

แรงงานไทยในเกาหลีใต้: ปัญหาและอุปสรรค ของการเข้าถึงความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนของไทยและเกาหลีใต้

รีนา ต๊ะดี*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคในการทำงานของแรงงานไทยในเกาหลีใต้ และการเข้าถึงความช่วยเหลือว่าเป็นอย่างไร โดยการวิเคราะห์เอกสารทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานไทยในเกาหลีใต้และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมผ่านการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนาเป็นเวลา 1 เดือน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงงานไทยเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะแรงงานที่มีสถานะผิดกฎหมาย ซึ่งมักถูกละเมิดสิทธิต่างๆ เช่น ถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรง การไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อลาออกจากงานหลังจากทำงานครบปี การทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน รวมไปถึงความรุนแรง ในขณะที่แรงงานที่ถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะมีปัญหาในกรณีขอย้ายงาน แม้จะมีหน่วยงานที่คอยให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในประเทศเกาหลีใต้อยู่หลายหน่วยงาน แต่กลับมีอุปสรรคหลายประการที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้ เช่น อุปสรรคทางด้านภาษา การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ การไม่กล้าเดินทางออกจากที่พักเพราะกลัวถูกจับและถูกส่งกลับประเทศ เป็นต้น จากข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เช่น การให้สิทธิแรงงานในการเลือกนายจ้างมากขึ้น การอบรมภาษาที่เข้มข้น การเปิดโอกาสให้คนที่มีสถานะผิดกฎหมายเข้ามาอยู่ในระบบและทำงานอย่างถูกกฎหมาย และการจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อป้องกันนายจ้างทำผิดสัญญาและดูแลความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น อาจช่วยบรรเทาปัญหาที่แรงงานไทยในเกาหลีใต้ต้องเผชิญได้

คำสำคัญ: แรงงานไทย เกาหลีใต้ อุปสรรค การเข้าถึงความช่วยเหลือ

* นักปฏิบัติการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

Thai Migrant Workers in South Korea: Challenges and Access to Migrant Help Services

Reena Tadee*

Abstract

This paper aims to identify the challenges that Thai migrant workers face while working in South Korea. It also intends to study about their access to existing assistance. The author reviewed literature and conducted in-depth interviews with Thai migrant workers in South Korea, stakeholders, and participatory observation during a 1 month ethnographic fieldwork. It is found that Thai migrant workers in South Korea face many challenges while working in South Korea, especially undocumented workers whose rights have been violated in many ways e.g. wage exploitation and abuses etc. Meanwhile, documented workers face problems such as struggling in job change process. Although there are many existing organizations that help migrant workers in South Korea, Thai migrant workers still face many obstacles in accessing the available services. For example, language barrier, limited access to information about available existing organizations, fear of going out and being arrested and deported etc. Policy recommendations such as giving more bargaining power in choosing employers and work places, providing more intensive language training, allowing registration/legalizing for undocumented workers, setting up an organization for work place inspection etc. may help addressing the challenges that Thai migrant workers face in South Korea.

Keywords: Thai migrant workers, South Korea, Challenges, Access to help

* Researcher, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

บทนำ

ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในระดับเทียร์ 3 จากรายงานการค้ำมนุษย์ที่จัดทำโดยสหรัฐอเมริกาเป็นเวลาหลายปีติดต่อกันแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ซึ่งความจริงประเทศไทยถูกจัดอันดับให้อยู่ในระดับเทียร์ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 และ 2552 ก่อนที่จะถูกจัดให้อยู่ในระดับเฝ้าระวังเทียร์ 2 ในปี พ.ศ. 2553–2556 และระดับเทียร์ 3 ในที่สุด¹ เหตุผลที่ทำให้ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มที่มีสถานการณ์การค้ำมนุษย์แย่ที่สุดอาจเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยไม่เพียงแต่เป็นประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเท่านั้น แต่ยังเป็นทั้งทางผ่านและประเทศที่ส่งออกแรงงานไปยังต่างประเทศอีกด้วย (Department of States, 2015) ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าในแวดวงวิชาการและแวดวงสื่อมวลชนต่างมุ่งเน้นความสนใจไปที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจากเมียนมา ลาว และกัมพูชา เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่ค่อนข้างใหญ่และมีจำนวนที่สามารถคาดประมาณได้ค่อนข้างยาก แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีความเสี่ยงที่จะถูกนำพาเข้าสู่กระบวนการการค้ำมนุษย์ อย่างไรก็ตามกลุ่มประชากรที่ยังไม่ได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยมากนักคือกลุ่มแรงงานไทยที่ออกไปทำงานในต่างประเทศทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งประชากรกลุ่มนี้มีความเปราะบางที่จะถูกนำพาเข้าสู่กระบวนการค้ำมนุษย์ไม่น้อยไปกว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

รายงานล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. 2558 จากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานระบุว่า มีแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในเกาหลีใต้จำนวน 5,549 คน และกลับเข้าใหม่ (re-entry) จำนวน 5,833 คน ซึ่งมีจำนวนมากเป็นอันดับ 3 รองจากประเทศไต้หวันและญี่ปุ่น (กระทรวงแรงงาน, 2558) อย่างไรก็ตาม รายงานนี้ครอบคลุมเพียงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานผ่านช่องทางอย่างถูกกฎหมายเท่านั้น มิได้รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้แต่อย่างใด ซึ่งเป็นไปได้ว่ามีแรงงานที่ลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้เป็นจำนวนมากตั้งแต่อดีต เนื่องจากผู้ที่ถือหนังสือเดินทางของประเทศไทยสามารถเดินทางไปยังประเทศเกาหลีใต้โดยวีซ่าท่องเที่ยวและสามารถพำนักอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ได้นานถึง 90 วัน

จากการทบทวนวรรณกรรมในเบื้องต้น พบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และแรงงานข้ามชาติในประเทศเกาหลีใต้พอสมควรแต่ข้อมูลงานวิจัยมีความล้าหลัง เนื่องจากเป็นข้อมูลก่อนที่ประเทศเกาหลีใต้จะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ยังพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานไทยในเกาหลีใต้ยังมีจำนวนจำกัด ทั้งๆที่ไทยส่งออกแรงงานไปเกาหลีใต้เป็นอันดับต้นๆ ทำให้ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานไทยต้องเผชิญในเกาหลีใต้ยังไม่เป็นที่รับรู้ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาสถานการณ์แรงงานไทยในเกาหลีใต้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

¹ การจัดอันดับในรายงานการค้ำมนุษย์แบ่งเป็น 4 อันดับ (Department of States, 2015) ได้แก่

- 1) เทียร์ 1 คือประเทศที่รัฐบาลปฏิบัติตามมาตรฐานในการแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างเต็มที่
- 2) เทียร์ 2 คือประเทศที่รัฐบาลยังปฏิบัติตามมาตรฐานในการแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างเต็มที่ แต่มีความพยายามที่จะทำ
- 3) เทียร์ 2 เฝ้าระวัง คือ ประเทศที่มีจำนวนเหยื่อจากการค้ำมนุษย์มากขึ้น และไม่มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง และ
- 4) เทียร์ 3 คือประเทศที่ไม่มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์แต่อย่างใด

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคในการทำงานของแรงงานไทยในเกาหลีใต้และการเข้าถึงความช่วยเหลือว่าเป็นอย่างไร บทความนี้จะกล่าวถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจะอธิบายเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลและระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษา ตามด้วยผลการวิเคราะห์การศึกษา ก่อนที่จะสรุปในบทสรุปและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในตอนท้ายบทความ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติของเกาหลีใต้

รัฐบาลเกาหลีใต้เริ่มเปิดโอกาสให้สถานประกอบการที่มีสาขาในต่างประเทศนำแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงานผ่านโครงการ Industrial Skill Trainee Program ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ปี พ.ศ. 2534 (Yoo, 2005) ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 ได้เริ่มใช้ระบบ Employment Permit System (EPS) (Ministry of Labour, 2012) ซึ่งอนุญาตให้แรงงานทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย โดยสัญญาแรกมีอายุ 3 ปี และสามารถต่อสัญญาได้อีก 1 ปี 10 เดือน เมื่อครบสัญญาทั้งหมด 4 ปี 10 เดือนแล้ว หากนายจ้างยังต้องการจ้างแรงงานต่อก็สามารถทำได้ โดยนายจ้างต้องเป็นผู้รับรองและแรงงานต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางเพื่อสอบแบบพิเศษและกลับไปทำงานกับนายจ้างคนเดิม (Employment Permit System, 2016)

แรงงานไทยในเกาหลีใต้

แรงงานไทยในเกาหลีใต้สามารถแบ่งตามสถานะทางกฎหมายได้ 2 ประเภท คือ แรงงานที่ถูกกฎหมายและแรงงานที่ผิดกฎหมาย แรงงานในกลุ่มแรกเป็นที่รู้จักกันในกลุ่มแรงงานไทยว่า “คนวี” หมายถึงเป็นคนที่มิวีซ่า ส่วนแรงงานในกลุ่มที่ 2 นั้น คนไทยในเกาหลีใต้เรียกกันว่า “คนผี”

ข้อมูลจากเว็บไซต์บริการข้อมูลทางสถิติของกระทรวงมหาดไทยของประเทศไทยระบุว่า มีแรงงานไทยจำนวน 23,158 คน อยู่ในเกาหลีใต้ เมื่อปี พ.ศ. 2558 คิดเป็นร้อยละ 3.18 เมื่อเทียบกับแรงงานข้ามชาติทั้งหมดจำนวน 608,116 คนในปีเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้พิจารณาเพียงแรงงานไทยที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมายเท่านั้น ไม่ได้รวมถึงแรงงานที่ทำงานอย่างไม่ถูกกฎหมาย

ข้อท้าทายของแรงงานข้ามชาติในเกาหลีใต้และแรงงานไทยในต่างประเทศ

แรงงานข้ามชาติที่เข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ต้องเผชิญกับความยากลำบากและความไม่เป็นธรรมในหลายรูปแบบ เช่น การได้รับค่าแรงในอัตราที่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ การถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ความรุนแรงในที่ทำงาน และการไม่ได้รับค่าชดเชยในกรณีเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน (Asia Pacific Migration Network, ILO, 2015; Amnesty International, 2014; DW, 2014; Kang 1996). โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในภาคการเกษตรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ย่ำแย่กว่ามาตรฐาน (Asia Pacific Migration Network, ILO, 2015; Amnesty International, 2014; Deutsche Welle, 2014).

มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานไทยในต่างแดน เช่น นภาพร อติวานิชยพงศ์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่องแรงงานกับความไม่เป็นธรรม ปัญหาและทางออกในกลุ่มคนไทยที่เคยไปทำงานในต่างประเทศและ

เดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้ว และแรงงานไทยที่ทำงานเป็นผู้ช่วยงานในบ้านในฮ่องกง Tsay (2002) ได้ศึกษาเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในไต้หวัน ดุษฎี อายุวัฒน์ (2553) ทำการศึกษาวีชีวิตร่างงานไทยในไต้หวัน และบัญญัติ ศิริปรีชา (2553) รายงานเรื่องแรงงานไทยภายใต้บริษัทเหมืองของเกาหลีใต้ในยูเออี

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นอกจากแรงงานไทยจะถูกเอาเปรียบเนื่องจากต้องจ่ายเพื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีอัตราที่สูงแล้ว (นภาพร และคณะ, 2555; Tsay, 2002) ยังต้องเผชิญกับปัญหาความไม่เป็นธรรม เช่น การถูกเอาเปรียบในเรื่องชั่วโมงการทำงานและการเอาเปรียบค่าแรง การไม่มีอำนาจต่อรองเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องการเปลี่ยนงาน และความสามารถในการสื่อสารภาษาท้องถิ่น เป็นต้น (นภาพร และคณะ, 2555; บัญญัติ, 2553; ดุษฎี, 2553) นอกจากนี้ยังพบปัญหาที่เกิดจากตัวแรงงานเอง เช่น การเล่นเกมพนัน การดื่มสุรา และการทะเลาะวิวาท รวมถึงความเสี่ยงทางเพศ (บัญญัติ, 2553) และปัญหาสุขภาพทรุดโทรมในกลุ่มแรงงานไทยในไต้หวันที่ทำงานในภาคการก่อสร้าง (Tsay, 2002) รายงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานยังรายงานว่า แรงงานไทยในไต้หวันมักถูกส่งให้ไปทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ทำให้เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานอีกด้วย (Ministry of Labour, 2012)

สิทธิแรงงานข้ามชาติภายใต้กรอบแนวคิดของสากล

สิทธิของแรงงานข้ามชาติสามารถแบ่งได้เป็นสิทธิทางด้านต่างๆ ดังนี้

1. สิทธิด้านสังคม ได้แก่ สิทธิในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมในภาระงานที่เทียบเท่า สิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน และสิทธิในการเข้าถึงผลประโยชน์เมื่อว่างงาน และการอบรมอาชีพ สิทธิการประกันสังคมและการมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐาน สิทธิในการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ สิทธิในการพักผ่อนหย่อนใจ สิทธิในการอยู่อาศัย สิทธิในการรวมตัวกับครอบครัวสำหรับแรงงานถูกกฎหมาย สิทธิในการส่งเงินกลับประเทศต้นทาง และสิทธิในการได้รับความคุ้มครองและความช่วยเหลือต่างๆ

2. สิทธิด้านวัฒนธรรม ได้แก่ สิทธิต่อการศึกษา สิทธิในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชนอย่างอิสระ และสิทธิในการชื่นชมศิลปะและมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์

3. สิทธิด้านการเมือง ได้แก่ สิทธิในการดำรงชีวิต อิสระภาพทางความคิด ความเชื่อ และศาสนาอิสระภาพในความคิดเห็นและการแสดงออก สิทธิและอิสระภาพในการเคลื่อนย้ายและการเลือกที่พักอาศัย สิทธิในการได้รับการยอมรับในฐานะบุคคลตามกฎหมาย สิทธิในการรวมตัวอย่างสงบสิทธิในการแต่งงานโดยปราศจากข้อจำกัดทางด้านเชื้อชาติ สัญชาติ และศาสนา สิทธิในการครอบครองอสังหาริมทรัพย์ และในบางประเทศครอบคลุมถึงสิทธิในการเลือกตั้งด้วย (Koray, 2000)

ข้อมูลและระเบียบวิธีวิจัย

บทความนี้เป็นการทบทวนเอกสาร และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลบางส่วนของโครงการวิจัยเรื่อง “Strategies to Secure Rights: Thai Migrant Workers in the United States, Korea, & Taiwan 2014–2016” ดำเนินการโดยวิทยาลัยเซียนนา (Siena College) ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้ และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในเรื่อง

ลัทธิของแรงงานชาวไทย ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานไทยจำนวน 41 ราย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 7 ราย ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการเกาหลีใต้, องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO), องค์กรทางศาสนา และเจ้าของกิจการร้านไทยในเกาหลีใต้ และบันทึกของนักวิจัยจากการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา ระหว่างวันที่ 14 สิงหาคม ถึงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2558

ผลการวิเคราะห์การศึกษา

แรงงานไทยในเกาหลีใต้ที่ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด 41 รายนั้น เป็นเพศชาย 24 คน และเพศหญิง 17 คน อยู่ในช่วงอายุ 20–29 ปี จำนวน 19 คน อายุ 30–39 ปี จำนวน 16 คน และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน ในเรื่องสถานะทางกฎหมายของแรงงานไทยทั้ง 41 คนนั้น พบว่ามีจำนวน 14 คน มีสถานะถูกต้องตามกฎหมาย และ 27 คน มีสถานะไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยใน 27 คนนี้มีจำนวน 6 คน เท่านั้น ที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ ผ่านช่องทางที่ถูกกฎหมาย แต่หลบหนีออกจากสถานประกอบการจึงเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

ปัญหาในการทำงานของแรงงานไทยในเกาหลีใต้

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการกำหนดรหัส (code) ข้อมูล เพื่อดูแบบแผนและสาระหลัก (pattern and theme) ของปัญหาในการทำงานที่แรงงานไทยในเกาหลีใต้ระบุว่าต้องเผชิญ พบว่ามีหลายประเด็น เช่น การถูกเอารัดเอาเปรียบทั้งในเรื่องค่าแรงและในรูปแบบอื่น ปัญหาในการเปลี่ยนงานและหางานใหม่ความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรง

1. การถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรง โดยนายจ้างอาจจะจ่ายค่าแรงช้าหรือไม่เต็มจำนวน เพื่อดึงให้แรงงานไม่ลาออกเพราะต้องรอค่าแรง นายจ้างบางรายหักเงินค่าเช่าที่พัก ทั้งๆ ที่ตามสัญญาแล้วนายจ้างต้องจัดหาที่พักให้แรงงานโดยไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม รวมถึงกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน (เงินแทจิกิม)² ให้แรงงานเมื่อแรงงานออกจากงานและมีระยะเวลาทำงาน 1 ปีขึ้นไป ตัวอย่างคำพูดของแรงงานไทยที่ระบุว่าตนถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรง เช่น

“แทจิกิมไม่ได้ ทำงานครบปีอยู่ แต่ว่าไม่ได้ ก็เลยให้พี่ ฮ. ไปช่วยทำเรื่อง แล้วเขาก็ให้มาอยู่ให้มา 500,000 กว่า [วอน] เนี่ยแหละ”

(เพศชาย, อายุ 37 ปี, สถานะผิดกฎหมาย)

“บางเดือนมันก็ไม่จ่ายดั่งค์ มันเลื่อนอย่างนี้ ก็เลยย้าย ไม่ได้ร้องเรียนอะไร ก็ที่ทนอยู่นั้นก็ทนอยู่อย่างนั้น เพราะมันไม่มีที่ไป ทำงานเอา แล้วก็เขาก็เลี้ยงข้าว”

(เพศชาย, อายุ 28 ปี, สถานะผิดกฎหมาย)

² เมื่อแรงงานทำงานครบ 1 ปีที่สถานประกอบการที่ใดที่หนึ่ง จะได้รับค่าชดเชยเมื่อออกจากงานเท่ากับ จำนวนปีเต็มที่ทำงานที่สถานประกอบการนั้น คูณกับค่าเฉลี่ยของเงินเดือน 3 เดือนสุดท้าย

“อยู่ได้ 2 ปี ถ้าแก้มันเจ็ง เงิน 3 เดือนสุดท้ายไม่ได้ ถ้าแกก็ขายเครื่อง ก็ไปเลย ทั้งผมกับเพื่อน 4 คน คิดว่ามันจะขายเครื่องเสร็จแล้วมันจะเอาเงินมาให้เราอย่างนี้ มันก็ไม่เอามาให้”

(เพศชาย, อายุ 42, สถานะพิดกฏหมาย)

2. การเอารัดเอาเปรียบแรงงานในรูปแบบอื่น เช่น การทำงานเกินเวลาแต่ไม่นับให้เป็นการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

“ปกติเขาเข้า 8 โมงนะ เราก็ดูเข้าก่อนอีกครึ่งชั่วโมงอย่างนั้นนะ แต่คนอื่นที่เป็นคนเกาหลีก็ 8 โมง เลิกพร้อมกัน บางทีก็มีออเดอร์ค้างก็เลยเวลาไปครึ่งชั่วโมงบ้าง ชั่วโมงหนึ่งบ้าง”

(เพศหญิง, อายุ 29 ปี, สถานะพิดกฏหมาย)

“เราก้ทำอะไรเสร็จแล้ว 5 โมงแต่ยังไม่ให้เรากลับ ให้มานั่งแปะสติ๊กเกอร์กล่องขนม 5 โมงครึ่ง ค่อยกลับอะไรอย่างนี้ ถ้าเกินต้องเป็นโอที แต่เขาไม่ให้โอทีเรา”

(เพศหญิง, อายุ 25 ปี, สถานะพิดกฏหมาย)

3. แรงงานที่มาทำงานในระบบ EPS ต้องเผชิญกับปัญหาในการเปลี่ยนงานและการหางานใหม่ โดยปัจจุบัน หากแรงงานจะเปลี่ยนงาน จะต้องให้นายจ้างลงนามอนุญาตให้เปลี่ยนงานได้ ซึ่งหลายครั้งแรงงานไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ แต่นายจ้างไม่อนุญาตให้เปลี่ยนงาน แรงงานจึงต้องทนทำงานอยู่ที่เดิม หรือหากทนไม่ไหวก็จะหลบหนี ออกมาจากสถานประกอบการ กลายเป็นแรงงานพิดกฏหมาย

“ผมหนี [คอน] แทรค เคยหนี [คอน] แทรคไป เคยหนีไป คือถ้าหนีไปก็จะมีวีซ่าอย่างนี้ หนีไป 5 วันแล้วเขาโทรตามให้ไปเซ็นย้ายงาน ผมเลยกลับไป แต่เขาไม่เซ็นให้”

(เพศชาย, อายุ 28 ปี, สถานะถูกกฏหมาย)

“ถ้าผมย้าย แกเซ็นให้ผมกลับเลย คุณคือกลับไทยอย่างเดียว ถึงสุขภาพจะดีหรือไม่ดี ผมขอย้ายดีๆ ถ้าแกครับ ผมขอย้ายนะ เขาไม่เซ็นย้าย แต่เขาเซ็นกลับ ผมก็เลย ถ้าเขาเซ็นกลับ ผมก็โดด [คอนแทรค]”

(เพศชาย, อายุ 31 ปี, สถานะพิดกฏหมาย)

“ถ้าแกจ้เง่า ขอย้ายงาน เขาก็ไม่ยอมให้ย้าย แต่ก่อนพี่มาทำงานพวกก่อสร้าง เชื่อมสะพาน เงินเดือนอะไรก็ได้หน่อย”

(เพศชาย, อายุ 38 ปี, สถานะพิดกฏหมาย)

4. แรงงานเพศหญิงมีความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศไม่ว่าจะด้วยการกระทำหรือคำพูดก็ตาม

“เขาว่า ที่ชวอนนะ 50,000–60,000 [วอน] ผู้หญิงอะไรแบบนี้ แล้วก็ได้นอนด้วยแล้ว แล้วเขาก็เลยขี่มาที่เรา แล้วอย่างนี้เท่าไร อะไรอย่างนี้ เขาเป็นเพื่อนกับเค้าแก่ เค้าแก่เขาก็ว่า 500 อะไรแบบนี้ เหมือนเขาพูดเล่น หยอกล้อกัน เราก็รู้สึกโมโหค่ะ แต่ทำอะไรไม่ได้”

(เพศหญิง, อายุ 39 ปี, สถานะพิดกฐหมาย)

“ก็พาไปซื้อเสื้อผ้า พาไปกินข้าว อะไรแบบนี้ เค้าแก่นะ ก็นั่นนะ เหมือนเขาจะคิดไม่ดีกับเรา เห็นเราเป็นผู้หญิงต่างชาติ ไม่ได้ภาษาด้วยอย่างนี้ไง [...] เราไม่ได้ภาษาด้วยแหละ เขาชวนไปไหน เราก็มารู้เรื่อง วันนั้นก็ชวนไปโรงแรมอะไรอย่างนี้ เราก็ขอตัวออกมาวันนั้น เขาบอกผ่านหัวหน้าคนไทย ก็บอกว่าไม่อยู่แล้ว แล้วก็ขึ้นแท็กซี่กลับบ้านเลย”

(เพศหญิง, อายุ 24 ปี, สถานะพิดกฐหมาย)

“พวกคุณร้านนวดนี้แหละ เขาลากไปเลย ลากไปหน้าห้องน้ำเลย เขาจะข่มขืน พาสปอร์ตอะไรก็ยึดไว้หมด โดด มันจะเป็นช่องลมเล็กๆ ก็ลงนี้แหละ [...] คนอื่นเขาก็ข่มขืน มีคนไทยอยู่ประมาณ 5–6 คน ถ้าไม่ยอมมันก็ข่มขืนประมาณนี้นะ ซ้อม ดี [...] ถ้าไม่ให้มานอนด้วยมันก็ข่มขืนนั่นนะ เคยโดนตี ตบ สารพัด จนแบบอยากกลับบ้านเลย แต่พาส [พาสปอร์ต] มันยึดไว้”

(เพศหญิง, อายุ 33 ปี, สถานะพิดกฐหมาย)

5. นอกจากนี้ยังพบว่า นายจ้างคนเกาหลีมีลักษณะนิสัยรุนแรงทั้งทางร่างกายและทางวาจา ชอบพูดเสียงดังหรือดูด่าว่ากล่าวแรงงาน ส่งผลกระทบทางจิตใจต่อแรงงานในการทำงาน

“พี่เคยโดนมะเหงกอย่างแรงเลยบ่อยค่ะ คืออย่างถ้าเขาโมโหอย่างนี้เขาเตะลงใส่ก็มีนะ ทางนั้นเตะมานี้ก็เตะไปเหมือนกันแหละ ไม่สน [...] บางทีแรงที่เขาโมโหนะ มะเหงกลงน้ำตาร่วงเหมือนกันนะ เพราะมันเจ็บ มันแรง”

(เพศหญิง, อายุ 39 ปี, สถานะพิดกฐหมาย)

“เวลาเราทำงาน เราเป็นลูกน้องเขาเขาไม่ถูกใจเขาก็ว่าให้เรา บางครั้งเราก็น้อยใจ แต่เราก็ต้องก้มหน้าทำ เพราะเราก็อยากได้ตั้งค์ส่งบ้าน”

(เพศหญิง, อายุ 33 ปี, สถานะพิดกฐหมาย)

“คำพูดเขาไม่ได้ พูดว่าเราแบบนี้ ด่าเราก็มั แต่เราไม่รู้เรื่อง แต่เรารู้สึกได้ เรารู้สึกว่าเขาด่าเราแต่เราไม่รู้ความหมาย ก็เสียใจ ก็โกรธ ก็อยู่เฉยๆ ไม่ได้ตอบโต้ ไม่กล้า”

(เพศชาย, อายุ 24 ปี, สถานะถูกกฐหมาย)

จะเห็นว่าประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่เกี่ยวกับปัญหาที่แรงงานไทยในเกาหลีใต้เผชิญในที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบและการถูกละเมิดสิทธิของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิทางสังคม คือ สิทธิในการทำงาน ซึ่งดูเหมือนจะเป็นปัญหาจากนายจ้าง อย่างไรก็ตามก็ยังมีประเด็นปัญหาในการทำงานที่พบว่าเกิดจากตัวของแรงงานเอง คือ ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรงเกิดจากการที่แรงงานไม่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วในช่วงเริ่มงานอันมีสาเหตุมาจากการมีข้อจำกัดทางภาษาทำให้เรียนรู้งานได้ช้า รวมถึงแรงงานมีสถานะผิดกฎหมาย นายจ้างจึงเอารัดเอาเปรียบค่าแรง นอกจากนี้ยังมีปัญหาบอยคอตและการทะเลาะวิวาทในกลุ่มแรงงานด้วย

1. ปัญหาเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรงจากการที่แรงงานยังขาดความคล่องแคล่วในการทำงานในช่วงเริ่มงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดทางภาษาทำให้ไม่สามารถสื่อสารกับหัวหน้างานหรือนายจ้างในการเรียนรู้งานได้สะดวกจึงได้รับค่าตอบแทนต่ำในช่วงแรก เช่น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพศหญิงรายหนึ่งเล่าให้ฟังว่าก่อนที่จะสื่อสารภาษาเกาหลีได้ เธอถูกลดเงินเดือนจากปกติ 500,000 วอนเป็น 400,000 วอน เธอจึงเรียนภาษาเกาหลีที่โบสถ์ หลังจากนั้นเงินเดือนจึงปรับขึ้นเป็นเดือนละ 600,000 วอน³

อีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรง คือ สถานะที่ผิดกฎหมายของแรงงาน

“ไอ้ที่ว่าตามกรรม มันเป็นค่าแรงของแรงงานที่ไทยเขาส่งมา เขาบอกเลยว่าเงินเดือนมันต้องได้เท่านี้ เขาก็ต้องจ่ายตามกรรมฯ นั่นคือคนไทยที่เขาอยู่ออยู่แล้ว พวกคนไทยที่มาถูกต้องน่าจะว่าเขาจะได้เท่าไร แต่เรามาผิดอย่างนี้ เราก็ไม่รู้ใจว่ามันจะได้เท่าไร”

(เพศชาย, อายุ 26 ปี, สถานะผิดกฎหมาย)

2. ปัญหาบอยคอต การทะเลาะวิวาท และการทำผิดกฎหมาย

“ทะเลาะวิวาทเยอะมาก และที่หนักสุดคือ ช้อรตโดยที่ไม่มี... ชอบช้อรตผี แล้วก็ไม่มีใบขับขี่ เกิดอุบัติเหตุทางรถยนต์ นี่คนไทยจะเยอะกว่าประเทศอื่น”

(ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง, เพศหญิง, อาสาสมัคร)

“แต่คนไทยเสียอย่างเดียวคือว่าเล่นการพนันกันเยอะเลยไม่มีเงินเก็บ เขาเล่นไฮโล ทุกอย่าง (หวย) ก็มีบ้าง หวย ไพ่ ไฮโล ทุกอย่างที่เป็นการเล่น คนไทยไปไหนก็มีแต่การเล่น กินเหล้า ไม่กินเหล้าก็การพนัน ไม่การพนันก็ผู้หญิง”

(เพศหญิง, อายุ 39 ปี, สถานะผิดกฎหมาย)

เมื่อแรงงานได้เผชิญกับความไม่เป็นธรรม หรือต้องการความช่วยเหลือ แรงงานมักจะปรึกษาเพื่อนแรงงานด้วยกันเองเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือต่อแรงงานข้ามชาติในเกาหลีใต้ อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ยังมีอุปสรรคในการเข้าถึงความช่วยเหลือหลายประการ ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนต่อไป

³ บันทึกการลงพื้นที่ของนักวิจัย (รินา ตะติ) วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2558

อุปสรรคในการเข้าถึงความช่วยเหลือของแรงงานไทยในเกาหลีใต้

แม้ว่าจะมีองค์กรหรือหน่วยงานที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในเกาหลีใต้จำนวนมาก ทั้ง 1) หน่วยงานของภาครัฐของประเทศไทย ได้แก่ ฝ่ายแรงงานประจำสถานทูตไทย และหน่วยงานภาครัฐของเกาหลีใต้ ได้แก่ กรมแรงงานและศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลเกาหลีใต้ และ 2) หน่วยงานที่ไม่ใช่ภาครัฐ เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน วัดไทย สหภาพแรงงานต่างด้าว และอาสาสมัคร เป็นต้น ซึ่งให้ความช่วยเหลือโดยการรับคำร้องเรียนจากแรงงานในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิทางแรงงานด้านต่างๆ อีกทั้งยังติดตามเงินชดเชยและสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานพึงได้ รวมถึงให้ที่พักพิงกับแรงงานที่ไร้ที่พำนักอาศัย เรียกร้องความเป็นธรรมให้กับแรงงานข้ามชาติผ่านการเจรจาไกล่เกลี่ยกับนายจ้างและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่ายังมีอุปสรรคสำคัญหลายประการที่จำกัดการเข้าถึงความช่วยเหลือของแรงงานไทย โดยประเด็นที่ได้ถูกกล่าวถึงบ่อยครั้งในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่

1. อุปสรรคทางด้านภาษา ในการติดต่อกับหน่วยงานราชการของเกาหลีใต้ แรงงานจำเป็นต้องใช้บริการล่ามในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารในภาษาเกาหลีได้อย่างคล่องแคล่ว ในขณะที่ล่ามภาษาไทย-เกาหลีมีจำนวนไม่มากนัก

“ความยากลำบากคือ เวลามมีปัญหา ไปโรงพยาบาลหรือไปไหน เราสื่อสารไม่รู้เรื่อง”

(เพศหญิง, อายุ 50 ปี, สถานะผิดกฎหมาย)

“อยากเรียนเพิ่มเติม เพราะถ้าไม่เรียนมันลำบาก การสื่อสาร ถ้าไม่เจอคนไทยมันก็ลำบาก ไม่เข้าใจใจกว่าจะให้ กว่าอะไรไปหาล่ามอย่างนี้ ให้คุยกัน 2-3 คนอย่างนี้ เปิดลำโพงพูดอย่างนี้ มันลำบากครับ”

(เพศชาย, อายุ 25 ปี, สถานะถูกกฎหมาย)

2. แรงงานไทยที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายไม่กล้าเดินทางออกจากที่พักหรือที่ทำงาน เพราะกลัวว่าจะถูกตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจับเพื่อส่งกลับมายังประเทศไทย

“บางครั้งเราก็ไม่อยากออกไปเองใจ เพราะว่าถ้าเราออกไปแล้วเราโดนจับมันก็ไม่คุ้มใจ”

(เพศหญิง, อายุ 50 ปี, สถานะผิดกฎหมาย)

“เข้าถึงยากอยู่ เขาจะเหมือน ถ้าเขาไม่ไว้ใจเขาจะไม่บอก [ว่าอยู่ที่ไหน] คือยังงั้นละ เขาไม่ออกมาอยู่แล้ว แล้วเราก็เข้าถึงเขาไม่ได้”

(ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง, เพศหญิง, อาสาสมัคร)

“ตอนนี้ศูนย์ที่ติดต่อได้ก็คือที่เมือง บ. ครับ เคยติดต่อพี่ ส. แต่แกบอกมาให้เข้าไปคุยเอง เคยโทรไปครับ แล้วแกบอกมาให้เอาเอกสารนู่นเอกสารนี่มา เดี่ยวพี่จะเดินเรื่องให้ เรื่องเงินแทจิกมีเนียแหละครับ ตอนนี้ก็ยังไม่ได้ครับ เพราะว่าผมยังไม่ได้เดินเรื่อง อยากเดินเรื่องครับ เพราะว่าโดด [คอน]แทรกแล้ว ออกไปมันก็อันตราย”

(เพศชาย, อายุ 31 ปี, สถานะพิดกกฎหมาย)

3. แรงงานไทยยังเข้าไม่ถึงข้อมูลของหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติอย่างครบถ้วน และอาศัยการบอกเล่าจากเพื่อนแรงงาน ญาติ หรือเครือข่ายแรงงานอื่นๆ เกี่ยวกับข้อมูลการติดต่อหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ

“ก็ไม่รู้จักนะ พี่ ฮ. ก็รู้จักจากตา จ. นี่แหละ ที่รู้จักกับพี่ ฮ.”

(เพศหญิง, อายุ 33 ปี, สถานะพิดกกฎหมาย)

“สหภาพแรงงาน [ข้ามชาติ] ยังไม่เคยได้ยิน แต่ว่าศูนย์ช่วยเหลือก็อันเดียวกันหรือเปล่าก็ไม่รู้นะ”

(เพศหญิง, อายุ 39 ปี, สถานะพิดกกฎหมาย)

“สหภาพแรงงานข้ามชาติหรือคะ ไม่รู้จักคะ รู้แค่ศูนย์ช่วยเหลือ”

(เพศหญิง, อายุ 25 ปี, สถานะพิดกกฎหมาย)

4. ในการติดต่อขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ บ่อยครั้งแรงงานต้องเดินทางไปยังหน่วยงานนั้นๆ และเนื่องจากแรงงานส่วนมากไม่เข้าใจระบบขนส่งมวลชนของเกาหลีใต้ จึงใช้วิธีนั่งรถแท็กซี่หรือจ้างวานให้เพื่อนแรงงานที่มีรถไปส่งต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก นอกจากนี้แรงงานยังต้องขาดงานเมื่อต้องเดินทางไปติดต่อหน่วยงานต่างๆ อีกด้วย

“ก็เลยไปปริ้นท์เอกสารออกมา 3 ชุด ให้ผมกับพี่ ท. แล้วก็บอกว่า เอากลับไปนะ ให้เค้าแก่เซ็น ผมก็เลยถามพนักงานคนนั้นว่าตอนนี้คุยกับเค้าแก่รู้เรื่องหรือยังเขาเข้าใจหรือยัง ผมยังเน้น เพราะไปกลับรอบหนึ่งค่าแท็กซี่ 30,000 [วอน] ตอนนั้นไม่มีตั้งค์ด้วยใจครับ ตั้งค์ยังไม่ออก”

(เพศชาย, อายุ 25 ปี, สถานะถูกกฎหมาย)

“อาจารย์ ร. ครับ ผมไปถึงที่เลยแล้วที่นี้แกบอกว่าจะโทร.คุย แกก็โทร.คุยบอกผมนะ วันนั้นที่ผมไปหา บอกว่าตอนนี้เขากำลังจะเซ็นให้ให้น้องไปที่กรมแรงงานอยู่อันซาน ผมก็ขึ้นรถมาค่ารถผม 30,000 กว่าวอนไปกลับ 60,000 กว่าวอน มาบ๊ีบไม่ได้คำตอบอะไรเลย”

(เพศชาย, อายุ 31 ปี, สถานะพิดกกฎหมาย)

5. เหตุผลอื่นๆ เช่น ขั้นตอนยุ่งยาก และทัศนคติของแรงงานที่คิดว่าแม้จะเรียกร้องความเป็นธรรม ก็อาจจะไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นต้น

“ที่โดนเถ้าแก่ด่าหรือทำร้าย ไม่ได้ไปคะ เพราะว่าถ้าไปต้องมีหลายอย่าง ต้องมีหลักฐาน ต้องมีแผล มันต้องอะไรทุกอย่างเราก็คิดว่ามันยุ่งยากแค่นั้นก็เลยไม่”

(เพศหญิง, อายุ 39 ปี, สถานะผิดกฎหมาย)

“ไม่ได้ไปพี่ เพราะว่าคิดว่ามันไม่น่าจะได้นะเพราะไปคู่มันก็ย้ายโรงงานปิดหนีไปเลย ไม่รู้ว่ามันไปไหน โทรศัพท์ก็ไม่ติดติดต่อไม่ได้หลักฐานอะไรเราก็ไม่มี มีแค่รูปถ่ายโรงงานกับรูปเถ้าแก่ที่ถ่ายไว้กับรูปตอนเราทำงาน แต่พี่เขา (อาสาสมัครคนเกาหลี) ก็บอกว่ามันไม่ได้หรอก เพราะว่าถ้าเขาย้ายโรงงานหนีโทรศัพท์เขาก็เปลี่ยนเบอร์หนีไม่รับสายบ้างอะไรอย่างนี้ก็เลยตัดใจ มันก็นาน”

(เพศหญิง, อายุ 24 ปี, สถานะผิดกฎหมาย)

unสรุป

ความเติบโตทางเศรษฐกิจและความขาดแคลนแรงงานทำให้ประเทศเกาหลีใต้ต้องนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงาน แรงงานไทยที่เข้ามาทำงานในเกาหลีใต้มีทั้งที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย ซึ่งต่างประสบปัญหาในการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะแรงงานที่มีสถานะผิดกฎหมายมีแนวโน้มที่จะถูกละเมิดสิทธิมากกว่า เช่น การถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรง การไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อลาออกจากงานหลังจากทำงานครบปี การทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน รวมไปถึงความรุนแรงทางกาย วาจา และทางเพศ ในขณะที่แรงงานที่ถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องอำนาจการต่อรองในกรณีขอย้ายงาน แม้จะมีหน่วยงานทั้งภาครัฐของทั้งสองประเทศและภาคเอกชน แต่แรงงานไทยก็ยังเผชิญกับอุปสรรคในการเข้าถึงความช่วยเหลือจากหลายเหตุผล ได้แก่ ข้อจำกัดทางภาษา ความกลัว การเข้าถึงข้อมูลว่ามีหน่วยงานใดให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติบ้าง ค่าใช้จ่ายที่สูงในการเดินทางไปติดต่อขอความช่วยเหลือ และปัญหาอื่นๆ เช่น ชั้นตอนยุ่งยาก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาถึงปัญหาในการทำงานทั้งที่เกิดจากนายจ้างและแรงงาน และอุปสรรคในการเข้าถึงบริการความช่วยเหลือแล้ว จำเป็นต้องมีการผลักดันทางด้านนโยบายให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

1. ให้สิทธิแรงงานในการเลือกงานหรือนายจ้างมากขึ้น ปัจจุบันแรงงานรู้สึกที่นายจ้างมีสิทธิมากกว่าในการเลือกแรงงาน และเมื่อแรงงานอยากเปลี่ยนงานก็ไม่สามารถทำได้ง่าย เนื่องจากนายจ้างไม่ยอมขั้นตอนการเปลี่ยนงานและหางานใหม่ยุ่งยากและใช้เวลานานทำให้ขาดรายได้ อีกทั้งในระหว่างเปลี่ยนงานแรงงานต้องหาที่พักอาศัยใหม่

2. ให้มีการอบรมภาษาเกาหลีก่อนเดินทางออกจากประเทศไทยเข้มข้นมากขึ้น เนื่องจากภาษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสื่อสารและต่อรองกับนายจ้าง รวมถึงติดต่อหน่วยงานของเกาหลีใต้ อีกทั้งยังช่วยให้การใช้ชีวิตในประเทศเกาหลีใต้ได้สะดวกมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการเดินทาง การเข้ารับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

3. การเปิดให้คนไม่มีวีซ่าได้เข้าระบบที่ถูกกฎหมายจะช่วยให้คนเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองสิทธิได้ คนเหล่านี้มีจำนวนมากและเข้ามาทำงานอยู่ในเกาหลีใต้เป็นเวลาหลายปี สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจเกาหลีใต้และส่งเงินกลับประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แต่กลับถูกละเมิดสิทธิอย่างมาก โดยไม่สามารถเรียกร้องความเป็นธรรมได้ เนื่องจากกลัวถูกจับส่งกลับประเทศไทย

4. ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบโรงงาน สถานประกอบการ เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างทำผิดสัญญา รวมถึงดูแลความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการด้วย

ข้อเสนอแนะทางนโยบายเหล่านี้ อาจช่วยคุ้มครองแรงงานไทยและส่งเสริมในแรงงานไทยเข้าถึงความช่วยเหลือได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดุขุฎี อายุวัฒน์. (2553). วิถีแรงงานไทยในใต้หวัน: การศึกษาในถิ่นปลายทาง. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 27(1), 1–28.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์ และคณะ. (2555). *แรงงานกับความไม่เป็นธรรม ปัญหาและทางออก*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- บัญญัติ ศิริปรีชา. (2553). *แรงงานไทยภายใต้บริษัทเหมืองของเกาหลีใต้: อีกความทุกข์ยากที่พบเห็นในยูเอชอี*. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2559, จาก http://www.mol.go.th/sites/default/files/NewsLabour_arbudabe_Dec1311_0.pdf
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2558). *จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี 2558* สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2558). *จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี 2558*. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2559, จาก http://www.overseas.doe.go.th/statisticYearly/year2558_12.pdf
- Amnesty International. (2014). South Korea: End rampant abuse of migrant farm workers. Retrieved Febary 24, 2015, from <https://www.amnesty.org/en/articles/news/2014/10/south-korea-end-rampant-abuse-migrant-farm-workers/>
- International Labour Organization. (2015). Investigation exposes abuse of migrant workers. Retrieved February 24, 2015, from <http://apmigration.ilo.org/news/investigation-exposes-abuse-of-migrant-workers>
- Employment Permit System (2016). Retrieved February 20, 2016, from <https://www.eps.go.kr/ph/index.html>
- Central Intelligence Agency. (2016). *The World Factbook*. Retrieved February 24, 2015, from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ks.html>
- Department of States. (2015). *Trafficking in Person Report*. USA: Department of States.
- Deutsche Welle. (2014). *Unskilled migrant workers: South Korea's invisible minority?* Retrieved February 24, 2015, from <http://www.dw.de/unskilled-migrant-workers-south-koreas-invisible-minority/a-18007377>
- Kang, S. D. (1996). Typology and Condition of Migrant Workers in South Korea. *Asian and Pacific Migration Journal*, 265–79.
- Koray, F. S. (2000). Migrant Workers' Rights. In J. Symonides (Ed.), *Human Rights: Concept and Standards* (pp. 327–340). UNESCO Publishing.
- Korean Statistical Information Service. (2015) Migrant Workers (Foreigners). Retrieved February 20, 2016 from http://kosis.kr/eng/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ETITLE&parentId=A#SubCont

- Ministry of Labour. (2012). *Thailand's Outcoming Migration Annual Report 2012*. Bangkok: Department of Employment, Ministry of Labour.
- Tsay, C.-L. (2002). *Labour Migration and Regional Changes in East Asia: Outflow of Thai Workers to Taiwan*. In the 2002 International Union for the Scientific Study of Population (IUSSP) proceeding of the *Southeast Asia's Population in a Changing Asian Context*. Bangkok: Thailand.
- Yoo, K.-S. (2005). *Foreign Workers in the Republic of Korea*. The Japan Institute for Labour Policy and Training. Retrieved September 21, 2014, from http://www.jil.go.jp/foreign/event/itaku/20051107/pdf/korea_e.pdf