



รายงานการศึกษาวិเคราะห์ ปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี



ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

รายงานการศึกษาวิเคราะห์
ปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

โดย
ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
กันยายน 2564

ก

คำนำ

จากสถิติการระงับการเดินทางของแรงงานไทยผู้มีพฤติกรรมลักลอบไปทำงานในต่างประเทศของด่านตรวจคนหางาน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน พบว่าเป็นการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีมากที่สุด และข้อมูลจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สาธารณรัฐเกาหลี แสดงให้เห็นการพำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายของคนไทยเป็นจำนวนมาก โดยผู้ที่ลักลอบทำงานมีมากกว่าผู้ที่ไปทำงานถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 5 เท่า ในปี 2558 - 2560 และเพิ่มขึ้นเป็น 10 เท่า ในปี 2561 - 2562 ซึ่งจำนวนคนไทยที่พำนักผิดกฎหมายนี้ อาจส่งผลต่อการพิจารณาจำนวนโควตาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System for Foreign Worker : EPS) ในแต่ละปีเป็นการตัดโอกาสของแรงงานไทยรุ่นใหม่ที่ต้องการเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้อง และส่งผลกระทบต่อนักท่องเที่ยวไทยที่ไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี ตลอดจนถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศรวมทั้งภาพลักษณ์ของประเทศไทย

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก
กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาวិเคราะห์ปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ให้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุที่แรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี สามารถนำผลการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย และ 2) เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี โดยใช้ข้อมูลสถิติจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา งานวิจัยและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง การให้ความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้ ยังใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากแหล่งข้อมูลของกรมการจัดหางาน ได้แก่ ข้อมูลการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ข้อมูลคนหางานที่ถูกระงับการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เป็นต้น

ผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า 1) ความสามารถด้านภาษาเกาหลีของแรงงานไทยไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานของสาธารณรัฐเกาหลี ขาดการเตรียมความพร้อมในการสมัครเข้าทดสอบภาษาเกาหลี ซึ่งเป็นด่านแรกที่จะได้รับการคัดเลือกไปทำงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) 2) การให้บริการของภาครัฐและระยะเวลาในการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบ EPS มีความล่าช้า 3) แรงงานไทยขาดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานระดับไร้ฝีมือและระดับฝีมือและเป็นข้อจำกัดในการขยายตลาดแรงงานระดับฝีมือในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งถูกจ้างต้องผ่านการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐาน 4) แรงงานไทยมีพฤติกรรมลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณรัฐเกาหลีสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยมาก ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้แรงงานไทยที่ไม่ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามระบบ EPS ตั้งใจเสี่ยงลักลอบไปทำงาน 5) ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่แรงงานไทยทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เช่น การหลบหนีนายจ้างเดิม เนื่องจากได้รับคำแนะนำที่ไม่ถูกต้องจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนแรงงานไทย ไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนจัดขึ้น ทำให้ไม่ได้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ ขาดความรู้ความเข้าใจ และความใกล้ชิดกับองค์กรที่ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติ เมื่อประสบปัญหาจึงไม่กล้าขอความช่วยเหลือจากองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐ แต่ใช้การหลบหนีนายจ้างและลักลอบทำงาน แรงงานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้ว แต่ไม่เดินทางกลับประเทศ และ 6) ปัญหาการบูรณาการและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จึงได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้ 1) พัฒนาคุณภาพครูผู้สอนภาษาเกาหลีและเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ผ่านระบบ online 2) ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาความสามารถด้านภาษาเกาหลีและทักษะฝีมือให้แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีเพื่อเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานระดับฝีมือ 3) ขยายตลาดแรงงานระดับฝีมือและเข้าร่วมโครงการจ้างงานตามฤดูกาลของสาธารณรัฐเกาหลี 4) จัดตั้งศูนย์ส่งกลับเพื่อตรวจสอบและรวบรวม

ค

ข้อมูลแรงงานไทยที่สิ้นสุดสัญญาจ้างและอำนวยความสะดวกในการส่งแรงงานไทยกลับประเทศ
5) พัฒนารฐานข้อมูลเพื่อการบริหารแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี และ 6) ทบทวน/แก้ไข
พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ
และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยทั้งด้านภาษาและทักษะฝีมือ

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้ผลการศึกษาวิเคราะห์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทะเบียนจัดหางานกลาง และคุ้มครองคนหางาน และกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ทำให้คณะผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้รับมานำเสนอในรายงานผลการศึกษา ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

และขอกราบขอบพระคุณ นางสาวสุกมล ไตรรัตน์ผลาดล ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ที่ให้คณะผู้ศึกษาได้เรียนรู้การวิเคราะห์ปัญหา และนำเสนอผลการศึกษา รวมถึงให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คณะผู้ศึกษาขออ้อมรับและยินดีรับฟังคำแนะนำจากทุกท่าน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานวิชาการต่อไป

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก

กันยายน 2564

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่	1
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 รูปแบบและวิธีการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี	5
2.1 ความเป็นมา	5
2.2 ตลาดแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลี	6
2.3 การกำหนดโควตากลางของระบบ EPS	8
2.4 ชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้าง	9
2.5 เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติตามระบบ EPS	10
2.6 กระบวนการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบ (EPS)	11
2.7 การใช้ระบบ Point System ในการคัดเลือกแรงงานภายใต้ระบบ (EPS)	15
2.8 มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)	16

3 ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยลี้ภัยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	19
3.1 ความสามารถด้านภาษาเกาหลีของแรงงานไทยไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐาน ของสาธารณรัฐเกาหลี	19
3.2 การให้บริการของภาครัฐ	21
3.3 แรงงานไทยขาดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน	22
3.4 แรงงานไทยมีพฤติกรรมลี้ภัยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	23
3.5 ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่แรงงานไทยทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี	27
3.6 ปัญหาการบูรณาการและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	28
4 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา	29
บรรณานุกรม	32

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 สถิติคนหางานที่ถูกกระ้งับการเดินทางไปทำงานสาธารณสุขเกาหลึ ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564	1
ตารางที่ 2 จำนวนคนไทยในสาธารณสุขเกาหลึที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมาย ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564	2
ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลึ ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564	3
ตารางที่ 4 จำนวนโควตากลาง และโควตาสำหรับประเทศไทย ระหว่างปี 2558 - 2564	8
ตารางที่ 5 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณสุขเกาหลึ ระหว่างปี 2562 - 2564	10
ตารางที่ 6 ค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลึในสถานการณ์ปกติ	13
ตารางที่ 7 ค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลึ ในช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโควิด - 19	14
ตารางที่ 8 จำนวนผู้ผ่านการทดสอบภาษาเกาหลึ ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2563	19
ตารางที่ 9 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลึภายใต้ระบบการจ้างแรงงาน ต่างชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564	20
ตารางที่ 10 สถิติคนหางานที่ถูกกระ้งับการเดินทางไปทำงานสาธารณสุขเกาหลึ	24
ตารางที่ 11 สถิติการร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางานกรณีถูกหลอกลวงจากสาย/ นายหน้าเถื่อน	26

๗

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 1 ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS	16
ภาพที่ 2 เปรียบเทียบจำนวนคนหางานที่ถูกระงับการเดินทาง และคนหางานที่ร้องทุกข์	26

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สาธารณรัฐเกาหลีได้เร่งการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม จนมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในระดับแนวหน้าของเอเชีย ซึ่งการพัฒนาจำเป็นต้องใช้แรงงาน ในภาคการผลิตเป็นจำนวนมาก ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระบบเศรษฐกิจโดยเฉพาะ แรงงานไร้ฝีมือ และเนื่องจากชาวเกาหลีไม่นิยมทำงานประเภท 3D ได้แก่ งานสกปรก (Dirty) งานยากลำบาก (Difficult) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) จึงมีแรงงานจากประเทศต่าง ๆ ลักลอบเข้าไป ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากได้ค่าตอบแทนสูง โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงาน จากประเทศในภูมิภาคเอเชีย เช่น ฟิลิปปินส์ ไทย อินเดีย เมียนมา ฯลฯ

จากสถิติการระงับการเดินทางของแรงงานไทยผู้มีพฤติกรรมลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ ของด่านตรวจคนหางานกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานกรมการจัดหางาน พบว่า เป็นการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีมากที่สุด

ตารางที่ 1 : สถิติคนหางานที่ถูกกระงับการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี
ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564

ปีงบประมาณ	ผู้ถูกตรวจสอบ (คน)	ผู้ถูกระงับการเดินทาง (คน)	ร้อยละของผู้ถูกระงับ การเดินทาง
2558	3,120	2,388	76.54
2559	1,742	1,226	70.38
2560	1,136	700	61.62
2561	2,292	1,699	74.13
2562	4,921	4,147	84.27
2563	1,317	1,130	85.80
2564 (ต.ค.63 – ก.ค.64)	583	1	0.17
รวม	15,111	11,291	74.72

ที่มา : กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

จากตารางที่ 1 ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - เดือนกรกฎาคม 2564 ตรวจสอบผู้ที่เดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลี จำนวนทั้งสิ้น 15,111 คน มีผู้ถูกระงับการเดินทาง จำนวน 11,291 คน คิดเป็นร้อยละ 74.72 ของผู้ที่ถูกตรวจสอบการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีในช่วงดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สาธารณรัฐเกาหลี พบว่าคนไทยในสาธารณรัฐเกาหลีที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปีรายละเอียดตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2 : จำนวนคนไทยในสาธารณรัฐเกาหลีที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมาย
ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564**

ปี พ.ศ.	จำนวนคนไทย ในสาธารณรัฐเกาหลี (คน)	จำนวนคนไทย ที่พำนักผิดกฎหมาย (คน)	อัตราการพำนัก อย่างผิดกฎหมาย (ร้อยละ)
2558	93,348	52,519	56.3
2559	100,860	56,099	55.6
2560	153,259	68,449	44.7
2561	197,764	138,591	70.08
2562	209,909	152,990	72.88
2563 (ณ วันที่ 30 ก.ย.)	185,156	154,624	83.51
2564 (ณ วันที่ 31 พ.ค.)	175,543	147,369	83.95

ที่มา : สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สาธารณรัฐเกาหลี

ตามตารางที่ 2 จำนวนคนไทยที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีประกอบด้วยผู้ที่เป็นนักท่องเที่ยวแต่ไม่เดินทางกลับภายใน 90 วัน และผู้ที่เคยมีวีซ่าแต่ไม่เดินทางกลับตามกำหนดมีแนวโน้มสูงขึ้นมาก ในขณะที่การเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องตามกฎหมายปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี
ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564

ปี พ.ศ.	เดินทางไปทำงานใหม่ (คน)	Re-Entry (คน)	รวม (คน)	เป็นการไปทำงาน ภายใต้ระบบ EPS (คน)
2558	5,549	5,833	11,382	4,914
2559	6,627	5,963	12,590	6,278
2560	6,057	6,552	12,609	5,834
2561	6,426	6,050	12,476	6,236
2562	5,381	7,148	12,529	5,246
2563	717	2,413	3,130	630
2564 (ม.ค. - ก.ค.)	1,439	104	1,543	1,386
รวม	32,196	34,063	66,259	30,524
เฉลี่ย	4,805	5,084	9,889	4,555

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ตารางที่ 3 การเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานไทย
ในระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564 เฉลี่ยปีละ 9,889 คน เป็นการไปทำงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงาน
ต่างชาติ (Employment Permit System for Foreign Worker : EPS) เฉลี่ยปีละ 4,555 คน คิดเป็นร้อยละ
94.80 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานใหม่ในสาธารณรัฐเกาหลี

จากข้อมูลของกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน เกี่ยวกับคนไทยที่มีพฤติกรรม
ลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างผิดกฎหมาย ข้อมูลจากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
เกี่ยวกับแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
และข้อมูลจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสาธารณรัฐเกาหลีที่แสดงให้เห็นการพำนักอยู่แบบผิดกฎหมาย
ของคนไทย ทำให้เห็นว่ามีคนไทยลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี และพำนักอย่างผิดกฎหมาย
เป็นจำนวนมาก ในขณะที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมายมีจำนวนน้อย
และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานอย่างถูกต้อง และแรงงานไทยที่ลักลอบทำงาน
พบว่าแรงงานที่ลักลอบทำงานมีมากกว่าแรงงานที่ไปทำงานถูกต้องประมาณ 5 เท่า ในปี 2558 - 2560
และเพิ่มขึ้นเป็นมากกว่า 10 เท่า ในปี 2561 - 2562 ซึ่งจำนวนคนไทยที่พำนักผิดกฎหมายนี้อาจส่งผลต่อ
การพิจารณาจำนวนโควตาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ
(Employment Permit System for Foreign Worker : EPS) ในแต่ละปี เป็นการตัดโอกาสของแรงงานไทย
รุ่นใหม่ที่ต้องการเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้อง และส่งผลกระทบต่อนักท่องเที่ยวไทยที่ไม่ได้รับความสะดวก
ในการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี ตลอดจนถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าประเทศจำนวนมาก กระทบต่อ
ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมทั้งกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุที่แรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย
2. เพื่อนำเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

1.3 รูปแบบและวิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาข้อมูลจากบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System for Foreign Worker : EPS) คู่มือการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา งานวิจัยและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การอภิปรายผลโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนา (Descriptive Research)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุที่แรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี
2. ได้แนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานไทยลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี
3. สามารถรักษาตลาดแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเป็นตลาดแรงงานต่างประเทศที่มีอัตราค่าจ้างสูง มีความมั่นคงทั้งด้านตำแหน่งงานและการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ รวมทั้งมีโอกาสขยายตลาดแรงงานในระดับแรงงานฝีมือมากขึ้น

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment System for Foreign Workers : EPS) หมายถึง ระบบที่รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตให้แรงงานต่างชาติไร้ฝีมือเข้ามาทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
2. แรงงานต่างชาติตามระบบ EPS หมายถึง แรงงานไร้ฝีมือที่ได้รับวีซ่าประเภท E - 9 ซึ่งประเทศผู้ส่งแรงงานส่งไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีแบบรัฐต่อรัฐ
3. วีซ่าประเภท E - 7 หมายถึง แรงงานต่างชาติประเภทช่างฝีมือ ที่ได้รับการอนุมัติการขอวีซ่าประเภท E - 7 โดยแรงงานต้องผ่านการทดสอบทักษะฝีมือและความสามารถด้านช่างตามเกณฑ์มาตรฐานผ่านระบบ HUNETKOREA
4. วีซ่าประเภท E - 9 หมายถึง แรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือ ที่ได้รับการอนุมัติการขอวีซ่าประเภท E - 9 โดยแรงงานต้องผ่านการทดสอบด้านภาษาในระบบ EPS

บทที่ 2

ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี

2.1 ความเป็นมา

แรงงานไทยเริ่มเดินทางเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างเห็นได้ชัดตั้งแต่ปี 2531 สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เนื่องจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของสาธารณรัฐเกาหลีขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเหล่านี้ เกิดจากค่านิยมของคนเกาหลี ที่นิยมทำงานในกิจการขนาดใหญ่ หรือกิจการที่มีเทคโนโลยีสูง และรังเกียจงานประเภท 3D คือ งานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้ง ๆ ที่ตามกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีก่อนปี พ.ศ. 2546 (Exit and Entry Control Act 1977) ไม่อนุญาตให้คนงานต่างชาติทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ยกเว้นงานพิเศษบางประเภท และการเข้าไปฝึกอบรมการทำงานหรือเข้าไปทำงานผ่านบริษัทร่วมทุนของสาธารณรัฐเกาหลี

ที่ผ่านมาแรงงานต่างชาติรวมทั้งแรงงานไทยเข้าไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลี โดยระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System / ITS) ผ่านการจัดสรรโควตาของสมาพันธ์ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของสาธารณรัฐเกาหลี (KFSB) เป็นเวลา 2 ปี และเข้าไปทำงานโดยผ่านการนำเข้าของสมาคมก่อสร้างสาธารณรัฐเกาหลีได้รับอนุญาตให้ทำงาน 1 ปี และต่ออายุได้ 1 ปี โดยที่การเข้าไปทำงานในรูปของการฝึกงานหรือผ่านสมาคมก่อสร้าง ผู้ใช้แรงงานจะไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน จึงทำให้ไม่ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย รวมทั้งมีการจำกัดระยะเวลาอยู่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ทำให้แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในระบบ ITS จำนวนมากหลบหนีจากที่ทำงานเดิมไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ห่างไกล ดังนั้น เพื่อบรรเทาปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายและสร้างความมั่นคงด้านแรงงานแก่นายจ้างเกาหลี รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี จึงได้ปรับเปลี่ยนนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติในช่วงปลายปี 2546 โดยปรับจากระบบฝึกงานเพียงอย่างเดียวเป็นการใช้ควบคู่กับระบบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System : EPS) ซึ่งระบบอนุญาตทำงานนั้นได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2546 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 17 สิงหาคม 2547

ในระยะเริ่มต้นกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีได้คัดเลือกประเทศที่จะสามารถส่งคนงานไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบอนุญาตทำงาน จำนวน 6 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา และมองโกเลีย และได้ยกเลิกระบบฝึกงานในวันที่ 1 มกราคม 2550 โดยให้ใช้ระบบอนุญาตจ้างงานเพียงระบบเดียว ปัจจุบันมีประเทศที่ถูกคัดเลือกให้จัดส่งแรงงานไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 16 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนามฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย จีน อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา เนปาล เมียนมา คีร์กีซสถาน บังคลาเทศ ติมอร์ตะวันออก และลาว (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซลฯ, 2564)

ในปี 2547 รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึง ลูกจ้างชั่วคราว พระราชบัญญัติสหภาพข้าราชการ พระราชบัญญัติสิทธิประโยชน์ ผู้เกษียณอายุ เพื่อขยายสิทธิแรงงานและคุ้มครองกลุ่มผู้ด้อยโอกาส การกำหนดชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และมีการนำระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment System for Foreign Workers : EPS) มาใช้เพื่อสร้างความมั่นคงด้านแรงงานแก่ภาคอุตสาหกรรมที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเป็น การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างชาติขั้นพื้นฐาน ประเทศไทยร่วมกับสาธารณรัฐเกาหลี ได้เริ่มนำระบบการจ้างแรงงาน ต่างชาติมาใช้ในปี 2547 โดยได้จัดทำบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย และกระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ในสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment permit System : EPS) ซึ่งทั้ง 2 ประเทศได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) มาแล้วถึง 6 ฉบับ

ฉบับปัจจุบันลงนามเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2562 MOU มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้มีการจัดทำกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างกัน และเพิ่มความโปร่งใสและ ประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี มีการกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับทั้งสองฝ่าย เกี่ยวกับการจัดส่งคนงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี

2.2 ตลาดแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลี เป็นประเทศที่มีความต้องการแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (unskilled labor) ในภาคการผลิตเป็นจำนวนมาก จะเห็นได้จากการพิจารณากำหนดโควตาแรงงานต่างชาติ 50,000 - 60,000 ตำแหน่งในแต่ละปี ตามสภาวะเศรษฐกิจ โดยในปี 2564 กำหนดโควตาการนำเข้าแรงงานจาก 16 ประเทศ จำนวน 52,000 ตำแหน่ง ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมโลหะ อุปกรณ์ชิ้นส่วนรถยนต์ พลาสติก สิ่งทอ และอาหาร ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เป็นงานประเภท 3D (dirty, difficult, dangerous) ที่ชาวเกาหลีรุ่นใหม่ไม่นิยมทำกันแล้ว จึงจำเป็นต้องนำแรงงานต่างชาติเข้ามา ทำงานตามระบบ EPS (Employment Permit System) ซึ่งต้องผ่านกระบวนการทดสอบภาษาเกาหลี และสมรรถภาพร่างกาย ก่อนเข้าสู่ระบบการคัดเลือกของนายจ้างที่ไม่สามารถระบุเฉพาะเจาะจง บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ แม้ว่าแรงงานจะสอบผ่านมาด้วยคะแนนในลำดับต้น ๆ แต่อาจจะไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นลำดับแรก ๆ

สัญญาการจ้างงานกำหนดเป็นเวลา 3 ปี หากนายจ้างพึงพอใจในฝีมือการทำงานจะสามารถ ต่ออายุการทำงานได้อีก 1 ปี 10 เดือน โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศ และเมื่อครบระยะเวลา 4 ปี 10 เดือนแล้ว นายจ้างยังประสงค์จ้างงานต่อก็ยังสามารถยื่นเอกสารต่อสัญญาทำงานได้อีก 3 ปี โดยไม่จำกัดอายุ ของแรงงาน เรียกกันว่า “แรงงานซื้อสัตย์” ซึ่งต้องกลับไปประเทศเพื่อดำเนินการเรื่องวีซ่าทำงานแล้วเดินทาง เข้ามาใหม่อีกครั้ง (Re - entry) ภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน

ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติจำกัดให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ใน 5 ภาค ได้แก่ 1) ภาคการผลิต 2) ภาคก่อสร้าง 3) ภาคเกษตรและการผสมพันธุ์สัตว์ 4) ภาคประมง และ 5) ภาคบริการ (คลังห้องเย็น ร้านอาหาร การกำจัดของเสีย บริการซ่อมรถยนต์ทั่วไป พยาบาล บริการในครัวเรือน ฯลฯ) แรงงานต่างชาติที่เข้ามา ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยและสุขอนามัยในอุตสาหกรรม ฯลฯ เช่นเดียวกับแรงงานในประเทศ ยกเว้น แรงงานผู้ให้บริการในครัวเรือนจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ผู้ว่าจ้างสามารถตัดสินใจกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ได้แก่ เวลาทำงาน การเลิกจ้างงาน วันลา วันหยุด ภายในขอบเขตของกฎระเบียบปฏิบัติของกฎหมายแพ่ง นอกจากนี้ บทบัญญัติของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง บางข้อหรือบางมาตราจะไม่มีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้ และประมง ตัวอย่างเช่น แรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมเกษตร การผสมพันธุ์สัตว์ และประมง จะไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้บทบัญญัติ “กฎระเบียบสำหรับค่าแรงเพิ่มเติม” (งานที่ทำเพิ่มนอกเวลา และงานที่ทำในวันหยุด) ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

วันที่ 23 ธันวาคม 2563 รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้จัดประชุมคณะกรรมการนโยบาย แรงงานต่างชาติ ครั้งที่ 28 มีมติขยายขอบเขตการจ้างแรงงานต่างชาติและให้ความคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1) สำหรับอุตสาหกรรมที่ชาวเกาหลีหลีกเลี่ยงที่จะเข้าทำงาน อาทิ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ ที่ตั้งอยู่บริเวณกลางหุบเขาในชนบท ทางกรมมีแผนที่จะเพิ่มเป็นอุตสาหกรรมภายใต้ระบบอนุญาต การจ้างงานพิเศษ ซึ่งอนุญาตให้สามารถจ้างงานผู้ที่ได้รับการตรวจลงตราประเภท H - 2 ได้

2) อุตสาหกรรมประมงชายฝั่งที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากปัญหาประชากรประมง ครัวเรือนประมงลดลง และประชากรสูงอายุ

3) มีแผนที่จะออกมาตรการให้นักศึกษาต่างชาติที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) ในสาธารณรัฐเกาหลี สามารถทำงานเป็นแรงงาน E - 9 ได้

4) มีมติให้แก้ไขกฎหมายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ ให้กำหนดสถานประกอบการที่จ้างแรงงาน ต่างชาติเป็นครั้งแรกต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเป็นภาคบังคับ

นอกจากนี้ ยังมีงานในภาคเกษตรกรรม เพาะปลูก/เลี้ยงสัตว์ ที่ต้องการแรงงานเพื่อมาทำงาน ตามฤดูกาลอีกด้วย ระยะเวลาการจ้างตั้งแต่ 3 - 5 เดือน ตามที่ท้องถิ่นต่าง ๆ จะได้รับการจัดสรรโควตา จากการพิจารณาของกระทรวงเกษตรฯ ซึ่งประเทศผู้ประสงค์จัดส่งแรงงานต้องทำบันทึกความตกลง (MOU) ระหว่างท้องถิ่นของ 2 ประเทศ ในรายละเอียดการดูแลเรื่องการทำงานรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ และรับรองแรงงานไม่ให้เกิดการหลบหนีหรือลักลอบอยู่ต่อโดยไม่ได้รับอนุญาต

2.3 การกำหนดโควตากลางของระบบ EPS

สาธารณรัฐเกาหลีจะมีการกำหนดโควตากลางสำหรับการจ้างแรงงานต่างชาติ และกำหนดเพดานการจัดส่งของแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศไทยมีการจัดส่งแรงงานไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเกษตรและปศุสัตว์ และภาคก่อสร้าง (ไม่มีการเปิดรับสมัครแรงงานไทยไปทำงาน ภาคประมง และภาคบริการ เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานภาคประมงและมีข้อจำกัดด้านภาษา ที่จะทำงานในภาคบริการ) โดยมีการกำหนดโควตากลางและเพดานการจัดส่งสำหรับประเทศไทย ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนโควตากลาง และโควตาสำหรับประเทศไทย
ระหว่างปี 2558 – 2564

ปี พ.ศ.	โควตากลาง			โควตาประเทศไทย ภาคอุตสาหกรรม
	ทั้งหมด	แรงงานใหม่	แรงงานเดิม	
2558	55,000	45,000	10,000	4,700
2559	58,000	46,000	12,000	6,100
2560	56,000	43,000	13,000	4,800
2561	56,000	45,000	11,000	4,800
2562	56,000	45,000	11,000	4,800
2563	56,000	45,000	11,000	4,241
2564	52,000	-	-	10,109

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ในปี 2564 นอกจากโควตาในภาคอุตสาหกรรมแล้ว กระทรวงแรงงานและการจ้างงานของสาธารณรัฐเกาหลี ได้มีการกำหนดโควตาในภาคอื่นด้วย โดยกำหนดโควตาในภาคอุตสาหกรรม การผลิต จำนวน 37,700 คน ภาคเกษตร จำนวน 6,400 คน ภาคประมง จำนวน 3,000 คน ภาคก่อสร้าง จำนวน 1,800 คน ภาคบริการ จำนวน 100 คน และสำรองจำนวน 3,000 คน โดยกำหนดเพดานการจัดส่งแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 10,109 คน (เพิ่มขึ้นส่วนหนึ่งเพื่อทดแทนแรงงานของประเทศที่ไม่สามารถจัดส่งได้ เนื่องจากสถานการณ์ COVID - 19) และภาคก่อสร้าง จำนวน 254 คน

ทั้งนี้ การกำหนดเพดานสูงสุดในการจัดส่งแรงงานไปทำงานของประเทศต่าง ๆ จะพิจารณาจาก 1) ความพึงพอใจของนายจ้าง 2) อัตราแรงงานที่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย 3) การบริหารจัดการกระบวนการจัดส่ง และ 4) ระยะเวลาการรอส่ง

สำหรับประเทศที่รับมือกับสถานการณ์ COVID-19 ได้ดีกว่าประเทศอื่น ๆ จะได้รับโอกาสจัดส่งแรงงานเป็นลำดับแรก หากมีนายจ้างที่รอแรงงานมากกว่า 1 ปี หลังจากได้รับใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติ ให้นายจ้างสามารถเลือกจ้างแรงงานจากชาติอื่นทดแทนได้ เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการได้อย่างสะดวกรวดเร็วขึ้น

เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2564 กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน สาธารณรัฐเกาหลี ได้ประกาศมติของคณะกรรมการจ้างแรงงานต่างชาติ ครั้งที่ 28 เห็นชอบประเภทกิจการและเขตพื้นที่ที่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ได้แก่ ประเภทกิจการ 1) ผลิตภัณฑ์ประเภทอาหาร 2) ผลิตภัณฑ์เส้นใย ยกเว้นเสื้อผ้า 3) ผลิตภัณฑ์ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก 4) แปรรูปผลิตภัณฑ์เหล็ก ยกเว้นเครื่องจักรและเฟอร์นิเจอร์ 5) ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์จอภาพ เครื่องเสียง และ 6) ผลิตภัณฑ์เครื่องจักรและอุปกรณ์อื่น ๆ สำหรับเขตพื้นที่ที่อนุญาต ได้แก่ จังหวัดคังวอน จังหวัดชุงชองใต้ จังหวัดชุงชองเหนือ จังหวัดชอนลาใต้ จังหวัดชอนลาเหนือ จังหวัดคย็องซังเหนือ จังหวัดปกครองพิเศษเซจู มหานครพูซาน มหานครแทกู มหานครควังจู มหานครแทจอน มหานครอูลซัน และเมืองปกครองพิเศษเซจง ยกเว้นกรุงโซล มหานครอินช็อน และจังหวัดคย็องกี

2.4 ชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้าง

- ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานปกติที่แรงงานต่างชาติทำงานในเกาหลี คือ ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ วันละ 8 ชั่วโมง และวันเสาร์อีก 4 ชั่วโมง รวมเป็นสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

การทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในการทำงานเท่ากับ 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติและการทำงานในวันอาทิตย์อัตราค่าล่วงเวลาในการทำงานจะเท่ากับ 2.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติ

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 5 - 49 คน ให้ทำงานไม่เกิน 52 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่เกิน 30 คน สามารถทำงานล่วงเวลาเพิ่มได้อีก 8 ชั่วโมง ตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้จนถึง 31 ธันวาคม 2565

- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณรัฐเกาหลี ปี 2564 ชั่วโมงละ 8,720 วอน (ประมาณ 235 บาท) ปรับเพิ่มจากปี 2563 จำนวน 130 วอน และเมื่อคิดค่าจ้างเป็นรายเดือน สำหรับสถานประกอบการที่ลูกจ้างมาทำงาน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ (209 ชั่วโมง/เดือน) คิดเป็นเงิน 1,822,480 วอน หรือประมาณ 49,207 บาท (ใช้อัตราแลกเปลี่ยน 1 วอน เท่ากับ 0.0270 บาท ข้อมูล ณ วันที่ 2 ธันวาคม 2563) ซึ่งที่ผ่านมาสาธารณรัฐเกาหลีมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทุกปี ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณรัฐเกาหลี ระหว่างปี 2562 – 2564

ปี	ค่าจ้างต่อชั่วโมง	40 ชม./สัปดาห์	44 ชม./สัปดาห์
2562	8,350 (ประมาณ 225 บาท)	1,745,150 (ประมาณ 47,119 บาท)	1,887,100 (ประมาณ 50,951 บาท)
2563	8,590 (ประมาณ 232 บาท)	1,795,310 (ประมาณ 48,473 บาท)	1,941,340 (ประมาณ 52,416 บาท)
2564	8,720 (ประมาณ 235 บาท)	1,822,480 (ประมาณ 49,207 บาท)	1,970,720 (ประมาณ 53,209 บาท)

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามตารางข้างต้น ไม่มีผลบังคับใช้แก่แรงงานที่อยู่ในสัญญาช่วงฝึกงาน แต่แรงงานที่ฝึกงานจะต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำ หรือชั่วโมงละ 6,777 วอน กรณีชั่วโมงการทำงานจริงต่ำกว่าที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถจ่ายเงินค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงานจริงได้และกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการชั่วคราวด้วยเหตุที่เป็นความผิดพลาดของนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของค่าจ้างเฉลี่ย ตลอดระยะเวลาที่สั่งให้หยุดงานที่ไม่ลดการจ้างแรงงาน

กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดใช้บังคับกับสถานประกอบการทุกแห่งที่มีการจ้างงาน ยกเว้นงานบ้าน ลูกจ้างในกิจการประมง ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ว่าด้วยการประมง สำหรับลูกจ้างฝึกงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะไม่มีผลบังคับใช้ในระยะเวลา 3 เดือนแรก ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานก่อน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างฝึกงานต้องได้รับค่าจ้างในระยะเวลาฝึกงาน 3 เดือนแรก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างที่ฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000,000 วอน

การจ้างแรงงานต่างชาติประเภทฝีมือ ทุกสาขาอาชีพเป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1,500,000 วอน หรือตามแต่ที่ตกลงกันและตามประเภทฝีมือ/อาชีพ แต่ไม่ควรต่ำกว่า 1,500,000 วอน หรือ 40,500 บาท (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซลฯ, 2564)

2.5 เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติตามระบบ EPS

1) แรงงานที่ทำงานครบตามสัญญาจ้างงานแล้ว (2 หรือ 3 ปี) นายจ้างไม่ต่อสัญญาจ้างใหม่ จะต้องเดินทางกลับประเทศ และหากต้องการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอีก จะต้องทดสอบความสามารถภาษาเกาหลีและอบรมก่อนเดินทางเช่นเดียวกับการเดินทางไปทำงานครั้งแรก

2) แรงงานที่ทำงานครบตามสัญญาจ้างงานแล้วนายจ้างต่อสัญญาจ้างใหม่อีกจนหมดระยะเวลาที่ทางการกำหนดคือ 4 ปี 10 เดือน หากนายจ้างต้องการจ้างต่อจะต้องยื่นคำขอที่ศูนย์จัดหางาน (Job Center) ก่อนที่แรงงานจะเดินทางกลับประเทศ และแรงงานสามารถเดินทางกลับเข้าไปทำงานกับนายจ้างรายเดิมได้หลัง 3 เดือน นับจากวันที่เดินทางกลับประเทศ โดยไม่ต้องทดสอบภาษาเกาหลีและอบรม

ก่อนเดินทาง ทั้งนี้ หากแรงงานทำงานไม่ครบตามกำหนดสัญญาจ้างใหม่แล้วเดินทางกลับประเทศ และต้องการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอีก จะต้องทดสอบความสามารถภาษาเกาหลีกรณีพิเศษ (Special EPS - TOPIK) และไม่ต้องอบรม (ภาษาเกาหลี) ก่อนเดินทาง

3) เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 กระทรวงแรงงานและจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี (Ministry of Employment and Labor : MOEL) ได้ประกาศผลการพิจารณาปรับแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) เกี่ยวกับระบบการเดินทางเข้าอีกครั้ง (Re - entry) ของ “แรงงานซื่อสัตย์” ซึ่งคาดว่าจะมีผลบังคับใช้เดือนกรกฎาคม 2564 (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ : กุมภาพันธุ์ 2564) ดังนี้

- แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้าอีกครั้งตามเงื่อนไขแรงงานซื่อสัตย์ หลังจากเดินทางออกจากเกาหลีแล้ว สตรีระยะเวลาอยู่ในประเทศต้นทางเหลือเพียง 1 เดือน (จากเดิม 3 เดือน) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

- เดิมแรงงานที่ทำงานกับนายจ้างรายเดียวเป็นเวลา 4 ปี 10 เดือน โดยไม่ได้ย้ายงาน มีสิทธิเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีได้อีกครั้งแบบแรงงานซื่อสัตย์ แต่ปัจจุบันมีการขยายโอกาสเพิ่มขึ้นให้กับแรงงานที่ได้อย้ายงานในกิจการประเภทเดียวกันให้เป็นแบบแรงงานซื่อสัตย์ได้ โดยได้รับการพิจารณาความชำนาญการ เช่น ระยะเวลาการทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ความสามารถภาษาเกาหลี การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่ง MOEL จะประกาศเกณฑ์การให้คะแนนในภายหลัง

- เดิมกรณีที่แรงงานได้ย้ายงานโดยไม่ใช้ความผิดของแรงงาน แรงงานต้องเหลือระยะเวลาสัญญาจ้างงาน 1 ปีขึ้นไป จึงจะมีโอกาสกลับเข้ามาทำงานแบบแรงงานซื่อสัตย์แต่ปัจจุบันปรับแก้เป็นว่าแม้สัญญาจ้างงานจะเหลือต่ำกว่า 1 ปี หากมีความจำเป็นต้องย้ายงาน โดยไม่มีความผิด เช่น ถูกคุกคามทางเพศ ถูกทำร้ายร่างกาย เป็นต้น แรงงานจะมีโอกาสได้รับ การพิจารณาจากศูนย์จัดหางาน (โคยองโนดงบู) ทั้งนี้ การปรับแก้ไขข้อกำหนดดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเกาหลีใต้

4) ขยายเวลาทำงานเพิ่มอัตโนมัติ 50 วัน สำหรับวีซ่า E - 9 ที่หมดระยะการจ้างงาน (3 ปี หรือ 4 ปี 10 เดือน) ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2563 - 31 มกราคม 2564 และยังไม่เคยได้ขยายเวลา 50 วันมาก่อนหน้านี้ ยกเว้นผู้ไม่จ่ายประกันสุขภาพ ผู้ค้างชำระภาษีประจำปี ผู้ที่อยู่ในต่างประเทศในวันที่ 29 ธันวาคม 2563 เป็นต้นไป

5) เปลี่ยนชื่อบัตร “Alien Registration card” เป็นบัตร “Residence card”

2.6 กระบวนการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบ EPS

1) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานผู้ส่ง มีหน้าที่ในการสรรหาและจัดส่งแรงงานไทย โดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (HRD) เป็นหน่วยงานผู้รับ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี มีหน้าที่ในการจัดทำบัญชีรายชื่อคนหางานและรับแรงงานไทยเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี รวมทั้งจัดการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี

2) การกำหนดค่าธรรมเนียมการจัดส่ง ซึ่งกำหนดให้กรมการจัดหางานจัดเก็บจากคนหางานจากขั้นตอนการสมัคร และการจัดส่งคนหางาน และนำส่งทางการเกาหลีเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดสอบ

และการจัดส่ง (ผู้สมัครสอบความสามารถภาษาเกาหลีต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการทดสอบคนละ 24 เหรียญสหรัฐฯ) ซึ่งกรมการจัดหางานจะโอนเงินให้สถาบันทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (Human Resources Development Service of Korea : HRD Korea) หน่วยงานผู้รับผิดชอบการสอบ และ HRD Korea จะโอนเงินค่าธรรมเนียม จำนวน 6 เหรียญสหรัฐฯต่อผู้สมัคร 1 คน ให้กรมการจัดหางานเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรับสมัครและสอบ)

3) การดำเนินการสอบความสามารถภาษาเกาหลี (EPS - TOPIK) มี 2 แบบ คือ PBT (Paper Base Test) และ CBT (Computer Base Test) โดยกระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี จะดำเนินการจัดสอบเพื่อวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกคนหางานตามพระราชบัญญัติ การจ้างแรงงานต่างชาติ และในการดำเนินการจัดสอบ EPS - TOPIK นั้น กระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี ได้แต่งตั้งให้ HRD Korea เป็นหน่วยงานผู้จัดสอบ นอกจากนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงการประเมิน การทดสอบฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างมากขึ้นในปี 2559 มีการริเริ่มนำระบบ Point System มาใช้ให้คะแนนภาษาเกาหลีน้อยลงและให้ความสำคัญต่อทักษะฝีมือและประสบการณ์ ทำงานมากขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาระบบ EPS ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และมีผลดีต่อการพัฒนา เศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลี

4) การสรรหาคนหางาน กำหนดให้กรมการจัดหางานบันทึกข้อมูลคนหางานที่สอบผ่าน ความสามารถภาษาเกาหลีจัดส่งให้ทางการเกาหลีเพื่อให้นายจ้างคัดเลือก และแจ้งให้คนหางานทราบว่า การมีรายชื่ออยู่ในบัญชีนี้ได้เป็นการรับประกันการได้งานทำในเกาหลี โดยบัญชีรายชื่อคนหางานจะมีอายุ 1 ปี

5) สัญญาการจ้างงาน หากคนหางานยกเลิกสัญญาจ้างงานที่ลงนามแล้ว หรือไม่ลงนาม ในสัญญาจ้างงานเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หน่วยงานผู้รับสามารถตัดชื่อคนหางาน ดังกล่าวออกจากบัญชีรายชื่อได้

6) กฎหมายประกันอุบัติเหตุจากการทำงานได้ขยายการคุ้มครองสู่ผู้ประกอบการอาชีพชายประกัน พนักงานขับรถบรรทุกซีเมนต์ผสมเสร็จ และผู้ปฏิบัติอาชีพอื่นที่มีได้จำแนกไว้ในมาตรฐานอาชีพ และกำหนดให้โรงพยาบาลทั่วไปทุกแห่งต้องให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน (ข้อบัญญัติเดิมสถานพยาบาลบางแห่งได้รับการยกเว้น)

7) สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติจะต้องจัดทำป้ายคำเตือนหรือประกาศเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานเป็นภาษาของแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น นอกเหนือไปจากภาษาเกาหลีและยกเลิกข้อบัญญัติว่าด้วยวันลาพักประจำเดือน เดือนละ 1 วัน กรณีลูกจ้าง ปฏิบัติงานตลอดทั้งเดือนโดยไม่มีวันลาและสำหรับลูกจ้างหญิงกรณีมีรอบเดือน รวมทั้งแก้ไขข้อบัญญัติว่าด้วย ค่าจ้างในวันหยุดประจำปี สำหรับลูกจ้างที่มีวันทำงานตลอดปีร้อยละ 80 จะได้รับวันหยุดประจำปี 15 วัน

8) กระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลีได้ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยค่าจ้าง ขั้นต่ำ กำหนดให้ตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นไป นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค้างจ่ายค่าจ้างเกิน 4 เดือน โดยเจตนาจะต้องชดเชยค่าจ้างเป็นจำนวน 2 เท่า ให้แก่ลูกจ้าง และหากตรวจพบว่าไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ซ้ำอีกภายใน 2 ปี จะต้องโทษจำคุกอย่างน้อย 3 ปี หรือชำระค่าปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน

9) ขั้นตอนการตรวจสอบสภาพคดีของแรงงานต่างชาติ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2560 เป็นต้นไป แรงงานต่างชาติจะได้รับการตรวจสอบสภาพคดีครั้งที่ 1 ณ ศูนย์อบรมแรงงานแรกเข้า (เก็บตัวอย่างไว้เพื่อทำ

การตรวจครั้งที่ 2) สำหรับแรงงานต่างชาตินี้ที่มีผลตรวจเป็นบวกจะถูกแจ้งชื่อที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและสำนักนิติวิทยาศาสตร์แห่งชาติ และตรวจสารเสพติดครั้งที่ 2 ด้วยตัวอย่างที่ได้เก็บไว้

ค่าใช้จ่ายที่คนหางานต้องรับผิดชอบเองก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 มี 2 ส่วน คือ

1) ค่าใช้จ่ายก่อนเดินทาง เช่น ค่าถ่ายรูป ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค ค่าทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาเกาหลี (24 เหรียญสหรัฐ) เป็นต้น ซึ่งหากผ่านการทดสอบและได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างแล้ว จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพื้นฐานภาษาและวัฒนธรรมเกาหลีตามหลักสูตรที่เกาหลีกำหนด ค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวไป ค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวกลับ (กรณีถูกปฏิเสธการเข้าเมืองและไม่ผ่านการตรวจโรคซ้ำขณะฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน) และค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ รวมประมาณทั้งสิ้น 20,700 บาท

2) ค่าใช้จ่ายภายหลังเดินทางถึงสาธารณรัฐเกาหลี ในส่วนของค่าประกันต่าง ๆ ได้แก่ ค่าประกันอุบัติเหตุ จำนวนประมาณ 50,000 วอน ค่าประกันการเดินทางกลับ จำนวนประมาณ 400,000 วอน และค่าใช้จ่ายส่วนตัวในเดือนแรก ประมาณ 24,000 บาท รวมคิดเป็นเงินไทยประมาณ 37,500 บาท

รวมค่าใช้จ่ายในการไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาตินี้ (EPS) โดยการจัดส่งของกรมการจัดหางานประมาณ 50,000 - 60,000 บาท ตามตารางที่ 6 (ไม่รวมค่าใช้จ่ายส่วนตัวอื่น ๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าที่พักในกรุงเทพฯ และค่าเดินทางจากภูมิลำเนา) นอกจากนี้ แรงงานต่างชาตินี้ที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีจะต้องเสียภาษีเงินได้เช่นเดียวกับคนท้องถิ่น โดยนายจ้างจะเป็นผู้หักเงินรายได้นำส่งภาษีซึ่งอัตราภาษีเงินได้ขึ้นอยู่กับรายได้ของแต่ละบุคคล โดยผู้เสียภาษีไม่มีสิทธิขอภาษีคืน

ตารางที่ 6 ค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในสถานการณ์ปกติ

ค่าใช้จ่ายในสถานการณ์ปกติ	
ค่าใช้จ่ายในประเทศไทย ประมาณ 20,700 บาท	ค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลี ประมาณ 37,500 บาท
- ค่าทำหนังสือเดินทาง (PASSPORT) 1,000 บาท	- ค่าประกันการเดินทางกลับประเทศ
- ค่าทดสอบความสามารถทางภาษาเกาหลี ประมาณไม่เกิน 900 บาท	400,000 วอน (ประมาณ 12,000 บาท)
- ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท	- ค่าประกันอุบัติเหตุ (นอกเวลาทำงาน)
- ค่าตรวจสอบประวัติอาชญากรรม 100 บาท	50,000 วอน (ประมาณ 1,500 บาท)
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 4,500 บาท	- ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในเดือนแรก ประมาณ
- ค่าตัวเครื่องบินเที่ยวไป ประมาณ 12,000 บาท	24,000 บาท
- ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานฯ 500 บาท	
- ค่ารูปถ่าย ประมาณ 200 บาท	

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดในกลุ่มแรงงานต่างชาติ ซึ่งส่งผลให้แรงงานทุกคนที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สำหรับแรงงานไทยจะมีค่าใช้จ่ายตามตารางที่ 7

**ตารางที่ 7 ค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี
ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19**

ค่าใช้จ่ายในช่วงสถานการณ์โควิด - 19	
ค่าใช้จ่ายในประเทศไทย ประมาณ 24,800 บาท	ค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลี ประมาณ 97,500 บาท
<ul style="list-style-type: none">- ค่าทำหนังสือเดินทาง (PASSPORT) 1,000 บาท- ค่าทดสอบความสามารถทางภาษาเกาหลี ประมาณไม่เกิน 900 บาท- ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท- ค่าตรวจสอบประวัติอาชญากรรม 100 บาท- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 4,500 บาท- ค่าตัวเครื่องบินเที่ยวไป ประมาณ 12,000 บาท- ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานฯ 500 บาท- ค่ารูปถ่าย ประมาณ 200 บาท- ค่ากักตัวก่อนเดินทางหลังจากตรวจ Real - time PCR (1วัน) 1,000 บาท- ค่าตรวจ Real - time PCR ไม่เกิน 2,400 บาท- ค่าประกันโควิดฯ ไม่เกิน 700 บาท	<ul style="list-style-type: none">- ค่าประกันการเดินทางกลับประเทศ 400,000 วอน (ประมาณ 12,000 บาท)- ค่าประกันอุบัติเหตุ (นอกเวลาทำงาน) 50,000 วอน (ประมาณ 1,500 บาท)- ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในเดือนแรก ประมาณ 24,000 บาท- ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมกรณีในช่วงการแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (COVID - 19) เป็นค่าใช้จ่ายในการกักตัวจำนวน 14 วัน ประมาณ 60,000 บาท

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

จากข้อมูลทั้งก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 พบว่า ค่าใช้จ่ายในประเทศไทย (ก่อนการเดินทางไป) จะเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย แต่เมื่อเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 60,000 บาท ซึ่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นมากนี้เกิดจากมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด - 19 ของสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งกำหนดให้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยค่าใช้จ่ายในประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นจะเกี่ยวข้องกับ การตรวจและทำประกันโควิด ซึ่งการทำประกันจะเป็นผลดีกับแรงงานหากเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลี และพบการติดเชื้อโควิด เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลที่สาธารณรัฐเกาหลีมีอัตราที่สูง ส่วนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเมื่อเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลี จะเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนของการกักตัวเป็นระยะเวลา 14 วัน

ซึ่งแรงงานต้องรับผิดชอบด้วยตนเอง และเมื่อรวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นที่เกิดขึ้น ทั้งในประเทศไทยและเมื่อเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลี พบว่าเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณ 2 เท่า ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น หากแรงงานไม่มีความพร้อมในเรื่องของค่าใช้จ่ายควรต้องชะลอการเดินทาง หรือเตรียมตัวและศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนการเดินทาง

2.7 การใช้ระบบ Point System ในการคัดเลือกแรงงานภายใต้ระบบ (EPS)

ตลาดแรงงานส่วนใหญ่ในสาธารณรัฐเกาหลี เป็นแรงงานไร้ฝีมือภายใต้ระบบ EPS ซึ่งไม่จำกัดวุฒิการศึกษา แต่จำกัดอายุไม่เกิน 40 ปี ณ วันรับสัญญาจ้าง แม้จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือแต่สาธารณรัฐเกาหลีก็มีกระบวนการคัดเลือกแรงงานที่เข้มข้น โดยมอบหมายให้สำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลี (Human Resources Development Service of Korea : HDR Korea) เป็นหน่วยจัดทดสอบเพื่อคัดเลือกแรงงานโดยมีผู้แทน HRD Korea ประจำศูนย์ EPS ในแต่ละประเทศทำหน้าที่สนับสนุนกระบวนการจัดส่งและรับแรงงาน ในนามของกระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี มีการนำระบบ Point System มาใช้ในการคัดเลือกแรงงานต่างชาติเพื่อประเมินลักษณะที่หลากหลายของแรงงาน ประกอบด้วยความสามารถด้านภาษาเกาหลี ความแข็งแรงของร่างกาย ทักษะการทำงาน และประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การคัดเลือกแรงงานต่างชาติโดยระบบ Point System จึงประกอบด้วย

1. การทดสอบความสามารถด้านภาษาเกาหลี (การสอบรอบที่ 1)
2. ผู้ที่สอบผ่านภาษาเกาหลีจะต้องเข้าทดสอบทักษะ (การสอบรอบที่ 2) : ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ทักษะพื้นฐาน สายตา (ต้องไม่บอดสี) และสัมภาษณ์ (ด้วยภาษาเกาหลี)
3. มีคะแนนเพิ่มหากผู้สมัครสอบมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น มีใบรับรองประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป (เพิ่ม 3 คะแนน) มีประกาศนียบัตรฝึกอบรมทักษะอาชีพ 120 ชั่วโมงขึ้นไป (เพิ่ม 1 คะแนน)

ผู้ที่ผ่านการทดสอบทั้งภาษาเกาหลีและทักษะที่ได้คะแนนสูงสุดตามลำดับ จะอยู่ในบัญชีรายชื่อที่ส่งให้นายจ้างเกาหลีคัดเลือกไปทำงาน

เมื่อได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างแล้ว จะมีขั้นตอนการรับสัญญาจ้างการตรวจสอบสุขภาพ การตรวจประวัติอาชญากรรม และการยื่นขอรับการตรวจลงตรา รวมทั้งก่อนเดินทางไปทำงาน แรงงานจะต้องผ่านการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลีอย่างน้อย 45 ชั่วโมง ตามที่สาธารณรัฐเกาหลีกำหนด เมื่อเดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีจะมีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย วัฒนธรรมการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน แก่แรงงานต่างชาติ ณ ศูนย์ฝึกอบรมการจ้างงานก่อนส่งแรงงานให้นายจ้าง

ภาพที่ 1 ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS



ที่มา : ฝ่ายแรงงานสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซลฯ, 2564

2.8 มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

จากการศึกษาเอกสารประชาสัมพันธ์ที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ตั้งแต่ระยะเริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน มีการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติสำหรับแรงงานไทย ดังนี้

ในช่วงปี 2563 ที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด - 19 ช่วงแรก ผู้ที่เดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีจะต้องยื่นขอวีซ่าการทำงาน โดยสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐเกาหลีประจำประเทศไทย ได้เพิ่มมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดแก่แรงงานต่างชาติที่จะเข้าไปทำงานโดยเพิ่มเติมเอกสารประกอบการยื่นขอวีซ่า ดังนี้

1) ใบรับรองแพทย์ (Medical Certificate) ที่มีระยะเวลาไม่เกิน 48 ชั่วโมง ในวันยื่นคำร้องขอวีซ่า นอกเหนือจากหนังสือรับรองการตรวจสุขภาพ

2) แบบรายงานสุขภาพ (Health Condition Report Form) และหนังสือแสดงความยินยอมการกักตนเอง โดยคนหางานต้องเข้ารับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสุขภาพ พร้อมลงลายมือชื่อรับรองตนเองในวันรับวีซ่า

ทั้งนี้ สถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐเกาหลีประจำประเทศไทย จะใช้เวลาพิจารณาออกวีซ่า ไม่น้อยกว่า 14 วัน ตามมาตรการเฝ้าระวังของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

สำหรับแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในช่วง ปี 2564 ยังคงมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 อย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงเดือนกรกฎาคม 2564 สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล แจกข้อมูลประชาสัมพันธ์สำหรับผู้ที่ จะเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้

1) แรงงานที่เดินทางไปยังสาธารณรัฐเกาหลีต้องเข้ารับการตรวจหาเชื้อโควิด - 19 ด้วย หากผลการตรวจระบุว่าพบเชื้อ แรงงานจะต้องเข้ารับการกักตัว และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการกักตัว ด้วยตนเอง ดังนั้น แรงงานจึงควรทำประกันโควิด - 19 ที่ให้ความคุ้มครองครอบคลุมระยะเวลาถึง 30 วัน หลังจากเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีแล้ว

2) กรณีชาวต่างชาติ (รวมถึงแรงงานต่างชาติ) ที่เดินทางจากต่างประเทศและเข้ารับการตรวจหาเชื้อแล้ว หากพบการติดเชื้อจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตนเอง ดังนั้น แรงงานควรเตรียมเงินอย่างน้อย 60,000 บาท เพื่อใช้สำรองจ่ายเมื่อต้องเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล ถึงแม้แรงงานจะทำประกันชีวิตแล้วก็ตาม โดยหลังจากการรักษาแล้วสามารถนำเอกสารไปยื่นขอรับเงิน กับบริษัทประกันได้

3) แรงงานที่เดินทางไปยังสาธารณรัฐเกาหลีในช่วงนี้ บางส่วนมีอาการป่วยเป็นโรคกลัวที่คับแคบ (Claustrophobia) ซึ่งผู้ป่วยโรคนี้อาจประสบปัญหาในการกักตัว ดังนั้น แรงงานต้องทำความเข้าใจ และเตรียมพร้อมที่จะเข้ารับการกักตัวหรือพกยาประจำตัวในกรณีที่มีโรคดังกล่าว หรือพิจารณา เลื่อนกำหนดการเดินทางออกไปก่อน

ข้อควรปฏิบัติสำหรับแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

1) แรงงานที่ได้รับการยืนยันรายชื่อให้เดินทาง ควรหลีกเลี่ยงการสัมผัสใกล้ชิดกับผู้อื่นให้มากที่สุด กักตัวด้วยตนเองอย่างน้อย 1 สัปดาห์ และปฏิบัติตามแนวทางป้องกันอย่างเคร่งครัดหากฝ่าฝืนแนวทางการ ป้องกันตนเอง เช่น ตีมแอลกอฮอล์ ฯลฯ ก่อนวันที่รับการตรวจ Real - time PCR อาจถูกระงับการจัดส่ง

2) การปฏิบัติตามแนวทางการกักตัวหลังจากตรวจ Real - time PCR ก่อนเดินทาง 1 วัน ซึ่งกรมการจัดหางานจัดหาห้องพัก 1 ห้องต่อ 1 คน โดยมีห้องน้ำในตัว รวมทั้งจัดรถรับส่งจากสถานที่ กักตัวไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ค่าตรวจ Real - time PCR สำหรับแรงงานใหม่ ราคา 2,400 บาท และแรงงาน Re - entry 2,000 บาท)

3) การสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา หากเข้าไปพื้นที่ชุมชนให้เพิ่มใส่ 2 ชั้น

การบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ของสาธารณรัฐเกาหลี

เนื่องจากการแพร่ระบาดของ COVID - 19 จึงมีอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานแรกเข้า โดยถึงแม้ว่าจ้างได้รับใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติแล้ว แต่แรงงานต่างชาติจำนวนมาก (ประมาณ 30,000 คน) ยังไม่สามารถเดินทางเข้าเกาหลีใต้ได้ สำหรับปี 2564 กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน สาธารณรัฐเกาหลี (MOEL) จึงมีแผนที่จะออกใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติจำนวน 22,000 คน ในครึ่งปีแรกของ ปี 2564 และจะพิจารณาสถานการณ์การแพร่ระบาด เศรษฐกิจและการจ้างงาน ก่อนออกใบอนุญาตฯ สำหรับ 30,000 คน ที่เหลือต่อไป

1) ในกรณีที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID - 19 ยังส่งผลกระทบต่อการจัดหาแรงงานต่างชาติในปี 2564 รัฐบาลเกาหลีใต้อาจจะพิจารณาการขยายเวลาการทำงานของแรงงานต่างชาติ เป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ ปัจจุบันได้กำหนดให้ทำงานไม่เกิน 5 ปี คือ ครั้งแรก 3 ปี และต่ออีก 2 ปี เมื่อเดินทาง กลับเข้าไปใหม่

2) สำหรับประเทศที่รับมือกับการแพร่ระบาดของ COVID - 19 ได้ดีจะได้รับโอกาสจัดส่งแรงงาน อันดับแรก โดยเมื่อแรงงานต่างชาติเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีต้องยื่นผลตรวจ COVID - 19 (ตรวจแบบ PCR) และในช่วงกักตัวจะมีการอบรมผ่านช่องทางออนไลน์ และติดตามอาการของแรงงาน วันละ 1 ครั้ง

3) ทำการสำรวจความเป็นอยู่ของแรงงานผ่านช่องทางออนไลน์ และหากสงสัยว่านายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดโรค จะทำการตรวจสอบและชี้แนะแนวทางแก้ไข และมาตรการดังกล่าวแก่นายจ้าง

4) มีแผนที่จะส่งเสริมการคุ้มครองสภาพแวดล้อมการทำงานพื้นฐานของแรงงานต่างชาติ โดยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างระบบการอนุญาตการจ้างแรงงานกับระบบบริหารจัดการข้อมูล สถานประกอบการ เพื่อให้สามารถตรวจสอบข้อมูลการละเมิดกฎหมายแรงงานได้อย่างรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานประกอบการ รวมทั้งเพิ่มความคุ้มครองแรงงานต่างชาติ ที่ทำงานในภาคเกษตรและประมง โดยจะดำเนินการตรวจสอบการจัดที่พักอย่างละเอียด หากจัดที่พัก แบบบ้านประกอบชิ้นส่วนไม่ถาวร ตู้คอนเทนเนอร์ บ้านไววิล จะไม่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ และสำหรับพื้นที่ที่เป็นเกาะจะจัดตั้งกลุ่มให้คำปรึกษาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มจำนวนศูนย์ช่วยเหลือ แรงงานต่างชาติเพื่อให้การสนับสนุนด้านการพำนักในเกาหลีใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะกำหนดให้ สถานประกอบการในภาคการเกษตรและประมงที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 5 คน สมัครประกันอุบัติเหตุ จากการทำงานหรือสมัครประกันภัยสำหรับแรงงานภาคเกษตรและประมง

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา จะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่สูงมาก มีความมั่นคงด้านตำแหน่งงาน (ต้องการแรงงาน EPS ปีละมากกว่า 50,000 คน) มีสวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานที่ดี มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างชาติ อย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนและหลังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด - 19 จึงเป็นเหตุจูงใจที่ทำให้แรงงานไทย สนใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นจำนวนมาก

บทที่ 3

ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยล้าหลังในการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยล้าหลังในการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้

3.1 ความสามารถด้านภาษาเกาหลีของแรงงานไทยไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานของสาธารณรัฐเกาหลี

แรงงานไทยจำนวนมากมีความสนใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน การเดินทางสะดวก และไม่ต้องปรับตัวด้านความเป็นอยู่มากนัก ซึ่งแม้จะสนใจไปทำงานแต่แรงงานไทยส่วนใหญ่ขาดการเตรียมความพร้อมในการสมัครเข้าทดสอบภาษาเกาหลี ซึ่งเป็นด่านแรกที่จะได้รับการคัดเลือกไปทำงานภายใต้ระบบ EPS จากการประกาศรับสมัครทดสอบภาษาเกาหลี (Test of Proficiency in Korea Language : TOPIK) ที่ผ่านมา พบว่า ในแต่ละปีจะมีผู้สอบผ่านจำนวนน้อย แม้จะใช้เกณฑ์คะแนน การสอบผ่านเพียงร้อยละ 40 ในปี พ.ศ. 2558 - 2560 ร้อยละ 44 ในปี 2561 ร้อยละ 47.5 ในปี 2562 และร้อยละ 50 ในปี 2563 รายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนผู้ผ่านการทดสอบภาษาเกาหลี ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2563

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้สมัครสอบ (คน)	จำนวนผู้สอบผ่าน (คน)	ร้อยละของผู้สอบผ่าน (คน)	เกณฑ์คะแนนที่ใช้การสอบผ่าน (ร้อยละ)
2558	22,017	7,131	32.39	40
2559	26,339	9,194	34.91	40
2560	21,205	4,658	21.97	40
2561	25,793	8,504	32.97	44
2562	27,284	8,350	30.60	47.5
2563	11,760	2,795	23.77	50
รวม	134,398	40,632	30.23	

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

จากตารางที่ 8 ระหว่างปี 2558 - 2563 มีผู้สนใจสมัครเข้ารับการทดสอบภาษาเกาหลีเพื่อเดินทางไปทำงานภายใต้ระบบ EPS จำนวนมาก แต่มีผู้ผ่านการทดสอบเฉลี่ยเพียงร้อยละ 30.23 โดยในปี 2563 ซึ่งเป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID - 19 มีการเปิดทดสอบภาษาเกาหลี ในช่วงระหว่างวันที่ 26 พฤศจิกายน 2563 - 5 มีนาคม 2564 (ยกเว้นช่วง 7 - 31 มกราคม 2564) ณ สนามทดสอบกรุงเทพมหานคร และจังหวัดอุดรธานี มีผู้สมัครสอบ 11,760 คน ผ่านการทดสอบ 2,795 คน คิดเป็นร้อยละ 23.77 (ผลการทดสอบมีกำหนดระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2564 - 25 มีนาคม 2566) ส่วนในปี 2564 ยังไม่มีการประกาศรับสมัครทดสอบภาษาเกาหลี (ข้อมูล ณ วันที่ 26 ก.ค. 64)

ผู้ผ่านการทดสอบภาษาเกาหลี (การสอบรอบที่ 1) จะต้องเข้ารับการทดสอบทักษะ (การสอบรอบที่ 2) ซึ่งหากมีผู้ผ่านการทดสอบภาษาเกาหลีจำนวนน้อย ก็จะเหลือรายชื่อผู้เข้ารับการทดสอบทักษะน้อยลงด้วย จึงเหลือรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบทั้ง 2 รอบ ไม่เพียงพอที่จะต้องส่งให้นายจ้างเกาหลีคัดเลือก (เกาหลีกำหนดให้ส่งบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบ 2 - 3 เท่า ของโควตา) ซึ่งใน 5 ปี ที่ผ่านมา ก่อนเกิดสถานการณ์ COVID - 19 ประเทศไทยจัดส่งแรงงานไปทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมภายใต้ระบบ EPS ได้น้อยกว่าโควตาที่ได้รับเนื่องจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมีจำนวนน้อย และในช่วงสถานการณ์ COVID - 19 ยังมีจำนวนลดน้อยลงมาอย่างเห็นได้ชัด ในปี 2563 ประมาณร้อยละ 4.36 และในปี 2564 ร้อยละ 3.65 ดังข้อมูลที่ปรากฏตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2564

หน่วย : คน

ปี พ.ศ.	โควตาภาคอุตสาหกรรม	ประเภทกิจการ			จำนวนแรงงานที่ได้รับคัดเลือกซ้ำจากนายจ้างเดิม	รวม	ร้อยละของแรงงานที่จัดส่งในภาคอุตสาหกรรมเทียบกับโควตาที่ได้รับ
		อุตสาหกรรม	เกษตรและปศุสัตว์	ก่อสร้าง			
2558	4,700	3,988	597	134	195	4,914	84.85
2559	6,100	4,099	943	691	479	6,212	67.20
2560	4,800	3,628	842	302	946	5,718	75.58
2561	4,800	3,816	677	722	1,186	6,203	79.50
2562	4,800	3,137	528	1,065	499	5,229	65.35
2563	4,241	185	55	78	310	628	4.36
2564 (ม.ค. - ก.ค.)	10,109	369	129	159	471	1,128	3.65

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

จากตารางที่ 9 ก่อนเกิดการแพร่ระบาดของ COVID - 19 ในช่วงปี 2558 - 2562 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละปี ประมาณ 4,914 - 6,212 คน ส่วนใหญ่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม รองลงมาเป็นภาคเกษตรและปศุสัตว์ และภาคก่อสร้าง ตามลำดับ โดยส่วนหนึ่งเป็นแรงงานเดิมที่ได้รับการคัดเลือกซ้ำ

สาเหตุที่ผู้สอบผ่านภาษาเกาหลีมีจำนวนน้อย เนื่องจากขาดการเตรียมความพร้อมด้านภาษาก่อนสมัครทดสอบความสามารถด้านภาษาเกาหลี ทำให้ไม่สามารถจัดส่งบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบที่เพียงพอต่อการคัดเลือกของนายจ้าง แต่ในขณะเดียวกันความต้องการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานไทยมีจำนวนมาก เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณรัฐเกาหลี เมื่อคิดเป็นเงินไทยเป็นจำนวนเงินที่สูงมากเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศไทย จึงมีแรงงานไทยจำนวนมากเข้าไปในสาธารณรัฐเกาหลีในลักษณะนักท่องเที่ยวซึ่งได้รับการยกเว้น การตรวจลงตราวีซ่า และสามารถพำนักอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีได้ถึง 90 วัน โดยลี้ลอบทำงานและพำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี

เมื่อมีการแพร่ระบาดของ COVID - 19 จึงมีข้อจำกัดในการจัดส่งแรงงานใหม่เข้าไปทำงาน แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานที่เดินทางกลับประเทศ เป็นการชั่วคราว และแรงงานจ้างซ้ำ โดยในปี 2563 มีแรงงานต่างชาติจำนวนประมาณ 30,000 คน ยังไม่สามารถเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีได้ กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน สาธารณรัฐเกาหลี จึงมีแผนที่จะออกใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติ จำนวน 22,000 คน ในครึ่งปีแรกของปี 2564 และจะพิจารณาสถานการณ์ เศรษฐกิจ และการจ้างงาน ก่อนออกใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติ ที่เหลือต่อไป

3.2 การให้บริการของภาครัฐ

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีหลายหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานมีขั้นตอนดำเนินการตามระเบียบของหน่วยงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน เนื่องจากในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมและออกหนังสือรับรองความประพฤติของแรงงาน เพื่อประกอบการยื่นคำขอวีซ่ายังคงต้องใช้ระยะเวลา 15 วันทำการ สำหรับผู้ที่ไม่เคยมีประวัติการกระทำ ความผิดและไม่มีพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อความมั่นคง (จากเดิมที่ใช้ระยะเวลา 30 - 45 วันทำการ) หากสามารถลดระยะเวลาในขั้นตอนดังกล่าว จะทำให้กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานเร็วขึ้น ทั้งนี้ ระยะเวลาในการจัดส่งแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สาธารณรัฐเกาหลีใช้พิจารณากำหนดโควตา การจัดส่งให้แก่แต่ละประเทศ รวมทั้งยังขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องฐานข้อมูล และการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

ในช่วงสถานการณ์ COVID - 19 ทางการสาธารณสุขเกาหลีได้ผ่อนปรนให้แรงงานไทยสามารถ ตรวจสอบประวัติอาชญากรรมจากฐานข้อมูลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นการตรวจประวัติ ว่าเคยต้องโทษหรือไม่ ซึ่งใช้ระยะเวลาเพียง 1 - 2 วัน แทนการตรวจประวัติอาชญากรรมจากการพิมพ์ ลายนิ้วมือที่ต้องใช้ระยะเวลา 15 วัน ช่วยให้ระยะเวลาในการจัดส่งแรงงานไทยในช่วงสถานการณ์ COVID - 19 รวดเร็วขึ้น แต่ถ้าสถานการณ์ COVID - 19 คลี่คลายลง สาธารณรัฐเกาหลีอาจกลับไปใช้ วิธีการตรวจสอบประวัติแบบเดิม ซึ่งอาจจะประสบปัญหาในเรื่องความล่าช้าได้

นอกจากนี้ สาธารณรัฐเกาหลีได้เพิ่มขั้นตอนในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน สาธารณเกาหลีตามระบบ EPS หลังจากที่นายจ้างคัดเลือกและตกลงทำสัญญาจ้างแล้ว เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ได้แก่ การตรวจหาเชื้อ COVID - 19 โดยผลตรวจต้องมีอายุไม่เกิน 72 ชั่วโมง เมื่อเดินทางถึงสาธารณรัฐเกาหลี มีการกักตัวที่โรงแรมหลังตรวจหาเชื้อ COVID - 19 แล้วก่อนเดินทางไปสนามบิน คนงานต้องมีการทำประกัน COVID - 19 รวมทั้งเมื่อเดินทางถึงสาธารณรัฐเกาหลีแล้ว ต้องมีการกักตัว 14 วัน ก่อนที่จะเข้าทำงานกับนายจ้าง ซึ่งทำให้มีค่าใช้จ่ายที่แรงงานไทยต้องรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น โดยก่อนสถานการณ์ COVID - 19 มีค่าใช้จ่ายรวมประมาณ 58,200 บาท แต่ในช่วงสถานการณ์ COVID - 19 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดรวมแล้วประมาณ 122,300 บาท ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า โดยเพิ่มขึ้นประมาณ 64,100 บาท ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยที่สอบผ่านตามระบบ EPS และได้รับการคัดเลือกจากนายจ้าง อาจจะต้องไปกู้หนี้ยืมสินจากเจ้าหนี้ยืมระบบและเสียดอกเบี้ยสูง และเมื่อไปเดินทางเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีแล้ว อาจจะมีการเปลี่ยนนายจ้างหรือนายจ้างเพื่อไป

ทำงานกับนายจ้างใหม่ที่มีค่าแรงงานที่สูงกว่า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวแรงงานไทยเอง ต้องกลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ขาดโอกาสที่จะพัฒนาเป็นแรงงานซื้อสัตย์ และโอกาสในการยกระดับเป็นแรงงานประเภทฝีมือ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานตามระบบ EPS ในอนาคต อาจถูกลดจำนวนโควตาในการจัดส่ง รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบ EPS ที่เพิ่มขึ้นมากกว่าสถานการณ์ปกติถึง 2 เท่า อาจไม่สร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งจะส่งผลให้จำนวนคนที่จะสมัครเข้ารับการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลีและทักษะมีแนวโน้มลดลงได้

3.3 แรงงานไทยขาดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน

สาธารณรัฐเกาหลีมีกระบวนการคัดเลือกแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานอย่างถูกกฎหมายภายใต้ระบบ EPS โดยการทดสอบความรู้ด้านภาษาเกาหลีและทักษะด้านการทำงาน และมีการให้โควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติของแต่ละประเทศ รวมทั้งมีการใช้แรงงานต่างชาติจากทั้งหมด 16 ประเทศ หากแรงงานไทยไม่มีคุณภาพที่ดีเพียงพอทั้งด้านภาษาและทักษะฝีมือ จะไม่สามารถแข่งขันเข้าไปทำงานในระดับแรงงานไร้ฝีมือ และเป็นข้อจำกัดในการขยายตลาดแรงงานระดับฝีมือในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งสาธารณรัฐเกาหลีมีนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติระดับฝีมือ โดยกำหนดให้นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติประเภทช่างฝีมือหรือแรงงานต่างชาติที่ถือวีซ่า E - 7 ซึ่งต้องได้รับอนุมัติ/ขอวีซ่าจากกระทรวงยุติธรรม โดยลูกจ้างต้องผ่านการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานจาก KOTRA (Korea Trade - Investment Promotion Agency) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการคัดสรรคนงานที่มีทักษะฝีมือหรือมีความสามารถผ่านระบบ HUNET KOREA ซึ่งแตกต่างจากการจ้างงานไร้ฝีมือ (วีซ่า E - 9) ที่ต้องผ่านกระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบ EPS

ในส่วนของประเทศไทย กรมการจัดหางาน มีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2537) และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2544) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการควบคุมการให้บริการจัดหางานทั้งในประเทศและไปต่างประเทศของภาคเอกชนและคุ้มครองคนหางานและคนไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีทั้งหมด 7 หมวด ประกอบด้วย

หมวด 1 สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดและสำนักงานจัดหางาน

หมวด 2 การจัดหางานในประเทศ

หมวด 3 การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

หมวด 3 ทวี สถานทดสอบฝีมือ

หมวด 4 การไปทำงานต่างประเทศ

หมวด 5 กองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

หมวด 5 ทวี คณะกรรมการพัฒนาจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

หมวด 6 การควบคุม

หมวด 7 บทกำหนดโทษ

ซึ่งเมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายแล้ว มีเพียงหมวด 3 ทวิ เรื่อง สถานทดสอบฝีมือ และหมวด 5 ทวิ เรื่อง คณะกรรมการพัฒนาจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเท่านั้นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ โดยเป็นการควบคุมสถานทดสอบฝีมือแรงงานของภาคเอกชนให้ได้มาตรฐานสำหรับคนที่ประสงค์จะทดสอบฝีมือเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการไปทำงานต่างประเทศซึ่งต้องอยู่ภายใต้การควบคุมและตรวจสอบ และรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในส่วนของคณะกรรมการพัฒนาจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ตามหมวด 5 ทวิ มาตรา 61 ทวิ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมตำรวจ (ปัจจุบัน คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมการจัดหางาน เป็นกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินแปดคน เป็นกรรมการ โดยให้มีกรรมการผู้ที่มีความรู้ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานไม่น้อยกว่าสามคน กรรมการซึ่งเป็นลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (ปัจจุบัน คือ ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ) เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรการในการแก้ไขปัญหาในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย เพื่อไปทำงานในต่างประเทศแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การกำหนดมาตรฐานและวิธีการในการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การกำหนดมาตรฐานและวิธีการในการทดสอบฝีมือคนหางานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายฉบับดังกล่าวกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานผู้บังคับใช้กฎหมาย แต่ไม่มีมาตราไหนที่จะบังคับใช้กับภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยอย่างชัดเจน มีเพียงหมวด 5 ทวิ เรื่อง คณะกรรมการพัฒนาจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ซึ่งมีหน้าที่เพียงให้คำปรึกษาเท่านั้นและในช่วงปี 2558 - 2559 มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพียง 4 ครั้ง ส่วนปี 2561 - 2564 ยังไม่มีการจัดประชุมคณะกรรมการ (ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2564) โดยเนื้อหาการประชุมที่ผ่านมาไม่มีวาระเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยที่ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีแต่อย่างใด

ดังนั้น กฎหมายฉบับดังกล่าวจึงไม่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งด้านภาษาและทักษะฝีมือ มีความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะเป็นการป้องกันแรงงานที่มีพฤติกรรมลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีและป้องกันการหลอกลวงคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีได้ เป็นการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3.4 แรงงานไทยมีพฤติกรรมลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสาธารณรัฐเกาหลีสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมาก (ประมาณ 49,207 - 53,209 บาท ต่อเดือน) ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยนและชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้แรงงานไทยที่ไม่ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามระบบ EPS หรือผู้ที่สอบผ่านตามระบบ EPS

แต่ไม่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้าง ตั้งใจเสี่ยงลักลอบเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีโดยใช้โอกาสจากความตกลงว่าด้วยการยกเว้นการตรวจลงตราระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2524 (Free Visa) เพื่อการท่องเที่ยวโดยพำนักอยู่ได้ไม่เกิน 90 วัน ทำให้คนไทยเดินทางไปท่องเที่ยวแต่ไม่เดินทางกลับประเทศ โดยอยู่ต่อเพื่อลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี หรือตั้งใจเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีเพื่อลักลอบทำงานจากข้อมูลกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ปี 2558 - 2564 การตรวจสอบการเดินทางคนไทยที่เดินทางไปต่างประเทศที่ถูกระงับการเดินทางทั้งหมด จำนวน 15,111 คน มีผู้ที่ถูกระงับการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีจำนวน 11,291 คน คิดเป็นร้อยละ 74.72 แต่เนื่องจากสถานการณ์ COVID - 19 สาธารณรัฐเกาหลีได้ระงับข้อตกลงดังกล่าว โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 เมษายน 2563 ซึ่งคนไทยที่จะเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลี จะต้องดำเนินการขอวีซ่าจากสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐเกาหลีประจำประเทศไทย ซึ่งมาตรการดังกล่าวส่งผลให้การลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของคนไทยลดลงอย่างเห็นได้ชัด

โดยในช่วงก่อนสถานการณ์ COVID - 19 จำนวนคนหางานที่ถูกระงับการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีในแต่ละปีมีมากกว่าผู้ที่ถูกระงับการเดินทางไปประเทศอื่น ๆ ระหว่างปี 2558 - 2563 คิดเป็นร้อยละ 61.62 - 85.80 ของจำนวนผู้ที่ถูกระงับการเดินทางไปต่างประเทศทั้งหมด ซึ่งในปี 2563 มีจำนวนผู้ที่ถูกระงับการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีมากกว่าประเทศอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 85.80 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคนหางานที่ถูกระงับการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในปี 2562 พบว่ามีสัดส่วนที่ลดลงประมาณ 3.67 เท่า เหลือประมาณ 1,130 คน จาก 4,147 คน และเห็นชัดเจนในปี 2564 มีคนหางานถูกระงับการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีเพียง 1 คน ซึ่งเป็นผลจากสถานการณ์ COVID - 19 และการระงับข้อตกลงเรื่อง Free Visa ของสาธารณรัฐเกาหลี ตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สถิติคนหางานที่ถูกระงับการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

ปีงบประมาณ	จำนวนคนหางานที่ถูกระงับการเดินทาง		
	สาธารณรัฐเกาหลี (คน)	รวมทุกประเทศ (คน)	ร้อยละ
2558	2,388	3,120	76.54
2559	1,226	1,742	70.38
2560	700	1,136	61.62
2561	1,699	2,292	74.13
2562	4,147	4,921	84.27
2563	1,130	1,317	85.80
2564 (ต.ค.63 - ก.ค.64)	1	583	0.17
รวม	11,291	15,111	74.72

ที่มา : กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

จากการที่แรงงานไทยมีพฤติกรรมลักลอบไปทำงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวอาจเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการถูกหลอกลวงจากบริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้าเถื่อน และมีจลาจลได้ ถ้าแรงงานไทยไม่มีความรู้ในเรื่องการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายเพียงพอ รวมทั้งการขาดทักษะทางด้านภาษาเกาหลีและทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะแรงงานสตรีที่ผ่านการสอบคัดเลือกตามระบบ EPS ผ่าน แต่นายจ้างไม่คัดเลือกเพื่อทำสัญญาจ้าง เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมของสาธารณรัฐเกาหลีต้องการแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง ดังนั้น แรงงานสตรีเหล่านี้ อาจตัดสินใจลักลอบเดินทางเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

ทั้งนี้ กรมการจัดหางานได้มีนโยบายและมาตรการสกัดกั้นผู้ที่ลักลอบไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ตามคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 1271/2561 ลงวันที่ 11 กันยายน 2561 แต่งตั้งคณะทำงานชุดเฉพาะกิจสกัดกั้นการลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 4 ชุด ปฏิบัติการ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และท่าอากาศยานดอนเมือง เนื่องจากมีท่าอากาศยานที่มีสายการบินเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลี ทำให้สามารถระงับคนหางานที่มีพฤติกรรมลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีได้มากขึ้น ในช่วงปี 2562 - 2563 คิดเป็นร้อยละ 84.27 และ 85.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 10)

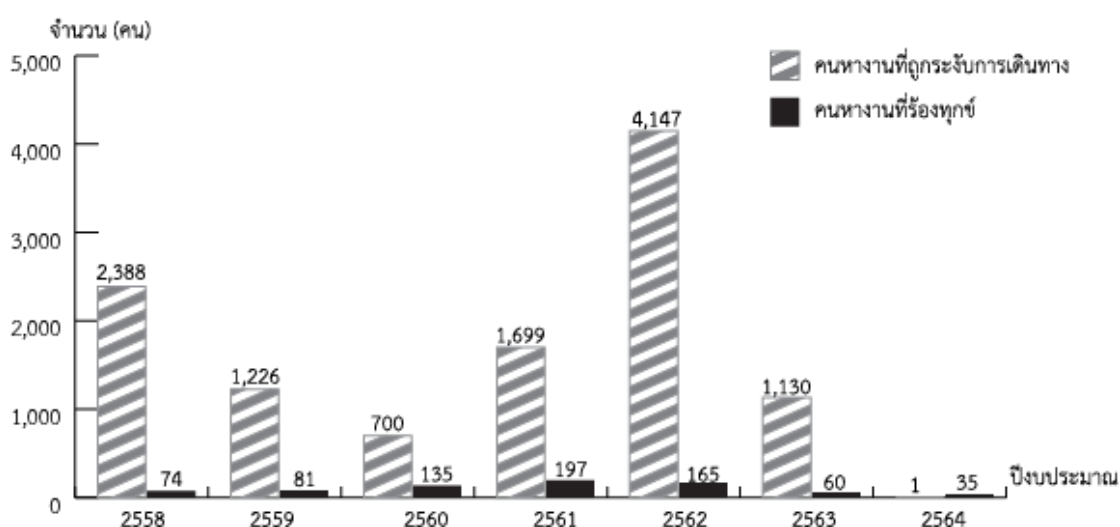
นอกจากนี้ กรมการจัดหางานยังมีมาตรการในเรื่องการรับเรื่องร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางานกรณีถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ จากข้อมูลของกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน พบว่า สถิติการร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางาน กรณีถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าเถื่อน (กรณีไม่ได้เดินทาง) ระหว่างปี 2558 - 2564 มีจำนวนผู้ร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือจากการถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าเถื่อน กรณีไม่ได้เดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลี รวมทั้งสิ้น 747 คน คิดเป็นร้อยละ 18.17 จากจำนวนคนหางานร้องทุกข์ทั้งสิ้น 4,112 คน ซึ่งมีจำนวนไม่สูงมากนัก (ตารางที่ 11) และเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลสถิติคนหางานที่ถูก ระวังการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี จะพบว่าจำนวนคนหางานที่ร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือ มีจำนวนน้อยกว่าคนงานที่ถูก ระวังการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยมีพฤติกรรมตั้งใจลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมากกว่าการถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าเถื่อน (ภาพที่ 2)

ตารางที่ 11 สถิติการร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางานกรณีถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าเถื่อน

ปีงบประมาณ	จำนวนคนหางานที่ร้องทุกข์		
	สาธารณรัฐเกาหลี (คน)	รวมทุกประเทศ (คน)	ร้อยละ
2558	74	1,003	7.38
2559	81	529	15.31
2560	135	549	24.59
2561	197	812	24.26
2562	165	481	34.30
2563	60	421	14.25
2564 (ต.ค.63 - ก.ค.64)	35	317	11.04
รวม	747	4,112	18.17

ที่มา : กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

ภาพที่ 2 เปรียบเทียบจำนวนคนหางานที่ถูกกระงับการเดินทาง และคนหางานที่ร้องทุกข์



3.5 ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่แรงงานไทยทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

1. การหลบหนีนายจ้างเดิม เนื่องจากแรงงานได้รับคำแนะนำที่ไม่ถูกต้องจากญาติพี่น้องหรือเพื่อน ให้หลบหนีนายจ้างมาทำงานด้วยกันทั้งที่ไม่มีปัญหาการทำงานกับนายจ้างเดิม

2. แรงงานไทยไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนจัดขึ้นสำหรับแรงงานต่างชาติ ทำให้ไม่ได้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ ขาดความรู้ความเข้าใจ และความใกล้ชิดกับองค์กรที่ช่วยเหลือแรงงานต่างชาติ เมื่อประสบปัญหาจึงไม่กล้าขอความช่วยเหลือจากองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐ แต่ใช้การหลบหนีนายจ้างและลักลอบทำงาน รวมทั้งการขอเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่มีเหตุผลสมควร เมื่อไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้าง จึงหลบหนีจากนายจ้างเดิม กลายเป็นแรงงานลักลอบทำงาน นอกจากนี้คนไทยยังไม่ชอบการเรียนภาษาเกาหลีที่สาธารณรัฐเกาหลีจัดให้ในทุกท้องถิ่น ทำให้ขาดการพัฒนาทักษะด้านภาษา ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการสื่อสารเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ และอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นแรงงานฝีมือได้

3. แรงงาน EPS ที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้ว แต่ไม่เดินทางกลับประเทศ ยังคงพำนักผิดกฎหมาย เพื่อทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีต่อไป ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สาธารณรัฐเกาหลี ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564 ยังมีคนไทยในสาธารณรัฐเกาหลีพำนักผิดกฎหมาย จำนวน 147,369 คน (จากจำนวนคนไทยในสาธารณรัฐเกาหลี 175,547 คน) แม้ว่าสาธารณรัฐเกาหลีจะมีมาตรการให้ชาวต่างชาติที่อยู่เกินวีซ่าสมัครใจออกนอกประเทศในปี 2562 และ 2563 (กรณีแรงงานที่สมัครใจเดินทางกลับประเทศต้นทาง ระหว่างวันที่ 11 ธันวาคม 2562 - 30 มิถุนายน 2563 ยังไม่ต้องชำระค่าปรับ และไม่ห้ามเข้าประเทศ สำหรับแรงงานที่เดินทางกลับ ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม - 30 กันยายน 2563 ต้องชำระค่าปรับร้อยละ 30 ของอัตราค่าปรับที่กฎหมายกำหนด และไม่ห้ามเข้าประเทศแต่หากไม่ชำระค่าปรับดังกล่าว ต้องห้ามเข้าประเทศเป็นเวลา 1 - 10 ปี และให้เดินทางกลับประเทศต้นทาง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป หากชำระค่าปรับร้อยละ 50 ของอัตราค่าปรับที่กฎหมายกำหนด จะไม่ห้ามเข้าประเทศ แต่หากไม่ชำระค่าปรับดังกล่าว ต้องห้ามเข้าประเทศเป็นเวลา 3 - 10 ปี) และข้อมูลจาก กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน พบว่า มีแรงงานไทยที่สมัครใจกลับจากสาธารณรัฐเกาหลีตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2562 ถึงวันที่ 27 พฤษภาคม 2564 เพียง 15,492 คน คิดเป็นร้อยละ 10.13 ของคนไทยที่พำนักอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างผิดกฎหมายในปี 2562 จำนวน 152,990 คน ซึ่งสาเหตุที่แรงงานไทยสมัครใจเดินทางกลับประเทศน้อยมาก อาจจะเป็นเพราะอยู่ในช่วงสถานการณ์ COVID - 19 จึงไม่ต้องการเดินทางกลับหรืออาจจะเป็นเพราะการอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลียังสามารถทำงานได้และมีรายได้ดีกว่าการตัดสินใจกลับประเทศไทย

นอกจากนั้น สถานการณ์ COVID - 19 ยังเป็นปัจจัยบวกให้แรงงานไทยที่พำนักอย่างผิดกฎหมาย ได้รับโอกาสที่นายจ้างจะลักลอบจ้างทำงานมากขึ้น เพราะนายจ้างขาดแคลนแรงงานเนื่องจาก การส่งแรงงานไทยไปทำงานตามระบบ EPS ไม่สามารถจัดส่งได้ตามโควตาที่ต้องการจะเห็นได้ว่าในปี 2564 กรมการจัดหางาน จัดส่งแรงงานไทยตามระบบ EPS ได้เพียง 1,128 คน จากโควตาที่ได้รับ 10,109 คน คิดเป็นร้อยละ 11.16 เท่านั้น แต่ปัญหาที่ตามมา คือ แรงงานไทยที่พำนักอย่างผิดกฎหมายและลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีจะไม่ได้รับการคุ้มครองและได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย รวมทั้งการเสี่ยงต่อการถูกตรวจสอบหรือจับกุมจากทางการของสาธารณรัฐเกาหลี

3.6 ปัญหาการบูรณาการและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากการสอบถามข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทดสอบภาษาเกาหลีและทักษะตามระบบ EPS ของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ในเรื่องการจัดทำข้อมูลผู้ที่สมัครสอบและผู้ผ่านการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลีและทักษะตามระบบ EPS ผู้ได้รับการคัดเลือกไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งข้อมูลดังกล่าว สำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลี (Human Resources Development Service of Korea : HDR Korea) จะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลและอยู่ในระบบของ HDR Korea ผู้ที่จะเข้าดูข้อมูลต้องขอรหัสจากทาง HDR Korea เท่านั้น และผู้ที่จะเข้าไปใช้ข้อมูลในระบบดังกล่าว มีเพียงผู้ปฏิบัติงานจากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ส่วนข้อมูลผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี กองบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีระบบ E - Service ที่ให้ผู้ที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ สามารถแจ้งผ่านระบบออนไลน์ได้ นอกจากนี้ ยังมีสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานระดับภาค กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาษาเกาหลี และสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภูมิภาคต่าง ๆ ที่มีการจัดฝึกอบรมภาษาเกาหลีให้กับคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี และการรับลงทะเบียนผู้ที่แจ้งเดินทางกลับจากต่างประเทศ (ปัจจุบันไม่มีการรับลงทะเบียนแล้ว) และกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ที่เดินทางกลับจากสาธารณรัฐเกาหลี ในช่วงปี 2561 - 2563 เพื่อเป็นข้อมูลในการให้บริการจัดหางานในประเทศสำหรับผู้ที่กลับจากการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ข้อมูลผู้ถูกระงับการเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลี และข้อมูลผู้ร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือกรณีถูกหลอกจากสาย/นายหน้าเถื่อน อยู่ที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางกลับประเทศและขอรับเงินประกันสังคมคืนจากสาธารณรัฐเกาหลี อยู่ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดและสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ โดยข้อมูลดังกล่าวจะจัดกระจายอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในกรมการจัดหางาน และกรมอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดเก็บข้อมูลคนละระบบ ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 4

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

จากการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยลี้ภัยทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ข้อมูลความต้องการแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี รวมทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันที่การแพร่ระบาดของ COVID - 19 ยังเป็นข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จึงเป็นโอกาสให้ประเทศไทย มีเวลาในการเตรียมความพร้อมคุณภาพของแรงงานไทยโดยเฉพาะด้านภาษาเกาหลี และทักษะฝีมือให้แก่แรงงานไทย ก่อนที่สาธารณรัฐเกาหลีจะสามารถเปิดรับแรงงานใหม่เข้าไปทำงานได้ตามจำนวนที่ต้องการ แม้จะต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก จึงขอเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาลูกแรงงานไทยลี้ภัยทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้

1. พัฒนาคู่มือครูโรงเรียนสอนภาษาเกาหลี และเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ภาษาเกาหลี ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกรมการจัดหางานร่วมกับสำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลี ศูนย์ EPS ประจำประเทศไทย (HRD Korea) กระทรวงศึกษาธิการ (ซึ่งกำกับดูแลโรงเรียนสอนภาษาเกาหลี) และอาสาสมัครชาวเกาหลี จัดฝึกอบรมหลักสูตร Train the Trainer เพื่อพัฒนาครูผู้สอนภาษาเกาหลี ของโรงเรียนสอนภาษาเกาหลีในจังหวัดต่าง ๆ ให้มีคุณภาพในการสอนภาษาเกาหลีมากยิ่งขึ้น (หลังจากนั้น มีการติดตามผล เพื่อมอบประกาศนียบัตรให้โรงเรียนที่สอนภาษาเกาหลีได้มาตรฐาน) ร่วมกันจัดทำหลักสูตร การฝึกอบรมภาษาเกาหลีในรูปแบบออนไลน์ ตามคู่มือการสอนภาษาเกาหลีของ HRD Korea ให้แรงงานไทย เรียนรู้ผ่าน Website และ Application การไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน และผ่านช่องทางอื่น ๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวก นอกจากนี้กรมการจัดหางานต้องมีการประชาสัมพันธ์ ให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านทักษะภาษาเกาหลี อย่างจริงจัง และมีความรู้เพียงพอที่เข้ารับการทดสอบภาษาเกาหลีให้ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานที่สาธารณรัฐ เกาหลีกำหนด

2. ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลี) กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงการต่างประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/NGO ในสาธารณรัฐเกาหลี จัดบริการการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ให้กับแรงงานไทยระหว่างที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาเกาหลี และทักษะฝีมือให้มากขึ้น สามารถเข้าสอบวัดระดับความรู้ด้านภาษา เพื่อเปลี่ยนสถานะเป็น แรงงานฝีมือ เฉพาะทาง (วิชาชีพประเภท E - 7) รวมทั้งยกระดับความรู้ และระดับการศึกษาของแรงงานไทยให้สูงขึ้น

3. ขยายตลาดแรงงานฝีมือ รวมทั้งเข้าร่วมโครงการจ้างงานตามฤดูกาลของสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งจะให้มีตำแหน่งงานรองรับความต้องการไปทำงานของแรงงานไทยมากขึ้น

นอกเหนือจากโควตาแรงงานไร้ฝีมือภายใต้ระบบ EPS แล้ว สาธารณรัฐเกาหลีมีความต้องการนำเข้า แรงงานฝีมือ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมฐานราก 6 สาขาอาชีพ ประกอบด้วย งานหล่อ งานแม่พิมพ์ งานฉีดพลาสติก งานเชื่อม งานชุบผิวโลหะ และงานอบแข็งโลหะ โดยในการคัดเลือกจะต้องผ่านเกณฑ์ การทดสอบภาษาเกาหลีอย่างน้อย

ร้อยละ 40 และผู้ผ่านการคัดเลือกต้องเข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 3 เดือน หรือ 360 ชั่วโมง สถานฝึกอบรมที่ HRD Korea ได้ไปตรวจสอบคุณภาพการฝึกอบรมและให้ความเห็นชอบ โดยมีแผนจะนำเข้าแรงงานไทยไปทำงานรอบแรกในปี 2564 สาขาละประมาณ 50 คน นอกจากนี้ กระทรวงเกษตร อาหารและท้องถิ่น (Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) ของสาธารณรัฐเกาหลีได้จัดทำโครงการจ้างงานตามฤดูกาล นำร่อง ในปี 2558 โดยจ้างชาวจีน จำนวน 19 คน เข้าไปทำงานตามโครงการดังกล่าว ปี 2559 ได้จ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มเป็น 200 คน โดยแรงงานจะได้รับการตรวจลงตราประเภท C - 4 ซึ่งสามารถพำนักในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นเวลา 90 วัน แต่กระทรวงยุติธรรมสาธารณรัฐเกาหลีมีแผนแก้ไขกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองเพื่อใช้การตรวจลงตราประเภท E - 8 ซึ่งมีระยะเวลาพำนัก 5 เดือน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสาธารณรัฐเกาหลีที่เข้าร่วมโครงการสามารถเลือกขอตรวจลงตราประเภท C - 4 หรือ E - 8 ให้แรงงานต่างชาติที่ประสงค์จะจ้างได้ตามต้องการ ซึ่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสาธารณรัฐเกาหลีเสนอให้ประเทศไทยพิจารณาเข้าร่วมโครงการดังกล่าว เพื่อลดจำนวนแรงงานไทยผิดกฎหมาย

ดังนั้น กรมการจัดหางานควรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักบริการพัฒนาบุคลากรแห่งเกาหลี ศูนย์ EPS ประจำประเทศไทย สมาคมอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย สถาบันพลาสติก สมาคมการเชื่อมโยงและการตรวจสอบแห่งประเทศไทย จัดหลักสูตรการฝึกอบรมหรือจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร/สาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานไทย เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะฝีมือและด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย เพื่อขยายตลาดแรงงานระดับฝีมือในสาธารณรัฐเกาหลีให้มากขึ้น ตลอดจนพิจารณาให้เครดิตเป็นเงินแก่ผู้ได้รับการคัดเลือกไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อพัฒนาทักษะในส่วนที่ยังขาดอยู่ในลักษณะเดียวกับโครงการ Skills Future Credit ของประเทศสิงคโปร์ ที่ส่งเสริมให้คนทุกช่วงวัยให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสนับสนุนเงินให้กับแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นจากเดิม รวมทั้งพิจารณาเข้าร่วมโครงการจ้างงานตามฤดูกาลตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสาธารณรัฐเกาหลีเสนอ อีกทั้งต้องจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ดอกเบี้ยต่ำให้กับแรงงานไทยที่สอบผ่านและได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างเกาหลีตามระบบ EPS เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีในช่วงสถานการณ์ COVID - 19 เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงมาก

4. สำนักงานแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลี ร่วมกับสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล จัดตั้งศูนย์ส่งกลับเพื่อตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลแรงงานไทยที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการส่งแรงงานไทยกลับประเทศ โดยกรมการจัดหางานเตรียมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้เดินทางกลับภายใต้โครงการแรงงานไทยคืนถิ่น เช่น จัดให้มีการสัมภาษณ์งานกับสถานประกอบการเกาหลีที่มาลงทุนในประเทศไทย หรือสถานประกอบการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม และบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ฯลฯ ส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการ Startup รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระตามความรู้และประสบการณ์ของแรงงานแต่ละคน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อป้องกันการกลับไปปลักลอบทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

นอกจากนี้ ควรบูรณาการกับกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากทำงานในต่างประเทศ นำความรู้และทักษะฝีมือที่ได้รับจากการทำงาน ในต่างประเทศมาเทียบโอนหรือเทียบระดับ เพื่อรับรองคุณวุฒิทางการศึกษา และคุณวุฒิวิชาชีพในระดับ ที่สูงขึ้น

5. พัฒนฐานข้อมูลผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ผู้ผ่านการพัฒนา ทักษะฝีมือสาขาต่าง ๆ และภาษาเกาหลี ผู้ได้รับคัดเลือกไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี รวมทั้งผู้เดินทางกลับ จากการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ฯลฯ ให้เป็นปัจจุบัน โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการบริหารแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี การส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ การป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี รวมทั้งการนำความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน ในต่างประเทศมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป

6. ทบทวน/แก้ไข พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดบทบาทภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยให้มีความพร้อม ทั้งด้านทักษะฝีมือและภาษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

บรรณานุกรม

- กิริยา กุลกลการ, (2562). **แรงงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี : สาเหตุและแนวทางแก้ไข** (Online). ค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2564 จาก http://journalihri.com/pdf/1401_6pdf.
- กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน (2564). **สถิติคนหางานที่ถูกระงับการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี และสถิติการร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางาน** (เอกสาร)
- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2563). **การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ** (เอกสาร)
- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2564). **สถิติคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ** (ออนไลน์). ค้นเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2564 จาก <http://www.doe.go.th/overseas>
- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2564). **สรุปข้อมูลแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี** (เอกสาร)
- ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี. **ข้อมูลเพื่อการทำงานของแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี** (ออนไลน์). ค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2564 จาก <http://www.korea.mol.go.th>
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (ม.ป.ป.). **กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ** (เอกสาร)

ที่ปรึกษา

นางสาวสุกฤษ ไตรรัตน์ผลาดล
ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

ทีมงานผู้ศึกษา

นางศรัณยา ดีพูน
หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก

นางปติดา	ท่านทรัพย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายรัฐไชย	ชินอารมณ์	เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวจันทิมา	พลายแก้ว	นักวิชาการแรงงาน
นายสมเจตน์	มลทา	นักวิชาการแรงงาน
นางสาววัชรภรณ์	ห้วงทอง	เจ้าพนักงานแรงงาน