ผลงานทางวิชาการ
เรื่อง
ยุทธศาสตร์การป้องกันการลักลอบไปทำงาน
สาธารณรัฐเกาหลีเชิงบูรณาการ

โดย

นายศักดิ์สกล จินดาสวัสดิ์

ห้องสมุดกรมการจัดหางาน
ยุทธศาสตร์การป้องกัน
020100015242

เลขทะเบียน 15242
วันที่ 30 ก.ย. 2547
เลขเรียกหนังสือ 8 ว
12.05.6
ศ 322 ย
2547

ห้องสมุดกรมการจัดหางาน
ถ.มิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพ 10400
โทร. 248-4247

ผู้ประเมินในตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 8 ว

ตำแหน่งที่ 175

สังกัด กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและสภาพปัญหา

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในระยะแรกไม่มีกฎหมายควบคุม แรงงานไทยส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง ไม่มีการติดต่อกับนายหน้าจัดหางานหรือหน่วยราชการ ซึ่งเป็นแรงงานที่มีฝีมือและนักวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล หรือช่างฝีมือ เช่น ช่างเชื่อม ช่างไม้ ช่างปูน เป็นต้น โดยเฉพาะประเทศในทวีปยุโรปและอเมริกา

ในราวปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา เริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชาติต่าง ๆ เข้าไปทำงานในประเทศแถบภูมิภาคตะวันออกกลาง เนื่องจากกลุ่มผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) เช่น ประเทศซาอุดิอาระเบีย คูเวต กาตาร์ ลิเบีย อิรัค อิหร่าน ยูเออี เป็นต้น มีรายได้จากการส่งน้ำมันออกไปขายทั่วโลกจนมีฐานะร่ำรวย แต่การพัฒนาประเทศด้านโครงสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจ(INFRA-STRUCTURE) ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากประเทศเหล่านี้ประสบกับการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ และงานบางประเภทประชาชนของตนเองไม่ต้องการทำงาน จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก แรงงานในแถบเอเชียจึงมีการหลั่งไหลไปทำงานในภูมิภาคแถบนี้และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รูปแบบของการจ้างงานก็เปลี่ยนไปมีลักษณะเป็นการจ้างงานระยะสั้นเฉพาะโครงการ และการไปทำงานส่วนใหญ่จะผ่านตัวแทนจัดหางานซึ่งจะเป็นผู้มาติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศในการจัดหางานและจัดส่งคนหางานที่นายจ้างต้องการไปให้

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปของธุรกิจจัดหางาน เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2515 - 2516 โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานตำแหน่ง AUFAIR (หญิงต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านเพื่อศึกษาต่อโดยได้ที่พักและค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง) และระยะต่อมามีการจัดส่งคนหางานไปทำงานด้านบริการในประเทศสหราชอาณาจักร

ในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการเริ่มจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในตะวันออกกลาง เช่น ประเทศซาอุดิอาราเบีย คูเวต กาตาร์ โดยผ่านตัวแทนจัดหางาน ซึ่งค่าจ้างและค่าตอบแทนในทำงานในช่วงนี้มีอัตราสูง ทำให้แรงงานไทยมีรายได้ส่งกลับประเทศให้ครอบครัวเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ความเป็นอยู่ของแรงงานไทยดีขึ้นตามลำดับ และเป็นที่ยอมรับในสังคม นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และยุคทองของแรงงานไทย จนมีประโยคที่ติดปากแรงงานไทยว่า "ถ้าต้องการความร่ำรวยให้ไปขุดทองที่ซาอุ"

ในปี พ.ศ. 2533 ตลาดแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลางเริ่มซบเซาลงเนื่องจากตลาดแรงงานใหญ่ คือ ซาอุดิอาราเบีย รับแรงงานไทยน้อยลงเนื่องจากเกิดสงครามอ่าวเปอร์เซีย

และคดีโจรกรรมเพชร แต่ก็ยังมีตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเข้ามาแทน ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน

ในปี พ.ศ. 2535 ไต้หวันมีความต้องการแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอย่างมาก จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศกว่าร้อยละสิบเดินทางไปทำงานไต้หวันเนื่องจากค่าจ้างสูงและสวัสดิการดี ประกอบกับไต้หวันกำลังพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน เพื่อก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NEW INDUSTRIAL COUNTRIES : Nics) ที่มีความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ไต้หวันขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมืออย่างหนักทั้งในภาคอุตสาหกรรมและก่อสร้าง ประกอบกับคนไต้หวันไม่นิยมทำงานประเภท 3 D ได้แก่ งานสกปรก (Dirty) งานยากลำบาก (Difficult) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) จึงทำให้ไต้หวันต้องนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศต่าง ๆ เช่น ไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศ ปากีสถาน เป็นต้น จำนวนปีละนับแสนคน โดยเฉพาะแรงงานไทยเดินทางไปทำงานไต้หวันมากที่สุด จึงนับได้ว่าเป็นยุคทองของแรงงานไทยอีกครั้งหนึ่ง

ในปี พ.ศ. 2538 ตลาดแรงงานในประเทศอิสราเอล เริ่มได้รับความสนใจจากแรงงานไทยและเป็นช่วงเดียวกันกับที่แรงงานไทยที่ทำงานในประเทศไต้หวันครบสัญญาจ้างและไม่สามารถกลับไปทำงานได้อีก ประกอบกับความต้องการแรงงานในไต้หวันลดลง ทำให้แรงงานไทยหันเหไปสนใจที่จะไปทำงานในประเทศอิสราเอลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นงานเกษตรกรรมทำให้แรงงานไทยไม่ต้องปรับตัวในการทำงานมาก และค่าจ้างอยู่ในเกณฑ์สูง จึงมีแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลมากเพิ่มขึ้น ตามลำดับ

ในปลายปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เจ้าของธุรกิจและสถานประกอบการต่าง ๆ ประสบการขาดทุนต้องเลิกกิจการ ปลดคนงานหรือลูกจ้างออกเป็นจำนวนมาก สถานประกอบการขนาดใหญ่หลายแห่งที่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศได้โอนย้ายพนักงานโดยการส่งไปฝึกงานในต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน อเมริกา หรือประเทศในยุโรป เป็นต้น โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีบริษัทของชาวญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยส่งลูกจ้าง/พนักงานไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นจำนวนมาก สำหรับการเข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น แม้ว่าญี่ปุ่นจะขาดแคลนแรงงานจำนวนมากในธุรกิจระดับกลางและระดับล่าง แต่ก็ยังไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานอย่างเป็นทางการ เพราะเกรงจะทำให้เกิดปัญหาทางสังคมภายในประเทศ โดยมีเพียงบางอาชีพที่รัฐบาลญี่ปุ่นอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานได้ เช่น แพทย์ วิศวกร นักบัญชี และนักแสดง เป็นต้น ดังนั้นเพื่อเป็นการผ่อนคลายความต้องการแรงงานในประเทศ ทางรัฐบาลญี่ปุ่นได้ยินยอมให้ผู้ฝึกงาน (Trainee) จากต่างประเทศเข้าไปฝึกงานกับบริษัทแม่ได้โดยผ่านองค์กรความร่วมมือฝึกงานระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Training Coorperation Organization: JITCO) และนอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งสมาคมพัฒนาแรงงานระหว่างชาติของสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (Association For Internation of Manpower Development Of Medium and Small

Enterprize JAPAN : IMM) ซึ่งเป็นองค์กรของภาคเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางที่รวมตัวกันขึ้น เพื่อให้มีการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานในสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กของญี่ปุ่นซึ่งเป็นการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานโดยผ่านรัฐ (กรมการจัดหางาน) ปัจจุบันสามารถส่งแรงงานไทยไปทำงานได้ปีละประมาณ 300-500 คน

สำหรับในปัจจุบันความนิยมแรงงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวันและอิสราเอลลดลงเพราะไต้หวันมีความต้องการแรงงานลดลง ค่าจ้างและสวัสดิการแม้ว่าจะในเกณฑ์สูงแต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าบริการ (ค่าหัว) นับวันจะสูงขึ้น (150,000 – 200,000 บาท) และมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มากมาย ประกอบกับไต้หวันกำหนดระยะเวลาในการพำนักในไต้หวันหากครบกำหนด 6 ปี แรงงานไทยจะไม่สามารถเข้าไปทำงานได้อีก ส่วนประเทศอิสราเอลถึงแม้ว่าค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์สูงแต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าหัวประมาณ 150,000 – 170,000 บาท ประกอบกับสถานการณ์ภายในประเทศอิสราเอลไม่มีความมั่นคง ทำให้ความต้องการแรงงานไทยไปทำงานน้อยลง แรงงานไทยในปัจจุบันหันมาสนใจตลาดแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีเนื่องจากค่าจ้างและสวัสดิการสูงใกล้เคียงกับไต้หวันและอิสราเอล ขั้นตอนการเข้าประเทศง่ายไม่ต้องใช้วีซ่า (VISA) ประกอบกับสาธารณรัฐเกาหลีขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ในปัจจุบันรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้อนุญาตให้นายจ้างนำแรงงานต่างชาติเข้าไปฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมผ่านสมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางของเกาหลี (Korea Federation of Skill and Medium Bussiness : KFSB) และอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในโครงการก่อสร้างพิเศษ ซึ่งอยู่ในความดูแลของสมาคมก่อสร้างเกาหลี (The Construction Association of Korea : CAK) รวมทั้งอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานภาคเกษตรผ่านสมาพันธ์การเกษตรกรรม (NACF) และเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2546 รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้ประกาศนิรโทษกรรมแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายให้มารายงานตัวเพื่อขอใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องหรือที่เรียกว่า Employment Permit System ; EPS หรือ Work permit System อีกระบบหนึ่งซึ่งจะเป็นระบบที่รัฐบาลเกาหลีจัดสรรโควต้าแรงงานต่างชาติทั้ง 8 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทย สามารถทำงานได้ภายใต้ระบบดังกล่าวซึ่งเป็นการจัดส่งรัฐต่อรัฐ ซึ่งกระทรวงแรงงานของไทยและกระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลีได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจหรือ MOU (Memorandum of Understanding) เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 ควบคู่กับระบบผู้ฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Trainee System) ซึ่งจัดส่งแรงงานต่างชาติโดยผ่านบริษัทจัดหางาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในอดีตแรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศเริ่มตั้งแต่ประเทศซาอุดิอาระเบีย ไต้หวัน อิสราเอล และในปัจจุบันหันมาให้ความนิยมเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานไทยจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายแรงงานจากถิ่นที่อยู่ไปทำงานในต่างประเทศและยังมีปัจจัยผลักดันหลายประการ เช่น สภาพเศรษฐกิจของประเทศ ปัญหาการว่างงาน คุณภาพชีวิตต่ำ หรือนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

และปัจจัยดึงดูดของประเทศที่แรงงานไทยจะเข้าไปทำงานในประเทศนั้น ๆ โดยส่วนใหญ่ก็เนื่องมาจากอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูง ความก้าวหน้าในอาชีพ การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาอาชีพของประเทศนั้น ๆ ปัญหาสังคมและการเมืองในประเทศ เป็นต้น

จากการที่แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากย่อมจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมา เช่น ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน ปัญหาการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาการทำงานแล้วไม่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญา ปัญหาสภาพร่างกายและจิตใจ ปัญหาสังคม และปัญหาครอบครัว เป็นต้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาต้องการจะชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์ของแรงงานไทยที่มีความนิยมจะไปสาธารณรัฐเกาหลีย่อมจะส่งผลกระทบทั้งในแง่ดีและแง่เสีย แง่ดีก็คือ แรงงานไทยสามารถไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการนำเงินตราเข้าประเทศและทำให้ครอบครัวมีฐานะและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งแรงงานไทยนั้นก็มีพัฒนาการทางอาชีพดีขึ้น ส่วนแง่เสียก็คือ จะทำให้มีการหลอกลวงและการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีมากขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อคนหางาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประเทศชาติโดยรวม โดยเฉพาะกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองคนหางาน มิให้ถูกหลอกลวงจึงต้องมีมาตรการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงและการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี รวมทั้งการวิเคราะห์และชี้แจงด้านสภาพปัญหาและลักษณะการลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงาน และผู้ศึกษาจะแสดงให้เห็นถึงทฤษฎีที่ทำให้แรงงานไทยต้องไปทำงานต่างประเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลของการทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ยุทธศาสตร์/มาตรการในการป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี และข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในเชิงบูรณาการ

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและลักษณะของการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

1.2.2 เพื่อเสนอแนะยุทธศาสตร์/มาตรการใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2.3 เพื่อลดปัญหาการหลอกลวงและป้องกันการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

1.3 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ค้นคว้าจากรายงานทางวิชาการ งานวิจัย เอกสารทางราชการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอรายงานในเชิงพรรณา

1.4 **นิยามศัพท์**

จัดหางาน หมายความว่า การประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกรับหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน

คนหางาน หมายถึง บุคคลที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างหรือประโยชน์อย่างอื่น

แรงงานไทย หมายถึง บุคคลที่มีสัญชาติไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ

สายนายหน้าจัดหางาน หมายความว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นตัวแทนจัดหางานโดยถูกต้องตามกฎหมาย

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย

การลักลอบไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

ด่านตรวจคนหางาน หมายถึง ช่องทางตรวจสอบการไปทำงานของคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

พนักงานเจ้าหน้าที่ หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางาน

ค่าบริการ หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นค่าตอบแทนการจัดหางาน

ค่าใช้จ่าย หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

ระงับการเดินทาง หมายความว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งระงับการเดินทางบุคคลที่ประสงค์ไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

1.5 **ประโยชน์ที่จะได้รับ**

1.5.1 ได้ทราบกรอบแนวคิดนโยบาย รูปแบบ วิธีการอุปสรรคและมาตรการป้องกันการหลอกลวงและการลักลอบไปทำงานโดยเฉพาะสาธารณรัฐเกาหลีของหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน

1.5.2 การกำหนดมาตรการและยุทธศาสตร์ป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี อันนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อบรรเทาปัญหาการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีของกระทรวงหรือกรมในเชิงบูรณาการ

1.5.3 ลดปัญหาการหลอกลวงคนหางานและการลักลอบไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะสาธารณรัฐเกาหลี

บทที่ 7
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

ตลาดแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีจะเป็นตลาดแรงงานใหม่ที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบตามมาเพิ่มขึ้น เช่น ปัญหาการลักลอบไปทำงาน มีปัญหาการหลอกลวงคนหางาน ปัญหาการร้องทุกข์ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมและประเทศชาติโดยรวมโดยเฉพาะภาพลักษณ์ของกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ และการคุ้มครองคนหางาน จำเป็นจะต้องมีการจัดระเบียบวิธีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้รวมทั้งกำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาการลักลอบไปทำงาน ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน ปัญหาร้องทุกข์ ให้เกิดความเป็นธรรมและตรวจสอบได้ มิฉะนั้นเกิดวิกฤตการณ์แรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอย่างแน่นอน โดยเฉพาะในเดือนสิงหาคม 2547 ที่รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้ประกาศนำแรงงานเข้าในระบบจ้างงานด้วยใบอนุญาตทำงาน (EPS) อีกหลายพันคน ซึ่งหากสาย/นายหน้าหรือบริษัทจัดหางานที่จัดเตรียมบุคคลไว้เพื่อจัดส่งไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีไม่สามารถส่งบุคคลเหล่านี้ไปทำงานได้ก็เกิดปัญหาใหญ่ตามมาก็คือ ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน หรือพยายามลักลอบพาคนหางานไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี หรือที่เรียกว่า "ดำน้ำ"

สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสัญญาณเตือนที่หน่วยงานของรัฐควรพึงระวังและหามาตรการป้องกันและแก้ไขเสียแต่เนิ่น ๆ นอกจากนี้การลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอาจก่อให้เกิดปัญหา เช่น

1. ได้รับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายหรือไม่ได้รับค่าจ้าง รวมทั้งสวัสดิการไม่ดีเนื่องจากเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย
2. ไม่มีงานทำต้องทำงานหลบ ๆ ซ่อน ๆ หรือบางรายถูกทารุณหรือทำร้าย
3. ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
4. เป็นการกระทำผิดกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลี อาจถูกจับหรือปรับและส่งกลับประเทศ และถูกห้ามเข้าประเทศเกาหลีอีกด้วย

ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีเชิงบูรณาการจึงกำเนิดขึ้นโดยมีมาตรการระยะสั้นคือ การเร่งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบข่าวสาร พัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีให้มีความชัดเจน โปร่งใส รวมทั้งสอดส่องดูแลติดตามความเคลื่อนไหว และตรวจสอบผู้มีพฤติการณ์ที่จะลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอย่างเข้มงวด ส่วนมาตรการระยะยาว ได้แก่

1) มีการเชื่อมโยงข้อมูลคอมพิวเตอร์ระหว่างสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกับกรมการจัดหางาน เพื่อให้ทราบจำนวนคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเดินทางกลับที่แน่นอน และเป็นการลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานราชการดีขึ้น

2) มีการบูรณาการโครงการเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางานและการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

3) มีการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 ดังนี้

- มาตรา 48 ควรกำหนดให้คนหางานแจ้งการเดินทางก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน

- มาตรา 49 ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าลูกจ้างระดับใดควรอนุญาตหรือแจ้งให้อธิบดีทราบ และควรรวมลูกจ้างชาวต่างชาติเป็นลูกจ้างตามมาตรา 48 , 49 และ 49 ทวิ

- มาตรา 62 มอบอำนาจให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดบางจังหวัดที่มีศักยภาพ มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เป็นด่านตรวจคนหางาน

- มาตรา 63 ควรแก้ไขคำว่า "ผู้ใด" เป็นผู้มีพฤติการณ์จะลักลอบไปทำงานต่างประเทศเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น

4) จัดอบรมเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางาน และส่งไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ

5) สร้างเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

นอกจากนี้กรมการจัดหางาน ควรเตรียมรองรับปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นในกรณีที่รัฐเป็นผู้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีในระบบการจ้างงานด้วยใบอนุญาตทำงาน (EPS) ดังนี้คือ

1. ขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีในรูปแบบ EPS ต้องจัดทำระเบียบหรือประกาศให้มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันข้อครหาว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนที่จะก่อให้เกิดการทุจริตหรือคอรัปชั่นในขั้นตอนนี้ หรือที่เรียกว่า "กินค่าหัวคิว"

2. จัดหามาตรการป้องกันมิให้บุคคล/กลุ่มบุคคลจัดเตรียมผู้ประสงค์เดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีไปลงทะเบียนคนหางาน (Labour Bank) ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือกรมการจัดหางานแล้ว เรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายไว้ล่วงหน้า ซึ่งหากคนหางานมิได้เดินทางจะเกิดการหลอกลวงครั้งใหญ่

3. พัฒนาความพร้อมของบุคลากรในภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มหาวิทยาลัย ตัวแทนของบริษัทจัดหางาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ศูนย์บริการการไปทำงานต่างประเทศ (TOEA) เป็นเจ้าภาพในการดำเนินการตามขั้นตอน เนื่องจาก TOEA เป็นศูนย์รวมของการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ และบูรณาการ (Integrated) ณ จุดเดียวกัน ทำให้คนหางานสามารถเข้าถึงบริการได้ด้วยตนเอง

4. จัดหางบประมาณและบุคลากรเพื่อรองรับการจัดตั้งสำนักงานแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลี

5. จัดหามาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหากรณีแรงงานไทยหลบหนีงาน หรือที่เรียกว่า "หนี Tax" ซึ่งจะต้องมีการเรียกเก็บเงินค้ำประกันหรือให้บุคคลค้ำประกันแล้วแต่กรณีไว้ในระเบียบ

6. ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี และกำหนดให้คนหางานที่ประสงค์ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว

7. มีข้อกฎหมาย หรือกฎ ระเบียบ ไว้รองรับในกรณีเกิดปัญหาแรงงานไทยถูกส่งกลับประเทศโดยบริษัทไม่มีงานให้ทำหรือเลิกกิจการก่อนครบสัญญาจ้างงาน ซึ่งกรมอาจถูกฟ้องร้องดำเนินคดีได้

8. จัดคณะไปตรวจเยี่ยมแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นประจำทุกปี เพื่อติดตามรับฟังปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งให้กำลังใจแก่แรงงานไทยที่ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

9. จัดนัดพบแรงงาน จัดฝึกอาชีพ หรือหาตำแหน่งงานว่างไว้รองรับแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาขอเสนอแนะยุทธศาสตร์การป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีเชิงบูรณาการ เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันปัญหาให้ลดลงหรือเกิดประสิทธิภาพ ดังนี้คือ

1. เชื่อมโยงข้อมูลคอมพิวเตอร์ระหว่างกรมการจัดหางานกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในระบบ APPS เพื่อช่วยให้ลดขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานทั่วประเทศ ทำให้เกิดการประหยัดงบประมาณและอำนวยสะดวกรวดเร็วแก่ผู้ใช้บริการ และทำให้เจ้าหน้าที่ด่าน ฯ สามารถตรวจตราผู้มีพฤติการณ์การลักลอบไปทำงานต่างประเทศได้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสาธารณรัฐเกาหลี

2. บูรณาการโครงการที่เกี่ยวข้องกับการหลอกลวงคนหางานและการลักลอบไปทำงานต่างประเทศเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรโดยกำหนดเป้าหมาย พื้นที่กลุ่มเป้าหมายรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม ติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดความชัดเจนและรูปธรรมในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานและการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

3. บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดภาครัฐและเอกชนเข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดการประสานงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันลดความซ้ำซ้อน ลดผลกระทบระหว่างหน่วยงานและกำหนดมาตรการป้องกันการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีร่วมกันอย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจุบันมีศูนย์บริการการไปทำงานต่างประเทศ (TOEA) ที่เป็นศูนย์รวมการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการขจัดสายหรือนายหน้าจัดหางานเถื่อนอยู่แล้ว จึงควรพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ TOEA และเน้นการพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งหามาตรการป้องกันปัญหาการหลอกลวง และการลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

5. จัดตั้งหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ไปยังจุดที่มีการหลอกลวงหรือลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีสูง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องโดยเลือกวิทยากรในพื้นที่ที่มีความเหมาะสม สามารถสื่อสารให้คนหางานเข้าใจอย่างลึกซึ้งและให้คนหางานสามารถเข้าถึงข้อมูลโดยง่าย เช่น จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศประจำจังหวัดตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารและรับเรื่องราวร้องทุกข์ ผ่านสื่อทางอินเตอร์เนท โทรศัพท์สายด่วน ตู้ ป.ณ. เป็นต้น

6. จัดตั้งชุดปฏิบัติการพิเศษร่วมกัน เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลท้องที่ สารวัตรทหาร เป็นต้น เพื่อตรวจสอบกลุ่มสายนายหน้าเถื่อนที่มีพฤติการณ์จะพาคนหางานที่ลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

7. ประสานงานกับองค์กรและผู้นำท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อ.บ.ต) ศูนย์สงเคราะห์ราษฎร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น เพื่อสร้างเครือข่ายชุมชนรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อให้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและแจ้งเบาะแสในกรณีที่มีกลุ่ม/บุคคลจะลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

8. ดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ทั้งผู้นำพาผู้หลอกลวงหรือผู้ร่วมขบวนการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีอย่างจริงจัง รวมทั้งการขยายผลในกรณีระงับผู้เดินทางเพื่อให้ทราบว่า ใครเป็นผู้นำพาอยู่เบื้องหลังและชักนำเพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีเป็นองค์กรหลักในการคุ้มครองคนหางานอย่างแท้จริง

9. เพิ่มพูนทักษะและความรู้ทางเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานทั่วประเทศเป็นประจำทุกปี รวมทั้งการศึกษาดูงานในต่างประเทศที่มีการลักลอบไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เช่น เกาหลี ญี่ปุ่น บาห์เรน เยอรมัน เป็นต้น

10. จัดทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังแนวคิดเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางาน การลักลอบไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนรูปแบบและวิธีแก้ไขปัญหา เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบและวิธีการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

11. จัดให้มีสำนักงานแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลี (สนร.) เพื่อให้ความคุ้มครองและดูแลสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยที่ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

12. จัดให้มีสถาบันเพื่ออบรมผู้ที่ประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถาวร เช่น ไต้หวัน อิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี เป็นต้น เพื่อให้ผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้มีความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม กฎหมาย และภาษา รวมทั้งขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง โดยมีการจัดทำบัตรให้กับผู้ผ่านอบรมเป็นระยะเวลา 3 – 6 เดือน เมื่อบุคคลนั้นได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศหรือในประเทศก็ให้สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศอบรมเฉพาะสัญญาจัดหางานหรือสัญญาจ้างงานของประเทศนั้น ๆ อีกครั้ง