



โลกวันนี้

Lok Wan Nee
Circulation: 20,000
Ad Rate: 900

Section: First Section/เศรษฐกิจ

วันที่: ศุกร์ 31 สิงหาคม 2561

ปีที่: 19 ฉบับที่: 4905

Col.Inch: 16.99 Ad Value: 15,291

หัวข้อข่าว: มธ.โชว์นวัตกรรมการเรียนโลกอนาคต

หน้า: 1 (ล่างซ้าย), 4

PRValue (x3): 45,873

คลิป: 5:55



มธ.โชว์นวัตกรรม การเรียนโลกอนาคต

เศรษฐกิจ ▶4

มธ.โชว์นวัตกรรมการเรียนโลกอนาคต

รศ.เกศินี วิฑูรชาติ อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) กล่าวถึงยุทธศาสตร์ด้านวิชาการว่า ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกและตอบโจทย์ผู้เรียนยุคใหม่ มธ. จึงเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การเรียนการสอน อาทิ การปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนในวิชาศึกษาทั่วไปทั้ง 10 วิชา ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีลักษณะเป็นผู้นำก้าวหน้าทันโลกยุคปัจจุบัน เน้นการเชื่อมโยงให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

นอกจากนี้ยังเปิด Gen Next



Academy การเรียนรู้แบบ Massive Open Online Course หรือ MOOC นำเทคโนโลยีและวิธีการเรียนการสอนสมัยใหม่มาผสมผสานกัน โดยตั้งเป้าผลิตสื่อการสอนแบบออนไลน์

40 วิชาต่อปี เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ ทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้ในอนาคตจะเปิดให้คนภายนอกได้ศึกษาตามความสนใจ โดยเปิดโอกาสให้ทั้งนักเรียนมัธยมฯ วัยทำงาน และวัยเกษียณ โดยไม่จำกัดวุฒิและอายุ เพื่อทบทวนความรู้เดิมและแสวงหาความรู้ใหม่ตามความต้องการทั้งแบบออนไลน์และศึกษาในชั้นเรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าร่วมได้และสามารถรับประกาศนียบัตร อนุปริญญา หรือปริญญาบัตร ตามข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตร



กรุงเทพธุรกิจ

Krungthep Turakij
Circulation: 200,000
Ad Rate: 2,400

Section: First Section/ทัศนะ

วันที่: ศุกร์ 31 สิงหาคม 2561

ปีที่: 31

ฉบับที่: 10935

หน้า: 8(ล่าง)

Col.Inch: 51.07 Ad Value: 122,568

PRValue (x3): 367,704

ศิลปิน: สีสี่

คอลัมน์: หน้าต่างความคิด: องค์กรยุค 4.0 ปรับตัวอย่างไร

องค์กรยุค 4.0 ปรับตัวอย่างไร

กรุงเทพธุรกิจ
หน้าต่างความคิด
เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว
คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์
U.SSSU ศาสตร์



ว่ากันว่า การนำเทคโนโลยีใหม่ที่ไม่เคยมีอยู่ในองค์กรเข้ามาจะส่งผลต่อองค์กรไม่ด้านใด

ก็ด้านหนึ่งเสมอ การส่งอีเมลแทนที่จะส่งเป็นหนังสือเวียน ช่วยลดภาระของฝ่ายธุรการ การซื้อเครื่องทำกาแฟมาตั้งก็ช่วยให้บรรยากาศในองค์กรดีขึ้นได้ การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยยังส่งผลกระทบนี้แล้วถ้าเข้าสู่ยุค 4.0 จะเกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดไหน องค์กรต้องปรับตัวอย่างไรจึงจะอยู่รอดได้

โดยภาพรวมแล้ว แนวทางปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุค 4.0 มีอยู่ 5 ด้านด้วยกัน

ด้านแรก คือ การปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสม แนวคิดในปัจจุบันเมื่อองค์กรประสบกับปัญหา ก็จะลดขนาดขององค์กรเพื่อลดต้นทุน ซึ่งไม่ใช่เรื่องผิดเพราะเป็นหนทางสู่สถานการณ์ทางการเงินให้กลับมามีชีวิตชีวาเร็ว อย่างไรก็ตาม การลดขนาดมีข้อควรระวังทั้งในเรื่องขวัญกำลังใจ ความสามัคคีในองค์กร และการสูญเสียคนเก่ง

องค์กรยุค 4.0 จะให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ไปสู่องค์กรขนาดที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเล็กกว่าเดิมเท่าเดิม หรือใหญ่กว่าเดิมก็ได้ โดยดูจากลักษณะของงานและสถานการณ์แวดล้อมเป็นหลัก

ด้านที่ 2 คือ ความยืดหยุ่นของแผนการทำงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ องค์กรในปัจจุบันมักจะมีเส้นทางเดินเพียงทางเดียวเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจเหมาะกับยุคที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปที่ละน้อย

องค์กรยุค 4.0 มีทางเลือกในการทำ

ตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้มากกว่า 1 ทางเลือก และสามารถเดินตามเหล่านั้นไปพร้อมกันได้ เพื่อย่นระยะเวลาในการไปถึงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ควบคู่ไปกับการกระจายความเสี่ยงในการทำงาน นอกจากนี้ ในแง่ของการใช้คนและทรัพยากร การมีทางเลือกหลายทางทำให้สามารถกำหนดคน ทรัพยากรให้เหมาะสมได้มากกว่าการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ด้านที่ 3 คือ การรวมศูนย์ทรัพยากรและคนที่มีความสำคัญ องค์กรในปัจจุบันมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน ตามโครงสร้างที่แบ่งงานออกเป็นส่วนๆ เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ต้องแก้ไขก็จะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรับเรื่องไป หรือไม่ก็ตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนของแต่ละส่วนงานเข้ามาร่วม บางครั้งคนที่เข้าร่วมมีมือกับสถานการณ์อาจไม่ใช่คนที่เก่งที่สุด ผลที่ออกมาจึงไม่ได้เป็นไปตามที่คาดไว้

องค์กรยุค 4.0 รู้ดีกว่าคนและทรัพยากรบางอย่างควรจัดไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อความสะดวกในการกระจายลงไปทำงานในส่วนต่างๆ ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ในช่วงเวลานั้น ทีมที่อยู่ตรงกลางและได้ข้อมูลเพียงพอย่อมมองเห็นภาพรวมได้ดี โดยเฉพาะหากเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน การมีทีมที่มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนตามจริง มีความคิดที่เปิดกว้างในการรับมือกับสถานการณ์จึงน่าจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่า

ด้านที่ 4 คือ วิธีการมองโอกาส องค์กรปัจจุบันเลือกเฉพาะโอกาสที่สอดคล้องกับสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำ ทำให้มองผ่านโอกาสบางอย่าง ทั้งที่โอกาสเหล่านั้นจะเป็นประตูสู่ความสำเร็จในอนาคต มีตัวอย่างของธุรกิจใหญ่ระดับโลกมากมายที่สุดท้ายก็เหลือแต่ชื่อ เพราะมองข้ามสิ่งที่ “ไม่ใช่” ในวันนี้ ซึ่งบางโอกาสอาจกลายเป็นสิ่งที่ “ใช่” ในวันหน้า

องค์กรยุค 4.0 เอาโอกาสเป็นศูนย์กลางแล้วปรับการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับโอกาสเหล่านั้น แน่ใจว่าการทำแบบนี้หมายถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และต้องสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นเหตุการณ์ปกติ

ด้านที่ 5 คือ บทบาทของผู้นำ ผู้นำในองค์กรปัจจุบันมักจะเน้นความถูกต้องแม่นยำในการทำงาน ทุกอย่างต้องมีการวางแผนอย่างรัดกุม หากทางใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบันให้มากที่สุด คนเก่งที่มีอยู่ถูกใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร ทำให้ไม่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ทั้งในด้านการผลิต การบริหาร และด้านการตลาดได้

ผู้นำขององค์กรยุค 4.0 เข้าใจดีว่าจุดเด่นที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่ควรอยู่ตลอดไป ความแม่นยำและการวางแผนไม่สามารถใช้ได้ ในสภาพแวดล้อมที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วและเกิดขึ้นอยู่เสมอ การนำองค์กรไปข้างหน้าจึงต้องอาศัยการทดลอง สำเร็จบ้างล้มเหลวบ้างก็ไม่เป็นไร ขอให้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ดีกว่าเดิม สภาพแวดล้อมที่คนเก่งได้ลองผิดลองถูกแบบนี้ทำให้พวกเขาเก่งขึ้นกว่าเดิม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ทำให้คนในองค์กรทั้งหมดพร้อมจะคิดไปข้างหน้า นวัตกรรมจึงเกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมชาติ

จะเห็นว่าการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรยุค 4.0 ไม่เกี่ยวกับการใช้เงินหรือเทคโนโลยีเสมอไป ทุกข้อที่กล่าวมาเป็นเรื่องของ การปรับแนวคิดและทัศนคติ ทัศนคติที่ถูกต้องจะนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสมเอง จะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ก็ทำได้นั่น ที่สำคัญคือเรื่องแบบนี้ใครทำก่อนย่อมได้เปรียบ ใครทำช้าจะมาโอดครวญทีหลังว่าปรับตัวไม่ทันคงไม่มีใครได้ยิน เพราะคนอื่นเขาวิ่งไปข้างหน้ากันหมดแล้ว



มติชน

Matichon
Circulation: 950,000
Ad Rate: 1,550

Section: ประชาชน/กระแสทรรศน์

วันที่: ศุกร์ 31 สิงหาคม 2561

ปีที่: 41

ฉบับที่: 14782

หน้า: 16(กลาง)

Col.Inch: 107.23 Ad Value: 166,206.50 PRValue (x3): 498,619.50

ศิลปิน: สีสี่

คอลัมน์: ดุลยภาพดุลยพินิจ: แรงงานไทย ผิดกฎหมายในเกาหลี

แรงงานไทย ผิดกฎหมายในเกาหลี

แรงงานไทยคงเหลือในประเทศเกาหลีใต้, 2555-2560



ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน



ดุลยภาพ ดุลยพินิจ

สรารูธ ไพฑูรย์พงษ์

บทความวันนี้มาจากงานวิจัยที่น่าสนใจเรื่อง “แรงงานไทย ผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี: สาเหตุและแนวทางแก้ไข” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ รองคณบดี คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งกรุณาส่งให้ผู้เขียนเมื่อเร็ว ๆ นี้ ดร.กิริยานับได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานข้ามชาติท่านหนึ่ง ผู้เขียนจึงไม่ลังเลที่นำมาถ่ายทอดต่อ

ปัจจุบันมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศปีละ 7-9 หมื่นคน โดยประเทศที่คนไทยเดินทางไปทำงานกันมากในภาคพื้นเอเชียคือ ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี (ขอเรียกสั้นๆ ว่าเกาหลี) และญี่ปุ่น

สำหรับเกาหลีจำนวนแรงงานไทยที่เข้าเมืองและทำงานถูกกฎหมายมีแนวโน้มลดลงในระยะหลังๆ แต่กลับมีแรงงานไทยเข้าไปทำงานโดยผิดกฎหมายมากขึ้นจนรัฐบาลเกาหลีต้องจับส่งกลับ ทั้งนี้ มาตราการของเกาหลีในการแก้ไขแรงงานไทยผิดกฎหมายมี 2 อย่าง คือ การส่งกลับและการปฏิเสธการเข้าเมืองหากตรวจพบว่าเอกสารการเข้าเมืองเพื่อทำงานไม่ถูกต้อง

ในช่วงปี 2555-2560 แรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดดจาก 3,700 คนในปี 2555 เป็น 67,500 คนในปี 2560 และจากในปี 2558 คนไทยเป็นกลุ่มที่พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายในเกาหลีจำนวนมากเป็นอันดับที่ 2 (53,950 คน ณ เดือนมีนาคม 2558) รองจากประเทศจีน (70,000 คน) และเวียดนาม (26,000 คน) แต่คนไทยมีสัดส่วนคนผิดกฎหมายเมื่อเทียบกับคนไทยทั้งหมดในเกาหลีสูงที่สุด โดยในจำนวนนักท่องเที่ยวไทย 61,300 คน มีคนไทยอยู่เกินระยะเวลาอนุญาต 90 วันถึง 50,700 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 82.6 (มีนาคม 2558)

การลักลอบทำงาน อย่างผิดกฎหมายของแรงงานไทยในเกาหลีส่งผลเสียไม่เฉพาะแต่ตัวแรงงานเอง แต่ยังส่งผลต่อประเทศชาติอีกด้วย กล่าวคือ แรงงานผิดกฎหมายมีความเสี่ยงที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย และต้องจ่ายให้กับนายหน้าในอัตราสูง นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อผู้อื่นด้วย กล่าวคือ การที่มีแรงงานไทยผิดกฎหมายจำนวนมากและรัฐบาลไทยไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จะทำให้เกาหลีปรับลดจำนวนโควตาแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตลง ทำให้แรงงานไทยมีโอกาสน้อยลงในการไปทำงานอย่างถูกกฎหมายและยังทำให้สำนักตรวจคนเข้าเมืองเกาหลีจำเป็นต้องใช้วิธีตรวจคัดกรองเข้มข้นขึ้นโดยเฉพาะในช่วงฤดูร้อน (ปลายเดือนพฤษภาคม) ซึ่งเป็นช่วงที่แรงงานไทยนิยมลักลอบเดินทางเข้าทำงานจำนวนมากโดยเฉพาะในภาคเกษตร รวมทั้งมีผลทำให้นักท่องเที่ยวไทยโดยเฉพาะผู้หญิงไม่ได้รับความสะดวก



มติชน

Matichon
Circulation: 950,000
Ad Rate: 1,550

Section: ประชาชน/กระแสทรรศน์

วันที่: ศุกร์ 31 สิงหาคม 2561

ปีที่: 41

ฉบับที่: 14782

หน้า: 16(กลาง)

Col.Inch: 107.23 Ad Value: 166,206.50 PRValue (x3): 498,619.50

ศิลปิน: สีสี่

คอลัมน์: ดุลยภาพดุลยพินิจ: แรงงานไทย ผิดกฎหมายในเกาหลี

สบายในการเดินทางผ่านเข้าประเทศ และคนไทยถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าประเทศมีจำนวนมาก

นอกจากนี้ สถานเอกอัครราชทูตไทยในเกาหลียังมีภาระค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยผิดกฎหมาย โดยปี 2560 ให้เงินกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือกว่า 3 ล้านบาทเป็นค่าใช้จ่ายอันเกิดจากการเจ็บป่วยเนื่องจากแรงงานผิดกฎหมายไม่มีประกันสุขภาพและส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ค่าครองชีพ ค่าที่พัก ค่าจัดส่งอัฐิกลับประเทศไทยในกรณีแรงงานเสียชีวิต และในการส่งกลับแรงงานไทยผิดกฎหมาย โดยแรงงานที่ถูกส่งกลับจะต้องเซ็นสัญญารับสภาพหนี้และสัญญาว่าจะคืนเงินให้กับรัฐบาลไทย ซึ่งคืนได้ยาก ค่าใช้จ่ายเหล่านี้จึงเป็นภาระทางการคลังของประเทศไทย

๖ แรงงานไทยที่ทำงานในเกาหลี ในปี 2560 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 85) อายุอยู่ในช่วง 18-40 ปี มีภูมิลำเนาอยู่อุดรธานี นครราชสีมา เชียงราย ขอนแก่น และหนองบัวลำภูตามลำดับ ส่วนใหญ่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 82.6) เกษตรกรรม (ร้อยละ 9.7) และก่อสร้าง (ร้อยละ 7.7) โดยสัดส่วนภาคเกษตรกรรมและก่อสร้างมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปี 2547-2560 โดยไม่มีการทำงานประมงหรือภาคบริการเพราะแรงงานไม่ประสงค์จะทำงานหรือเพราะไม่สามารถถือสำเนาเกาหลีได้เพียงพอ รายได้ของแรงงานตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกาหลีประมาณเดือนละ 5 หมื่นบาท

สาเหตุสำคัญ ที่สุดที่ทำให้แรงงานไทยไม่สามารถไปเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย คือ การที่ไม่สามารถสอบภาษาเกาหลีผ่าน โดยมีอัตราการสอบผ่านเพียงร้อยละ 20 ซึ่งเป็นระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ โดยในปี 2557 มีแรงงานไทยสอบผ่านภาษาเพียง 4,119 คนจากผู้เข้าสอบประมาณ 20,000 คน ทำให้ไม่สามารถส่งแรงงานไปทำงานได้ตามโควตาที่ได้รับจำนวน 5,400 คน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะแรงงานไทยไม่มีความกระตือรือร้นที่จะฝึกฝนภาษาเพื่อเตรียมตัวสอบ แรงงานไทยใช้เวลาเตรียมตัวสอบเพียง 2 เดือน แตกต่างจากแรงงานเวียดนามและอินโดนีเซียที่ทุ่มเทเรียนภาษาเกาหลีเป็นระยะเวลาหลายเดือนและสามารถสอบได้คะแนนสูง ครูสอนภาษาเกาหลีในประเทศไทยไม่ได้มีความรู้ภาษาเกาหลีลึกซึ้ง และแค่สอนให้ทำข้อสอบได้ แต่ไม่ได้สอนเพื่อใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ประการต่อมา แม้แรงงานจะสามารถสอบภาษาผ่านก็ต้องรอการคัดเลือกจากนายจ้างเป็นเวลาค่อนข้างนานและอาจจะไม่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างเลยก็ได้ โดยเฉพาะแรงงานหญิงจะไม่ค่อยมีโอกาสได้รับคัดเลือกและต้องรอนานกว่าแรงงานชายเนื่องจากค่านิยมและลักษณะของงานที่ต้องไปทำ ส่งผลให้แรงงานหญิงลักลอบไปทำงานผิดกฎหมายมีสัดส่วนสูงกว่าแรงงานชาย อีกทั้งโควตานำเข้าแรงงานที่รัฐบาลเกาหลีกำหนดไว้ก็ต่ำกว่าความต้องการใช้แรงงานภายในประเทศค่อนข้างมาก ส่งผลให้แรงงานลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายด้วยเช่นกัน

ประการที่สาม คือกระบวนการส่งแรงงานของไทยที่ล่าช้า โดยเฉพาะในส่วนของการออกหนังสือรับรองความปลอดภัยจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องใช้ประกอบการขอรับการตรวจลงตรา ซึ่งบางกรณีใช้เวลาจนถึง 1 เดือน

ประการที่สี่ ภายใต้ระบบ EPS (Employment Permit System) ของเกาหลี นายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือแรงงานในการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยแรงงานมีสิทธิเพียงตอบรับหรือปฏิเสธเพียง 2 ครั้งในการรับข้อเสนอการจ้างงาน แต่ไม่มีโอกาสเจรจาให้มีการปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการจ้างต่างๆ และภาระจะย้ายงานได้ก็ต่อเมื่อนายจ้าง

เซ็นยินยอมให้ย้ายได้เท่านั้น และมีหลายกรณีที่งานที่ไม่ทำไม่ตรงกับลักษณะงานตามที่ระบุในสัญญาจ้าง นอกจากนี้ การไม่อนุญาตให้คนไทยไปทำงานนวดภายใต้ระบบ EPS ทั้งๆ ที่มีความต้องการสูงภายในประเทศทำให้เกิดการลักลอบเข้าไปทำงานของอาชญากรรมอาชญากรจำนวนมากจากประเทศไทยด้วย

ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้กระบวนการจัดส่งแรงงานของไทยใช้เวลานานเป็นอันดับที่ 13 จาก 15 ประเทศที่จัดส่งแรงงานไปเกาหลี และส่งผลให้แรงงานไทยลักลอบเข้าไปทำงานในเกาหลีอย่างผิดกฎหมายจำนวนมากเพื่อหลีกเลี่ยงความยุ่งยากทั้งในการสอบภาษาและขั้นตอนต่างๆ เช่น การตรวจสุขภาพ การขอหนังสือรับรองความปลอดภัย และการเข้ารับการอบรมและสอบภาษา โดยแรงงานใช้วิธีเดินทางเข้าเกาหลีด้วยตัวเองผ่านการแนะนำของญาติมิตรหรือผ่านบริษัทนายหน้าหรือบริษัททัวร์ที่นำพาเข้าประเทศในฐานะนักท่องเที่ยว โดยอาศัยการยกเว้นวีซ่าการท่องเที่ยวระหว่างสองประเทศ ทำให้สามารถพำนักอยู่ได้ 90 วัน โดยต้องเสียค่าหมายหน้าสูงถึง 50,000-300,000 บาท และต้องเสี่ยงต่อการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่เกาหลี การเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และการหลอกลวงของนายหน้า

สำหรับแนวทางแก้ไข รศ.กิริยา กล่าวว่า ที่ผ่านมาระทรวงแรงงานไทยได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีโดยวิธีการประชาสัมพันธ์ทั้งช่องทางสื่อโทรทัศน์และโซเชียลมีเดียผ่านเฟซบุ๊กของกระทรวง มีการถ่ายทอดการสัมภาษณ์แรงงานไทยที่กำลังทำงานในประเทศเกาหลีเพื่อให้เห็นสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ดีมีมาตรฐานและการเตือนไม่ให้ลักลอบไปทำงานที่เกาหลีอย่างผิดกฎหมาย โดยกล่าวถึงโทษที่จะได้รับและให้ข้อมูลขั้นตอนการไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม เพื่อแก้ปัญหาแรงงานไทยผิดกฎหมายในเกาหลีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รศ.กิริยาเห็นว่า กระทรวงแรงงานควรจัดทำตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยกำหนดเป็นเป้าหมายว่าในแต่ละปีจะลดจำนวนแรงงานไทยผิดกฎหมายลงเป็นจำนวนเท่าไร จะลดระยะเวลาที่ใช้ในการจัดส่งแรงงานให้เหลือไม่เกินกี่วัน และจะเพิ่มจำนวนแรงงานไทยที่จัดส่งเทียบเป็นสัดส่วนต่อจำนวนโควตาแรงงานที่ได้รับจัดสรรเป็นเท่าไร โดยประกาศให้สังคมได้รับทราบโดยทั่วกัน

ป ระการต่อมา สถานเอกอัครราชทูตในเกาหลีควรร่วมกับสำนักงานฝ่ายแรงงานชักจูงให้แรงงานไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมายเดินทางกลับประเทศไทยโดยสมัครใจ โดยให้แรงจูงใจพิเศษ เช่น อนุมัติประกาศยกเว้นโทษปรับและลดระยะเวลาห้ามไม่ให้กลับเข้าประเทศจาก 10 ปีเหลือ 2 ปี และเพื่อให้แรงงานไทยมีความพร้อมและสามารถใช้ภาษาเกาหลีในการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ รัฐบาลทั้งสองประเทศควรส่งเสริมการอบรมภาษาให้ได้มาตรฐาน โดยประสานกับสถานเอกอัครราชทูตในเกาหลีในการจัดส่งครูหรืออาสาสมัครมาสอนภาษาเกาหลีให้กับแรงงานไทย ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยตระหนักถึงความสำคัญของการรู้ภาษาเกาหลี และกระทรวงแรงงานไทยควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดตั้งสถาบันจัดอันดับและตรวจสอบมาตรฐานโรงเรียนสอนภาษาในประเทศไทย เพื่อควบคุมมาตรฐานของสถาบันสอนภาษาให้มีคุณภาพ และกำจัดสถาบันสอนภาษาที่ไม่ได้มาตรฐานออกจากระบบ

นอกจากนี้ ยังต้องเร่งรัดปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการส่งแรงงานของภาครัฐไทย โดยเฉพาะการออกหนังสือรับรองความปลอดภัยจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความล่าช้าและลดโอกาส



มติชน

Matichon
Circulation: 950,000
Ad Rate: 1,550

Section: ประชาชน/กระแสทรรศน์

วันที่: ศุกร์ 31 สิงหาคม 2561

ปีที่: 41 ฉบับที่: 14782 หน้า: 16(กลาง)

Col.Inch: 107.23 Ad Value: 166,206.50 PRValue (x3): 498,619.50

คลิป: สี่สี

คอลัมน์: ดุลยภาพดุลยพินิจ: แรงงานไทย ผิดกฎหมายในเกาหลี

ในการเรียกสินบน อีกทั้งยังต้องปราบปรามขบวนการนายหน้า บริษัท จัดหางาน บริษัททัวร์ ทั้งในไทยและเกาหลีที่นำเข้าแรงงานโดย อาศัยความร่วมมือระหว่างตำรวจไทยกับเกาหลีสืบหาข้อมูลผ่านช่อง ทางการโฆษณาชักจูงแรงงานทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ นอกจากนี้ รัฐบาลไทยควรเจรจากับรัฐบาลเกาหลีให้อนุญาตนำ เข้าแรงงานอาชีพหมอนวดจากประเทศไทยซึ่งเป็นที่ต้องการอย่าง มากของคนเกาหลีอีกด้วย

ผู้เขียนคิดว่ายังมีประเด็นอื่นๆ อีกที่อาจช่วยลดหรือแก้ปัญหาการ ไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับ ใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เช่น พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2528, พ.ศ.2537 และ พ.ศ.2544) ตลอดจนการอุดช่องว่าง ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ และการปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการ แรงงานไทยไปต่างประเทศ เช่น สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่าง ประเทศ คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน สมาคมการจัดหางานไทยไปต่างประเทศ ฯลฯ

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยชิ้นนี้น่าจะเป็นประโยชน์และให้ข้อมูล และข้อคิดที่ดีแก่รัฐบาลมากพอสมควร