15 ประเทศ ไทยมีความล่าช้าในกระบวนการส่งแรงงานไปทำงานเป็นอันดับเกือบสุดท้าย โดยของไทยใช้เวลา 69.1 วันในการจัดส่ง

<sup>11</sup> มาตรฐาน TOPIK มี 6 ระดับ ระดับ 1-2 เป็นระดับพื้นฐาน และระดับ 3-6 เป็นระดับ intermediate ถึง advanced



ในขณะที่ศีกษสถานใช้เวลาเพียง 44 วัน ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4 ซึ่งอาจส่งผลให้นายจ้างยกเลิกการทำสัญญาจ้าง เนื่องจากขาดความเชื่อมั่นในแรงงานไทย และยังมีผลให้ไทยถูกปรับลดโควตาลงในปีถัดไปด้วย

**ตารางที่ 4** ระยะเวลาจัดส่งแรงงานไปทำงาน (นับจากวันที่เซ็นสัญญาจ้างงาน)

(ข้อมูลสิ้นสุด 13 ก.ค. 2558, หน่วยนับ: วัน)

ประเทศ	ระยะเวลาการจัดส่ง	ประเทศ	ระยะเวลาการจัดส่ง
1. ศีกษสถาน	44.0	9. ศรีลังกา	61.7
2. ปากีสถาน	48.2	10. อุซเบกีสถาน	65.6
3. บังกลาเทศ	53.2	11. ฟิลิปปินส์	67.7
4. เวียดนาม	55.7	12. เมียนมาร์	68.9
5. มองโกเลีย	56.7	<b>13. ไทย</b>	<b>69.1</b>
6. เนปาล	58.1	14. กัมพูชา	69.8
7. จีน	59.2	15. อินโดนีเซีย	73.8
8. ติมอร์	59.9		

ที่มา: HRD Korea ประจำประเทศไทย

### 3.2.4 ข้อจำกัดของ EPS

ถึงแม้ว่าโดยรวมแล้ว ระบบ EPS ถือว่าเป็นระบบจากนำเข้าแรงงานที่ดี ป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าและให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างชาติขั้นพื้นฐาน แต่การศึกษาวรรณกรรม บทความต่างๆ และการสัมภาษณ์แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในเกาหลีใต้ พบว่าระบบ EPS ยังมีข้อจำกัดในด้านต่างๆ ดังนี้

3.2.4.1 การจำกัดอายุผู้เข้าร่วมโครงการ โดยกำหนดไว้ที่อายุ 40 ปี หนึ่งวันเดินทาง ทำให้แรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานอย่างถูกต้อง แต่มีอายุเกิน 40 ปี ไม่สามารถไปได้ ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้ช่วยทูตด้านแรงงานของไทยและฟิลิปปินส์เคยร่วมกันผลักดันฝ่ายเกาหลีใต้ให้ขยายเพดานอายุดังกล่าวแล้ว แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ

3.2.4.2 การที่นายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือแรงงานในการกำหนดเงื่อนไขการทำสัญญาจ้าง แรงงานมีข้อจำกัดในการเจรจาจ้าง โดยมีสิทธิเพียงตอบรับหรือปฏิเสธ (take it or leave it) ข้อเสนอจ้างงาน ซึ่งหากมีการปฏิเสธ 2 ครั้งก็อาจถูกตัดชื่อออกจากทะเบียน (roster) นอกจากนั้น หากแรงงานที่ทำงานไปแล้วไม่พอใจกับงานหรือนายจ้าง ก็จะสามารถย้ายงานได้ต่อเมื่อนายจ้างเซ็นอนุมัติการย้ายงานได้เท่านั้น

3.2.4.3 มีหลายกรณีที่แรงงานที่ไปทำงานในระบบ EPS แจ้งว่า งานที่ไปทำไม่ตรงกับลักษณะงานตามที่ระบุในสัญญาจ้าง

### 3.3 ปัจจัยสนับสนุนการเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้แบบผิดกฎหมาย

ด้วยปัญหาต่างๆ ที่แรงงานไทยประสบตามที่ได้บรรยายในข้างต้น โดยเฉพาะปัญหาการสอบภาษาเกาหลีไม่ผ่าน ทำให้แรงงานจำนวนมากที่ประสงค์จะไปทำงานในเกาหลีใต้ แต่ไม่สามารถไปในระบบ EPS ได้ จึงตัดสินใจเสี่ยงโชคหาทางเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้โดยผิดกฎหมาย แต่นอกเหนือจากปัญหาที่ได้ระบุไว้ในข้อ 3.2 แล้ว จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานของไทยและเกาหลีใต้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีส่วนสนับสนุนให้แรงงานไทยตัดสินใจเสี่ยงโชคเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้แบบนอกระบบ ดังนี้

#### 3.3.1 ระบบ EPS

เป็นความร่วมมือลักษณะรัฐบาลต่อรัฐบาล และเป็นระบบที่มีหลายขั้นตอน ทั้งในด้านเอกสารและในการ “เดินเรื่อง” อาทิ การยื่นเอกสารสำคัญ การไปตรวจสุขภาพ การขอหนังสือรับรองความประพฤติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และการเข้ารับการอบรม ซึ่งแรงงานไทยหลายคนรู้สึกว่าเป็นภาระที่ยุ่งยากและไม่อยากจะทำ จึงเลือกทางออกที่ง่ายกว่า คือการเดินทางไปแบบนักท่องเที่ยว หรือผ่านบริษัททัวร์/บริษัทนายหน้า ซึ่งมีคนดำเนินการต่างๆ ให้หมดทุกอย่าง โดยเก็บค่าบริการ หรือค่านายหน้าซึ่งมีราคาสูงมาก ระหว่าง 50,000 - 300,000 บาท

#### 3.3.2 เพื่อนและญาติมิตร

แรงงานส่วนใหญ่มีเครือข่ายเพื่อน ญาติมิตร หรือคนรู้จักที่ทำงานอยู่ในเกาหลีใต้อยู่แล้วหรือเคยทำงานอยู่ในเกาหลีใต้ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการชักจูงให้แรงงานตามไปทำงานในเกาหลีใต้ด้วยกัน โดยให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางในการหางานทำ เรื่องความเป็นอยู่ ตลอดจนวิธีการหลีกเลี่ยงการถูกจับกุม และที่สำคัญคือเป็นตัวอย่างของความสำเร็จในการได้งานทำและมีรายได้ที่สูงเป็นแนวทางให้แรงงานอื่นๆ ดำเนินรอยตาม

#### 3.3.3 อุปสงค์สำหรับแรงงานต่างชาติในเกาหลีใต้

การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางตามชานเมือง และความต้องการของนายจ้างเกาหลีใต้ที่จะจ้างแรงงานต่างชาติในราคาถูก กอปรกับค่าแรงที่สูงเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดที่ดึงดูดให้แรงงานไทยหาทางไปทำงานในเกาหลีใต้โดยทุกวิถีทาง โดยปัจจุบันค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 5,580 วอน/ชั่วโมง หากทำงานวันละ 8 ชั่วโมงก็เท่ากับรายได้ 44,640 วอนหรือประมาณ 1,428 บาทต่อวัน ซึ่งยังไม่รวมถึงค่าล่วงเวลาในอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของค่าจ้างต่อชั่วโมง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำของไทยที่อยู่เพียง 300 บาทต่อวัน

อนึ่ง การจ้างแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายถือว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองของเกาหลีใต้ และบริษัทหรือโรงงานที่พบว่ามีการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย หรือที่เรียกกันว่า “แรงงานผี” มีโทษปรับเป็นเงิน 20 ล้านบาท หรือประมาณ 20,000 ดอลลาร์สหรัฐ และหากเป็นโรงงานที่มีแรงงาน EPS ทำงานอยู่ด้วย ก็จะถูกตัดสิทธิในการจ้างแรงงาน EPS ไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่หากพบว่ามีการจ้างแรงงานผีมากกว่า 10 คนขึ้นไป จะถือว่าเป็นความผิดทางอาญาซึ่งมีโทษสูงกว่า แต่ในความเป็นจริง ทางเกาหลีใต้ไม่ได้ตรวจตราหรือปราบปรามนายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานผีอย่างเข้มงวด โดยเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกาหลีใต้เคยยอมรับกับนักศึกษาอย่างไม่เป็นทางการว่า ฝ่ายเกาหลีใต้ไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะไปตรวจสอบทุกโรงงานและฟาร์มตามเมืองต่างๆ อย่างถี่ถ้วน นอกจากนั้น เกาหลีใต้ยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติจำนวนมากเพื่อรักษาระดับการพัฒนาทาง

เศรษฐกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น รัฐบาลเกาหลีคงไม่ได้มุ่งหวังที่จะขจัดแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายออกไปทั้งหมดโดยสิ้นเชิง เพียงแต่ต้องการลดจำนวนลงให้เหลือในระดับที่เหมาะสมและรับได้

### 3.3.4 ความสะดวกในการเดินทางเข้าประเทศ

อีกหนึ่งปัจจัยที่สนับสนุนการเดินทางเข้าไปลักลอบทำงานในเกาหลีใต้ คือ ความสะดวกในการเดินทางเข้าประเทศ เนื่องจากไทยกับเกาหลีใต้มีความตกลงยกเว้นวีซ่าการท่องเที่ยวระหว่างกัน ซึ่งสามารถพำนักอยู่ในประเทศของแต่ละฝ่ายได้ถึง 90 วัน ซึ่งในปี 2557 กว่าร้อยละ 60 ของคนไทยที่เดินทางเข้าเกาหลีใต้โดยไม่ใช้วีซ่าทั้งหมด 67,482 คน หรือคิดเป็นจำนวน 40,928 คน กลายเป็นแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย<sup>12</sup> อย่างไรก็ตาม หากแรงงานคนใดไม่ผ่านการคัดกรองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองก็จะถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าประเทศและถูกกักตัวไว้ที่สนามบินเพื่อรอส่งกลับประเทศ โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนตัวเครื่องบินประมาณ 100,000 วอน หรือประมาณ 3,000 บาท

นอกจากนี้ สืบเนื่องจากการที่ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก ทางเกาหลีใต้จึงได้ออกนโยบายเพิ่มแรงจูงใจให้แรงงานไทยที่ผิดกฎหมายสมัครใจเดินทางกลับประเทศไทย โดยนโยบายจูงใจดังกล่าว ได้แก่

- 1) ไม่ว่าจะพำนักอยู่ในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายนานเท่าใดก็จะได้รับการยกเว้นค่าปรับ จะไม่ถูกกักขัง และสามารถเดินทางกลับประเทศไทยอย่างอิสระ
- 2) ผู้ที่สมัครใจเดินทางออกนอกประเทศจะได้รับการลดหย่อนมาตรการถูกห้ามเข้าประเทศเกาหลีใต้อีก (blacklist) เหลือ 2 ปี เทียบกับกรณีที่ถูกจับและส่งตัวกลับประเทศจะถูกห้ามเข้าประเทศเป็นเวลา 10 ปี

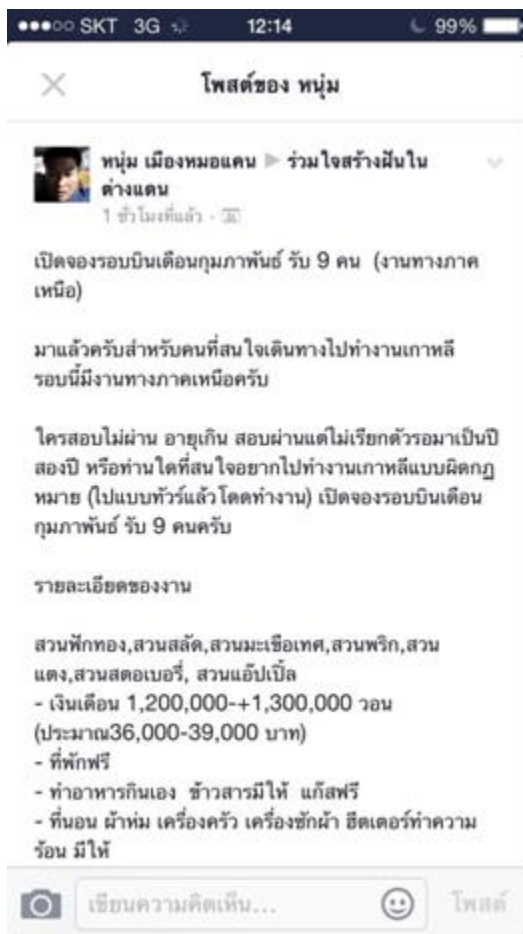
### 3.3.5 การแพร่หลายของบริษัทนายหน้าหรือตัวแทนหางานในรูปแบบต่างๆ

อาทิ บริษัทหางาน บริษัททัวร์ โดยมีนายหน้าอยู่ในทั้งไทยและเกาหลีใต้ประสานงานกันและรับช่วงต่อกัน รวมทั้งมีคนไทยที่อาศัยอยู่ในเกาหลีใต้จำนวนมากที่ทำหน้าที่เป็นนายหน้าเอง โดยอาศัยเครือข่ายกับโรงงานและธุรกิจของชาวเกาหลี บางบริษัทมีการจัดอบรมให้กับแรงงานที่จะเดินทางไปเกาหลีใต้เกี่ยวกับการปลอมตัวเป็นนักท่องเที่ยว รวมทั้งด้านบุคลิก อาทิ แนะนำเรื่องการแต่งตัว การตอบคำถาม การประพฤติตัว เพื่อให้สามารถผ่านการสอบถามของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้ ปัจจุบันการโฆษณาชักจูงแรงงานของนายหน้าและบริษัททัวร์ดังกล่าวกระทำผ่านช่องทาง social media อาทิ Line และ Facebook ซึ่งเป็นที่นิยมในประเทศไทยและในหมู่แรงงานไทยอย่างแพร่หลาย จากการค้นหาในอินเทอร์เน็ตสามารถพบเว็บไซต์โฆษณาการหางานในเกาหลีใต้เป็นจำนวนมาก โดยมักเสนอค่าแรงที่สูงและความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายเป็นที่ดึงดูดความสนใจของแรงงานไทย ตัวอย่างการโฆษณาดังกล่าว อาทิ

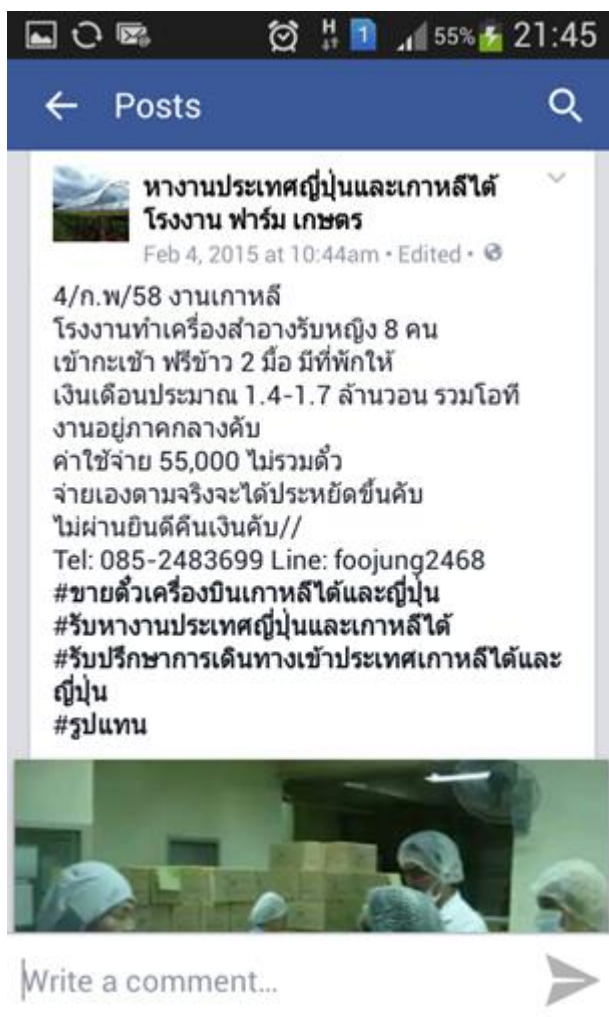
- 1) Facebook/รับสมัคร งานนวดสปาเกาหลี จำนวนมาก
- 2) Facebook/หางานเกาหลี Working Korea
- 3) Facebook/หางานประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ โรงงาน ฟาร์ม เกษตร

<sup>12</sup> รายงานข่าว “สื่อเกาหลีเผยมีคนงานไทยผิดกฎหมายในประเทศร่วม 4 หมื่นคน” [ออนไลน์], 19 เมษายน 2555, แหล่งที่มา: <http://www.prachatai.com>.

ดั่งตัวอย่างปรากฏในภาพที่ 2 และ 3



ภาพที่ 2 ตัวอย่างโฆษณาเชิญชวนไปทำงานในเกาหลีใต้ทาง Line



ภาพที่ 3 ตัวอย่างโฆษณาเชิญชวนไปทำงานในเกาหลีใต้ทาง Facebook

### 3.4 การประเมินผลการตอบแบบสอบถามของแรงงานไทยในเกาหลีใต้

ผู้ศึกษาได้สอบถามข้อมูลและความคิดเห็นของแรงงานไทยโดยจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยในเกาหลีใต้ที่ทำงานอยู่ในบริเวณกรุงโซลและจังหวัดคยองกี (Gyeonggi-do) ซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางที่สำคัญของเกาหลีใต้ และเป็นเขตที่แรงงานไทยทำงานอยู่หนาแน่นที่สุด เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยที่ดึงดูดและผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานในเกาหลีใต้เพิ่มเติม ผลการสำรวจข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานในเกาหลีใต้<sup>13</sup>

ข้อมูลแรงงานไทย	แรงงาน EPS (คน)	แรงงานผิดกฎหมาย (คน)
จำนวนสำรวจ	76	58
<b>เพศ</b>		
ชาย	60	26
หญิง	16	32
<b>อายุ</b>		
20-24 ปี	4	3
25-29 ปี	14	8
30-34 ปี	18	16
35-39 ปี	20	9
40-44 ปี	11	9
45-49 ปี	3	10
>50 ปี	-	3
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยม	22	25 (43.10)
ระดับมัธยมปลาย	23	18
ปวช./ปวส.	22	10
ปริญญาตรี	8	5
<b>งานที่ประเทศไทย</b>		
พนักงาน	21	12
เกษตรกร	15	7
รับจ้าง	25	26
ธุรกิจส่วนตัว	8	6
ว่างงาน	2	2
นักศึกษา	1	4
<b>รายได้ในประเทศไทย (บาท)</b>		
< 10,000	36 (47.36)	33 (56.89)
10,000-14,999	20	7
15,000-19,999	10	12
20,000-24,999	4	1

<sup>13</sup> ข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจอาจมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจาก (1) ผู้ตอบแบบสำรวจหลายคนมีระดับการศึกษาที่ต่ำหลายคนอ่านและเขียนไม่คล่อง จึงอาจไม่เข้าใจคำถามถ่องแท้ หรือตอบไม่ครบถ้วน (2) ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความระแวงจึงอาจไม่ตอบตรงตามความจริงทุกประการ

ข้อมูลแรงงานไทย	แรงงาน EPS (คน)	แรงงานผิดกฎหมาย (คน)
25,000-29,999	2	1
30,000-34,999	1	1
<b>รายได้ในเกาหลีใต้ (วอน)</b>		
< 1,000,000	2	5
1,000,000-1,499,999	25 (33.33)	28 (48.27)
1,500,000-1,999,999	40 (53.33)	22 (37.93)
> 2,000,000	8 (10.66)	3 (5.17)
<b>ปัจจัยที่ดึงดูดให้ไปทำงานในเกาหลีใต้</b>		
สนใจไปเอง	33 (43.42)	23 (39.65)
รายได้ดี	49 (64.47)	36 (62.06)
เพื่อน/ญาติชักจูง	12 (15.78)	18 (31.03)
กระแสนิยมเกาหลี	5 (6.57)	4 (6.89)
รู้ภาษาเกาหลี	5	-
นายหน้าชักจูง	-	5 (8.62)
<b>การสอบภาษาสำหรับ EPS</b>		
เคยสอบ	76	12
ไม่เคยสอบ	-	40
เคยสอบแต่ไม่ผ่าน	-	4
<b>การจ่ายค่านายหน้า (บาท)</b>		
50,000-100,000	-	12
100,000-200,000	-	12
200,000-300,000	-	3
300,000-400,000	-	1
>400,000	-	1

จากการวิเคราะห์ผลของแบบสำรวจข้อมูลแรงงานไทยในเกาหลีใต้ สามารถสกัดข้อมูลที่นำเสนอใจหลายประการ สรุปได้ดังนี้

3.4.1 กลุ่มแรงงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 134 คน แบ่งเป็นแรงงานที่ไปทำงานผ่านระบบ EPS 76 คน และแรงงานที่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย 58 คน

3.4.2 ในกลุ่มแรงงาน EPS แบ่งเป็นชาย 60 คน และหญิง 16 คน ในกลุ่มผิดกฎหมาย แบ่งเป็นชาย 26 คน และหญิง 32 คน เห็นได้ว่าในกลุ่มแรงงาน EPS แรงงานหญิงน้อยมากเมื่อเทียบกับแรงงานชาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ว่า แรงงาน EPS ที่เป็นชายมีโอกาสที่จะได้รับการเรียกตัวไปทำงานมากกว่าแรงงานหญิง ผลที่ตามมาคือ โอกาสที่แรงงานหญิงจะเป็นแรงงานผิดกฎหมายมีสูงกว่าแรงงานชาย เนื่องจากโอกาสที่จะได้รับการเลือกในระบบ EPS มีน้อยกว่า

### 3.4.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแรงงาน EPS สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

1) แรงงานที่ไปทำงานในระบบ EPS มีอายุระหว่าง 20 ถึง 39 ปี ตามเกณฑ์ของแรงงาน EPS ถึงร้อยละ 81.58 ในขณะที่กลุ่มแรงงานผิดกฎหมายที่มีอายุระหว่าง 20 ถึง 39 ปี มีน้อยกว่าที่ร้อยละ 62 นอกจากนี้ พบว่าในกลุ่มแรงงานผิดกฎหมายมีผู้ที่มีอายุเกิน 40 ปี 22 คน หรือร้อยละ 37.93 ซึ่งมากกว่าในกลุ่มแรงงาน EPS ซึ่งมีเพียงร้อยละ 20

2) ในด้านการศึกษาพบว่า แรงงาน EPS มีสัดส่วนของผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช./ปวส.หรือสูงกว่าร้อยละ 40 ในขณะที่แรงงานผิดกฎหมายมีผู้ที่จบระดับ ปวช./ปวส.หรือสูงกว่าเพียงร้อยละ 25 ซึ่งอาจจะสะท้อนให้เห็นว่า แรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามีความสามารถในการเรียนรู้ภาษาเกาหลีได้ดีกว่า จึงมีโอกาสสอบ EPS-TOPIK ผ่านที่สูงกว่า

3) ด้านรายได้ในประเทศไทยพบว่า สัดส่วนผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับร้อยละ 47.36 สำหรับแรงงาน EPS และเท่ากับร้อยละ 56.89 สำหรับกลุ่มแรงงานผิดกฎหมาย

4) ด้านรายได้เมื่อไปทำงานในเกาหลีใต้ พบว่าแรงงาน EPS 40 คน หรือร้อยละ 53.33 มีรายได้ระหว่าง 1,500,000–1,999,999 วอน/เดือน ในขณะที่แรงงานผิดกฎหมายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 48.27) จะได้รายได้ระหว่าง 1,000,000–1,499,999 วอน/เดือน และเพียง 22 คน (ร้อยละ 37.93) มีรายได้ระหว่าง 1,500,000–1,999,999 วอน/เดือน นอกจากนี้ แรงงาน EPS มีโอกาสที่จะได้รายได้เกิน 2 ล้านบาท เป็น 2 เท่าของแรงงานผิดกฎหมาย

5) สำหรับปัจจัยดึงดูดให้ไปทำงานที่เกาหลีใต้ พบว่าสัดส่วนของแรงงาน EPS และแรงงานผิดกฎหมายที่เห็นว่ารายได้ดีมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 64.47 และ 62.06 ตามลำดับ) นอกจากนี้ เห็นได้ว่า เพื่อนและญาติมิตรมีบทบาทในการตัดสินใจของแรงงานผิดกฎหมายมากกว่าแรงงาน EPS ถึง 2 เท่า (ร้อยละ 31.03 เทียบกับร้อยละ 15.78)

6) จากแบบสำรวจพบว่าแรงงานผิดกฎหมาย 16 คน หรือร้อยละ 27.58 เคยสอบภาษาสำหรับเข้าในระบบ EPS แต่สอบไม่ผ่าน หรือผ่านและแต่ไม่ได้รับการเรียกตัว แต่ส่วนมาก (40 คน) ไม่เคยสอบ

สำหรับบทบาทของนายหน้านั้น จากการสอบถามแรงงานที่ผิดกฎหมาย ปรากฏว่า 29 คน (ร้อยละ 50) ได้จ่ายเงินให้นายหน้า เพื่อเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้ โดยส่วนมากจ่ายเงินจำนวนระหว่าง 50,000–200,000 บาทเป็นค่านายหน้า

นอกจากนั้น แรงงานที่สำรวจได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของระบบ EPS อาทิ (1) ความล่าช้าในการเรียกตัวไปทำงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิง (2) การจำกัดอายุของผู้สมัครไม่ให้เกิน 39 ปี (3) การที่นายจ้างมีอำนาจในการเซ็นอนุญาตย้ายงาน (4) สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานและสภาพที่พักไม่เหมาะสม (5) การจ่ายเงินเดือนไม่ตรงเวลา หรือบางกรณีต้องทวงเงินเดือนจากนายจ้าง (6) งานที่ไปทำไม่ตรงกับสัญญาจ้างงาน และ (7) มีการกล่าวอ้างถึงการรับสินบนในการสอบภาษาและการขอหนังสือรับรองความประพฤติ



### 3.5 โมเดลการตัดสินใจ

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ และแบบสำรวจข้อมูล เราสามารถนำมาวิเคราะห์การตัดสินใจของแรงงานตามแนวคิด cost-benefit analysis ได้ โดยการพัฒนาสูตร (Simple Model) ของการตัดสินใจของแรงงาน ดังนี้

สมมติว่า

$$C_{EPS} = \text{ต้นทุน (cost) ในการเดินทางไปทำงานในเกาหลีได้อย่างถูกกฎหมาย}$$

ต้นทุนดังกล่าวประกอบด้วยค่าใช้จ่ายในการสอบ EPS-TOPIK และเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องภายใต้ระบบ EPS ดังที่ระบุไว้ในข้อ 3.2.1 แต่เนื่องจากแรงงานที่สอบผ่านการทดสอบภาษา และได้ขึ้นทะเบียน roster ไว้แล้ว มักจะต้องรอเป็นเวลานานกว่าจะได้รับการเรียกตัว ดังนั้นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ ย่อมมีต้นทุนในแง่ค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) ด้วย ดังนั้น อาจเขียนต้นทุนในการเดินทางไปทำงานในเกาหลีได้อย่างถูกกฎหมายได้ ดังนี้

$$C_{EPS} = \text{cost (passport+ticket+allowance+insurance)} + C_{OPP} \quad (1)$$

โดย  $C_{OPP}$  คือค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) จากการรอส่งตัวไปเกาหลีใต้ หลังจากทดสอบได้และขึ้นทะเบียนแล้ว โดย  $C_{OPP} = n \times \text{wage}_{EPS}$

โดย  $n$  = จำนวนเดือนที่ต้องรอก่อนได้รับการส่งตัว

และ  $\text{wage}_{EPS}$  = รายได้ที่แรงงาน EPS คาดว่าจะได้รับต่อเดือน

และสมมติว่า

$C_I$  = ต้นทุน (cost) ในการเดินทางไปทำงานในเกาหลีได้อย่างผิดกฎหมาย ประกอบด้วยค่าหนังสือเดินทาง ค่าตั๋วเครื่องบิน เงินติดตัวเป็นเงินค่าใช้จ่ายในเดือนแรก และค่านายหน้า

$$C_I = \text{cost (passport+ticket+allowance)} + \text{ค่านายหน้า} \quad (2)$$

ดังนั้น แรงงานจะตัดสินใจไปทำงานอย่างผิดกฎหมายหากต้นทุนในการไปทำงานอย่างถูกต้องสูงกว่าต้นทุนในการไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย นั่นคือ หาก

$$C_{EPS} > C_I \quad (3)$$

สมการ (3) อาจช่วยให้เราสามารถคาดคะเนแนวโน้มการตัดสินใจของแรงงานได้ โดยปรับเปลี่ยนมูลค่าของตัวแปร (variables) ต่างๆ ตัวอย่าง เช่น จากข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในข้อ 3.2.1 และจากแบบการสำรวจข้อมูลแรงงาน เราทราบว่า ค่าใช้จ่ายที่แรงงานจะต้องออกไปก่อนที่เริ่มทำงานรวมกันแล้วประมาณ 45,000 บาท และจากผลสำรวจข้อมูล รายได้เฉลี่ยสำหรับแรงงาน EPS ตกอยู่ที่ประมาณ 40,000 บาท/เดือน สำหรับค่านายหน้า จากการสำรวจพบว่าส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 50,000 ถึง 200,000 บาท จึงอาจประมาณได้ว่าเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 150,000 บาท

$$\text{ดังนั้น } C_{EPS} = 45,000 + n \times 40,000$$

$$\begin{aligned}
 \text{และ } C_I &= \text{cost (passport+ticket+allowance) + ค่านายหน้า} \\
 &= (1,000+11,500+11,500) + 150,000 \\
 &= 174,000 \text{ บาท}
 \end{aligned}$$

หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในขั้นต้นในการเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายอยู่ที่ประมาณ 174,000 บาท ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับค่านายหน้าที่ต้องจ่าย

จากสมการ (3) หาก  $C_{EPS} > C_I$ : ไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย เราสามารถคำนวณค่าของ  $n$  หรือระยะเวลา (จำนวนเดือน) ที่แรงงานพร้อมที่รอก่อนที่จะตัดสินใจไปทำงานอย่างผิดกฎหมายได้ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 C_{EPS} &> C_I \\
 \Rightarrow 45,000 + n \cdot 40,000 &> 174,000 \\
 n \cdot 40,000 &> 129,000 \\
 n &> 3.225
 \end{aligned}$$

หากแรงงานคาดว่าระยะเวลาที่ต้องรอก่อนเรียกเงิน 3 เดือนเศษ ก็น่าจะคุ้มกว่าหากไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม สมการข้อ (3) เป็นการมองเพียงครั้งเดียวของภาพใหญ่ คือมองเฉพาะด้านต้นทุน ในความเป็นจริงแรงงานย่อมต้องคำนึงถึงรายได้ด้วย ซึ่งจากผลการสำรวจข้อมูลพบว่า รายได้จากการไปทำงานแบบถูกต้องมีแนวโน้มที่จะสูงกว่ารายได้จากการไปทำงานอย่างผิดกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การตัดสินใจของแรงงานอาจเขียนเป็นสมการที่สมบูรณ์กว่า ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \pi_{EPS} &= p \cdot [\sum_{t=n+1}^T Wage_{EPSt} - C_{EPS}] - q \cdot [\sum_{t=1}^T Wage_{It} - C_I] > 0 \\
 \text{หรือ } p \cdot [\sum_{t=n+1}^T Wage_{EPSt} - C_{EPS}] &> q \cdot [\sum_{t=1}^T Wage_{It} - C_I] \quad (4)
 \end{aligned}$$

โดย  $\pi_{EPS}$  = “กำไร” (profit) จากการที่ไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในระบบ EPS

$Wage_{EPSt}$  = รายได้ของแรงงานที่ทำงานในระบบ EPS ณ เวลา  $t$

$Wage_{It}$  = รายได้ของแรงงานที่ทำงานผิดกฎหมาย (illegal) ณ เวลา  $t$

$C_{EPS}$  = ต้นทุน (cost) ในการเดินทางไปทำงานในเกาหลีได้อย่างถูกกฎหมายในระบบ EPS

$C_I$  = ต้นทุน (cost) ในการเดินทางไปทำงานในเกาหลีได้อย่างผิดกฎหมาย

$p$  = โอกาส (probability) ที่แรงงานที่ถูกกฎหมายจะได้รายได้ตามที่คาดหวัง

$q$  = โอกาส (probability) ที่แรงงานที่ผิดกฎหมายจะได้รายได้ตามที่คาดหวัง

$T$  = ระยะเวลา (จำนวนเดือน) ที่แรงงานคาดว่าจะทำงานในเกาหลีได้

$n$  = ระยะเวลา (จำนวนเดือน) ที่ต้องรอก่อนได้รับการส่งตัว

สมการที่ (4) แสดงถึงเงื่อนไข (condition) เพื่อให้แรงงานเลือกที่จะไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในระบบ EPS นั่นคือ หากรายได้ที่คาดหวัง (expected income) จากการไปทำงานอย่าง

ถูกต้อง (ฝั่งซ้าย) มากกว่ารายได้ที่คาดว่าจะได้รับหากไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย (ฝั่งขวา) โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ (probability) ของในแต่ละกรณีด้วย

เราสามารถใช้อัตราส่วนจากสมการที่ (4) ในการกำหนดหรือออกแบบนโยบาย หรือมาตรการที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจของแรงงานได้ โดยกำหนดนโยบายที่จะส่งผลต่อค่าของตัวแปรต่างๆ โดยเฉพาะ  $p$  และ  $q$  โดยเป้าหมายของรัฐคือการปรับนโยบายเพื่อให้สมการฝั่งซ้าย มากกว่าฝั่งขวา ตัวอย่างเช่น จากผลการศึกษา เราทราบว่าอัตราการสอบผ่านของไทยประมาณ ร้อยละ 20 ดังนั้น  $p = 0.2$  หากเรากำหนดนโยบายเพิ่มการฝึกอบรมด้านภาษาให้แรงงานก่อนที่จะสอบ EPS-TOPIK ก็จะเป็นการเพิ่มโอกาสให้แรงงานสอบผ่าน และเพิ่มให้ตัวแปร  $p$  มีค่าสูงขึ้น นำไปสู่รายได้ที่คาดหวังที่สูงขึ้น หรือหากเราสามารถลดระยะเวลาในการรอก่อนที่จะได้รับการเรียกตัว ก็จะเป็นการลดค่าเสียโอกาสและลดค่าของ CEPS และนำไปสู่รายได้ที่คาดหวังที่สูงขึ้นเช่นกัน เช่นเดียวกัน หากมีนโยบายเพิ่มความเข้มงวดของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง หรือเพิ่มความกดดันในการจับนายจ้างที่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย ก็จะเป็นการลดค่าของ  $q$  ซึ่งจะส่งผลให้รายได้ที่คาดหวังจากการทำงานผิดกฎหมายลดลง และเป็นการลดแรงจูงใจของแรงงานที่จะไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ในทางตรงกันข้าม หากอุปสงค์สำหรับแรงงานต่างด้าวมากขึ้น โอกาสที่แรงงานผิดกฎหมายจะหางานได้ง่ายขึ้น ค่าของ  $q$  ก็สูงขึ้น

## บทที่ 4

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 4.1 สรุปผลการศึกษา

4.1.1 จากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามแรงงานไทยในเกาหลีใต้ และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานของไทยและเกาหลีใต้ พบว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดที่ดึงดูดให้แรงงานไทยไปทำงานในเกาหลีใต้คือค่าจ้างที่สูงกว่าในประเทศไทย (ค่าจ้างขั้นต่ำในเกาหลีใต้ 5,580 วอน/ชั่วโมง หรือเทียบเท่ากับ 44,640 วอนต่อวัน หากทำงาน 8 ชั่วโมง หรือประมาณ 1,428 บาทต่อวัน)

4.1.2 ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจไปแสวงหางานในเกาหลีใต้คือ การมีเพื่อน ญาติ หรือคนรู้จักที่เคยไปทำงานในเกาหลีใต้ หรือกำลังทำงานอยู่ แนะนำหรือชักจูงให้ไปทำงาน

4.1.3 โดยทั่วไปแล้ว แรงงานไทยส่วนมากอยากไปทำงานในเกาหลีใต้อย่างถูกกฎหมาย ภายใต้ระบบ EPS แต่มีปัญหาในการสอบภาษาเกาหลีไม่ผ่านตามเกณฑ์ อีกทั้งไม่มีความพยายามในการเรียนภาษาเกาหลีอย่างเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถเข้าไปทำงานในระบบ EPS ได้ จึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีอื่น อาทิ การเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้แบบนักท่องเที่ยว หรือการใช้บริการบริษัทนายหน้า ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่แพร่หลายและใช้ช่องทาง social media ในการโฆษณาบริการของตนในวงกว้าง

4.1.4 สำหรับผู้ที่สอบภาษาผ่านเกณฑ์ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะได้ไปทำงานในระบบ EPS เนื่องจากต้องรอการตอบรับจากนายจ้างฝั่งเกาหลีใต้เป็นเวลานาน โดยเฉพาะแรงงานหญิง เป็นผลให้หลายคนเปลี่ยนใจไปเดินทางเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในระหว่างการรอเรียกตัว

4.1.5 ระบบการอนุญาตจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System -EPS) ของเกาหลีใต้เป็นความร่วมมือระดับรัฐบาลต่อรัฐบาลที่มุ่งแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของเกาหลีใต้ และขณะเดียวกันพยายามให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติที่ไปทำงานในระบบดังกล่าวอย่างดีที่สุด โดยการให้การคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเทียบเท่าแรงงานชาวเกาหลีใต้ ถึงแม้ว่าระบบดังกล่าวจะมีข้อเสียอยู่บ้าง อาทิ การจำกัดอายุแรงงาน และความล่าช้าในการเรียกตัวแรงงานไปทำงาน แต่โดยรวมแล้วเป็นระบบที่

4.1.6 จากการวิเคราะห์ข้อมูลและปัจจัยต่างๆ ที่กระทบต่อการตัดสินใจของแรงงาน ผู้เขียนได้พัฒนาโมเดลซึ่งจำลองการตัดสินใจของแรงงาน ซึ่งโมเดลดังกล่าวสามารถใช้ประโยชน์ในการออกแบบนโยบายที่สามารถบรรเทาปัญหาแรงงานผิดกฎหมายได้ โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังปรากฏในข้อ 4.2

## 4.2 ข้อเสนอแนะ

การแก้ไขปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ ควรจะต้องแยกแยะระหว่าง (1) ปัญหาการมีแรงงานที่ทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ และ (2) ปัญหาการที่แรงงานไทยไม่สามารถไปทำงานในเกาหลีได้อย่างถูกต้องผ่านระบบ EPS ซึ่งแต่ละประเด็นต้องมีแนวทางการดำเนินการที่ต่างกัน

### 4.2.1 การแก้ไขปัญหาการมีแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีใต้

4.2.1.1 ที่ผ่านมาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล มักอยู่ในสถานะตั้งรับ (defensive) ในการดำเนินงานด้านคุ้มครองคนไทย โดยเป็นที่พึ่งพิงของแรงงานผิดกฎหมายที่ตกทุกข์ได้ยาก หรือล้มป่วย ซึ่งโดยหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ต้องให้บริการและความช่วยเหลือแก่คนไทยทุกคนที่มาขอความช่วยเหลือ แต่ขณะเดียวกันสถานเอกอัครราชทูตฯ อาจจะต้องดำเนินการในเชิงรุกเพื่อลดจำนวนคนไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายควบคู่กันไป ซึ่งเป็นประเด็นที่อ่อนไหวเนื่องจากอาจถูกมองว่าเป็นการลิดรอนผลประโยชน์ของคนไทยบางส่วน อย่างไรก็ตาม สถานเอกอัครราชทูตฯ ร่วมกับสำนักงานฝ่ายแรงงานอาจพิจารณาแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1) ดำเนินกิจกรรมประชาสัมพันธ์และชักจูงให้แรงงานไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายเดินทางกลับประเทศไทยโดยสมัครใจ โดยเฉพาะในช่วงนี้ซึ่งฝ่ายเกาหลีใต้กำลังสนับสนุนให้คนไทยที่พำนักอยู่อย่างไม่ถูกต้องเดินทางกลับประเทศไทย โดยให้แรงจูงใจเป็นพิเศษ อาทิ อนุโลมประกาศยกเว้นโทษปรับและลดระยะเวลาห้ามไม่ให้กลับเข้าประเทศ (blacklist) จาก 10 ปีเหลือ 2 ปี สำหรับแรงงานไทยที่ทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมายที่สมัครใจเดินทางกลับประเทศไทยด้วยตนเอง โดยสถานเอกอัครราชทูตฯ สามารถใช้สื่อต่างๆ ในการประชาสัมพันธ์ เช่น การติดประกาศตามชุมชนไทย การใช้สื่อ social media เช่น Twitter และ Facebook ของสถานเอกอัครราชทูตฯ รวมทั้งขอความร่วมมือศูนย์ให้ความช่วยเหลือคนต่างชาติ และผู้นำชุมชนในการประชาสัมพันธ์

2) ยกระดับความร่วมมือกับตำรวจท้องถิ่นและเป็นตัวกลางประสานระหว่างตำรวจไทยและตำรวจท้องถิ่นในการปราบปรามขบวนการนายหน้า (broker) ที่นำเข้าแรงงานซึ่งนายหน้าดังกล่าวมีการปฏิบัติการอยู่ทั้งในฝั่งไทยและฝั่งเกาหลีใต้ โดยค้ำประกันว่า ธุรกิจนายหน้าลักลอบแรงงานเข้าประเทศมักมีส่วน (element) ที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติด้วย และในบางกรณีอาจมีการหลอกลวงหรือเอาประโยชน์ (exploit) แรงงาน ซึ่งเข้าข่ายการค้าแรงงานหรือค้ามนุษย์ด้วย โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง ดังนั้น ควรมีการกระชับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด ทั้งในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สืบสวนสอบสวน และจับกุม และโดยที่ปัจจุบันการเสนอบริการธุรกิจนายหน้ากระทำในโลก on-line มากขึ้น ผ่าน Facebook หรือ Line ทำให้ลำบากต่อการสืบสาวไปถึงตัวผู้กระทำผิด จึงยังมีความจำเป็นต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ อาจมีการจัดตั้งกลไกการหารือกันอย่างเป็นทางการระหว่างตำรวจหรือหน่วยงานความมั่นคงของไทยและเกาหลีใต้ เพื่อให้มีการประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกลไกดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติอื่นๆ ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นด้วย เช่น กรณีชาวเกาหลีใต้ใช้ไทยเป็นฐานในการก่อคดีหลอกลวงการตั้งแก๊งค์ต้มตุ๋นทางโทรศัพท์

3) สานต่อความร่วมมือและการสนับสนุนองค์กร NGOs และศูนย์ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติซึ่งมีบทบาทสำคัญในเข้าไปช่วยเหลือแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือในกรณีข้อพิพาทระหว่างแรงงานและนายจ้าง โดยที่แรงงานไทยไม่สามารถใช้ภาษาเกาหลีได้ดีทำให้ตกอยู่ในสถานะเสียเปรียบ ดังนั้นการที่มีองค์กรดังกล่าวให้ความช่วยเหลือเป็นการสร้างความมั่นใจของแรงงาน EPS อีกทางหนึ่งด้วย ทั้งนี้ ที่ผ่านมาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซลได้ดำเนินโครงการมอบเงินสนับสนุนให้แก่องค์กรดังกล่าวเป็นประจำทุกปี แต่เป็นเงินเพียงจำนวนน้อย และไม่ทั่วถึงทุกองค์กร จึงควรพิจารณาเพิ่มงบประมาณสำหรับโครงการดังกล่าว เนื่องจากผลประโยชน์ที่แรงงานไทยและประเทศไทยได้รับจากโครงการนี้สูงกว่างบประมาณที่จ่ายไปมาก

4) ผลักดันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเกาหลีใต้ให้เพิ่มความเข้มงวดในการตรวจตราและปราบปรามนายจ้างเกาหลีใต้ที่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย เพื่อเป็นการลดอุปสงค์ ตรวจจับที่ ยังมีความต้องการแรงงานผิดกฎหมาย ก็จะมีแรงงานที่พร้อมจะเสี่ยงลักลอบเข้ามาทำงานต่อไป

5) ร่วมมือกับฝ่ายแรงงานในการประชาสัมพันธ์ผลประโยชน์ของการไปทำงานในระบบ EPS ให้เป็นที่ทราบในวงกว้างมากขึ้น โดยจำเป็นต้องร่วมมือกับหน่วยงานในส่วนกลางด้วย อาทิ กรมการกงสุล กระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้ข้อมูลและความเข้าใจที่ถูกต้อง และเป็นการต้านการโฆษณาชวนเชื่อของกลุ่มนายหน้าอีกด้วย

4.2.1.2 ในส่วนของกระทรวงการต่างประเทศ ควรพิจารณาทบทวนนโยบายการให้บริการด้านกงสุลแก่คนไทยในต่างประเทศทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสถานะของบุคคลดังกล่าว อาทิ การอนุญาตให้บุคคลที่พำนักอยู่ในต่างประเทศอย่างผิดกฎหมายทำหนังสือเดินทางหรือบัตรประชาชน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลดังกล่าวละเมิดกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองของประเทศนั้นๆ โดยกระทรวงฯ อาจพิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติต่อคนไทยที่มีสถานะผิดกฎหมายที่แตกต่างไปจากแนวทางปฏิบัติต่อบุคคลที่มีสถานะอย่างถูกต้อง ในลักษณะ 2-tier approach เพื่อเป็นการกีดกันให้บุคคลที่มีสถานะผิดกฎหมายเดินทางกลับประเทศไทย

4.2.1.3 กระทรวงแรงงานควรหาแนวทางร่วมมือกับภาคเอกชน ทั้งไทยและเกาหลี เพื่อรองรับแรงงานไทยที่ทำงานครบสัญญาแล้ว และต้องเดินทางกลับประเทศไทย เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้ซึ่งได้รับการฝึกฝนทักษะมาแล้วและสามารถพูดภาษาเกาหลีได้ สามารถหางานทำในประเทศไทยได้ เพื่อเป็นการลดแรงจูงใจที่จะลักลอบอยู่ในเกาหลีใต้ต่อไปหลังจากครบสัญญาว่าจ้างแล้ว

4.2.1.4 ควรมีการกำกับแลบริษัททัวร์ที่มีพฤติกรรมและประวัติในการนำแรงงานไทยแฝงตัวเป็นนักท่องเที่ยวเข้าเกาหลีใต้เป็นประจำ และมีการดำเนินการกับบริษัทดังกล่าวอย่างเข้มงวด โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทั้งสองฝ่าย

#### 4.2.2 การแก้ไขปัญหาการที่แรงงานไทยไม่สามารถไปทำงานในเกาหลีใต้ในระบบ EPS

1) กระทรวงแรงงานควรพิจารณาเพิ่มการเตรียมพร้อมและฝึกอบรมด้านภาษาให้กับแรงงานที่สนใจไปทำงานในระบบ EPS โดยอาจมุ่งพื้นที่เป้าหมายไปยังภาคอีสาน เนื่องจากแรงงานที่พบส่วนมากมาจากภาคอีสาน โดยสถานเอกอัครราชทูตฯ สามารถดำเนินโครงการร่วมกับสำนักงานแรงงานประจำกรุงโซล ในการจัดส่งครูหรืออาสาสมัครมาสอนภาษาเกาหลีให้กับแรงงานไทย

2) จัดตั้งกลไกการหารือระหว่างสถานเอกอัครราชทูตฯ สำนักงานฝ่ายแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเกาหลีใต้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาและรับทราบความต้องการของ นายจ้างเกาหลีใต้ว่าแรงงานประเภทใดเป็นที่ต้องการ อาทิ ด้านการก่อสร้าง และการเกษตร เพื่อ กระทรวงแรงงานจะได้เน้นการฝึกทักษะของแรงงานในด้านที่สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว ซึ่ง จะเป็นการเพิ่มโอกาสที่แรงงานไทยเป็นที่ต้องการของนายจ้างเกาหลีใต้

3) เร่งรัดกระบวนการส่งแรงงานที่สอบผ่านภาษาเกาหลี โดยเฉพาะในส่วนของ การออกหนังสือรับรองความประพฤติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งยังมีความล่าช้าและส่งผลให้ นายจ้างขาดความเชื่อมั่นในแรงงานไทย นอกจากนี้ ยังมีข้อกล่าวหาจากแรงงาน EPS บางรายว่ามี การเรียกสินบนอยู่บ้าง ปัญหาดังกล่าวอาจสะท้อนถึงความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปองค์กรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจในภาพรวม

#### 4.2.3 ข้อเสนอแนะในระยะยาว

1) รัฐบาลอาจพิจารณาความเหมาะสมในการปรับค่าแรงให้สูงขึ้นเพื่อสอดคล้อง กับค่าครองชีพในประเทศไทยที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อที่แรงงานไทยสามารถประกอบอาชีพและรับ รายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตและดูแลครอบครัวได้อย่างไม่ขัดสน เพื่อจะได้ไม่ต้องไปเสี่ยงกับการไป ทำงานทำในต่างประเทศ

2) รัฐบาลควรพิจารณาทบทวนนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยประเภทไร้ฝีมือไป ทำงานต่างประเทศ ซึ่งถึงแม้ว่าจะได้ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศไทย แต่ในเชิง เปรียบเทียบ (relative) กับอาชีพอื่นๆ ในประเทศปลายทาง ก็ยังคงเป็นอาชีพขั้นต่ำที่ไม่มีเกียรติใน สังคมนั้นๆ นอกจากนี้ แรงงานไร้ฝีมือเป็นอาชีพที่มีมูลค่าเพิ่มต่ำมาก หากไทยต้องการจะหลุดพ้นไป จากกับดักรายได้ปานกลาง (middle income trap) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงานจะต้องมุ่งสร้างบุคลากรและแรงงานที่มีฝีมือและมีคุณภาพ

โดยสรุป トラบไต่ที่ยังมีความต้องการแรงงานในเกาหลีใต้ และค่าจ้างยังสูงกว่าในประเทศไทย แรงงานไทยก็พร้อมที่จะตอบสนอง ไม่ว่าจะไปทำงานโดยช่องทางที่ถูกต้องผ่านระบบ EPS หรือ ลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ประเด็นสำคัญสำหรับรัฐบาลไทยคือ ทำอย่างไรให้ลดจำนวน แรงงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้ ซึ่งในความเห็นของผู้เขียน น่าจะเน้นในเรื่องการพัฒนาความสามารถ ด้านภาษาของแรงงานไทยเพื่อให้สามารถไปทำงานในระบบ EPS ได้มากขึ้น การร่วมมือกัน ปรารบปรามขบวนการนายหน้า ซึ่งมักมีการเอาเปรียบหรือหลอกลวงแรงงาน และควรมี การศึกษาถึงประเภทของแรงงานที่เป็นที่ต้องการในเกาหลีเพื่อจะได้ตอบสนองได้ถูกต้อง สุดท้ายแล้ว รัฐบาลไทยต้องถามตัวเองว่า ยังต้องการจะคงนโยบายส่งเสริมการส่งออกแรงงานไร้ฝีมือต่อไปเรื่อยๆ หรือจะมุ่งพัฒนาแรงงานที่มีฝีมือ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพและรองรับการพัฒนาของประเทศต่อไปใน ระยะยาว

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- เพียงภาพ วิทย์ชำนาญกุล. แนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้ภารกิจของกรมการจัดหางาน กรณีศึกษาบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว พม่า กัมพูชา). รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 3 กระทรวงการต่างประเทศ, 2554.
- สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. “ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายใน กตต.” โทรเลข ที่ SEL 160/2558. 22 เมษายน 2558.
- สำนักงานฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. เอกสารภูมิหลัง สถานการณ์แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี. 2557
- สำนักงานฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. หนังสือคู่มือทำงานสุขใจในเกาหลีใต้. 2557

### ภาษาอังกฤษ

- Bodvarsson, O.B., H. Van den Berg. The Economics of Immigration: Theory and Policy. New York: Springer Science and Business Media, 2013.
- Jang, Haeyoung, Kyungja Jung, Bronwen Dalton. Factors influencing labour migration of Korean women into the entertainment and sex industry in Australia. Sydney: University of Technology, 2009.
- Oh, Yoon Ah. “Southeast Asian Labor Migration to Korea: Origin-Country Factors and Policy Implications.” KIEP World Economy Update 3, 35 (2 August 2013).
- Oh, Yoon Ah, Jione Jung. Determinants of International Labor Migration to Korea. Korea Institute for International Economic Policy (KIEP) Working Paper 13-08. 2013.

### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- ประชาไทย. สื่อเกาหลีเผยมีคนไทยผิดกฎหมายในประเทศร่วม 4 หมื่นคน [ออนไลน์]. 19 เมษายน 2555. แหล่งที่มา: <http://www.prachatai.com>.
- Facebook. หางานเกาหลี Working Korea [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.Facebook.com/หางานเกาหลีWorkingKorea>.



Facebook. หางานประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ โรงงาน ฟาร์ม เกษตร [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.Facebook.com /หางานประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ โรงงาน ฟาร์ม เกษตร>.

Facebook. รับสมัคร งานนวดสปาเกาหลี จำนวนมาก [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.Facebook.com/รับสมัคร งานนวดสปาเกาหลี จำนวนมาก>.

Hasan, Sarah. Labour Migration to South Korea: Policies and Problems Related to Illegal Workers. The Academy of Korean Studies [Online]. 2011. [http://congress.aks.ac.kr/korean/files/2\\_1357629284.pdf](http://congress.aks.ac.kr/korean/files/2_1357629284.pdf).

### การสัมภาษณ์

กมลวรรณ บุญยี่น. รักษาการผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. สัมภาษณ์. 14 เมษายน 2558

ณคประภา บำรุงสุข. ฝ่ายพิจารณาการไปทำงานตามระบบ EPS สาธารณรัฐเกาหลี สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. สัมภาษณ์. 24 มิถุนายน 2558.

วนิดา รังสีมาตะวัน. เจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล. สัมภาษณ์. 30 พฤษภาคม 2558

Choi Sang Geon. Director-General of HRD Korea, EPS Center ประจำประเทศไทย. สัมภาษณ์. 24 มิถุนายน 2558.

ภาคผนวก

## แบบสอบถามแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

เพื่อศึกษาสภาพภาพของแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ

- ชาย  หญิง

2. อายุ

- 0-24 ปี  25-29 ปี  30-34 ปี  
 35-39 ปี  40-44 ปี  45-49 ปี  
 50 ปีขึ้นไป

3. ภูมิลำเนาในประเทศไทย .....

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน หรือท่านกำลังศึกษาอยู่ในระดับใด

- ต่ำกว่ามัธยมปลาย  มัธยมปลาย  ปวช./ปวส./อนุปริญญา  
 ปริญญาตรี  ปริญญาโท

5. อาชีพในประเทศไทย

- ประกอบธุรกิจส่วนตัว  พนักงาน/ลูกจ้างเอกชน  นักเรียน/นักศึกษา  
 พ่อบ้าน/แม่บ้าน  รับจ้างทั่วไป  งานเกษตร  
 อื่นๆ โปรดระบุ) ..... ว่างงาน

6. รายได้ในประเทศไทย (ต่อเดือน)

- ต่ำกว่า 10,000 บาท  ระหว่าง 10,000–14,999 บาท  
 ระหว่าง 15,000–19,999 บาท  ระหว่าง 20,000–24,999 บาท  
 ระหว่าง 25,000–29,999 บาท  ระหว่าง 30,000–34,999 บาท  
 35,000 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

7. อาชีพปัจจุบันในเกาหลีใต้

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> โรงงาน (ผลิต ..... | <input type="checkbox"/> เกษตร (ผลิต .....      |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างทั่วไป      | <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) ..... |
| <input type="checkbox"/> นวด                | <input type="checkbox"/> วางงาน                 |

8. รายได้ปัจจุบันในเกาหลีใต้ (ต่อเดือน)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1,000,000 วอน           | <input type="checkbox"/> ระหว่าง 1,000,000–1,499,999 วอน |
| <input type="checkbox"/> ระหว่าง 1,500,000–1,999,999 วอน | <input type="checkbox"/> 2,000,000 วอนขึ้นไป             |

9. ท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง ..... ชม. และทำงานกี่วันต่อสัปดาห์ ..... วัน

10. กรณีเป็นแรงงาน ปัจจุบันท่านเป็นแรงงานประเภทใด?

- ทำงานถูกกฎหมายผ่านระบบ EPS (วีซ่า E-9)
- ทำงานโดยผิดกฎหมาย

11. กรณีเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ท่านเดินทางเข้าเกาหลีได้อย่างไร?

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เดินทางมากับทัวร์                          | <input type="checkbox"/> เดินทางมาเอง |
| <input type="checkbox"/> เข้ามาทำงานแบบ EPS แต่ปัจจุบันวีซ่าหมดแล้ว | <input type="checkbox"/> ผ่านนายหน้า  |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....                     |                                       |

12. หากท่านมาเกาหลีใต้ผ่านนายหน้า ท่านจ่ายค่านายหน้าไปจำนวนเท่าใด?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 50,000–100,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 100,001–200,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 200,001–300,000 บาท | <input type="checkbox"/> 300,001–400,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> เกิน 400,000 บาท    |  |

13. ท่านมาอยู่ที่เกาหลีใต้นานเท่าใดแล้ว?

- |  |                                     |                                   |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1 - 2 ปี   | <input type="checkbox"/> 2 - 5 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี     | <input type="checkbox"/> เกิน 10 ปี |                                   |

14. ท่านคาดว่าจะทำงานอยู่ที่เกาหลีใต้ต่อไปอีกนานเท่าใด?

- |  |                                   |                                   |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1 - 2 ปี | <input type="checkbox"/> 2 - 5 ปี |
| <input type="checkbox"/> เกิน 5 ปี     |                                   |                                   |

15. ปัจจัยใดดึงดูดให้ท่านตัดสินใจมาทำงานในเกาหลีใต้? (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> สนใจมาด้วยตัวเอง         | <input type="checkbox"/> มีนายหน้าชักจูงมา                           |
| <input type="checkbox"/> เพื่อน/ญาติชักจูงมา      | <input type="checkbox"/> เห็นโฆษณาในโซเชียลเน็ตเวิร์ค (เช่น เฟสบุ๊ก) |
| <input type="checkbox"/> ไม่ต้องขอวีซ่าเข้าประเทศ | <input type="checkbox"/> รายได้สูง                                   |
| <input type="checkbox"/> กระแสนิยมเกาหลี          | <input type="checkbox"/> รู้ภาษาเกาหลี                               |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ .....              |  |

16. ท่านเคยทดสอบภาษาเกาหลีเพื่อมาทำงานในระบบ EPS หรือไม่?

เคยสอบ

ไม่เคยสอบ

เคยสอบแต่ไม่ผ่าน

ไม่สนใจสอบเพราะเห็นว่าไม่มีประโยชน์

17. ท่านเห็นว่าอะไรเป็นปัญหาสำคัญของระบบ EPS? .....

.....

18. ท่านเคยไปทำงานในประเทศอื่นหรือไม่? (โปรดระบุ) .....

19. ข้อได้เปรียบของการมาทำงานในเกาหลีใต้ เปรียบเทียบกับประเทศอื่น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

มีความตกลงด้านแรงงาน (EPS)

ไม่ต้องขอวีซ่าเข้าประเทศ

การเดินทางสะดวก/ไม่แพง

ใกล้ประเทศไทย

รายได้ดีกว่า

โอกาสหางานทำดีกว่า

ค่าครองชีพไม่สูง

เจ้าหน้าที่ไม่เข้มงวด

อื่นๆ .....

20. ท่านอยากเห็นรัฐบาลไทยหรือสถานทูตฯ ทำอะไรเพื่อช่วยเหลือ หรือพัฒนาความเป็นอยู่ของท่านได้บ้าง?

.....

.....

.....

ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายประพันธ์ ดิษยทัต

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายประพันธ์ ดิษยทัต
ประวัติการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor of Economics, The Australian National University</li> <li>- M.A. (Economics), The Ohio State University</li> <li>- Ph.D. (Economics), The Ohio State University</li> </ul>
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2534	เจ้าหน้าที่การทูต 3 กองสนเทศเศรษฐกิจ กรมเศรษฐกิจ
พ.ศ. 2534-2540	ลาศึกษาต่อ (ทุน ก.พ. ตามความต้องการของกระทรวงการต่างประเทศ)
พ.ศ. 2540	เจ้าหน้าที่การทูต 5 กองส่งเสริมเศรษฐกิจสัมพันธ์และความร่วมมือ กรมเศรษฐกิจ
พ.ศ. 2543-2546	เลขานุการโท-เอก สถานเอกอัครราชทูต ณ เวียงจันทน์
พ.ศ. 2547-2549	เจ้าหน้าที่การทูต 6 กองอเมริกาเหนือ กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้
	เจ้าหน้าที่การทูต 6 กลุ่มงานเจรจาความตกลงการค้าเสรีไทย-สหรัฐฯ
พ.ศ. 2549-2553	เลขานุการเอก สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน
พ.ศ. 2554-2557	นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) กองเอเชียตะวันออกเฉียง 2 กรมเอเชียตะวันออกเฉียง (หัวหน้าฝ่ายลาวและเวียดนาม)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี