



บทความวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้

โดย

นางสาวพัฒนชิตา เสรีมาศพันธุ์

รหัสนักศึกษา 05530793

เสนอ

อาจารย์ตะวัน วรรณรัตน์

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารายวิชา 450460 การศึกษาเอกเทศ

สาขาวิชาเอเชียศึกษา คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2556

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้

ชื่อผู้วิจัย นางสาวพัฒนฉิตา เสริมาศพันธ์ รัศนศึกษา 05530793

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ตะวัน วรรณรัตน์

ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

งานชิ้นนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูดและ ปัจจัยผลักดันที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และกระบวนการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้โดยนำเสนอแนวทาง จากการทำแบบสอบถามและออกวิจัยภาคสนามเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยมีสมมติฐานของการศึกษาว่า ในบรรดาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นนั้น แรงจูงใจทางเศรษฐกิจมีความโดดเด่นมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาจากหนังสือ ตำรา รายงานการศึกษาหรือบทความเอกสารงานวิจัยต่างๆ แหล่งข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทางอินเทอร์เน็ต ข้อมูลข่าวสารที่ได้มีการเผยแพร่ทั้งที่เป็นงานวิจัย รายงานของทางราชการ เพื่อนำมาใช้รวบรวมเป็นหลักฐาน แล้วนำมาวิเคราะห์พร้อมสรุปออกมาในรูปแบบพรรณนาโวหารจากการวิจัย พบว่า ผู้คนในโลกปัจจุบันนี้มีระดับความเป็นอยู่ในทางเศรษฐกิจแตกต่างกันอยู่มาก ปัญหาที่พบมากที่สุดในประเทศไทย คือ ปัญหาการว่างงาน และปัญหาเกี่ยวกับอัตรารายได้ขั้นต่ำรายได้ในประเทศนั้นมีผลต่อการอพยพย้ายถิ่น ดังนั้นการอพยพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการหิบบยื่นโอกาสให้แก่แรงงานที่ไม่สามารถหางานทำที่บ้านเกิดได้

คำสำคัญ: แรงงานไทยในเกาหลี การย้ายถิ่น EPS

บทนำ

ในอดีตเกาหลีเป็นประเทศที่ยากจน ค่อยพัฒนา ล้าหลัง ตั้งแต่ทศวรรษ 1960 จนถึงกลางทศวรรษ 1990 ในตอนแรกประเทศไทยมีรายได้สูงกว่าประเทศเกาหลี ประเทศเกาหลีไม่สามารถจะดำรงไว้ได้ถ้าปราศจากเงินช่วยเหลืออย่างมากจากสหรัฐอเมริกา ในทศวรรษที่ 1960 ผลงานทางด้านเศรษฐกิจของประเทศเกาหลีดีขึ้นมาก และในปี 1968 ก็ไล่ทันประเทศไทย ในปีต่อๆมา เกาหลีสามารถจะรักษาอัตราการเจริญเติบโตที่สูงของทศวรรษที่ 1960 ไว้ได้จึงทำให้มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติของเกาหลีที่ห่างจากประเทศไทย อัตราส่วนของรายได้ของคนเกาหลีต่อคนไทยสูงถึง 2 เท่าในกลางทศวรรษที่ 1970 เป็น 3 เท่าในกลางทศวรรษ 1980 และเป็น 3.5 เท่า ในตอนต้นทศวรรษ 1990 ในปี 1995 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายที่มีข้อมูลมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติต่อหัวของเกาหลีคือราว \$10,000 ในขณะที่ของประเทศไทยคือราว \$2,750 จากปี 1961 ถึงปี 1995 นอกจากนั้น มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติต่อหัวของเกาหลีสูงขึ้นจาก \$80 เป็น \$10,000 ในขณะที่ของประเทศไทยสูงขึ้นจาก \$100 เป็น \$2,750 (โยะชิฮาระ คุนิโอะ, 2546:45)

เห็นได้ชัดว่าเศรษฐกิจของเกาหลีได้นั้นได้เจริญเติบโตขึ้นมาอย่างรวดเร็วมาก ได้มีการพัฒนาในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาอุตสาหกรรมจนทำให้เป็นผู้ขายชิปความจำของคอมพิวเตอร์ชั้นนำของโลก เป็นที่สองในเรื่องการต่อเรือที่ใหญ่ที่สุด เป็นที่สามในการผลิตสารกึ่งตัวนำ เป็นที่สี่ของการผลิตอิเล็กทรอนิกส์เป็นที่ห้าในการผลิตรถยนต์และเป็นที่หกของผู้ผลิตเหล็กกล้า

อุตสาหกรรมต่างๆในเกาหลีได้ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีอุตสาหกรรมใหม่ๆเกิดขึ้นมามากมาย จากผลของการขยายกิจการมากขึ้น บริษัทหลายแห่งในเกาหลีมีฐานะเป็นบริษัทข้ามชาติมีการพัฒนาเทคโนโลยี และขยายตลาดส่งออกอย่างรุนแรงมีความก้าวหน้าในอุตสาหกรรมเป็นอย่างมากและในอุตสาหกรรมต่างๆเหล่านี้ก็จำเป็นต้องใช้แรงงาน เศรษฐกิจที่ขยายตัวได้ส่งผลต่อการอพยพของแรงงาน ปัญหาของประเทศที่เจริญพัฒนาแล้วคือ การขาดแคลนแรงงานเพราะความก้าวหน้าทางวิทยาการ ทำให้ความต้องการแรงงานลดลง เมื่อประชากรมีการศึกษามากขึ้น ก็ย่อมได้โอกาสในการทำงานที่ดีมากขึ้นไม่มีใครที่อยากจะทำงานเป็นแรงงาน ด้วยสาเหตุต่างๆเหล่านี้เองทำให้ขาดแคลนแรงงานในเกาหลีได้เป็นจำนวนมาก ทำให้มีการย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างชาติเพื่อไปทำงานในประเทศเกาหลีได้

การย้ายถิ่น เป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่ จากพื้นที่ซึ่งเป็นที่อยู่ของตนแต่ดั้งเดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง การย้ายถิ่นในลักษณะนี้เป็นการย้ายถิ่นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง เป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง โดยพื้นที่ซึ่งเป็นที่อยู่ของตนแต่ดั้งเดิม ผู้ย้ายถิ่นนิยมเรียกว่า พื้นที่ต้นทาง หรือพื้นที่ส่ง ส่วนพื้นที่ซึ่งผู้ย้ายถิ่นเข้าไปพำนักอาศัยอยู่ นิยมเรียกว่า พื้นที่ปลายทาง หรือพื้นที่รับ ในทำนองเดียวกันสำหรับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น ประเทศซึ่งผู้ย้ายถิ่นเข้าไปพำนักอาศัยอยู่ นิยมเรียกว่า ประเทศปลายทาง หรือ ประเทศรับ ส่วนประเทศต้นกำเนิดซึ่งผู้ย้ายถิ่นจากมา นิยมเรียกว่า ประเทศต้นทาง หรือ ประเทศส่ง (พัชรราช วังศัญญสิน, 2552:1-3) ดังนั้นแล้ว ประเทศไทยจึงเป็นประเทศต้นทางที่ส่งแรงงานไปทำงานในเกาหลีใต้ ส่วนประเทศเกาหลีเป็นประเทศปลายทางที่รับแรงงานเข้าไปทำงาน ในปัจจุบันมีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีเป็นจำนวนมากโดยสมัครใจ และส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวใช้ มีคนเป็นจำนวนมากที่เห็นว่าการทำงานในต่างประเทศนั้นดีกว่าประเทศไทย ซึ่งสาเหตุหรือลักษณะของการตัดสินใจก็มีหลายมุมมอง เหตุใดจึงเลือกไปเกาหลีใต้ และการเดินทางไปทำงานในเกาหลีใต้นี้มีขั้นตอนกระบวนการอย่างไร

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยอพยพไปทำงานที่ประเทศเกาหลี โดยจะศึกษาถึง หน่วยงาน EPS หรือ Employment Permit System for Foreign Worker คือระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ เป็นระบบการจ้างแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือของสาธารณรัฐเกาหลี โดยผู้ศึกษาจะศึกษาถึงขั้นตอน การสมัครรวมทั้งการจัดส่งไปทำงานในเกาหลีใต้ ว่ามีลักษณะงานแบบใด รูปแบบการทำงาน การใช้ชีวิตแบบใด อะไรเป็นแรงบันดาลใจสำคัญที่ให้ไปทำงานที่นั่น ตลอดจนถึงการศึกษถึงปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจสาเหตุ อะไรบ้างที่ทำให้คนไทยเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูดและ ปัจจัยผลักดันที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้
2. เพื่อศึกษาถึงกระบวนการการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ กรณีประเทศเกาหลีใต้ และนำเสนอแนวทางในการไปทำงาน

วิธีดำเนินงานวิจัย

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีศึกษาจากหนังสือหรือบทความเอกสาร งานวิจัยต่างๆ แหล่งข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทางอินเทอร์เน็ต ข้อมูลข่าวสารที่ได้มีการเผยแพร่ทั้งที่เป็นงานวิจัย รายงานของทางราชการวิทยานิพนธ์ หนังสือ ตำรา รายงานการศึกษาต่างๆรวมทั้งข้อมูลจากระบบสารสนเทศ โดยรวบรวมจากแหล่งข้อมูลในประเทศ แหล่งข้อมูลที่ใช้ศึกษา ได้แก่ สถาบันการศึกษาต่างๆ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน สถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐเกาหลีประจำประเทศไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. ทำแบบสอบถามให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และออกวิจัยภาคสนาม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การวิจัยภาคสนามเพื่อศึกษาสาเหตุปัจจัย ที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ โดยเริ่มทำการสำรวจจาก สถานที่เริ่มเดินทาง เช่น สนามบินสุวรรณภูมิ กระทรวงแรงงาน สถาบันสอนภาษาให้กับแรงงาน เป็นต้น ในการสำรวจข้อมูลจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง การรวบรวมข้อมูลจะใช้แบบสอบถามที่ได้รับการออกแบบและผ่านการทดสอบแล้ว

3. ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และเพื่อให้การสำรวจมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ยังมีการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ ของหน่วยงาน EPS เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการศึกษา

4. ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณจะนำมาประเมินผล ส่วนข้อมูลที่ได้จาก การศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการสำรวจจะถูกนำมาศึกษาวิเคราะห์อย่างละเอียดถี่ถ้วนจะนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงประเด็นที่เหมือนและแตกต่างกัน และทราบถึงแนวโน้มการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีหลักระดับมหภาคว่าด้วยการย้ายถิ่น

ทฤษฎีหลักระดับมหภาคว่าด้วยการย้ายถิ่น พัฒนามาจากฐานความคิดที่ว่า การย้ายถิ่นของมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ที่ไม่อาจแยกออกจากการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการพัฒนานั้นมีลำดับขั้นตอนและพื้นที่หนึ่งๆ ย่อมอยู่ในลำดับขั้นตอนของการพัฒนาที่ต่างกันออกไป พัฒนาการ

ที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่ต่างๆส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งเมื่อมีจำนวนมากถึงเห็นถึงแบบแผนการย้ายถิ่นในลักษณะที่แตกต่างกันไปตามเหตุปัจจัย ทิศทาง ตลอดจนลักษณะเฉพาะต่างๆ ได้กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การย้ายถิ่น เป็นผลของช่องว่างแห่งการพัฒนาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งช่องว่างภายในแต่ละประเทศเองและระหว่างประเทศ ทั้งนี้ การย้ายถิ่นจะดำเนินต่อไปตราบใดที่ยังคงมีช่องว่างแห่งการพัฒนา

แนวคิดว่าด้วยปัจจัยผลักและปัจจัยดึงดูด

แนวคิดว่าด้วยปัจจัยผลักและปัจจัยดึงดูด (Push-Pull Factors) เป็นแนวคิดที่เรียบง่ายที่สุดที่นักภูมิศาสตร์เศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์และนักประชากรศาสตร์นิยมใช้ในการอธิบายว่าทำไมจึงมีการย้ายถิ่นรวมถึงแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการย้ายถิ่นภายในประเทศและการย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยมีหลักคิดเบื้องต้นว่า การที่มนุษย์โยกย้ายถิ่นฐานของตนจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งนั้น เป็นการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและ ด้านสังคม ที่เกิดขึ้นในลักษณะปฏิกิริยาตอบสนองต่อปัจจัยต่างๆทั้งในพื้นที่ต้นทางและในพื้นที่ปลายทาง

ปัจจัยผลัก เป็นปัจจัยประเภทสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ต้นทาง ซึ่งผลักดันให้ประชากรในพื้นที่ซึ่งประสบปัญหานั้นคิดอยากย้ายถิ่นไปที่อื่น ในขณะที่ปัจจัยดึงดูด เป็นปัจจัยในพื้นที่ปลายทางซึ่งมีคุณลักษณะน่าดึงดูดใจ กระตุ้นจูงใจให้มีการย้ายถิ่นเข้าไปยังพื้นที่นั้น ปัจจัยดึงดูดนั้นมิได้หลายประการเช่นเดียวกับปัจจัยผลัก

หากการย้ายถิ่นเกิดขึ้นจากปัจจัยผลักเป็นหลัก นักภูมิศาสตร์เศรษฐกิจเรียกการย้ายถิ่นนั้นในมุมมองเชิงแบบแผนของการย้ายถิ่นว่า Forced Migration ซึ่งอาจตีความได้ว่า เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบีบบังคับ หรือ การย้ายถิ่นเนื่องจากสถานการณ์บังคับ หากการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้น เพราะปัจจัยดึงดูดเป็นหลัก นักภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ เรียกการย้ายถิ่นนั้นในมุมมองเชิงแบบแผนของการย้ายถิ่นว่า Voluntary Migration หรือการย้ายถิ่น โดยความสมัครใจ

ราเวนส์ไต้น์ Ravenstien (1889) นักสังคมศาสตร์ยุคแรก ได้อธิบายตัวกำหนดการย้ายถิ่นของมนุษย์ พบว่าคนเราจะย้ายถิ่นจากที่ซึ่งเขามีโอกาสน้อยกว่า ไปยังที่ซึ่งเขามีโอกาสมากกว่า ดังนี้

- คนเราจะเลือกย้ายไปที่ใกล้ก่อนที่ไกล
- การย้ายถิ่นจะกระทำอย่างมีขั้นตอน

- การย้ายถิ่นทุกๆ กระแสจะมีกระแสย้อนกลับ
 - ชาวชนบทมีแนวโน้มของการย้ายถิ่นมากกว่าชาวเมือง
- ลี Everett S. Lee (1966) นักสังคมศาสตร์ อธิบายแบบแผนของการย้ายถิ่นมากขึ้นอย่างมีระบบมากขึ้น ได้รวบรวมปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ
- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในท้องที่ต้นทาง
 - ปัจจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในท้องที่ปลายทาง
 - อุปสรรคซึ่งขัดขวางกับการย้ายถิ่น
 - ปัจจัยส่วนตัวของผู้คิดจะย้ายถิ่น

ลี Everett S. Lee (1966) จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่ต้นทางและปลายทางออก เป็นปัจจัยในเชิงบวก ศูนย์ และลบ

- ปัจจัยบวก ได้แก่ สิ่งทั้งหลายซึ่งดึงดูดให้ผู้ตัดสินใจอยู่ในถิ่นเดิม (pulled factors)
- ปัจจัยลบ หมายถึง ปัจจัยทั้งหลายซึ่งผลักดันให้เขาออกไปจากถิ่นเดิม (pushed factors)
- ปัจจัยที่เป็นศูนย์ หมายถึง ปัจจัยซึ่งไม่มีผลในทางบวกหรือทางลบ

การที่ปัจจัยหนึ่งๆ จะเป็นบวก ลบ หรือศูนย์นั้น ต้องขึ้นอยู่กับ ลักษณะของแต่ละบุคคลด้วย การที่จะย้ายถิ่นหรือไม่นั้นย่อมจะพยายามเปรียบเทียบปัจจัยที่เป็นบวก และลบ ที่ต้นทางและปลายทาง นอกจากนั้น ผู้ย้ายถิ่นยังต้องคำนึงถึงอุปสรรคของการย้ายถิ่นด้วย ตั้งแต่ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จนกระทั่งกฎหมายจำกัดการย้ายถิ่น เป็นต้น

ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกัน ได้ก่อให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ต่างๆ ซึ่งความแตกต่างกันนั้นเองที่เป็นสิ่งทำให้เกิดการย้ายถิ่นจากพื้นที่หนึ่ง ไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง เมื่อกล่าวโดยทั่วไปแล้วการย้ายถิ่นได้เกิดขึ้นในลักษณะจากพื้นที่ที่มีการพัฒนาน้อยกว่าไปยังพื้นที่ที่มีการพัฒนามากกว่า เพราะต้องการที่จะหนีไปจากถิ่นที่อยู่เดิม ซึ่งไม่มีความสะดวกสบายและความทุกข์ยากต่าง ๆ นานา เพื่อแสวงหาถิ่นที่อยู่ใหม่ที่ดีกว่า และมีโอกาสที่จะปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น การอพยพย้ายถิ่นของประชากรนับเป็นปรากฏการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม

วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศทั้งต้นทางและปลายทาง

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน (Push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push Factor)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง

- 1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment rate) เมื่อการว่างงานอยู่ในอัตราสูงและความต้องการแรงงานมีระดับต่ำ (Underemployment) ส่งผลให้เกิดเป็นแรงงานส่วนเกิน (Labour surplus) ซึ่งแรงงานส่วนนี้เองที่มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ
- 1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะที่ทำงานในต่างประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ ย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า
- 1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ
- 1.4 ปัจจัยทางสังคม และการเมืองแรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull Factor)

สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

- 2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน
- 2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาถ้าหากมีการเผยแพร่ ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี

แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบ ก็อาจดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงาน โดยทั่วไป

2.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้าน เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

กลุ่มทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก

กลุ่มทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก จัดได้ว่าเป็น ทฤษฎีที่ได้รับความสนใจอย่างมากในการอธิบายการย้ายถิ่น โดยในระยะแรกเริ่มนั้น พัฒนาขึ้นมาเพื่อ อธิบายแบบแผนการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองภายในประเทศ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในแนวนี เป็นการเน้นอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงาน กับการพัฒนาทางเศรษฐกิจโดยอาศัยฐานแนวคิดเรื่องปัจจัยผลึกและปัจจัยดึงดูด ในลักษณะที่ว่า

- 1) การย้ายถิ่น เป็นผลของความไม่เท่าเทียมกัน ในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่หนึ่งกับอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งแสดงออกผ่านความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน และ ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างสองพื้นที่นั้น
- 2) การย้ายถิ่นขนาดใหญ่ (Mass migration) เป็นกระแสการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานเหลือเพื่อ อัตราค่าจ้างต่ำไปยังพื้นที่ ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอต่ออุปสงค์และมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า แรงงานจากพื้นที่ด้อยพัฒนาที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่หรือประเทศซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่า อาจมีราคาค่าจ้างถูกกว่าแรงงานท้องถิ่นของพื้นที่หรือประเทศนั้น ลักษณะดังกล่าว เป็นที่ดึงดูดใจของนายจ้างในพื้นที่นั้น เกิดเป็นความต้องการหรืออุปสงค์ต่อแรงงานย้ายถิ่นราคาถูก ซึ่งนำไปสู่กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานราคาถูกอย่างต่อเนื่อง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทฤษฎีนี้เห็นว่า

- ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง ระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง เป็นเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง
 - ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างนั้นเกิดจากความแตกต่างด้านอุปสงค์และ อุปทานแรงงานหรือ กลไกตลาดแรงงานระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง ตัวแปรอื่นๆล้วนมีบทบาทสำคัญน้อยกว่า ไม่ว่าจะเป็น ประสิทธิภาพของแรงงาน หรือ ระดับการก่อตัวเป็นองค์กรของแรงงาน
- 3) การย้ายถิ่นของแรงงานนั้นเป็นเรื่องที่คงดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะเกิดดุลยภาพด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานระหว่างสองพื้นที่นั้นหรือในระดับสากลซึ่งเป็นผลพวงโดยธรรมชาติของการย้ายถิ่นนั่นเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ในระยะยาวนั้นการย้ายถิ่นจะก่อให้เกิดดุลยภาพใหม่ในระดับสากลในลักษณะที่อัตราค่าจ้างแท้จริงเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันในทุกประเทศ การย้ายถิ่นแรงงานโดยสุทธิจะเท่ากับศูนย์เมื่อมีดุลยภาพใหม่เกิดขึ้น
- 4) จากที่กล่าวมาข้างต้น ในกรณีของการย้ายถิ่นข้ามชาตินั้น การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานโดยสุทธิเป็นเพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว และเป็นกลไกหนึ่งในการลดความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสาธน์ หล้าศิลา (2514) ได้เรียบเรียงหนังสือเรื่อง “ความรู้เบื้องต้นเศรษฐกิจของประเทศไทย” กล่าวถึง ผู้คนในโลกปัจจุบันนี้มีระดับความเป็นอยู่ในทางเศรษฐกิจแตกต่างกันอยู่มาก ในบางส่วนของโลกผู้คนมีความเป็นอยู่ในระดับที่เห็นได้ว่าอุดมสมบูรณ์ มีข้าวของเครื่องใช้และบริการต่างๆ นำมาอำนวยความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต ประเทศทั้งหลายในโลกจึงพอจะจำแนกออกได้เป็นสองพวกใหญ่ๆ พวกหนึ่งได้แก่ บรรดาประเทศทั้งหลายที่ได้ชื่อว่าเจริญก้าวหน้า หรือมีพัฒนาการทางเศรษฐกิจ อีกพวกหนึ่งได้แก่บรรดาประเทศทั้งหลายที่ได้ชื่อว่า ค่อยความเจริญหรือล่าหลังหรือค้อยการพัฒนาการในทางเศรษฐกิจ ผู้คนในประเทศพวกแรกนั้นมีความเป็นอยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้คนในประเทศพวกหลัง ความแตกต่างกันในเรื่องของความมั่งคั่งของประเทศเช่นนี้เอง เป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของความเคลื่อนไหวทางสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ คือการดิ้นรนที่จะให้ตนมีความเป็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม รัฐบาลต้อง

รับภาระหนักในด้านการจัดการศึกษาและอื่นๆ และแรงงานนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้ประเทศและเศรษฐกิจพัฒนา

ปิยะรัตน์ อังคะวณิช (2546) ได้ศึกษาเรื่อง **“ปัจจัยภายนอกและภายในประเทศที่ผลักดันและดึงดูดแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย”** โดยในงานศึกษานี้ ได้กล่าวส่งเสริมทฤษฎีดึงดูดและผลักดันอีกว่า ปัจจัยดึงดูดให้มีการย้ายถิ่น คือ โอกาสได้งานทำสูง มีโอกาสได้เลือกอาชีพ มีโอกาสได้สร้างความมั่นคงให้กับตัวเองและครอบครัว สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ สะดวกสบายในการดำรงชีพ การคมนาคมสะดวก การสาธารณสุขดี ปัจจัยผลักดันให้มีการย้ายถิ่นออก การขาดปัจจัยธรรมชาติ การลดน้อยถอยลงของธรรมชาติ ทำให้ราคาต้นทุนผลิตสูงและอุปกรณ์การผลิตขาดแคลน การไม่มีงานทำ การกดขี่ หรือปราบปรามจากลัทธิการเมือง ศาสนา และชนชั้นหรือชาติพันธุ์ จากแนวคิดทางทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เราสามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ว่า ปัจจัยผลักดันภายนอกและปัจจัยดึงดูดภายในประเทศมีอิทธิพลต่อการอพยพย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

คิม โสะจุง (2548) ได้เขียนหนังสือเรื่อง **“เปิดประตูสู่เกาหลี”** ในหนังสือ ได้กล่าวว่า ปัจจุบันที่เกาหลีมีคนงานต่างด้าวเข้ามาหลายแสนคน คนจีนมากที่สุด (39.4%) และคนไทยเป็นอันดับที่2 (10.24%) เมื่อวันที่ 17 ส.ค. 2547 รัฐบาลเกาหลี ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานคนต่างด้าว เรียกว่า **“ระบบจ้างโดยอนุมัติ”** ก่อนหน้านี้สมาคมบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กเป็นผู้ดำเนินเรื่องรับแรงงานคนต่างด้าว คือ กำหนดจำนวนคนงานต่างด้าวที่ต้องการ และเลือกบริษัทของประเทศที่ต้องการส่งคนงาน รัฐบาลเกาหลีรับคนงานต่างด้าวผ่านทางบริษัทแห่งนี้ ระบบนี้เรียกว่า **“ระบบฝึกงาน”** แต่ในกระบวนการในการเลือกบริษัทที่จะส่งคนงานมานั้น สมาคมบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กได้ครอบงำ คือ ตั้งให้คนรู้จักกัน เป็นที่ปรึกษาของบริษัทที่ต้องการส่งคนงาน ดังนั้นคนที่ต้องการไปเกาหลีเพื่อฝึกงานก็ต้องคิดถึงกำไรของพวกเขา หมายถึง ต้องเสียเงินเยอะเพื่อไปทำงานที่เกาหลี ทำให้คนที่ไปทำงานที่เกาหลีไม่ยอมกลับประเทศของเขาทุกๆ ที่วิชาหมดอายุแล้ว ดังนั้นรัฐบาลเกาหลีจึงออกกฎหมาย **“ระบบจ้างโดยอนุมัติ”** และให้กระทรวงแรงงานควบคุมแรงงานคนต่างด้าวโดยตรง คือ ถ้ามีบริษัทเกาหลีที่ต้องการจ้างคนงานต่างด้าว ต้องแจ้งกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงานก็จะส่งคนงานไปให้

ระบบนี้เป็นสัญญาระหว่างประเทศ ปัจจุบันประเทศที่ทำสัญญาเรื่องส่งคนงานกับ

รัฐบาลเกาหลี คือ มองโกเลีย เวียดนาม ศรีลังกา อินโดนีเซีย ไทย และฟิลิปปินส์ ประเทศไทยได้ทำสัญญาเมื่อวันที่ 25 มิ.ย. 2547 ข้อความที่สำคัญในหนังสือทำสัญญา คือ คุณสมบัติของแรงงาน เช่น อายุ (18-40ปี) ประวัติ ความรู้เกี่ยวกับภาษาเกาหลี และไม่รับคนที่มีประวัติทำผิดด้านกฎหมาย และระบุหน้าที่ที่ประเทศที่ส่งแรงงานต้องรักษา คือ การควบคุมแรงงานไม่ให้หนีจากงานโดยไม่แจ้ง และให้กลับประเทศเมื่อวิซ่าหมดอายุ อาชีพที่รัฐบาลเกาหลีอนุญาตให้คนต่างด้าวทำ คือ บริษัทผลิตสินค้าที่มีพนักงานต่ำกว่า 30 คน งานก่อสร้าง งานเกษตรกร ทำการประมง (เฉพาะทะเลบริเวณเกาหลี) ร้านอาหาร ผู้ดูแลผู้ป่วย แม่บ้าน เป็นต้น สิ่งสำคัญในระบบนี้คือ การสอบภาษาเกาหลี ต้องเรียนภาษาเกาหลี 80 ชั่วโมงตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ และต้องสอบทักษะการฟังและการอ่าน มีข้อสอบอย่างละ 25 ข้อ ทั้งสองอย่างต้องได้คะแนน 40 คะแนนขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยได้ 60 คะแนนขึ้นไป จากสถิติของปี 2547 ในประเทศเกาหลีมีคนไทยเข้ามาทำงานนอกจากแรงงานที่เข้ามาโดยไม่มีวิซ่า ประมาณ 16,326 คน เมื่อใช้ “ระบบจ้างโดยอนุมัติ” ทำให้มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศเกาหลีเพิ่มขึ้น

วันลาภ มีเพียร และ รัตน์สุดา ศรีกิตต์ (2553) ได้เรียบเรียงหนังสือ เรื่อง “การเสริมสร้างความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยการทำความเข้าใจด้านการประกันสังคม” มีเนื้อหาว่า การอพยพเป็นสิ่งสำคัญในการหยิบยื่นโอกาสให้แก่แรงงานที่ไม่สามารถหางานทำที่บ้านเกิดได้ การส่งเงินกลับประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตสำหรับครัวเรือนจำนวนมากและยังเป็นส่วนสำคัญของทุนที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาในระดับชาติ

ประภาศน์ อวยชัย (2528) ได้อธิบายเรื่องแรงงานในสภาวะปัจจุบัน ในหนังสือเรื่อง “แรงงานในภาวะปัจจุบัน” ว่า แรงงานไทยปัจจุบันมีปัญหามากมาย เช่น ปัญหาการว่างงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับอัตราแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ ปัจจุบันค่าครองชีพก็สูงขึ้น เช่นเดียวกับประเทศทั้งหลาย ผู้ที่จ้างแรงงานในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีสภาพชีวิตที่ต่ำกว่าคนโดยทั่วไปอยู่แล้ว คือหมายความว่าอยู่ด้วยความยากแค้น ไม่เพียงพอในการที่จะดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวที่ตนเองจะต้องอุปการะเลี้ยงดูอีกมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ปัญหากรณีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และปัญหาที่เกี่ยวกับสวัสดิภาพ สวัสดิการ

พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน (2552) ได้เขียนหนังสือ เรื่อง “การย้ายถิ่นทฤษฎีและความเป็นไป
ในเอเชีย” ในนั้นมีเนื้อหาว่า ในบรรดาเหตุปัจจัย ที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นนั้น แรงจูงใจทางเศรษฐกิจมี
ความโดดเด่นมากที่สุด กระแสการย้ายถิ่นนั้นเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ เช่น การมีกฎหมายที่
ไม่เหมาะสม หรือ มีลักษณะบีบบังคับ การเก็บภาษีมาก สภาพอากาศไม่ดึงดูดใจ สภาพแวดล้อมทาง
สังคมไม่เป็นที่น่าพอใจ และ แม้แต่มีสภาพบีบบังคับ ทว่าขนาดของกระแสการย้ายถิ่นที่เกิดจากเหตุ
ปัจจัยเหล่านั้นไม่อาจเทียบได้กับขนาดของกระแสการย้ายถิ่นที่เกิดจากความปรารถนาที่ซ่อนอยู่ใน
ตัวคนเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นจากมุมมองด้านวัตถุนิยม ความแตกต่างระหว่างเมืองกับชนบท ทำให้มี
การย้ายถิ่นจากเขตชนบทสู่เมือง ส่วนมากชาวเมืองจะย้ายถิ่นน้อยกว่าชาวชนบท การพัฒนา
อุตสาหกรรมการค้าและเทคโนโลยีทำให้มีการย้ายถิ่นเพิ่มมากขึ้น ผู้ย้ายถิ่นระยะทางยาวมักนิยมไปยัง
ศูนย์กลางใหญ่ทางพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมแห่งใดแห่งหนึ่ง การย้ายถิ่นมักมีลำดับขั้นตอน
พื้นที่ขนาดใหญ่ ซึ่งมีพรมแดนยาวไกล เอื้อต่อการย้ายถิ่นเข้ามามากกว่าพื้นที่ซึ่งมีขนาดจำกัด การมี
ประชากรโยกย้ายออกจากพื้นที่หนึ่งๆ เป็นจำนวนมากก่อให้เกิดเป็น กระแสการย้ายถิ่น โดยกระแสที่
เกิดขึ้นนั้นมุ่งสู่ศูนย์กลางขนาดใหญ่ทางการพาณิชย์และอุตสาหกรรมซึ่งเป็นแหล่งดูดซับผู้ย้ายถิ่นจาก
แหล่งต่างๆ ในการคาดประมาณการย้ายถิ่นนั้น ต้องคำนึงถึง จำนวนประชากรท้องถิ่นของแต่ละ
ประเทศ ที่ส่งป้อนผู้ย้ายถิ่นและจำนวนประชากรในพื้นที่ซึ่งดูดซับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปด้วย

Saskia Sassen (ม.ป.ป.) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการเน้นมองการย้ายถิ่นจากประเทศใน
โลกที่สาม สู่ประเทศพัฒนาแล้ว จากหนังสือเรื่อง “การย้ายถิ่นทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย” ว่า
การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นหนึ่งในกระบวนการโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งประเทศพัฒนาแล้ว
กำหนดให้เกิดขึ้น เพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจในส่วนต่างๆ ของโลกเข้าด้วยกันกับศูนย์กลางแห่งอำนาจทาง
เศรษฐกิจและการเมืองโลกด้วยวิธีการหลากหลายรูปแบบ ซึ่งส่งผลให้ประเทศที่มีอำนาจทาง
เศรษฐกิจและการเมืองโลกเป็นแหล่งดึงดูดการย้ายถิ่น เพื่อสนองตอบความต้องการแรงงานใน
ภาคอุตสาหกรรมและลดต้นทุนการผลิต พร้อมไปการสร้างปัจจัยผลักดันการย้ายถิ่นจากประเทศโลก
ที่สาม ซึ่งมีมิใช่เพียงปัจจัยผลักดันจากความยากจน การว่างงาน และความล้มเหลวของระบอบการ
ปกครอง

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เป็นหนึ่งในกระบวนการโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งประเทศ
พัฒนาแล้วกำหนดให้เกิดขึ้นนี้ ฝังรากลึกยาวนานจากลัทธิอาณานิคม ผ่านระบบการย้ายถิ่นซึ่งส่งผล

ให้เกิดกระแสต่อเนื่องของการย้ายถิ่นในลักษณะของค่านิยม โดยการย้ายถิ่นในกระแสเศรษฐกิจปัจจุบันนั้น เป็นไปตามแนวทางเดิม โดยมีการกระจุกตัวของจุดหมายปลายทางการย้ายถิ่นที่ประเทศพัฒนาแล้ว ทว่าอยู่ในรูปของการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้เงื่อนไขของการเป็นประเทศผู้ส่ง-ผู้รับแรงงาน การย้ายถิ่นข้ามชาติจากประเทศในโลกล่าช้าได้ส่งผลให้ประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งรับแรงงานย้ายถิ่นเข้าไปทำงานนั้นมีการเติบโตทางเศรษฐกิจ มากขึ้น มีการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น จึงยังส่งผลให้มีการขยายการรับแรงงานจากหลายแหล่งเพิ่มขึ้น บริษัทข้ามชาติ เป็นกลไกหนึ่งในกระบวนการเพิ่มผลผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจแก่ ประเทศพัฒนาแล้ว โดยการสร้างฐานการผลิตในประเทศต่างๆ เกิดเป็นกระแสเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวกว้าง พร้อมไปกับการตอกย้ำความไม่เท่าเทียมกันในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้เกิดกระแสการย้ายถิ่นไหลเวียนเข้าออกเกิดขึ้นอย่างมากมาย

กรอบแนวคิดนี้เน้นมองการย้ายถิ่นจากประเทศในโลกล่าช้าสู่ประเทศพัฒนาแล้ว โดยมีนัยเบื้องต้นที่จะโน้มนำให้ เกิดการพิจารณาปรับปรุงนโยบายของประเทศปลายทางเกี่ยวกับการรับผู้ย้ายถิ่นเข้าให้เหมาะสมและเป็นธรรมแก่แรงงานย้ายถิ่นมากขึ้น ในขณะที่ การย้ายถิ่นเป็นผลพวงจากการกระทำของรัฐบาลและนักธุรกิจในประเทศพัฒนาแล้ว กรอบนโยบายของประเทศดังกล่าวเกี่ยวกับการย้ายถิ่นเข้ากลับ ไม่ได้มองสาเหตุของการย้ายถิ่น ในลักษณะที่เชื่อมโยงกับการกระทำในอดีตและปัจจุบันของตนในฐานะประเทศผู้รับ หากแต่ยังคงเน้นมองกระแสการย้ายถิ่นว่าเป็นเพียงผลการตัดสินใจระดับปัจเจกชนของแรงงานเพื่อหาโอกาสที่ดีกว่า

ปฐมพร สันติเมธี(2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: แนวโน้ม และผลกระทบที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทย-ญี่ปุ่น ” ได้กล่าวว่า ปัจจัยเรื่องรายได้ที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการจูงใจให้แรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานข้ามชาติได้ เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่น พบว่าผลการศึกษาล้วนชี้ให้เห็นว่า รายได้ในประเทศต้นทางมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานข้ามชาติในทางลบ ขณะที่รายได้จากประเทศปลายทางมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานข้ามชาติในทางบวก แรงงานจะคำนึงถึงเรื่องรายได้ที่จะได้รับจากการเข้าไปทำงานในต่างประเทศเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากแรงงานที่จะข้ามชาติส่วนใหญ่มักเป็นหัวหน้าครอบครัว ที่มีภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องรับผิดชอบ ทั้งค่าใช้จ่ายทั่วไปของครอบครัว ค่าเลี้ยงดูบิดามารดา และค่าศึกษาของบุตร อีกทั้งมักกำลังประกอบอาชีพในประเทศ

เส้นทางที่มีรายได้น้อย ไม่พอจ่าย ต้องการรายได้ที่สูงกว่าเดิม เป็นอาชีพที่ไม่มั่นคง หรือประเทศต้นทางเป็นประเทศที่มีค่าแรงต่ำ และมีสวัสดิการไม่ดี เมื่อมีช่องทาง เห็นโอกาสที่จะได้รับรายได้มากกว่า จากงานในประเทศปลายทาง ก็มักจะตัดสินใจไป และถ้าหากงานในประเทศปลายทางนั้น เป็นงานลักษณะเดียวกับที่ตนกำลังทำอยู่แต่ได้รับรายได้มากกว่าเนื่องจากความแตกต่างของค่าเงินก็จะยิ่งง่ายต่อการตัดสินใจข้ามชาติไปทำงานยังต่างประเทศมากขึ้นด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่า แรงงานไทยที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้นั้น ส่วนมากจะเกิดจากแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นหลักสำคัญ ดัง แนวคิดของ ประภาศน์ อวยชัย (2528) พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2552) เนื่องจากความมั่งคั่งของประเทศที่แตกต่างกันนี้เองทำให้เกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมและแรงงานนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ เช่นแนวคิดของ ประสาท หลัทธิลา (2514) วันลาภ มีเพียร และ รัตน์สุดา ศรีกิตต์ (2553) จากแนวคิดทางทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ว่า ปัจจัยผลักดันภายนอกและปัจจัยดึงดูดภายในประเทศมีอิทธิพลต่อการอพยพย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เช่น แนวคิดของ ปิยะรัตน์ อังคะวณิช (2546) ปฐมพร สันติเมธี(2553) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Saskia Sassen(ม.ป.ป) โดยมีหน่วยงานของรัฐหรือระบบ EPS เป็นตัวกลางสนับสนุนทำให้การอพยพย้ายถิ่นเป็นไปอย่างสะดวกมากขึ้น คิม โส๊ะจุง (2548) สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2546)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้นั้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามกับแรงงานไทยกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ที่กระทรวงแรงงานนั้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางสรุปผล

เพศ	จำนวน (คน)
ชาย	34
หญิง	16

จากตารางนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ส่วนมากเป็นผู้ชาย

อายุ (ปี)	เพศ		รวม (คน)
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	
17-22	6	6	12
23-28	19	4	23
29-34	5	4	9
35-40	4	2	6
41 ปีขึ้นไป	-	-	-

จากตารางนี้จะเห็นว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ส่วนมากนั้นมีอายุอยู่ระหว่าง 23-28 ปี

- แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 17-22 ปี เป็นผู้ชาย 6คน ผู้หญิง 6คน
- แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 23-28 ปี เป็นผู้ชาย 19คน ผู้หญิง 4 คน
- แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 29-34 ปี เป็นผู้ชาย 5 คน ผู้หญิง 4 คน
- แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 35-40 ปี เป็นผู้ชาย 4 คน ผู้หญิง 2 คน
- แรงงานที่ 41 ปีขึ้นไปไม่นิยมไปทำงานที่ต่างประเทศ

ภูมิภาค	จำนวน(คน)
ภาคเหนือ	3
ภาคใต้	-
ภาคกลาง	2
ภาคอีสาน	45

จากตารางนี้จะสรุปได้ว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลีได้นั้น ส่วนมากมาจากภาคอีสาน จากกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ภาคใต้อาจจะมีน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย เพราะส่วนมากคนที่อาศัยอยู่ในภาคใต้อาจจะไปทำงานในประเทศมาเลเซียมากกว่า

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	23
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.หรือเทียบเท่า	17
ปวท./ปวส./อนุปริญญา	5
ปริญญาตรี	5
สูงกว่าปริญญาตรี	-

จากตารางนี้จะสรุปได้ว่าแรงงานส่วนมากมักจะจบการศึกษาระดับต่ำกว่าชั้นมัธยมปลาย ทำให้เห็นว่างานที่ไปทำนี้ส่วนมากจะเป็นงานของคนงานพวกแรงงานไร้ฝีมือ (Unskill Labour) มากกว่า ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้ และระดับการศึกษาสูงสุดของคนที่เป็นแรงงานในเกาหลีได้คือ ปริญญาตรี

สถานภาพ	จำนวน (คน)
โสด	41
สมรส	8
หม้าย/หย่า	1

จากตารางนี้จะสรุปได้ว่าแรงงานส่วนมากที่ไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้นั้นมีสถานภาพโสด

รายได้ปกติ	จำนวน(คน)
ต่ำกว่า 7,000 บาท	4
8,000-12,000 บาท	8
13,000-16,000 บาท	3
17,000-20,000 บาท	2
มากกว่า 20,000	2
ว่างงาน	31

จากตารางนี้จะสรุปได้ว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ส่วนมากขาดรายได้ เพราะเกิดจากการว่างงานอาจจะด้วยสาเหตุจากการที่ว่างงานอยู่ตั้งแต่แรก และบางคนลาออกจากงานมาเพื่อสมัครไปทำงานที่เกาหลีใต้กับEPS และรายได้ของแรงงานก่อนที่จะเดินทางไปทำงานนั้นส่วนมากจะประมาณเดือนละ 8,000-12,000 บาท ซึ่งไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพ หรืออาจจะพอเพียงแต่ต้องประหยัด

ความสนใจในประเทศเกาหลีใต้	จำนวน(คน)
คารานักร้อง	19
การเมือง	3
รถยนต์	5
ละคร	20
อาหาร	15
กีฬา	8
เสื้อผ้า	8
เครื่องสำอาง	11
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	6
โทรศัพท์มือถือ	14
ไม่รู้จักเลย	6

จากตารางนี้จะสรุปได้ว่าแรงงานไทยนั้น ส่วนมากจะรู้จักประเทศเกาหลีใต้จากละครซีรีส์เกาหลี และ รองลงมาคือ คารานักร้อง ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา กระแส Korea Wave หรือกระแส “เกาหลีฟีเวอร์” ได้แพร่กระจายไปทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นหนังสือซีรีส์เกาหลี, วงดนตรีบอยแบนด์, เทรนด์ความสวยความงาม เครื่องสำอาง ไปจนถึงกระทั่งการทำศัลยกรรมสไตล์เกาหลี แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยไม่ล้าหลังจนเกินไปยังสามารถรับรู้ข่าวสาร รับรู้ถึงกระแสเกาหลี ยังมีความสนใจเรื่องเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนอยู่บ้าง

ระดับภาษาเกาหลี	จำนวน(คน)
ดีมาก	-
ดี	10
พอใช้	38
น้อย	2
ไม่รู้เลย	-

จากตารางนี้แสดงให้เห็นว่าแรงงานส่วนมากที่ไปทำงานรู้ภาษาเกาหลีในระดับพอใช้ ไม่มีใครที่ไม่รู้ภาษาเกาหลีเลย เพราะส่วนมากที่เกาหลีนายจ้างจะเป็นคนเกาหลีและพูดภาษาเกาหลี และถ้ารู้ภาษาเกาหลีก็จะสามารถทำงานได้ตรงกับสิ่งที่นายจ้างต้องการได้ และแรงงานทุกคนจะต้องสอบวัดความรู้ระดับภาษาเกาหลีสำหรับทำงาน(EPS TOPIC) ดังนั้นแรงงานทุกคนจึงจำเป็นต้องเรียนภาษาเกาหลี โดยจะได้เรียนหลังจากที่มาสมัครงานกับEPS

งานที่เลือกไปทำ	เพศ		
	หญิง(คน)	ชาย(คน)	รวม (คน)
อุตสาหกรรม	3	1	4
ก่อสร้าง	-	8	8
เกษตรปศุสัตว์	7	20	27
เกษตรเพาะปลูก	6	5	11

จากตารางนี้แสดงให้เห็นว่างานส่วนมากที่เลือกไปทำที่ประเทศเกาหลีใต้คืองานเกษตรปศุสัตว์ รองลงมาคืองานเกษตรเพาะปลูก

-แรงงานที่เลือกไปทำงานอุตสาหกรรมนั้น เป็นผู้หญิง 3คน ผู้ชาย 1คน

-แรงงานที่เลือกไปทำงานก่อสร้างนั้น เป็นผู้ชายทั้ง 8 คน

- แรงงานที่เลือกไปทำงานเกษตรปศุสัตว์นั้นเป็นผู้หญิง 7คน ผู้ชาย 20 คน
 - แรงงานที่เลือกไปทำงานเกษตรเพาะปลูกนั้น เป็นผู้หญิง 6คน ผู้ชาย 5คน
- เพราะว่าแรงงานทุกคนนั้นคิดว่างานเกษตรปศุสัตว์เป็นงานที่เบาสุดหรือสบายสุด และรองลงมาจึงเป็นเกษตรเพาะปลูก แต่ก็ยังมีบางคนที่เลือกงานตามความถนัดของตัวเอง

ทราบข่าวการไปทำงานที่เกาหลีจาก	จำนวน(คน)
หนังสือพิมพ์	-
นิตยสาร	-
วิทยุ	1
โทรทัศน์	1
อินเทอร์เน็ต	18
ป้ายประกาศ	4
เพื่อน	21
คนในครอบครัว	12
อื่นๆ	3

จากตารางนี้จะสรุปได้ว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีได้นั้น ส่วนมากจะทราบข่าวการสมัครงานจากเพื่อนหรือคนรู้จักที่อาจจะเคยทำมาก่อนแล้วมาแนะนำ นอกจากนี้หน่วยงานEPS นั้น ไม่ค่อยโปรโมทตามหนังสือพิมพ์ นิตยสาร สื่อวิทยุ หรือสื่อโทรทัศน์เท่าไร

เงินที่คาดว่าจะได้รับต่อเดือน	จำนวน(คน)
30,000 บาท	25
40,000 บาท	6
20,000-30,000 บาท	3
30,000-40,000 บาท	12
40,000-50,000 บาท	3
50,000 บาท	1

จากตารางนี้จะสรุปได้ว่าแรงงานส่วนมากที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีได้นั้นคาดหวังเงินเดือนละ 30,000 บาท เพราะแรงงานรู้มาแต่แรกแล้วว่าจะได้เงินตั้งแต่จำนวนนั้นขึ้นไป

ข้อสังเกตอื่นๆที่พบจากการทำงานวิจัยครั้งนี้

- แรงงานที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีได้นั้นส่วนมากก่อนหน้านี้มักจะประกอบอาชีพทำนา
- คนที่อายุ 35-40 ที่ไปทำงานเป็นแรงงานส่วนมากมักเป็นผู้ชาย
- แรงงานที่อายุ 35-40 ปีส่วนมาก จะคาดหวังเงินเดือนที่สูงกว่าแรงงานที่อายุน้อย
- แรงงานที่ภาษาเกาหลีอยู่ในระดับดีส่วนมากจะคาดหวังเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,000-40,000 บาท ถือเป็นระดับมาตรฐาน
- แรงงานที่เป็นผู้หญิงที่ไปทำงานที่ประเทศเกาหลีได้ไม่มีใครเลือกงานก่อสร้างเลย
- แรงงานที่อายุ 17-22 ปีส่วนมากจะเลือกงานประเภทเกษตรปศุสัตว์และเกษตรเพาะปลูก
- แรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความต้องการเงินเดือนไม่สูงเท่ากับคนที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
- แรงงานที่รู้จักนักร้องเกาหลีส่วนมากจะมีช่วงอายุระหว่าง 17-28 ปี
- แรงงานที่ไปทำงานส่วนมากจะเลือกงานเกษตรปศุสัตว์เพราะได้ยินมาว่างานเบากว่างานอื่นๆ
- แรงงานผู้หญิงส่วนมากรู้จักอาหารเกาหลีมากกว่าผู้ชาย 9:6
- แรงงานที่ตอบว่ารู้จักกีฬาของเกาหลีนั้นเป็นผู้ชายหมดเลย

- แรงงานที่ตอบว่ารู้จักเสื้อผ้าของเกาหลีนั้นส่วนมากเป็นผู้หญิง 6:2
- แรงงานที่เป็นผู้หญิงรู้จักเครื่องสำอางเกาหลีมากกว่าแรงงานที่เป็นผู้ชาย 8:3
- ส่วนมากแรงงานที่ตอบว่าว่างงานนั้น ว่างมาแล้ว 1ปี
- แรงงานที่มาสมัครงานทุกคนจำเป็นต้องรู้ภาษาเกาหลี

ปัจจัยดึงดูดปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้

ปัจจัยดึงดูดในประเทศเกาหลีใต้

1. ปัจจัยดึงดูดทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่สุดในการทำให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้ ต้องยอมรับว่าในปัจจุบันประเทศไทยนั้นมีรายได้ต่ำมากไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพหรืออาจ ถือว่าเพียงพอในระดับหนึ่งแต่ไม่ทำให้เหลือเงินเก็บ จึงต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด ค่าจ้างแรงงานในประเทศไทยในปัจจุบันนั้นประมาณวันละ 300 บาทต่อวัน เมื่อเปรียบเทียบกับที่เกาหลีแล้ว ประมาณชั่วโมงละ 150 บาท ถ้าทำงาน 8 ชั่วโมงก็จะได้เงินโดยประมาณวันละ 1,200 บาทต่อวัน นับตั้งแต่ปี 2530 จนถึงปัจจุบันค่าจ้างแรงงานในประเทศเกาหลีใต้สูงขึ้นอย่างรวดเร็วกว่าค่าจ้างแรงงานที่ประเทศไทยถึงสามเท่าตัว จึงเป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาตินับล้านเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้มากขึ้น ผู้ที่ใช้แรงงานในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีสภาพชีวิตที่ต่ำกว่าคนปกติโดยทั่วไปอยู่แล้ว คือหมายความว่าอยู่ด้วยความยากแค้น ไม่เพียงพอในการที่จะดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวที่ตนเองจะต้องอุปการะเลี้ยงดูอีกมาก ดังนั้นแรงงานจึงจะคำนึงถึงรายได้ที่จะได้รับการเข้าไปทำงานในต่างประเทศเป็นอันดับหนึ่ง จึงเกิดการย้ายถิ่นเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
2. ประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่น่าอยู่มีลักษณะน่าทำงาน แรงงานส่วนมากมีความคิดแบบนั้นว่า เกาหลีใต้เป็นประเทศที่สวยงาม สะอาด อากาศดีเหมาะแก่การทำงาน เพื่อให้ตัวเอง มีสุขภาพ ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพ เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่ถือเป็นกำลังการผลิต และคนเราใช้เวลากว่าครึ่งหนึ่งของแต่ละวันอยู่ในสถานที่ทำงาน นอกจากเพื่อให้ตนเองมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจแล้ว ยังจะส่งผลต่อผลผลิตของงานอีกด้วย ฉะนั้น สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานของแรงงานมาก

3. ประเทศเกาหลีใต้ เป็นประเทศที่มีอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เจริญเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้รับการสนับสนุนของทางรัฐบาลเอง และทุกภาคส่วนเอกชน ทำให้มีการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวในเกาหลีใต้ที่มีความน่าสนใจอยู่เสมอ ประกอบกับประเทศเกาหลีใต้มีฤดูกาลถึง 4 ฤดูที่แตกต่างกัน ซึ่งสร้างความสวยงามให้กับแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติมีความงดงาม แรงงานจำนวนหนึ่งจึงให้เหตุผลว่า อยากไปเที่ยวประเทศเกาหลีใต้ อยากได้ประสบการณ์ใหม่ๆจึงไปทำงานที่นั่น เพราะไม่สามารถหาโอกาสไปเองได้ จึงเลือกที่จะไปทำงานที่นั่น คຸ້ມคຳທຸນທີ່ໄປທຳງານນອກຈາກໄດ້ໄປທຳງານແລ້ວຍັງໄດ້ເງິນກັບໄປໃຊ້ອີກດ້ວຍ

4. โรงงานที่เกาหลีใต้มีสวัสดิการที่พักรักษาและอาหารกินฟรี 3 มื้อ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสัญญาจ้าง บางที่อาจจะให้ที่พักแต่เสียค่าน้ำค่าไฟเอง โดยปกติถ้าทำงานในประเทศไทย จะไม่มีที่พักอาศัยให้ อาจจะต้องเช่าห้องอยู่เอง เสียค่าเช่าเอง ซื้อข้าวกินเอง แรงงานได้คำนวณแล้วว่าถ้าไปทำงานที่เกาหลีใต้แทบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆเลย ทำให้มีเงินเหลือเก็บกลับมาอีก

5. ประเทศเกาหลีใต้ขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือ โดยเฉพาะ โรงงานหรือธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดเล็ก นั้นเป็นผลกระทบจากการที่ชาวเกาหลีใต้ถูกปลูกฝังให้เกลียดงานประเภท 3D คือ งานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) ซึ่งหมายถึงงานกรรมกร ดังนั้นรัฐบาลเกาหลีใต้จึงยินดีที่จะรับคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศต่างๆ ที่ตามกฎหมายของเกาหลีใต้ (Exit and Entry Control Act 1977) ไม่อนุญาตให้คนงานต่างชาติทำงานในเกาหลีใต้ ยกเว้นงานพิเศษบางประเภท

6. มีเพื่อนแนะนำ หรือคนในครอบครัวแนะนำ ว่ารายได้ดี งานไม่หนัก งานที่ประเทศอื่นหนักกว่า แรงงานบางคน มีคนในครอบครัวไปทำงานหรือเคยไปทำงานที่เกาหลีใต้อยู่แล้วจึงตามไป แรงงานบางคนที่เคยไปทำงานประเทศอื่นนั้นบอกว่า บางประเทศได้งานไม่ตรงกับสัญญาจ้าง และเกาหลีใต้มีค่าครองชีพถูกกว่าประเทศอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับหลายๆประเทศที่รัฐเป็นฝ่ายจัดหางานไปให้ ดังนั้นประเทศเกาหลีใต้จึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับแรงงาน

ปัจจัยผลักดันจากประเทศไทย

1. ปัญหาการว่างงาน (Unemployment) ซึ่งหมายถึง ภาวะการที่บุคคลในวัยแรงงานที่พร้อมจะทำงานแต่ไม่สามารถหางานทำได้ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำทางสังคมสูง ความ

ไม่เท่าเทียมกันทางสังคม มีค่าครองชีพที่ถูกกว่าประเทศอื่นๆ อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเกิดการจ้างงานที่น้อยลง หรือความไม่พอใจในที่ทำงานเก่า รวมทั้งปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2. รัฐบาลไทยให้การสนับสนุน เป็นผู้ดูแลและดำเนินการโดยตรง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่แรงงาน ทำให้แรงงานมั่นใจว่าปลอดภัย จึงอยากที่จะร่วมงานด้วย
3. ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ประเทศไทย ถูกกดขี่ค่าแรง ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
4. ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับของประเทศเกาหลีใต้ อาชีพเดียวกันทำงานแบบเดียวกัน แต่รายได้น้อยกว่าและทำให้ไม่มีเงินเก็บ ดังนั้นการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้จึงทำให้มีโอกาสได้สร้างความมั่นคงให้กับตัวเองและครอบครัว

EPS คืออะไร

EPS หรือ Employment Permit System for Foreign Workers คือ ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ เป็นระบบการจ้างแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือของสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่ 17 สิงหาคม 2546 โดยใช้ร่วมกับระบบฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Trainee System for Foreigners : ITS) จนกระทั่งระบบ ITS ถูกยกเลิกตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ระบบ EPS จึงเป็นระบบการจ้างแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือเพียงระบบเดียวของสาธารณรัฐเกาหลีในปัจจุบัน สาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตการเข้าไปทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มแรงงานฝีมือระดับสูง 7 สาขาอาชีพ (วีซ่าชนิด E-1 ถึง E-7) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือภายใต้ระบบ EPS โดยอนุมัติวีซ่าชนิด E-9 อนุญาตการเข้าไปทำงาน 6 สาขา คือ โรงงานอุตสาหกรรม ก่อสร้าง เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง และบริการ ซึ่งเป็นสาขาอาชีพที่มีความขาดแคลนสูง และคนงานท้องถิ่นไม่นิยมทำ เมื่อเริ่มใช้ระบบ EPS ในปี 2546

สาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตให้รัฐบาลของ 6 ประเทศ เป็นผู้มีสิทธิส่งคนหางานไปทำงาน ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มองโกเลีย ศรีลังกา ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม ในปี 2547 ได้เพิ่มอีก 4

ประเทศ คือ อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา และจีน และในปี 2548 เพิ่มอีก 5 ประเทศ คือ บังคลาเทศ เนปาล พม่า ไคกีสถาน และ ติมอร์-เลสเต ปัจจุบันจึงมีประเทศที่มีสิทธิจัดส่งทั้งหมด 15 ประเทศ สาธารณรัฐเกาหลีพิจารณาคัดเลือกและอนุญาตประเทศผู้มีสิทธิจัดส่งจากข้อมูลแรงงานต่างชาติดังกล่าว ความนิยมของนายจ้าง และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์

ประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานลงนามในบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าว โดยกระทรวงสาธารณรัฐเกาหลี ฉบับแรกเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 และต่ออายุทุก 2 ปี ภายใต้พันธะบันทึกความเข้าใจดังกล่าว กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานมีหน้าที่เป็นหน่วยงาน ผู้จัดส่ง ทำหน้าที่ในการรับสมัครคัดเลือก จัดส่ง เตรียมความพร้อม และดูแลคนงานที่เข้าไปทำงานระบบ EPS โดยประสานงานกับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (HRD) ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับของสาธารณรัฐเกาหลีในทุกขั้นตอน สารสำคัญของระบบการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าว

1. การประกาศใช้และที่มา เพื่อเป็นการขจัดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการของประเทศเกาหลี และเพื่อเป็นการคุ้มครองและรักษาสิทธิของผู้ใช้แรงงานต่างชาติดังกล่าว รัฐบาลเกาหลีได้กำหนดให้มีกฎหมายเพื่อการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าว และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2547 เป็นต้นมา
2. รัฐบาลเป็นผู้ดูแลและดำเนินการโดยตรง รัฐบาลเกาหลีและหน่วยงานราชการต่างๆเป็นผู้ควบคุมดูแล รับผิดชอบ และดำเนินการระบบจ้างแรงงาน EPS โดยตรง เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างชาติ และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส
3. การป้องกันปัญหานายหน้าค่าแรงงาน ระบบการจ้างแรงงาน EPS เป็นการตกลงทำสัญญา ระหว่างประเทศที่ส่งออกแรงงานกับประเทศเกาหลีที่นำเข้าแรงงาน ภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) โดยมุ่งหวังว่าระบบนี้จะช่วยขจัดปัญหาเรื่องการเอาเปรียบของบรรดานายหน้าค่าแรงงานทั้งหลายลง
4. การจ้างงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การควบคุมดูแลผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ รัฐบาลเกาหลีจึงได้จัดให้มีศูนย์สนับสนุนการจ้างงาน (Employment Security Center : ESC) อยู่ทั่วประเทศเพื่อรับผิดชอบดูแล
5. ห้ามไม่ให้มีการทำงานผิดกฎหมายและการพำนักผิดกฎหมาย หากผู้ใช้แรงงานหลบหนีออกจาก

สถานประกอบการแรงงานผู้นั้นจะกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายและพำนักผิดกฎหมายทันที ซึ่งจะต้องถูกดำเนินการทางกฎหมายโดยให้ออกนอกประเทศ และเป็นบุคคลต้องห้ามเข้าประเทศเกาหลีอีก และหากผู้ใช้แรงงานของประเทศใดประเทศหนึ่งหลบหนีออกจากสถานประกอบการจำนวนมากและบ่อยครั้ง รัฐบาลเกาหลีอาจจะรับการรับแรงงานจากประเทศนั้นในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน

6. การลงโทษนายจ้าง การลงโทษนายจ้างที่ทำผิดกฎหมาย หากนายจ้างจ้างแรงงานผิดกฎหมาย นายจ้างผู้นั้นจะได้รับโทษตามกฎหมายแรงงาน EPS และกฎหมายการควบคุมดูแลตรวจคนเข้าเมือง

ขั้นตอนการจัดส่งแรงงานตามระบบ (EPS)

1. รับสมัครทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี

1.1. ตำแหน่งงานและประเภทงาน ประกอบด้วยงานใน 4 สาขากิจการ

1.1.1 อุตสาหกรรมการผลิต

1.1.2 งานเกษตรเพาะปลูก

1.1.3 งานเกษตรเลี้ยงสัตว์

1.1.4 งานก่อสร้าง

1.2 คุณสมบัติผู้เดินทางไปทำงาน

1.2.1 เพศชายและหญิง

1.2.2 อายุ 18 – 39 ปีบริบูรณ์

1.2.3 ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา

1.2.4 สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคต้องห้ามที่ทางการสาธารณสุขรัฐเกาหลีกำหนด

1.2.5 ไม่มีประวัติถูกลงโทษถึงขั้นจำคุกและไม่มีประวัติเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

1.2.6 เป็นบุคคลซึ่งไม่ถูกห้ามเดินทางออกนอกประเทศ

1.2.7 เป็นผู้มีสิทธิสมัครสอบ EPS-TOPIK

1.2.8 มีผลคะแนนสอบ EPS-TOPIK ผ่านเกณฑ์

1.3 ผู้ที่ไม่ควรสมัครสอบคัดเลือก

1.3.1 ผู้ที่มีประวัติกระทำผิดกฎหมายเข้าเมืองของสาธารณรัฐเกาหลี

- 1.3.2 ผู้ที่ถูกทางการสาธารณรัฐเกาหลีส่งกลับประเทศ
- 1.3.3 ผู้ที่อยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมายเกินกว่า 3 เดือน
- 1.3.4 ผู้ที่พยายามเดินทางเข้าเกาหลีเพื่อไปทำงานโดยผิดกฎหมาย
- 1.3.5 ผู้ที่ถูกห้ามเดินทางเข้าประเทศเกาหลี
- 1.3.6 ผู้ที่เคยสมัครไปทำงานเกาหลีในระบบ EPS และได้รับการคัดเลือกจากนายจ้าง แต่ปฏิเสธการทำสัญญาการจ้างงาน 2 ครั้ง หรือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างแล้วแต่สละสิทธิ์การเดินทางไปทำงานจะไม่มีสิทธิสมัครเพื่อเดินทางไปทำงานตามระบบ EPS เป็นระยะเวลา 1 ปี
- 1.3.7 ผู้ที่เคยสมัครไปทำงานเกาหลีในระบบ EPS และได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างพร้อมทั้งได้รับหนังสือรับรองการอนุมัติวีซ่า(CCVD)แล้ว แต่ปฏิเสธไม่เดินทางไปทำงานไม่ว่าด้วยสาเหตุใดๆก็ตาม (จะต้องมีระยเวลานานับแต่วันปฏิเสธการเดินทางถึงวันสมัครไม่น้อยกว่า 1 ปี)
- 1.3.8 ผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานเกาหลีในระบบการฝึกงาน วีซ่า E-9 ก่อนมีระบบ EPS แต่เดินทางกลับมาประเทศไทยแล้วยังอยู่ในประเทศไทยไม่ถึง 6 เดือน

1.4 หลักฐานและเอกสารที่ต้องยื่นในการสมัครสอบ EPS-TOPIK

- 1.4.1 สำเนาหนังสือเดินทาง (ผู้สมัครควรมีหนังสือเดินทางสำหรับใช้ในการสมัคร เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสะกดชื่อ-นามสกุล ภาษาอังกฤษ)
- 1.4.2 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
- 1.4.3 สำเนาทะเบียนบ้าน
- 1.4.4 ค่าธรรมเนียมการสมัคร ประมาณ 780 บาท (อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ)
- 1.4.5 รูปถ่ายขนาด 2 นิ้ว จำนวน 4 รูป

2. การสอบความสามารถภาษาเกาหลี (EPS-TOPIK)

3. การรับสมัครไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี (สำหรับผู้สอบผ่าน EPS-TOPIK)

3.1 หลักฐานและเอกสารที่ต้องยื่นในการสมัครไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

- 3.1.1 หนังสือเดินทางตัวจริง พร้อมสำเนา
- 3.1.2 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
- 3.1.3 สำเนาทะเบียนบ้าน

- 3.1.4 สำเนาวุฒิการศึกษา (ถ้ามี)
- 3.1.5 สำเนาหลักฐานการเปลี่ยนชื่อ-นามสกุล (ถ้ามี)
- 3.1.6 สำเนาทะเบียนสมรส (ถ้ามี)
- 3.1.7 สำเนาใบสำคัญการหย่า (ถ้ามี)
- 3.1.8 ใบรับรองการตรวจสุขภาพว่าไม่เป็นโรคต้องห้ามของเกาหลีตัวจริง
- 3.1.9 สำเนาใบประสบการณ์การทำงาน (ถ้ามี)
- 3.1.10 สำเนาหน้าสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร (ถ้ามี)
- 3.1.11 รูปถ่ายขนาด 2 นิ้ว จำนวน 6 รูป

3. จัดทำบัญชีรายชื่อคนหางาน

กรมการจัดหางานบันทึกข้อมูลคนงานที่สอบผ่านความสามารถ EPS-TOPIK ในโปรแกรม SPAS ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึก และจัดส่งบัญชีรายชื่อให้ทางการสาธารณรัฐเกาหลี

ผู้สอบผ่าน EPS-TOPIK จะได้รับการจัดส่งข้อมูลให้ทางการเกาหลี แต่ไม่ได้เป็นการรับประกันว่าจะได้ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี บัญชีรายชื่อมีกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างเกาหลีคัดเลือก 1 ปี ข้อมูลคนงานที่อยู่ในบัญชีรายชื่อเมื่อครบ 1 ปีแล้ว แต่ไม่มีนายจ้างคัดเลือก กรมการจัดหางานจะทำการต่ออายุให้ใหม่อีก 1 ปี โดยอัตโนมัติ รวมเป็น 2 ปี

4. การคัดเลือกและทำสัญญาจ้างงาน

4.1 นายจ้าง ขออนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงขอคัดเลือกคนหางานศูนย์การจ้างงานเกาหลี (ESC) จะเสนอรายชื่อให้นายจ้างคัดเลือกตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ จำนวนไม่เกิน 5 เท่า ของโควตาที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ ข้อมูลคนงานที่ศูนย์การจ้างงานเกาหลี (ESC) ให้นายจ้างประกอบการคัดเลือกประกอบด้วย ภาพถ่าย สัญชาติ ข้อมูลกายภาพ (เพศ อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก) ทั้งนี้ นายจ้างจะไม่ทราบข้อมูลรายชื่อ – นามสกุล ของคนหางาน

4.2 HRD KOREA จะแจ้งผลการคัดเลือกคนหางานของนายจ้างต่อกรมการจัดหางานผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ EPS

4.3 กรมการจัดหางานประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก และ ติดต่อคนหางานทางโทรศัพท์ หรือทางจดหมาย EMS เพื่อแจ้งให้คนหางานมารายงานตัวรับทราบสัญญาการจ้างงาน (ภายใน 1

สปีดท์ เท่านั้น ดังนั้นข้อมูลเบอร์โทรศัพท์และที่อยู่ติดต่อได้ เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับใช้ในการติดต่อคนหางาน) กรมการจัดหางาน ฝ่ายจัดส่งไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี จะเริ่มประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกผ่านทางเว็บไซต์ โดยจะไม่มีการแข่งขันทางโทรศัพท์และจดหมายอีกต่อไป ซึ่งเป็นหน้าที่ผู้สอบผ่านที่จะต้องตรวจสอบรายชื่อด้วยตนเอง คาดว่าจะเริ่มใช้หลังจากสอบ EPS-TOPIK ครั้งที่ 15

4.4 กรมการจัดหางานรับรายงานตัวการจ้างงาน ณ ห้องอบรมคนหางาน EPS ชั้น 10 อาคารสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 3 ภายในกระทรวงแรงงาน ดินแดง กรุงเทพมหานคร

4.5 รายงานผลการตอบรับการจ้างงานของคนหางาน กลับไปยัง HRD KOREA

5. การอบรมก่อนการเดินทาง

คนหางานต้องเข้ารับการฝึกอบรมที่สถานฝึกอบรมที่ได้รับอนุญาตให้เป็นสถานฝึกอบรมก่อนเดินทางไปทำงานระบบ EPS จากกรมการจัดหางาน โดยต้องเข้ารับการอบรมครบตามหลักสูตรและนำวุฒิบัตรการผ่านการฝึกอบรมติดตัวไปยังเกาหลี หากพบว่าคนหางานไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือได้รับการฝึกอบรม จากสถานฝึกอบรมที่ไม่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีสามารถเนรเทศ หรือดำเนินการเท่าที่จำเป็นต่อคนงานรายนั้นๆ

6. การยื่นขอวีซ่า

ภายหลังคนหางานตอบรับการทำสัญญาการจ้างงาน สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาธารณรัฐเกาหลี (HRD) ยื่นขอเอกสารรับรองการอนุมัติวีซ่า (CCVI) จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมสาธารณรัฐเกาหลี โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะดำเนินการตรวจสอบประวัติ การกระทำความผิดของนายจ้างและคนหางานและออก CCVI ให้ พร้อมกับคนหางาน ได้รับหนังสือรับรองความประพฤติ CID จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว นำไปยื่นขอวีซ่า CCVI หากพบประวัติการกระทำความผิดกฎหมายจะปฏิเสธการออก CCVI ในทันที คนหางานที่ไม่สามารถขอหนังสือรับรองความประพฤติ จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ จะไม่สามารถยื่นขอวีซ่า CCVI ได้ และจำไม่มีสิทธิเดินทางไปทำงานในเกาหลี

คนหางานที่ปฏิเสธการเดินทางไปทำงานระบบ EPS หลังจากได้รับ CCVI แล้ว จะถูกลบข้อมูลออกจากบัญชีรายชื่อและไม่มีสิทธิสมัครเข้าไปทำงานระบบ EPS เป็นเวลา 2 ปี

7. การเดินทาง

กรมการจัดหางานประสานสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธาณรัฐเกาหลี (HRD) และบริษัทตัวแทนจำหน่ายบัตรโดยสารเครื่องบิน กำหนดวันเดินทางของคนหางานโดยเรียงลำดับตามการได้รับ CCVI และวิชา HRD แจกยืนยันการเดินทางของคนหางานโดยแจ้งรายชื่อคนหางานที่เดินทางพร้อมศูนย์ฝึกอบรมที่คนหางานแต่ละคนเข้ารับการอบรมก่อนเข้าทำงาน โดยกรมการจัดหางานจะประกาศรายชื่อคนงานเดินทางในแต่ละสัปดาห์ ทุกวันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 18.00 น. เป็นต้นไปในเว็บไซต์ www.epsthailand.wordpress.com

สิ่งที่คนหางานต้องเตรียมไปด้วยในการเดินทางไปทำงาน ดังนี้

1. กระเป๋าเดินทาง น้ำหนักไม่เกิน 20 กิโลกรัม
2. ใบรับรองผลการตรวจสุขภาพ และสัญญาจ้างงาน
3. ประกาศนียบัตรการฝึกอบรมก่อนการเดินทางไปทำงาน
4. เงินสดประมาณ 25,000 บาท สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเปิดบัญชีเงินฝากธนาคาร ค่าเบี้ยประกัน และค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตก่อนได้รับค่าจ้าง

เงื่อนไขการจ้างและค่าแรง

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างให้เดินทางไปทำงาน จะได้รับการทำสัญญาจ้างงานและค่าตอบแทน ดังนี้ สัญญาจ้างมีระยะเวลา 1-3 ปี เมื่อครบกำหนดสามารถต่อสัญญาได้อีกคราวละ 1-2 ปี รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี 11 เดือน ค่าจ้างมาตรฐานของคนงานตามกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลี กำหนด

(เริ่มวันที่ 1 มกราคม 2557 – 31 ธันวาคม 2557) ค่าแรงขั้นต่ำ ปี 2014

5,210 วอนต่อชั่วโมง วันละ 41,680 วอน (= 5,210วอน X ทำงาน 8 ชม.)

บริษัทที่ทำงาน44ชั่วโมงต่อสัปดาห์ = ทำงาน 226ชม.ต่อเดือน = 1,177,460 วอน

บริษัทที่ทำงาน40ชั่วโมงต่อสัปดาห์ = ทำงาน 209ชม.ต่อเดือน = 1,088,890 วอน อัตรานี้อาจ

เปลี่ยนแปลงได้ตามค่าเงินและอัตราเงินเดือนที่สาธารณรัฐเกาหลีปรับขึ้นใหม่

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีโดยการจัดส่งของกรมการจัดหางาน

ตามระบบ EPS ค่าใช้จ่ายภายในประเทศ

1. ค่าทำหนังสือเดินทาง จำนวน 1,000 บาท
2. ค่าสอบ EPS – TOPIK (PBT, CBT และ Special) จำนวน 780 บาท (โดยประมาณ)
3. ค่าตรวจโรค จำนวน 1,500 บาท (สถานพยาบาลบางแห่งอาจมีค่าบริการต่ำกว่านี้)
4. ค่าฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี
 - ราชการ จำนวน 100 บาท อาจมีค่าบำรุงสถานที่และค่าตำราเรียน แต่ไม่เกิน 600 บาท
 - เอกชน จำนวน 4,500 บาท (ราคา ณ เดือนมกราคม 2555)
5. ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน จำนวน 12,000 บาท (ฟรี เสื้อแจ็คเก็ต)
6. ค่าสมาชิกกองทุนฯ จำนวน 500 บาท

รวมประมาณ 16,461 – 22,361 บาท

ค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลี (ตามกฎหมายเกาหลีกำหนด)

จะถูกกำหนดเป็นเงินสดคิดตัวเพื่อไปใช้ที่สาธารณรัฐเกาหลี จำนวนไม่ต่ำกว่า 25,000 บาท แบ่งเป็น

1. ค่าประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ จำนวน 12,000 บาท (400,000 วอน)
2. ค่าประกันอุบัติเหตุ นอกเวลาทำงาน จำนวน 1,500 บาท (50,000 วอน)

รวมประมาณ 13,500 บาท

ส่วนที่เหลือจะเป็นเงินสำหรับใช้จ่ายส่วนตัวของคนงานก่อนได้รับเงินเดือนในเดือนแรก ดังนั้น

รวมค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบ EPS โดยการจัดส่งของกรมการจัดหางาน

ทั้งหมดประมาณ 50,000 – 60,000 บาท

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้นั้นพบว่า ปัจจัยแรกที่สำคัญที่สุด หนีไม่พ้นเรื่องของรายได้ รายได้เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่สุด ผู้ใช้แรงงานส่วนมากในปัจจุบันมีรายได้ที่ไม่เพียงพอในการที่จะดำรงชีวิต มีค่าแรงที่ต่ำ แต่ค่าครองชีพสูง การอพยพไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการหยิบยื่นโอกาสให้แก่แรงงานที่ไม่สามารถหางานทำที่บ้านเกิดได้ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานในประเทศเกาหลีสูงกว่าค่าจ้างแรงงานในประเทศไทยถึง 3 เท่า จึงยังทำให้ดึงดูดแรงงานไทยมากขึ้น และปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานไทยอพยพไปทำงานในเกาหลีใต้ คือ ปัญหาการว่างงานซึ่งมาจากหลายสาเหตุ การย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้นั้นทำให้เกิดโอกาสในการได้งานทำ โอกาสในการได้เลือกอาชีพ และโอกาสในการสร้างความมั่นคงให้กับตัวเองและครอบครัว นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่ดี ความสะดวกสบายในการดำรงชีพ การคมนาคมที่สะดวก การสาธารณสุขที่ดี ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดแรงงานให้หลั่งไหลเข้าไปทำงานเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษายังพบอีกว่าแรงงานไทยส่วนมากนั้นจะเดินทางไปทำงานที่เกาหลีใต้โดยผ่านหน่วยงาน EPS ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่ขึ้นตรงต่อประเทศเกาหลีใต้ โดยที่แรงงานนั้นสามารถเดินทางมาสมัครได้เลย โดยไม่จำกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา แรงงานสามารถเลือกงานได้ตามความถนัดของตนเอง โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การสมัคร สอบ ถูกนายจ้างเลือก เรียกไปเซ็นสัญญาจ้าง จนกระทั่งออกเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ทั้งสิ้นประมาณ 50,000 บาทไม่เกิน 60,000 บาท เมื่อรวมค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่นำไปใช้ในเดือนแรกแล้ว นับได้ว่าหน่วยงาน EPS ได้หยิบยื่นโอกาสต่างๆในการได้งานทำ การเลือกอาชีพ และสร้างความมั่นคงให้กับตัวเองและครอบครัว ให้กับแรงงานหรือทุกคนที่มีความสนใจ เราสามารถสร้างกรอบแนวคิดนี้ได้ว่า ปัจจัยผลักดันภายในและปัจจัยดึงดูดภายนอกประเทศมีอิทธิพลต่อการอพยพย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

รายการอ้างอิง

คิม โสจุง. **เปิดประตูสู่เกาหลี**. แปลโดย วีรชา ทวีสุข กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสริมภูมิ. 2548.

ปฐมพร สันติเมธี. **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แนวโน้มและผลกระทบที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทย-ญี่ปุ่น**. คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553

ปิยะรัตน์ อังคะวณิช. **ปัจจัยภายนอกและภายในประเทศที่ผลักดันและดึงดูดแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี, 2546.

ประภาศน์ อวยชัย. **แรงงานในภาวะปัจจุบัน**. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.

ประสาท หลักศิลา. **ความรู้เบื้องต้นเศรษฐกิจของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : องค์การค้าของคุรุสภา, 2514.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. **การย้ายถิ่น ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

โยชิฮิระระ คุนิโอะ. **ชาติและการเติบโตทางเศรษฐกิจเกาหลีและไทย**. แปลโดยสุกัญญา นิธิกรและอนงค์ ไร่จ วณิชย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

วันลาภ มีเพียร และ รัตน์สุดา ศรีกิตต์. ผู้เรียบเรียง. **“การเสริมสร้างความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยการทำความเข้าใจด้านการประกันสังคม”** เอกสารโครงการในภูมิภาคเอเชียเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการของแรงงานต่างด้าว. 2553

สื่อออนไลน์

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2546). **ฝ่ายจัดส่งไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี**. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 16 มิถุนายน 2556 เข้าถึงจาก <http://epsthailand.wordpress.com>

ICSC (2556). ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2557 เข้าถึงจาก
<http://www.apecthai.org/apec/th/profile1.php?continentid=2&country=k4>.

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2556). การว่างงาน. [ออนไลน์].
เข้าถึงเมื่อ 16 มิถุนายน 2556 เข้าถึงจาก

<http://www.cs.ssru.ac.th/cs01/comart/Macroeconomics/10.html>.

ภาคผนวก



แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานในเกาหลีใต้

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ตั้งแต่ 17 – 22 ปี 23-28 ปี
 29-34 ปี 35-40 ปี
 41 ปีขึ้นไป
3. ภูมิลำเนา โปรดระบุ
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
 ปวท./ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
5. สถานภาพ
 โสด สมรส
 หม้าย/หย่า อื่นๆ ระบุ.....
6. ปัจจุบันท่านทำงานอะไร โปรดระบุ
ตอบเฉพาะในกรณีที่ว่าจ้างงาน ก่อนหน้านี้เคยประกอบอาชีพอะไรมาก่อน.....
7. ปัจจุบันท่านมีรายได้เท่าไร
 ต่ำกว่า <7,000 บาท 8,000-12,000 บาท
 13,000 – 16,000 บาท 17,000-20,000 บาท
 มากกว่า >20,000 บาท

8. ท่านรู้จักประเทศเกาหลีในแง่มุมแบบใด ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

การานักท่องเที่ยว การเมือง รถยนต์ ละคร อาหาร กีฬา เสื้อผ้า เครื่องสำอาง
 เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์มือถือ ไม่รู้จักเลย อื่นๆ โปรดระบุ.....

9. เหตุใดท่านจึงเลือกไปทำงานในประเทศเกาหลีได้ โปรดระบุอย่างชัดเจน

.....
.....
.....
.....

10. ท่านรู้ภาษาเกาหลีดีขนาดไหน ดีมาก ดี พอใช้ น้อย ไม่รู้เลย

11. งานที่เลือกไปทำเป็นงานอะไร.....

12. ท่านคาดว่าจะได้เงินเดือนละเท่าไร จากการงานที่เกาหลีได้ โปรดระบุ.....

13. ท่านทราบข่าวการไปทำงานที่เกาหลีได้อย่างไร

หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วิทยู โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ป้ายประกาศ
 เพื่อน

คนในครอบครัว อื่นๆ โปรดระบุ.....



แบบคำถามสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เชิงลึก

1. ที่พักอาศัยของแรงงานเป็นลักษณะใด
2. แรงงานมีความปลอดภัยแค่ไหน
3. ภาษาเกาหลีมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดสำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ประเทศเกาหลี
4. มีกฎสำหรับแรงงานที่ไปทำงานหรือไม่ อย่างไร
5. ขั้นตอนในการสมัครเป็นแรงงานในเกาหลี มีอะไรบ้าง ต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไรบ้าง ในกระบวนการสมัคร และการเดินทาง
6. งานที่ให้แรงงานไทยไปทำในประเทศเกาหลีส่วนใหญ่เป็นงานประเภทใด
7. เมื่อไปทำงานที่ประเทศเกาหลีแล้ว แรงงานมีโอกาสได้กลับประเทศไทยบ้างหรือไม่
8. ในประเทศเกาหลีได้มีสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานต่างชาติอะไรบ้าง

แบบคำถามสัมภาษณ์แรงงานเชิงลึก

1. ทราบเกี่ยวกับลักษณะสถานที่พัก และที่ทำงานล่วงหน้าหรือไม่ ว่ามีลักษณะอย่างไร
2. เหตุใดจึงไปทำงานที่ประเทศเกาหลีได้
3. คิดว่าการทำงานที่ประเทศเกาหลีดีกว่าประเทศไทยอย่างไร
4. เสียค่าใช้จ่ายทั้งหมดเท่าไรตั้งแต่ค่าสมัคร ตลอดจนถึง ค่าเดินทาง และคิดว่าได้ค่าตอบแทนคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เสียไปหรือไม่
5. คิดว่าหลังจากกลับมาจากการไปทำงานเกาหลี ครั้งหน้าจะสมัครไปทำงานแบบนี้อีกหรือไม่และนอกจากประเทศเกาหลีแล้ว สนใจจะไปทำงานที่ประเทศอื่น หรือไม่
6. ขั้นตอนการสมัคร มีอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร
7. รายได้ปกติของท่านได้รับเดือนละเท่าไร มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพหรือไม่ อย่างไร

8. ทราบข้อมูลการสมัครเป็นแรงงานกับระบบ EPS ได้อย่างไร จากที่ไหน
9. รู้สึกอย่างไร กับการเดินทางไปต่างประเทศ
10. ท่านคาดหวังแผนข้างหน้าไว้อย่างไร หวังว่าจะได้อะไรกลับมา
11. รู้สึกอย่างไรกับการที่ต้องเรียนภาษาเกาหลี



ภาพบรรยากาศแรงงานในวันรายงานตัว



ภาพบรรยากาศวันที่แรงงานจะเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีใต้ แรงงานทุกคนต้องมา
รายงานตัวที่กระทรวงแรงงานก่อน

