



สภาพการจ้างงานและมุมมองต่อความคุ้มค่าในการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นของแรงงานไทย

เวนิกา สุปัญญาเดชา^{1*}, สุนิย์รัตน์ เนียรเจริญสุข¹ และ วรินทร์ ววงศ์²

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

² นักวิชาการอิสระ

Employment Conditions and Perspectives on the Value of Working in Japan from the Viewpoint of Thai Laborers

Wenika Supanyadecha^{1*}, Suneerat Neancharoensuk¹, and Warintorn Wuwongse²

¹ Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, Thailand

² Independent Scholar

Article Info

Research Article

Article History:

Received 20 June 2024

Revised 2 September 2024

Accepted 5 September 2024

คำสำคัญ

การจ้างแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่น

แรงงานไทย

การทำงานที่ญี่ปุ่น

ความคุ้มค่าในการทำงาน

* Corresponding author

Email address :

wenikas@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจ้างแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นและศึกษาความคุ้มค่าทางด้านการเงิน ความคุ้มค่าทางด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และความคุ้มค่าด้านประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์และการสัมภาษณ์ออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากแรงงานชาวไทยที่มีประสบการณ์การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นและเดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้ว จำนวน 50 คน ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่แรงงานชาวไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นมากที่สุดคือ ต้องการประสบการณ์และอยากใช้ชีวิตอยู่ที่ญี่ปุ่น รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่าประเทศไทย แรงงานที่ให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้ เป็นแรงงานที่เคยเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นอย่างถูกกฎหมาย แรงงานส่วนใหญ่จึงได้รับการดูแลตามสิทธิขั้นพื้นฐานและสวัสดิการของญี่ปุ่น ในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น แรงงานส่วนใหญ่พึงพอใจและรู้สึกคุ้มค่าที่ได้ไปทำงานที่ญี่ปุ่นทั้งในด้านการเงิน ด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ และประสบการณ์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม มีแรงงานจำนวนไม่น้อยที่พบปัญหาทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิตที่ญี่ปุ่น จากการศึกษานี้ ทำให้ทราบสภาพชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในญี่ปุ่น รวมถึงความคุ้มค่าในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

Keywords:

hiring foreign workers in
Japan,
Thai laborers,
working in Japan,
employment value

Abstract

This research article studied employment conditions of Thai laborers in Japan and examined their perspectives on financial value, knowledge and professional skill, and experience gained from working in Japan. Data was gathered by online questionnaire and online interviews from 50 Thai citizens who were employed legally as laborers in Japan before returning home to Thailand. Results showed that the most common motives for Thai laborers to work in Japan were seeking professional experience and the desire to live in Japan, followed by better compensation and benefits than in Thailand. Most samples, as legal workers, received basic rights and welfare as well as living conditions in Japan and felt satisfied and recompensed financially, intellectually, professionally, and developmentally. However, some respondents encountered problems in working and living in Japan. These findings raise awareness of Thai worker experience in Japan that may be useful for future potential employees in Thailand seeking work in Japan.

1. ที่มาและความสำคัญ

นับตั้งแต่ ค.ศ. 2010 เป็นต้นมา จำนวนประชากรของญี่ปุ่นเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ใน ค.ศ. 2023 ประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป มีจำนวน 36,227,000 คน หรือคิดเป็น 29.2% ของจำนวนประชากรทั้งหมด (Statistics Bureau of Japan, 2024) มีการคาดการณ์ว่าใน ค.ศ. 2070 ประชากรผู้สูงอายุจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยคิดเป็น 38.7% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในขณะที่ประชากรในวัยแรงงานจะลดลงเหลือ 45,350,000 คน หรือคิดเป็น 52.1% ของประชากรทั้งหมด หรือมีอัตราส่วนประชากรวัยแรงงาน 2.6 คน ต่อประชากรผู้สูงอายุ 1 คน (Cabinet Office, 2023) การมีประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากจะทำให้ระบบประกันสังคมของญี่ปุ่นสั่นคลอน ทั้งประกันสุขภาพ ประกันบำนาญ และการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในระยะยาว (GHC Evolving Media for Medicine, 2020) ประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายของประเทศ ทำให้คนหนุ่มสาวญี่ปุ่น ส่วนหนึ่งไม่ยอมแต่งงานและมีลูก ส่งผลให้ประชากรวัยแรงงานในอนาคตยังมีจำนวนลดลง ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคธุรกิจญี่ปุ่น เนื่องจากประชากรวัยแรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการผลิต การบริการและพัฒนาเศรษฐกิจญี่ปุ่น รัฐบาลญี่ปุ่นพยายามแก้ปัญหาโดยใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การจ้างแรงงานผู้สูงอายุและเลื่อนอายุการรับเงินบำนาญ การเพิ่มการจ้างแรงงานหญิง การพัฒนา AI การลดวุฒิการศึกษาของพนักงานจากระดับปริญญาตรีเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าทั้งหมดนี้คือวิธีการที่ญี่ปุ่นพยายามมาโดยตลอดเพื่อจ้างคนในประเทศตัวเอง และพึ่งพาแรงงานต่างชาติให้น้อยที่สุด

อย่างไรก็ตาม นโยบายที่ผ่านมายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานได้อย่างเพียงพอ ญี่ปุ่นได้เปิดรับแรงงานต่างชาติ โดยมุ่งเน้นเปิดรับแรงงานที่มีทักษะฝีมือเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ทำให้แรงงานไร้ฝีมือชาวต่างชาติที่ต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมีรายได้ที่สูงขึ้นแอบลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่น แม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะช่วยเพิ่มผลผลิตและทดแทนจำนวนแรงงานที่ขาดแคลนได้ แต่การจ้างแรงงานผิดกฎหมายเพราะหวังพึ่งแรงงานราคาถูกของนายจ้าง ทำให้เกิดการแย่งงานแรงงานในประเทศและทำให้ค่าจ้างและสวัสดิการในประเทศต่ำลง นอกจากนี้ การมาอาศัยอยู่ของแรงงานผิดกฎหมายยังส่งผลกระทบต่อสังคมญี่ปุ่น ทั้งปัญหาด้านอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ผลกระทบด้านสาธารณสุข เพราะแรงงานผิดกฎหมาย ไม่ได้รับสิทธิในการตรวจสุขภาพและการรักษา รวมไปถึงเรื่องความมั่นคงของประเทศ เนื่องจากไม่รู้จำนวนที่แท้จริงของแรงงานผิดกฎหมายที่กระจัดกระจายในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ ใน ค.ศ. 2007 ญี่ปุ่นเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด ทำให้ประเด็นการนำเข้าแรงงานต่างชาติถูกนำกลับมาถกเถียงถึงอีกครั้ง แต่ในครั้งนี้ไม่ใช่เพียงเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานและถูกเรียกร้องจากภาคธุรกิจเท่านั้น แต่เพราะ

ต้องการหาวิธีการรับมือกับสังคมสูงวัยและหาวิธีนำเข้าแรงงานต่างชาติจำนวนมากให้เข้ามาทำงานที่ญี่ปุ่นได้อย่างถูกกฎหมายด้วย

จากนโยบายการเปิดรับแรงงานต่างชาติที่เปิดกว้างมากกว่าเดิม สามารถดึงดูดแรงงานต่างชาติ รวมถึงแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นได้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาสภาพการจ้างแรงงานไทยในญี่ปุ่นที่ผ่านมา ว่าแรงงานไทยมีสภาพชีวิตการทำงาน และมีความเป็นอยู่ที่ญี่ปุ่นอย่างไร และการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นมีความคุ้มค่าทางด้านการเงิน ด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ และประสบการณ์ที่ได้รับหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่ประสงค์เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานรัฐของไทย ในการวางแผนส่งเสริมให้คนไทยที่มีความสนใจไปทำงานที่ญี่ปุ่น

2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจ้างแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น

2.2 เพื่อศึกษาความคุ้มค่าทางด้านการเงิน ความคุ้มค่าทางด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และความคุ้มค่าด้านประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2542) ระบุว่า การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานต่อเนื่อง และทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน ผู้ย้ายถิ่นจะเปรียบเทียบต้นทุนกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ หากประเมินแล้วการย้ายถิ่นได้รับผลตอบแทนสุทธิเป็นบวกก็จะตัดสินใจย้ายถิ่น Lee (1966) และ Ravenstein (1976) กล่าวว่า ผู้ย้ายถิ่นทำการตัดสินใจเลือกที่จะย้ายไปประเทศใดขึ้นอยู่กับ การประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ โดยพิจารณาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push and Pull Factor)

Okubo (2002) กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่สุด คือสภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศต้นทางที่ย่ำแย่กว่าประเทศปลายทาง เมื่อแรงงานรู้สึกว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่เสียเปรียบ คือมีรายได้ต่ำ และมองเห็นโอกาสที่จะมีรายได้ในประเทศอื่นมากกว่าในประเทศของตนเอง หรือในประเทศมีอัตราการว่างงานสูง มีสภาพการทำงานที่ไม่ดี ความไม่มั่นคงทางการเมือง ระดับการศึกษาต่ำ หรือพิจารณาจากสภาพพื้นที่อยู่อาศัย การกระจายตัวของรายได้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการไปทำงานที่ประเทศอื่น ในทางกลับกัน

หากความแตกต่างเชิงสัมพัทธ์เหล่านี้แคบลงเนื่องจากการพัฒนาประเทศของตนเอง แรงจูงใจในการย้ายถิ่นฐานจะลดลง ในทางกลับกัน ปัจจัยดึงดูด ได้แก่ รายได้ที่ค่อนข้างสูงที่ประเทศปลายทางเสนอให้กับแรงงานต่างชาติ อัตราการจ้างงานสูง สภาพการทำงานที่ดี และระบบประกันสังคมที่ดี รวมถึงปัจจัยดึงดูดที่ใหญ่ที่สุดคือ การหางานและทำเงินได้มากมายในระยะเวลาอันสั้นหลังจากเดินทางไปประเทศปลายทาง

แรงงานต่างชาติที่ทำงานที่ญี่ปุ่นมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยมีสาเหตุมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำของประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ ในปัจจุบันกลุ่มแรงงานสัญชาติเวียดนามมีจำนวนมากที่สุดแทนที่แรงงานสัญชาติจีน จำนวนชาวจีนที่ไปญี่ปุ่นเพื่อทำงานและเรียนหนังสือชะลอตัวลงนับตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 2008 ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากผลกระทบของวิกฤตการณ์ทางการเงินและแผ่นดินไหวในประเทศญี่ปุ่น แต่สาเหตุหลักซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเกิดจากการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจีน ทำให้ปัจจัยผลักดันให้ชาวจีนออกนอกประเทศลดลง (Okubo, 2002) สอดคล้องกับ Okumura (2021) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นคือ ภาวะเศรษฐกิจในประเทศของแรงงานต่างชาติ ตัวอย่างเช่น การเติบโตของเศรษฐกิจจีนและการว่างงานสูงในเวียดนามส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อจำนวนผู้ฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ระหว่างปี ค.ศ. 2011-2017 เมื่อจำแนกตามสัญชาติของแรงงาน จำนวนผู้ฝึกงานจากจีนลดลงจาก 108,252 คน เหลือ 79,959 คน ขณะที่ผู้ฝึกงานจากเวียดนามเพิ่มขึ้นจาก 13,789 คน เป็น 104,800 คน ในระยะเวลาที่เท่ากัน และปัจจุบันผู้เข้ารับการฝึกอบรมชาวเวียดนามมีสัดส่วนมากที่สุด ในบรรดาแรงงานสัญชาติต่าง ๆ ที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด

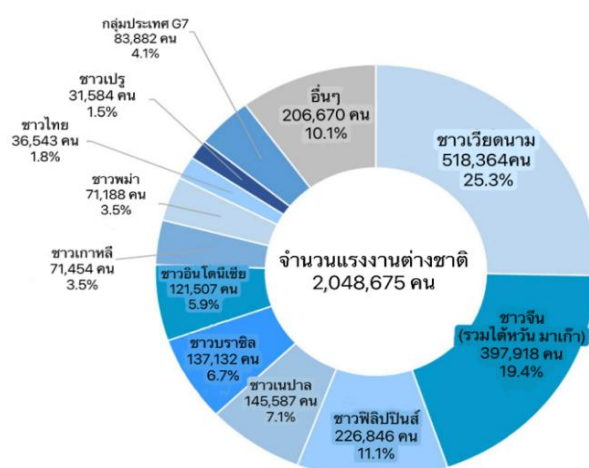
4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น

จากรายงานเรื่องสถานการณ์แรงงานต่างชาติ โดยกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ เดือนตุลาคม ค.ศ. 2023 ประเทศญี่ปุ่นมีแรงงานต่างชาติจำนวน 2,048,675 คน เมื่อเทียบกับการสำรวจในปี ค.ศ. 2022 ที่มีจำนวนแรงงานต่างชาติจำนวน 1,822,725 คน พบว่า ค.ศ. 2023 มีจำนวนชาวต่างชาติเพิ่มขึ้นถึง 225,950 คน หรือคิดเป็น 12.4% ซึ่งจำนวนแรงงานต่างชาติในปี ค.ศ. 2023 ยังถือเป็นตัวเลขสูงสุดนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2007 ที่มีกฎหมายบังคับการรายงานเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างชาติ (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2024b) สาเหตุที่ทำให้ตัวเลขเพิ่มขึ้น คาดว่ามาจากการที่รัฐบาลปรับแก้กฎหมายให้เอื้อต่อการเข้ามาของแรงงานต่างชาติทั้งแรงงานที่มีทักษะฝีมือและไร้ฝีมือ เพื่อแก้ไขปัญหากำลังแรงงานที่ขาดแคลนอย่างรุนแรง ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ

สำหรับภาคธุรกิจญี่ปุ่น ได้ให้ความสำคัญกับการรับแรงงานต่างชาติมากขึ้นทุก ๆ ปี และต่อจากนี้ก็คาดการณ์ว่าจะมีนโยบายจากรัฐบาลที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของชาวต่างชาติมากขึ้น ปี ค.ศ. 2023 มีสถานประกอบการที่จ้างงานแรงงานต่างชาติจำนวน 318,775 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปี ค.ศ. 2022 จำนวน 19,985 แห่ง โดยเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดโตเกียวที่มีการจ้างงานแรงงานต่างชาติ 542,992 คน จังหวัดโอซากะ 210,159 คน และจังหวัดไอซีกาว่า 146,384 คน บริษัทที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ประกอบกิจการขายส่ง ขายปลีก 59,497 แห่ง หรือ 18.7% ของจำนวนบริษัททั้งหมด รองลงมา คือกลุ่มบริษัทที่อยู่ในภาคการผลิต 54,980 แห่ง หรือ 17.2% และภาคการบริการในกลุ่มอุตสาหกรรมที่พักและอุตสาหกรรมบริการอาหาร 45,495 แห่ง หรือ 14.3% (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2024b)

แผนภูมิที่ 1

จำนวนแรงงานแบ่งตามสัญชาติ



Note. From *gaikokujin koyou joukyou no todokede jokyoku matome (Reiwa 5 nen 10 getsumatsu genzai)*, by Ministry of Health, Labour and Welfare, 2024b, (<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195787.pdf>)

จากแผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่นแบ่งตามสัญชาติ จะเห็นได้ว่า แรงงานชาวเวียดนามมีจำนวนมากที่สุด คือ 518,364 คน (25.3%) หรือคิดเป็น 1 ส่วน 4 ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมดที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น ตามมาด้วยชาวจีน 397,918 คน (19.4% ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมด) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2020 เป็นต้นมา จำนวนแรงงานชาวเวียดนามมีมากกว่าแรงงานชาวจีนซึ่งเคยครองอันดับ 1 มาโดยตลอด

ส่วนแรงงานชาวไทยนั้น ที่ผ่านมามีจำนวนไม่จัดอยู่ใน 10 อันดับแรกในการจัดทำข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขและแรงงานญี่ปุ่นเนื่องจากมีจำนวนน้อย จนกระทั่งในปี ค.ศ. 2023 แรงงานไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และติดอันดับที่ 9 ของสัญชาติแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นมากที่สุด โดยในปี ค.ศ.2022 มีจำนวน 31,988 คน (เพิ่มขึ้นจากปี ค.ศ. 2021 ร้อยละ 9.0) และในปี ค.ศ. 2023 เพิ่มขึ้นเป็น 36,543 คน (เพิ่มขึ้นจากปี ค.ศ. 2022 ร้อยละ 14.2) (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2024b)

ในปี ค.ศ. 2023 จำนวนแรงงานชาวไทยในประเทศญี่ปุ่น แยกตามสถานภาพการพำนักรวมมากที่สุด 3 ลำดับแรก (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2024a, p. 18) ได้แก่

1) สถานภาพการพำนักตามสถานะทางสังคม (身分に基づく在留資格) ได้แก่ ผู้พักอาศัยถาวร คู่สมรสหรือบุตรของผู้ถือสัญชาติญี่ปุ่น คู่สมรสหรือบุตรของผู้พักอาศัยถาวร ผู้พักอาศัยระยะยาว เป็นต้น มีจำนวน 13,295 หรือ 36.4% ของจำนวนแรงงานชาวไทยทั้งหมด

2) สถานภาพผู้ฝึกงานด้านเทคนิค (技能実習) มีจำนวน 12,087 คน หรือ 33.1% ของจำนวนแรงงานชาวไทยทั้งหมด

3) สถานภาพผู้ทำงานในสาขาอาชีพพิเศษและสาขาอาชีพทางเทคนิค (専門的・技術的分野の在留資格) มีจำนวน 8,495 คน หรือ 23.2% ของจำนวนแรงงานชาวไทยทั้งหมด ยกตัวอย่างเช่น สถานะวิศวกร ผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยศาสตร์ งานบริการนานาชาติ จำนวน 3,032 คน หรือ 8.3% และสถานะแรงงานทักษะเฉพาะทาง (特定技能) มีจำนวน 2,875 คน หรือ 7.9%

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงงานชาวไทยที่เป็นแรงงานทักษะเฉพาะทางยังมีจำนวนไม่มากนัก เนื่องจากนโยบายการเปิดรับแรงงานต่างชาติที่เพิ่มสถานะวีซ่าทักษะเฉพาะทางเพิ่งเริ่มมีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. 2019 อีกทั้งสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ทำให้การเดินทางเข้าสู่ประเทศญี่ปุ่นของแรงงานต่างชาติต้องหยุดชะงักลง อย่างไรก็ตาม การเปิดรับแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือให้เดินทางเข้าสู่ประเทศญี่ปุ่นได้อย่างถูกกฎหมายสามารถดึงดูดแรงงานต่างชาติรวมถึงแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นได้เป็นจำนวนมาก

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างชาติตัดสินใจไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นคือ ค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนในประเทศของตน นักศึกษาต่างชาติหลายคนเลือกเรียนในโรงเรียนสอนภาษาญี่ปุ่น แต่ในความเป็นจริงแล้วประเด็นหลักคือ การมาทำงานเพื่อได้รับค่าตอบแทนสูง ๆ

ตารางที่ 1

ค่าตอบแทนแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่น (รายได้ต่อปี)

การจ้างงาน	ค่าแรงโดยเฉลี่ย (เยน)	อายุเฉลี่ย (ปี)	จำนวนปีการทำงาน โดยเฉลี่ย (ปี)
แรงงานต่างชาติทั่วไป	2,326,000	33.0	3.2
แรงงานทักษะเฉพาะทาง	1,980,000	28.9	2.4
ผู้ฝึกงานด้านเทคนิค	1,817,000	26.2	1.7

Note. From *Reiwa 5 nen chingin kouzou kihon toukei chousa no gaikyou (zairyu shikaku kubunbetsu ni mita shikin*, by Ministry of Health, Labour and Welfare, 2024c, (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/08.pdf>)

จากตารางที่ 1 ซึ่งแสดงข้อมูลค่าตอบแทนรายปีของแรงงานต่างชาติ พบว่าโดยเฉลี่ยชาวต่างชาติที่มาทำงานโดยทั่วไปจะได้ค่าตอบแทนประมาณ 2,326,000 เยนต่อปี ลดลงจากปี ค.ศ. 2022 คิดเป็น -6.4% หากเป็นแรงงานทักษะเฉพาะทาง จะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า อยู่ที่ประมาณ 1,980,000 เยน ซึ่งลดลงจากปี ค.ศ. 2022 คิดเป็น -3.7% ในขณะที่แรงงานผู้ฝึกงานด้านเทคนิค ได้รับค่าตอบแทนประมาณ 1,817,000 เยนต่อปี เพิ่มขึ้นจากปี ค.ศ. 2022 เป็นจำนวน 2.2% (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2024c)

5. สภาพแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น

เศกสิน ศรีวัฒนกุลกิจ (2541) ทำโครงการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย” โดยศึกษาข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2540 วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือเพื่อเข้าใจถึงกระบวนการเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น ชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาที่พบทั้งในขณะที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นและเมื่อกลับมายังประเทศไทยและประเมินคุณภาพชีวิตของคนงานไทยในญี่ปุ่น จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการมาทำงานที่ญี่ปุ่นและคิดว่าการมาทำงานในญี่ปุ่นนั้นเป็นการตัดสินใจที่เหมาะสมแล้ว ดังนั้นจึงไม่ต้องการความช่วยเหลือใด ๆ ทั้งสิ้น ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น เรื่องของรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เรื่องของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานก็ไม่มีปัญหาที่น่าเป็นห่วง สถานภาพทางสังคมก็ได้ถูกรับเกียจจากคนญี่ปุ่น แต่ในเรื่องของประโยชน์ทางความรู้จากที่ทำงานนั้นมีน้อยมากเพราะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญมากนัก ส่วนของรัฐบาลญี่ปุ่นมีการคุ้มครองแรงงานผิดกฎหมาย แม้ว่าจะเป็นแรงงานเข้าเมือง

ที่ผิดกฎหมาย แต่ในการทำงานจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่น เพื่อป้องกันนายจ้างเอาเปรียบแรงงาน

สอดคล้องกับการสำรวจข้อมูลในปี ค.ศ. 2020 ขององค์กรฝึกงานด้านเทคนิคสำหรับชาวต่างชาติ (外国人技能実習機構) ที่ทำการสำรวจผู้ฝึกงานต่างชาติชาวเวียดนาม จีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และไทย ที่เคยฝึกงานในญี่ปุ่นและเดินทางกลับประเทศแล้ว เกี่ยวกับผลการฝึกงานในญี่ปุ่นและสถานการณ์การทำงานหลังจากกลับประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามและส่งเสริมผู้ที่เคยฝึกงานในญี่ปุ่นอย่างต่อเนื่อง ผลการสำรวจเกี่ยวกับคำถามว่าช่วงที่ฝึกงานที่ญี่ปุ่น นอกจากปัญหาเรื่องการสื่อสาร มีปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง พบว่า 81.8% ตอบว่า “ไม่มีปัญหาใด” และเมื่อถามกลุ่มผู้ฝึกที่ตอบว่า “มีปัญหา” พบว่า 56.3% ตอบว่า “มีความเหงาที่ต้องอยู่ห่างครอบครัว” (Organization for Technical Intern Training, 2021) จะเห็นได้ว่าผลการเก็บข้อมูลจากแรงงานที่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายในงานของเศกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ (2541) และการสำรวจข้อมูลในปี ค.ศ. 2020 ขององค์กรฝึกงานด้านเทคนิคสำหรับชาวต่างชาติ (外国人技能実習機構) ซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายนั้นพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีปัญหาในการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

6. ระเบียบวิธีวิจัย

6.1 วิธีการเก็บข้อมูล

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีวิธีการดังนี้คือ 1. สังเกตชีวิตความเป็นอยู่ของคนเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่มีรายชื่อผู้ติดต่อกับผู้วิจัยในแอปพลิเคชันเฟซบุ๊กว่ามีใครเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นในลักษณะงานที่ใช้แรงงานและทำการติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง 2. เข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มต่าง ๆ ที่มีแรงงานไทยในแอปพลิเคชันเฟซบุ๊ก ดูการอัปเดตชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ที่เปิดโพสต์เป็นโพสต์สาธารณะเพื่อหากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานใช้แรงงานและทำการติดต่อเป็นรายบุคคล 3. ติดต่อคนรู้จักที่เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่สอนภาษาญี่ปุ่น และสถาบันที่สอนเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพเพื่อขอช่องทางการติดต่อทั้งศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันที่เคยเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 4. ทำการติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอสัมภาษณ์หรือขอให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (กูเกิลฟอร์ม) โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกวิธีการให้ข้อมูลตามความสะดวก เมื่อได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้ขอช่องทางการติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างคนอื่น ๆ รวมทั้งขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างให้ช่วยส่งต่อแบบสอบถามออนไลน์ให้คนรู้จักที่เคยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

คำถามของการสัมภาษณ์และในแบบสอบถามออนไลน์มีเนื้อหาเหมือนกัน แบ่งเป็น 5 ส่วน ใช้แนวคิดทฤษฎีเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยนำปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push and Pull Factor) มาสร้างแบบสอบถามส่วนที่ 2 และนำทฤษฎีคุณภาพชีวิต มาสร้างแบบสอบถามส่วนที่ 3-5 คำถามทั้ง 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น ส่วนที่ 3 สภาพการจ้างงานและการทำงาน ส่วนที่ 4 สภาพการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในญี่ปุ่น ส่วนที่ 5 ความคุ้มค่าในการไปทำงานที่ญี่ปุ่น จากนั้นได้นำแบบสอบถามนี้กระจายไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เช่น แอปพลิเคชันเฟซบุ๊ก และไลน์ โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลรวม 4 เดือน ตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึง 16 ธันวาคม พ.ศ. 2565

6.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ โดยในส่วนที่ 5 เรื่องความคุ้มค่าในการไปทำงานที่ญี่ปุ่น ได้ใช้แนวคิดของ Paitoonpong et al. (2012) เพื่อประเมินความคุ้มค่าด้วยการเปรียบเทียบผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและต้นทุนทางเศรษฐกิจตลอดช่วงการทำงานของแรงงานไทย คือ ตั้งแต่ก่อนเดินทางจากประเทศไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น ระหว่างที่ทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น จนกระทั่งเดินทางกลับมาประเทศไทย

6.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นแรงงานชาวไทยที่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นระหว่างปี ค.ศ. 2007-2022 โดยทำงานในประเทศญี่ปุ่นอย่างต่อเนื่องมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป ในประเภทงานที่ใช้ทักษะกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ และเดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้ว จำนวน 50 คน ผู้วิจัยเลือกสอบถามข้อมูลเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีวีซ่าการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นอย่างถูกกฎหมาย เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มีช่องทางติดต่อได้ง่ายกว่ากลุ่มแรงงานผิดกฎหมาย

7. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลตามหัวข้อแบบสอบถาม ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของแรงงาน ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น ส่วนที่ 3 สภาพการจ้างงานและการทำงาน ส่วนที่ 4 สภาพการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในญี่ปุ่นและส่วนที่ 5 ความคุ้มค่าในการไปทำงานที่ญี่ปุ่น โดยแสดงผลข้อคำถามและคำตอบที่มีผู้เลือกตอบมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังต่อไปนี้

7.1 ข้อมูลเบื้องต้นของแรงงาน

ตารางที่ 2

ข้อมูลเบื้องต้นของแรงงาน

(N = 50)

หัวข้อคำถาม	คำตอบอันดับ 1	คำตอบอันดับ 2	คำตอบอันดับ 3
เพศ	เพศหญิง 60%	เพศชาย 34%	เพศทางเลือก 6%
อายุ	อายุ 20-24 ปี 36%	อายุ 25-29 ปี 32%	อายุต่ำกว่า 20 ปี 22%
วุฒิการศึกษา	อนุปริญญา 36%	ปริญญาตรี 32%	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า 30%
สถานภาพ	โสด 94%	สมรส 6%	-
อาชีพที่ไทย	นักเรียน นักศึกษา 36%	พนักงานภาคเอกชน 32%	1. ไม่มีอาชีพ 14% 2. รับจ้างทั่วไป 14%
รายได้ที่ไทย	ไม่มีรายได้ 28%	1. ต่ำกว่า 8,000 บาท 16% 2. 10,001-15,000 บาท 16%	8,001-9,000 บาท 12%
วิชา	วิชาผู้ฝึกงานด้านเทคนิค 100%		
ช่องทางการไปทำงานที่ญี่ปุ่น	ผ่านองค์กรจัดหางานภาครัฐ 42%	ผ่านองค์กรจัดหางานภาคเอกชน 24%	ผ่านสถานศึกษาของภาครัฐ 14%
ขนาดบริษัทที่จ้างงาน	พนักงาน 100-499 คน 62%	พนักงาน 30-99 คน 18%	พนักงานมากกว่า 500 คนขึ้นไป 16%
ประเภทสายงาน	อุตสาหกรรมการผลิต 94%	อุตสาหกรรมก่อสร้าง 4%	ธุรกิจค้าส่งและค้าปลีก 2%
ความรู้ภาษาญี่ปุ่นก่อนไปทำงานญี่ปุ่น	ไม่มีผลสอบวัดระดับภาษาญี่ปุ่น 64%	JLPT N3 16%	JLPT N4 8%
ความรู้ในงานที่ทำก่อนไปทำงานญี่ปุ่น	ระดับปานกลาง 36%	ไม่มีความรู้ 26%	ระดับมาก 20%
ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยทำงานที่ญี่ปุ่น	3 ปี 56%	1 ปี 24%	1. 2 ปี 6% 2. 4 ปี 6%

จากตารางที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นของแรงงาน มีดังนี้ เพศหญิง 60% เพศชาย 34% นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศทางเลือกและผู้ที่ไม่ต้องการระบุเพศเข้าร่วมให้ข้อมูล 6% ทำให้ทราบว่า ญี่ปุ่นเริ่มเปิดรับแรงงานต่างชาติที่เป็นเพศทางเลือกให้เข้าทำงานได้ ช่วงอายุที่แรงงานเริ่มต้นตัดสินใจไปทำงานที่ญี่ปุ่นมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 20-24 ปี 36% วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา 36% สถานภาพก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น คือ สถานภาพโสด 94% แรงงานที่ทำการเก็บข้อมูล ส่วนใหญ่ไปทำงานญี่ปุ่นในขณะที่ยังเป็นนักเรียน นักศึกษา 36%

ทำให้คำตอบเรื่องรายได้ก่อนเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่า ผู้ให้ข้อมูลยัง “ไม่มีรายได้” เป็นคำตอบที่มากที่สุด 28%

เมื่อพิจารณาวิชาชีพของแรงงาน พบว่า ถิ่นวิชาชีพของผู้ฝึกงานด้านเทคนิค 100% โดยสมัครไปทำงานที่ญี่ปุ่น ผ่านองค์กรจัดหางานภาครัฐ 42% หากพิจารณาจากขนาดของบริษัทแล้ว พบว่า บริษัทที่มีพนักงาน 100-499 คน มีการจ้างแรงงานต่างชาติมากที่สุด คิดเป็น 62% ประเภทสายงานที่แรงงานไทยได้รับการจ้างงานมากที่สุด คืออุตสาหกรรมการผลิต 94%

เมื่อสอบถามถึงความรู้ทางด้านภาษาญี่ปุ่นก่อนเดินทางไปทำงาน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีผลสอบวัดระดับความรู้ภาษาญี่ปุ่น (JLPT) หรือใบรับรองความรู้ภาษาญี่ปุ่นอื่น ๆ 64% โดยได้รับการสอนภาษาญี่ปุ่นจากโรงเรียนสอนภาษาญี่ปุ่นประมาณ 3 เดือนเท่านั้น แต่แรงงานก็ไม่ได้รู้สึกกังวลใจอะไรในการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น นอกจากนี้ แรงงานที่มาทำงานที่ญี่ปุ่นยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปประเทศญี่ปุ่นมาก่อน 92%

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับทักษะความรู้เกี่ยวกับสายงานที่ทำในช่วงก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น แรงงานตอบว่า มีความรู้ในระดับ “ปานกลาง” 36% และตอบว่า “ไม่มีความรู้เลย” 26% จากข้อมูลการสัมภาษณ์ แรงงานให้ข้อมูลว่า ก่อนได้รับการคัดเลือก จะมีการฝึกฝนและทดสอบอย่างง่าย เช่น สายงานอาหาร จะให้คิปถั่ว แยกสี ดูความคล่องแคล่วรวดเร็ว เป็นต้น แรงงานไม่สามารถเตรียมตัวได้มากกว่านี้ เพราะเครื่องจักรที่ทำงานที่ญี่ปุ่นเป็นเทคโนโลยีขั้นสูง ไม่มีให้ฝึกฝนในไทย เมื่อไปถึงญี่ปุ่นจะต้องเริ่มเรียนรู้ใหม่ทั้งหมด ซึ่งเจ้านายญี่ปุ่นไม่ได้ทำอะไรและยินดีที่จะสอนให้ จากข้อมูลพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานและอยู่จนครบกำหนดระยะเวลาของผู้ฝึกงาน โดยมีแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นระยะเวลา 3 ปีเป็นสัดส่วนมากที่สุดคือ 56%

7.2 ปัจจัยในการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น

ตารางที่ 3

ปัจจัยในการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น

(N = 50)

หัวข้อคำถาม	คำตอบอันดับ 1	คำตอบอันดับ 2	คำตอบอันดับ 3
ปัจจัยใดที่ทำให้เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	อยากหาประสบการณ์ อยากใช้ชีวิตอยู่ที่ญี่ปุ่น (70%)	คำตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าประเทศไทย (54%)	อยากพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น (38%)
เหตุใดจึงไม่เลือกเดินทางไปทำงานที่ประเทศอื่นที่ได้คำตอบแทนมากกว่า	ชื่นชอบ-สังคมวัฒนธรรมญี่ปุ่น 50%	ญี่ปุ่นมีเทคโนโลยีที่น่าสนใจ 27.3%	เรียนจบเอกญี่ปุ่น/มีทักษะภาษาญี่ปุ่นอยู่ก่อนแล้ว 22.7%
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไปทำงานที่ญี่ปุ่น	ไม่มีค่าใช้จ่าย 50%	170,001-180,000 บาท 10%	70,001-80,000 บาท 8%

จากตารางที่ 3 เมื่อสอบถามว่าปัจจัยใดที่ทำให้เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยในข้อนี้ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำตอบที่มีผู้ตอบมากที่สุด คือ อยากหาประสบการณ์ อยากใช้ชีวิตอยู่ที่ญี่ปุ่น (70%) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าประเทศไทย (54%) และอยากพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น (38%) เมื่อสอบถามว่าเหตุใดจึงไม่เลือกเดินทางไปทำงานที่ประเทศอื่นที่ได้ค่าตอบแทนมากกว่า คำตอบที่มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ชื่นชอบในสังคมและวัฒนธรรมญี่ปุ่น (50%) แรงงานหลายคนเล่าว่า ชื่นชอบความเป็นญี่ปุ่นผ่านแอนิเมชันและการดูตั้งแต่จำความได้ ทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกไปทำงานที่ญี่ปุ่น อีกทั้งญี่ปุ่นมีเทคโนโลยีที่น่าสนใจ (27.3%) และปัจจัยลำดับที่ 3 คือแรงงานเรียนจบเอกภาษาญี่ปุ่นหรือมีทักษะภาษาญี่ปุ่นอยู่ก่อนแล้ว (22.7%) จึงไม่ออกไปเริ่มเรียนภาษาอื่นใหม่ เมื่อสอบถามเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไปทำงานที่ญี่ปุ่น เช่น ค่าบริการการจัดหางานหรือค่านายหน้า พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ (50%) เนื่องจากเดินทางไปทำงานผ่านองค์กรจัดหางานของภาครัฐ แต่จะมีค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าค่าพาสปอร์ต ค่าตรวจสุขภาพ ประมาณ 3,000-4,000 บาท รองลงมาคือ กลุ่มที่เดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานภาคเอกชน จะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไปทำงานที่ญี่ปุ่นประมาณ 170,001-180,000 บาท (10%)

7.3 สภาพการจ้างงานและการทำงาน

ตารางที่ 4

สภาพการจ้างงานและการทำงาน

(N = 50)

หัวข้อคำถาม	คำตอบอันดับ 1	คำตอบอันดับ 2	คำตอบอันดับ 3
สภาพการจ้างงาน	ลูกจ้างรายเดือน (76%)	ลูกจ้างรายวัน/รายชั่วโมง (24%)	
การจ้างงานมีการทำสัญญาจ้างหรือไม่	มี และมีการระบุระยะเวลา การจ้างงาน 88%	มี แต่ไม่ระบุระยะเวลา การจ้างงาน 12%	-
เนื้อหาและประเภทงานตรงกับที่ระบุไว้ในสัญญา	มากที่สุด 56%	มาก 24%	ปานกลาง 16%
นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ระบุไว้ในสัญญา	มากที่สุด 66%	มาก 24%	ปานกลาง 8%
ท่านพึงพอใจต่อสิทธิขั้นพื้นฐานและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ประกันสุขภาพ เป็นต้น	มากที่สุด 50%	มาก 30%	ปานกลาง 16%

ตารางที่ 4

สภาพการจ้างงานและการทำงาน (ต่อ)

(N=50)

หัวข้อคำถาม	คำตอบอันดับ 1	คำตอบอันดับ 2	คำตอบอันดับ 3
รายได้ที่บริษัทหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และหักภาษีแล้วเฉลี่ยต่อเดือน	130,001-150,000 เยน 28%	90,001-110,000 บาท 26%	170,001-200,000 บาท 20%
รายได้ที่ได้รับเมื่อหักภาษีและสวัสดิการสังคมต่าง ๆ แล้วเพียงพอในการใช้ชีวิตหรือไม่	พอ 82%	ไม่พอ 16%	บางเดือนพอ บางเดือนไม่พอ 2%

เมื่อสอบถามว่าสภาพการจ้างงานและการทำงานตอนที่อยู่ที่ญี่ปุ่นเป็นอย่างไร พบว่าส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานในสถานภาพลูกจ้างรายเดือน (76%) มีการทำสัญญาจ้างและระบุระยะเวลาในการจ้างงานชัดเจน (88%) ด้านสัญญาจ้างและข้อตกลง เมื่อสอบถามเรื่อง “เนื้อหาและประเภทงานตรงกับที่ระบุไว้ในสัญญา” ว่าอยู่ในระดับใด มีผู้ตอบว่า “มากที่สุด” 56% รองลงมาคือ “มาก” 24% และ “ปานกลาง” 16% และมีผู้ที่ตอบว่า “น้อย” 2% ซึ่งผู้ตอบเป็นแรงงานที่มาเรียนภาษาญี่ปุ่นและหางานทำเองในประเทศญี่ปุ่น และตอบว่า “น้อยที่สุด” 2% ซึ่งผู้ตอบเป็นแรงงานที่สมัครไปทำงานผ่านองค์กรจัดหางานภาคเอกชน

ในหัวข้อเรื่อง “นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ระบุไว้ในสัญญา” มีผู้ตอบว่า “มากที่สุด” 66% รองลงมาคือ “มาก” 24% และ “ปานกลาง” 8% อย่างไรก็ตาม มีผู้ที่ตอบว่า “น้อยที่สุด” 2% ซึ่งเป็นแรงงานที่สมัครไปทำงานผ่านองค์กรจัดหางานภาคเอกชน และในหัวข้อ “ท่านพึงพอใจต่อสิทธิขั้นพื้นฐานและสวัสดิการที่ได้รับเช่น ประกันสุขภาพ เป็นต้น” 50% ตอบว่า “มากที่สุด” รองลงมาคือ “มาก” 30% ลำดับที่ 3 คือ ปานกลาง 16% โดยผู้ที่ตอบว่า “น้อย” มี 2% เป็นแรงงานที่ไปทำงานโดยบริษัทที่ประเทศไทยส่งไป และผู้ที่ตอบว่า “น้อยที่สุด” มี 2% เป็นแรงงานที่ไปเรียนภาษาญี่ปุ่นและหางานทำเองในประเทศญี่ปุ่น

ในหัวข้อรายได้ที่บริษัทหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และหักภาษีแล้วเฉลี่ยต่อเดือนคือ 130,001-150,000 เยน (28%) และเมื่อดูจากรายได้ของคนที่เคยไปทำงานที่ญี่ปุ่นที่ได้รับน้อยที่สุดอยู่ที่ 80,000 เยนต่อเดือน (2%) และมีรายได้มากที่สุดอยู่ที่ 210,000 เยนต่อเดือน (2%) เมื่อถามว่ารายได้ที่ได้รับเมื่อหักภาษีและสวัสดิการสังคมต่าง ๆ แล้ว เพียงพอในการใช้ชีวิตหรือไม่ แรงงานส่วนใหญ่ตอบว่า “พอ” (82%)

ในคำถาม “ท่านเคยได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานหรือไม่” แม้คำตอบที่ตอบว่า “ไม่มี” จะมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น 34% แต่สัดส่วนรองลงมาที่ตอบว่า “ปานกลาง”

มีผู้ตอบมากถึง 24% จึงขอยกตัวอย่างรายละเอียดของแรงงานที่ให้ข้อมูลการได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 5

ข้อมูลการได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

รหัสผู้ให้ข้อมูล	ลักษณะการได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน
T1	เป็นไข้ แต่ไม่ได้รับอนุญาตให้ลา ถ้าไข้สูงไม่ถึง 39 องศา
T2	ใบมีดจากเครื่องจักรบาดมือ เป็นแผลถลอกเล็ก ๆ
T3	เครื่องหนีปลาแชลมอลเฉียดหลังมือ เป็นแผลฉีกเนื้อ เลือดออกเล็กน้อย เกิดอาการปวดศีรษะหลังจากหนีปลาเสร็จ
T4	ปวดแขน เนื่องจาก ยกน้ำมันเดิมเครื่องจักร
T5	ตำแหน่งงานต้องยกของบ่อย เลยทำให้ปวดหลัง ปวดขา
T6	เจ็บข้อมือ อักเสบ
T7	กล้ามเนื้ออักเสบ ชี้นางหนัก แม่พิมพ์ใหญ่
T8	บันจันที่มีล้อเลื่อนมาเบียดทับตัว กระตุกร้าว ได้รับการรักษาตัวใน รพ. หลายวัน
T9	กล้ามเนื้อตาย กรอกตาไม่ได้ เส้นเลือดในตาแตกจากการใช้สายตาในการส่องกล้องจุลทรรศน์เป็นเวลานาน
T10	แขนเข้าเครื่องปั่นข้าว กระตุกไม่หักแต่แขนได้รับบาดเจ็บจากแรงกระแทกของเหล็กปั่นทั้งแขน
T11	เป็นไข้ หนาว หน้ามืด แสบตาในท้องเย็น -20 หนาวจนซ็อกเป็นลม ซุดกันหนาวหนัก และใส่ไม่ได้ เพราะตัวเล็ก

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า อาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานนั้น มีตั้งแต่ระดับบาดเจ็บเล็กน้อยไปจนถึงระดับมาก โดยแรงงาน T1-T7 มีอาการบาดเจ็บเล็กน้อยโดยมีแผลถลอก และอาการปวดเมื่อย กล้ามเนื้ออักเสบจากการทำงาน T8-T11 นั้น เป็นตัวอย่างอาการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานในระดับที่รุนแรง เช่น กระตุกร้าว กรอกตาไม่ได้ เกิดอาการช็อก เป็นลม หน้ามืด เป็นต้น ในกลุ่มแรงงานที่ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมนี้ บางคนกล่าวว่า เมื่อเกิดเหตุได้รับการปฐมพยาบาลและการนำส่งโรงพยาบาลเป็นอย่างดี แต่จะมีแรงงาน 2 คนที่บริษัทไม่พาไปโรงพยาบาล โดยเฉพาะในกรณีของ T9 แรงงานเล่าว่า เขามีอาการเจ็บตา กรอกตาไม่ได้ จึงแจ้งหัวหน้าและผู้ดูแล แต่กลับได้รับคำตอบว่า “ยังใช้ตาได้อยู่เลย รอให้เลือดออกตาก่อนแล้วจะพาไปหาหมอ” จากกรณีดังกล่าว แรงงานได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการขอความช่วยเหลือ คือเมื่อมีปัญหา แจ้งหัวหน้า เรียกถามมาคุยให้ แต่ก็ไม่ได้รับการดูแลรักษาอย่างที่ควร ในการศึกษาเก็บข้อมูลจากแรงงานชาวไทยเพียง 50 คนเท่านั้น แต่กลับพบ

แรงงานที่ได้รับบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานจำนวนมาก กลุ่มแรงงานที่ให้สัมภาษณ์บางคนกล่าวว่า อุบัติเหตุเกิดจากการไม่ระมัดระวังของตนเอง

เมื่อสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่อง “การล้งละเมิดทางเพศ” แรงงานตอบว่า “ไม่มี” เป็นสัดส่วนที่มากที่สุด (74%) อย่างไรก็ตาม T11 เปิดใจแล้วว่า ตนเองไม่ได้ถูกลวนลามทางร่างกาย แต่บางครั้งก็ใช้คำพูดที่ทำให้รู้สึกไม่ดี เช่น 「おっぱいいいね」 ที่แปลว่า “ไม่มีนมเลยนะ” หรือถามว่า “หนาวมั๊ย มากอดมั๊ย” แล้วทำท่าทางเหมือนจะโอบกอด ก็รู้สึกไม่ดี บางครั้งก็เรียกว่า 「デブ」 ที่แปลว่า “อ้วน” แทนการเรียกชื่อ แต่ในตอนนั้นยังไม่เข้าใจว่า หมายความว่าอย่างไร จึงไม่โกรธ เพิ่งมารู้ความหมายภายหลัง ก็รู้สึกว่าเขาไม่ให้เกียรติเรา ในส่วนของ T12 เป็นแรงงานที่เป็นเพศทางเลือก เล่าให้ฟังว่า ตอนเริ่มเข้าโรงงาน ยังไม่ได้กินยาเทสโทโรโมนก็ทำงานได้ปกติ แต่พอเริ่มกินยา รูปลักษณ์ภายนอกเปลี่ยนแปลง ดูเป็นผู้หญิงมากขึ้น ก็จะโดนมอง โดนนินทา โดนแกล้งหนัก ๆ ซึ่งเมื่อย้ายงานไปทำงานสายบริบาลก็สบายใจขึ้น เพราะเขาปรับเพศสภาพได้ สามารถไถ่ผอมยาว แต่งหน้า แต่งกายแบบพนักงานหญิงได้

ในหัวข้อ “ความรุนแรงทางวาจา” แม้แรงงานจะตอบว่า “ไม่มี” เป็นคำตอบที่มากที่สุด แต่มีสัดส่วนเพียง 28% ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมดเท่านั้น ในขณะที่แรงงาน 72 % เป็นผู้ที่เคยประสบกับความรุนแรงทางวาจาในที่ทำงานโดยคำตอบว่า “น้อยที่สุด” เป็นสัดส่วนรองลงมา คือ 22% คำตอบว่า “น้อย” มี 14% คำตอบว่า “ปานกลาง” มี 12% คำตอบว่า “มาก” มี 14% คำตอบว่า “มากที่สุด” คือ 10% และจากการให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางวาจา พบว่า แรงงานบางส่วน ถูกดุด่า ตะคอกในระหว่างการทำงาน ซึ่งบางส่วนไม่เข้าใจว่าเหตุใดต้องขึ้นเสียงและด่าอย่างรุนแรง โดยบางส่วนก็พยายามทำความเข้าใจว่า การดุด่าอาจเป็นเพราะคนญี่ปุ่นเป็นคนจริงจัง และจะไม่โหมมากเมื่อแรงงานทำงานผิดพลาดโดยไม่สอบถาม เมื่อเข้าใจในวัฒนธรรมก็เลยทำงานต่อได้ และแรงงานบางส่วนกล่าวว่า ปัญหาในการสื่อสารภาษาญี่ปุ่นที่ไม่เข้าใจกันก็ทำให้เกิดการทะเลาะกันจนเกือบใช้กำลังก็มี

ในหัวข้อ “ความรุนแรงทางร่างกายในสถานที่ทำงาน” พบว่า “ไม่มี” เป็นสัดส่วนที่มากที่สุด (62%) อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่า บางบริษัทใช้ความรุนแรงทางร่างกายต่อแรงงาน โดย T12 เล่าว่า ถูกทุบหลัง ปากกระดาษใส่หน้า เพราะทำงานช้าและ T7 โดนเพื่อนร่วมงานผลักอก จะเห็นได้ว่าแม้แรงงานไทยในกลุ่มที่ผู้วิจัยทำการสำรวจข้อมูล จะไม่โดนทำร้ายร่างกายขั้นรุนแรง เช่น การกระแทก ทุบตีจนได้รับบาดเจ็บ แต่การที่แรงงานบางส่วนยังคงถูกทำร้ายทางวาจาหรือทางร่างกาย แม้ในระดับที่เล็กน้อย ก็อาจทำให้แรงงานไม่อยากเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นอีก และอาจเล่าประสบการณ์ที่ไม่ดีให้แก่แรงงานคนอื่น ๆ ด้วย

7.4 สภาพการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในญี่ปุ่น

ตารางที่ 6

สภาพการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในญี่ปุ่น

หัวข้อคำถาม	คำตอบที่มีผู้ตอบมากที่สุด
ค่าใช้จ่ายตลอดทั้งเดือน	10,001-20,000 เยน 26% (N=50)
มีเงินออมหรือไม่	มี 74% (N=50)
ลักษณะที่อยู่อาศัย	อะพาร์ตเมนต์ 64% (N=50)
จำนวนผู้พักอาศัยในห้องเดียวกัน	2 คน 45.5% (N=44)
ความปลอดภัยที่พักอาศัย	ระดับมากที่สุด 56% (N=50)
ความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน	ระดับมาก 42% (N=50)
มีปัญหาในการใช้ชีวิตอยู่ที่ญี่ปุ่นหรือไม่	มี 46% (N=50)
เรื่องใดเป็นปัญหามากที่สุด	ความเครียด ความกดดันในการทำงาน 40%, (N=30)
แก้ปัญหาอย่างไร	แก้ปัญหาด้วยตัวเอง 46.9% (N=32)
ต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานใดเรื่องใดหรือไม่	ไม่มี 59.5% (N=42)

ในการใช้ชีวิตอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น แรงงานใช้จ่ายอย่างประหยัด โดยมีค่าใช้จ่ายตลอดทั้งเดือน 10,001-20,000 เยน (26%) เท่านั้น ทำให้แรงงานส่วนใหญ่มีเงินเก็บออม (74%) ในการใช้ชีวิตที่ประเทศญี่ปุ่น แม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะไม่พบปัญหา (54%) แต่ก็มีแรงงานจำนวนไม่น้อย ที่พบปัญหาการใช้ชีวิตที่ญี่ปุ่น (46%) โดยเรื่องที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ความเครียด ความกดดันในการทำงาน (40%) รองลงมาคือ ความเหงา คิดถึงบ้าน (33.3%) และปัญหาทางด้านทักษะภาษาญี่ปุ่น (30%) ตามลำดับ เมื่อถามว่าแรงงานแก้ไขปัญหาอย่างไรเมื่อเกิดปัญหา พบว่า แรงงานส่วนใหญ่แก้ปัญหาด้วยตนเอง (46.9%) เช่น กินเหล้า โทรหาครอบครัว รวมไปถึงนั่งร้องไห้คนเดียว รองลงมาคือ ปรีกษาเพื่อนร่วมงาน (28.1%) และแจ้งไปยังหัวหน้างาน (25%) เมื่อสอบถามว่า ต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานใดในเรื่องใดหรือไม่ ส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่มี (59.5%) บริษัทมีล่ามคอยช่วยเหลือเวลามีปัญหาต่าง ๆ อยู่แล้ว รองลงมาคือ ต้องการล่ามคนไทยช่วยเหลือเวลาไปโรงพยาบาล (19%) และอยากให้มีหน่วยงานคอยช่วยเหลือในเรื่องการแปลเอกสาร (19%) เช่น เวลาไปสำนักงานเขต เป็นต้น

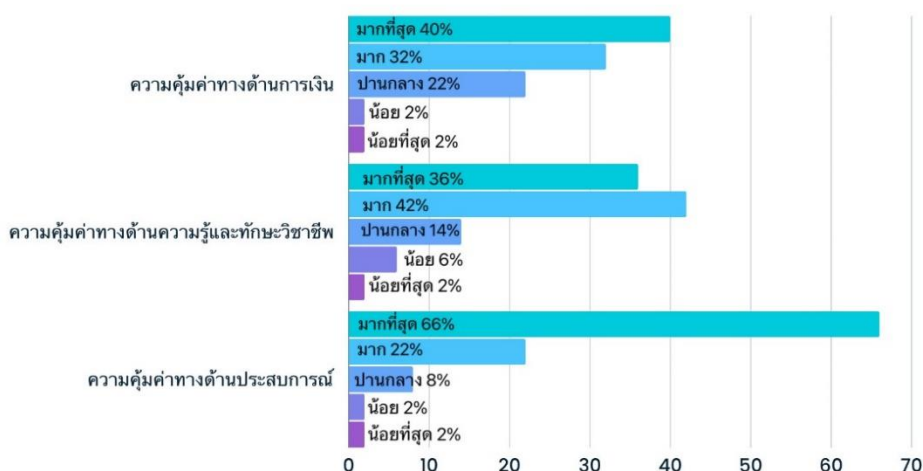
ในด้านที่อยู่อาศัย พบว่าแรงงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่อะพาร์ตเมนต์ (64%) กับเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ห้องละ 2 คน (45.5%) อย่างไรก็ตามเมื่อตรวจสอบจากข้อมูลทั้งหมด พบว่ามีผู้อาศัยอยู่รวมกับเพื่อนร่วมงานในห้องเดียวกันมากถึง 6 คน (2%) อีกด้วย ซึ่งเมื่อสอบถามถึงความเป็นส่วนตัวในการพักอยู่อาศัย แรงงานส่วนใหญ่ตอบว่า อยู่ในระดับ

ปานกลาง (34%) ในด้านความปลอดภัยในที่พักอาศัยพบว่ามีความปลอดภัยในระดับมากที่สุด (56%) และความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงานอยู่ในระดับมาก (42%)

7.5 ความคุ้มค่าในการไปทำงานที่ญี่ปุ่น

แผนภูมิที่ 2

ความคุ้มค่าในการไปทำงานที่ญี่ปุ่น (N = 50)



เมื่อสอบถามเรื่องความคุ้มค่าในการไปทำงานที่ญี่ปุ่น ในด้านการเงิน แรงงานส่วนใหญ่ตอบระดับความคุ้มค่าว่า “มากที่สุด” 40% ตอบว่า “มาก” 32% และตอบว่า “ปานกลาง” 22% จากคำถามว่า “เมื่อหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีเงินเก็บตลอดระยะเวลาการทำงานที่ญี่ปุ่นทั้งหมดเท่าไร” มีผู้ตอบคำถามทั้งหมด 36 คน โดยคำตอบที่มากที่สุดคือ 400,001-500,000 บาท คิดเป็น 19.4% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด รองลงมาคือ มีเงินเก็บ 100,001-200,000 บาท 16.7% และลำดับที่ 3 มีเงินเก็บจำนวน 1,000,000 บาทขึ้นไป คิดเป็น 13.9% ของผู้ตอบคำถามทั้งหมด และเมื่อสอบถามเฉพาะผู้ที่มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไปทำงาน ว่าทำงานนานเท่าใดถึงจะคืนทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมด มีผู้ตอบคำถามทั้งหมด 22 คน โดย 40.9% ของผู้ตอบคำถาม กล่าวว่าใช้เวลาประมาณ 1 ปีเท่านั้น ระยะเวลาที่เหลือหลังจากนั้นคือเป็นเงินเก็บ รองลงมาคือ 3 เดือนเป็นสัดส่วน 18.2% และลำดับที่ 3 คือ 4 เดือน 9.1% และ 2 ปี 9.1%

ในหัวข้อความคุ้มค่าด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ อยู่ในระดับ “มาก” 42% รองลงมาคือ “มากที่สุด” 36% และ “ปานกลาง” 14% จากคำตอบข้อนี้จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่ได้ตอบ “มากที่สุด” เหมือนข้ออื่น มีแรงงานให้เหตุผลว่า งานที่ทำไม่ได้ใช้ทักษะความรู้มาก เป็นงานที่ใช้แรงงาน อีกทั้งเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ได้เรียนรู้ที่ญี่ปุ่นนั้นไม่มีในไทยจึงไม่สามารถนำ

ความรู้จักกลับไปใช้ได้มากนัก แต่ในเรื่องของการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ความมีวินัย สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารธุรกิจส่วนตัว หรือทำงานในบริษัทที่ประเทศไทยได้

ในหัวข้อด้านประสบการณ์ที่ได้รับ แรงงานรู้สึกว่าคุณค่าในระดับ “มากที่สุด” 66% รองลงมาคือ “มาก” 22% และ “ปานกลาง” 8% จะเห็นได้ว่าในประเด็นนี้ ในคำตอบ “มากที่สุด” มีสัดส่วนมากกว่าหัวข้ออื่น ๆ แรงงานหลายคนรู้สึกว่าการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นนั้น ค่าจ้างอาจจะไม่ได้สูงเท่ากับบางประเทศ แต่การได้ไปใช้ชีวิตอยู่ในประเทศที่มีวิวทิวทัศน์สวยงาม และอยู่ในสังคมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยนั้น ถือว่าคุณค่าในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น และแม้จะมีแรงงานจำนวนไม่น้อยที่พบปัญหาในการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น แต่เมื่อถามว่าต้องการกลับไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นหรือไม่ ในจำนวนผู้ตอบ 50 คน แรงงาน 76% ตอบว่า “ต้องการ” โดยจะหลีกเลี่ยงนายหน้าบริษัทเดิม หรือหลีกเลี่ยงการสมัครไปทำงานบริษัทญี่ปุ่นที่เคยมีปัญหา ซึ่งในขณะที่ให้ข้อมูล หลายคนได้เตรียมตัวยื่นเรื่องเตรียมเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นอีกครั้ง เมื่อสอบถามว่าจะแนะนำให้ผู้อื่นไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นหรือไม่ จากจำนวนผู้ตอบ 50 คนพบว่า 70.6% ตอบว่า “แนะนำ” และ 29.4% ตอบว่า “ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ขอคำแนะนำ” โดยแรงงานบางส่วนให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “หากจะไปทำงานเพื่อหาเงิน หวังได้เงินเยอะ ๆ ให้ไปประเทศอื่น แต่ถ้าอยากลองใช้ชีวิตอยู่ที่ญี่ปุ่น ในสิ่งแวดล้อมที่ดี บ้านเมืองเป็นระเบียบหรือถ้าต้องการไปเรียนรู้เทคโนโลยี ให้เลือกไปทำงานที่ญี่ปุ่น” และเมื่อถามว่ามีสิ่งใดที่อยากแนะนำคนที่อยากจะไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น จากจำนวนผู้ตอบ 48 คน แนะนำให้สมัครไปทำงานผ่านกรมแรงงานไทยมากที่สุด (50%) รองลงมาคือ ให้ตั้งใจเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่น (35.4%) และอันดับที่ 3 แนะนำว่าคนที่จะไปทำงานต้องมีความอดทนสูง (27.1%) และหาข้อมูลบริษัทนายหน้าให้ดี ระวังเรื่องการถูกหลอก (25%) เป็นต้น

8. สรุปและอภิปรายผล

จากการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยเรื่องสภาพการจ้างแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น และความคุ้มค่าในการทำงานที่เคยเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น จำนวน 50 คน สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

8.1 แม้กลุ่มแรงงานที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง 60% แต่มีแรงงานที่เป็นเพศทางเลือกและไม่ต้องการระบุเพศเข้าร่วมให้ข้อมูลถึง 6% ซึ่งไม่มีปรากฏในงานวิจัยอื่นแสดงให้เห็นว่าบริษัทญี่ปุ่นเปิดรับแรงงานที่เป็นเพศทางเลือกให้เข้ามาทำงานได้ โดยเฉพาะในสายงานบริหารผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นงานหนักและใช้ความอดทนสูง แรงงานบางคนได้รับหน้าที่พาผู้ป่วยไปทำกายภาพ พาไปอาบน้ำ ต้องใช้แรงในการพยุงหรืออุ้มผู้ป่วย การจ้างแรงงานเพศทางเลือกที่เป็นสาวประเภทสอง จึงอาจเป็นทางเลือกใหม่และเป็นกลุ่มแรงงานสำคัญในอนาคตในสายงานบริหาร

8.2 ช่วงอายุของแรงงานไทยที่ตัดสินใจไปทำงานที่ญี่ปุ่นเป็นแรงงานหนุ่มสาว โดยมีช่วงอายุระหว่าง 20-24 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่ยังไม่มีครอบครัว มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าแรงงานในอดีต คือ จบการศึกษาระดับอนุปริญญาเป็นส่วนใหญ่ โดยเลือกไปฝึกงานระหว่างเรียนหรือบางคนเมื่อจบการศึกษา ก็ตัดสินใจไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทันที โดยไม่คิดที่จะหางานที่ประเทศไทย เพราะแรงงานมองเห็นว่าคุณภาพการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นดีกว่า เจริญกว่าที่ไทย ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของเศกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ (2541) ที่แรงงานจะอยู่ในกลุ่มอายุ 26-45 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานและส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว การศึกษาจะไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตัดสินใจเดินทางไปทำงานเพราะรายได้ที่ทำงานในประเทศไทยได้น้อย จำเป็นต้องหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว ในขณะที่กลุ่มนักเรียน นักศึกษาจะไปญี่ปุ่นเพื่อตนเอง โดยให้เหตุผลว่าอยากหาประสบการณ์ อยากไปลองใช้ชีวิตที่ญี่ปุ่น (70%) เป็นหลัก และมองเรื่องค่าตอบแทนเป็นเรื่องรอง (54%)

8.3 ในปี พ.ศ. 2566 ประเทศที่แรงงานไทยเลือกเดินทางไปทำงานมากที่สุด ได้แก่ 1. ไต้หวัน 22,630 คน 2. สาธารณรัฐเกาหลี 8,561 คน 3. ญี่ปุ่น 7,641 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2567) จะเห็นได้ว่าแรงงานไทยยังคงเลือกญี่ปุ่นเป็นประเทศลำดับต้น ๆ ในการเดินทางไปทำงาน โดยให้เหตุผลว่าอยู่กับซอฟต์แวร์ของญี่ปุ่นมาตั้งแต่เกิด เช่น แอนิเมชัน เกม รายการทีวี สินค้าญี่ปุ่นและอื่น ๆ อีกมากมาย ทำให้รู้สึกที่ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่คาดว่าจะอาศัยอยู่ได้ง่าย เพราะเป็นคนเอเชียเหมือนกัน แม้สังคมญี่ปุ่นจะขึ้นชื่อเรื่องการทำงานอย่างเคร่งครัด กดดัน แต่ด้วยภาพลักษณ์ที่ดี บ้านเมืองที่สะอาด ความสวยงามของธรรมชาติ สังคมวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ การรักษากฎระเบียบและระบบการทำงานของญี่ปุ่น ที่เผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ ไปทั่วโลก ทำให้แรงงานไทยหลายคนตัดสินใจเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยหวังจะมีประสบการณ์ในการทำงานและได้อาศัยอยู่ในประเทศที่คาดว่าจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

8.4 เนื่องจากแรงงานชาวไทยที่ให้ข้อมูล เป็นกลุ่มผู้มีประสบการณ์ในการไปทำงานที่ญี่ปุ่นในระหว่างปี ค.ศ. 2007-2022 แรงงานที่ให้ข้อมูลทั้งหมดจึงเป็นกลุ่มผู้ฝึกงานด้านเทคนิค (技能実習生) ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นสนับสนุนระบบการจ้างงานผู้ฝึกงานต่างชาติตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 แรงงานชาวไทยในงานวิจัยนี้ เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นอย่างถูกกฎหมาย และได้รับการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมภาษาญี่ปุ่นก่อนเดินทางไปทำงาน ส่วนใหญ่จึงไม่พบปัญหาเรื่องนายจ้างผิดสัญญาจ้าง โกงค่าจ้าง ปัญหาการทำงานหนักเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด รวมถึงเรื่องการถูกนายจ้างทำร้ายร่างกายอย่างหนัก เช่น ถูกกระแทก ใช้อาวุธทำร้ายร่างกายที่พบได้มากในกลุ่มแรงงานที่เดินทางมาทำงานอย่างผิดกฎหมาย และไม่สามารถสื่อสารภาษาญี่ปุ่นได้

8.5 ความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น มีความสอดคล้องกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push and Pull Factor) ดังนี้

8.5.1 ความคุ้มค่าทางด้านการเงิน

1) แรงงานส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นผ่านองค์กรจัดหางานของภาครัฐ จึงไม่ต้องจ่ายค่าดำเนินการ เช่น ค่านายหน้าในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น แต่จะมีค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าทำวีซ่า ค่าทำพาสปอร์ต ค่าตรวจสุขภาพ ประมาณ 3,000-4,000 บาท ส่วนกลุ่มที่เดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานภาคเอกชนส่วนใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไปทำงานที่ญี่ปุ่นประมาณ 170,001-180,000 บาท

2) เมื่อเดินทางมาทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น รายได้หลังจากหักค่าใช้จ่าย เช่น ค่าหอพัก ค่าประกันสุขภาพและภาษีต่าง ๆ ประมาณ 40,000 เยนต่อเดือน แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้เหลือเฉลี่ยประมาณ 130,001-150,000 เยน (28%) ซึ่งสำหรับกลุ่มแรงงานที่มีทักษะฝีมืออาจคิดว่าเป็นจำนวนเงินไม่มากหากเทียบกับการทำงานในประเทศไทย แต่สำหรับแรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานไร้ฝีมือ รู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับคุ้มค่า เพราะก่อนไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น แรงงานกลุ่มที่มีงานทำส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท (16%) และ 10,001-15,000 บาท (16%) การไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจึงทำให้มีรายได้มากกว่าตอนทำงานที่ประเทศไทย 2-3 เท่า

3) แม้ประเทศญี่ปุ่นจะมีค่าแรงไม่สูงเท่าบางประเทศ แต่สวัสดิการที่ดี เช่น บริษัทมีสวัสดิการช่วยเหลือค่าหอพัก มีการจัดรถรับส่งให้แรงงานหากที่ทำงานอยู่ไกลจากที่พัก ทำให้ไม่มีค่าเดินทาง รวมถึงบางบริษัทมีสวัสดิการค่าอาหาร เป็นต้น ทำให้แรงงานบางคนสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย และส่วนใหญ่มีเงินเก็บเมื่อเดินทางกลับมาประเทศไทย

8.5.2 ในด้านความคุ้มค่าทางด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ แรงงานส่วนใหญ่ตอบว่าได้รับความรู้ และทักษะวิชาชีพอยู่ในระดับ “มาก” โดยให้เหตุผลประกอบว่าเทคโนโลยีต่าง ๆ ของญี่ปุ่นล้ำสมัยกว่าประเทศไทย ไม่สามารถนำไปใช้ในการทำงานที่ประเทศไทยได้ทั้งหมด แต่สามารถนำระบบการทำงาน การบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น รวมถึงระเบียบวินัยในการทำงานกับคนญี่ปุ่นไปใช้ในการทำงานที่ไทยได้ นอกจากนี้ สิ่งที่แรงงานทุกคนจะได้รับ คือ ทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่น แรงงานหลายคนไม่เคยเรียนภาษาญี่ปุ่นมาก่อน แต่เมื่อได้รับการคัดเลือกให้ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น จะได้รับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นในประเทศไทย และเมื่อไปถึงประเทศญี่ปุ่นก็จะมีคนส่งไปเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นก่อนที่จะส่งแรงงานไปทำงานยังบริษัทต่าง ๆ แรงงานบางคนมีความมุ่งมั่นสูง เมื่อมีเวลาว่างจะฝึกฝนทักษะภาษาญี่ปุ่น รวมถึงบางโรงงานมีการจัดสอนภาษาญี่ปุ่นให้แรงงานด้วย ทำให้แรงงานบางคนสอบผ่านการสอบวัดระดับความรู้ภาษาญี่ปุ่นถึงในระดับ N2

8.5.3 ในเรื่องความคุ้มค่าด้านประสบการณ์ แรงงานส่วนใหญ่ตอบว่า “คุ้มค่ามากที่สุด” แรงงานบางคนจากเดิมที่เคยเป็นพนักงานในไลน์การผลิตในประเทศไทย เมื่อไปทำงานที่ญี่ปุ่น

และกลับมาสมัครงานที่ประเทศไทยอีกครั้ง มีโอกาสได้รับตำแหน่งหัวหน้างานในไลน์การผลิตหรือเป็นระดับผู้จัดการ และบางคนได้เป็นสามฟรีแลนซ์รายได้วันละ 4,000 บาท เนื่องจากมีความรู้คำศัพท์เฉพาะทางและมีประสบการณ์การทำงานโรงงานที่ประเทศญี่ปุ่น

8.6 แรงงานชาวไทยบางส่วนประสบปัญหาในการทำงานและการใช้ชีวิต แต่แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการดูแลและมีวิธีแก้ไขปัญหา ทำให้แรงงานชาวไทย 76% อยากเดินทางกลับไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นอีกครั้ง โดยกลุ่มที่มีปัญหา เช่น มีปัญหาเกี่ยวกับบริษัทนายหน้า ก็จะแก้ปัญหาโดยหลีกเลี่ยงนายหน้าบริษัทเดิม หรือหลีกเลี่ยงการสมัครไปทำงานบริษัทญี่ปุ่นที่เดิมนอกจากนี้รัฐบาลญี่ปุ่นได้เตรียมยกเลิกวิชาผู้ฝึกงานด้านเทคนิค (技能実習生) เปลี่ยนเป็นวิชาการจ้างงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ (育成就労) ภายในปี ค.ศ. 2027 เพื่อหยุดปัญหาการถูกนายจ้างทำร้าย และการถูกใช้งานอย่างหนักด้วยค่าแรงต่ำ ๆ รวมถึงต้องการแก้ปัญหาที่ผู้ที่ถือวิชาผู้ฝึกงานด้านเทคนิค จะไม่สามารถเปลี่ยนที่ฝึกงานได้เป็นเวลา 3 ปี แต่วีซ่าระบบใหม่นี้สามารถเปลี่ยนที่ฝึกงานได้ โดยแรงงานต้องผ่านการทำงานที่เดิมมา 1 ปี หรือ 2 ปี และสามารถใช้จ่ายภาษาญี่ปุ่นได้ระดับหนึ่ง วิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพนี้ เบื้องต้น สามารถอาศัยอยู่ญี่ปุ่นได้สูงสุด 5 ปี เรียกว่า หมายเลข 1 หากครบกำหนดแล้ว สามารถเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นหมายเลข 2 ได้ และสามารถพาครอบครัวมาอยู่ด้วยได้ ในอนาคตยังมีโอกาสขอวีซ่าพำนัถาวรได้ด้วย (Nihon Keizai Shimbun, 2024) จากการปรับนโยบายต่าง ๆ นี้ จะเห็นได้ว่าญี่ปุ่นมีการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการทำงานของแรงงานต่างชาติในประเทศอย่างจริงจังมากขึ้น

9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าแรงงานส่วนใหญ่พึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับต่อเดือน และได้รับประสบการณ์ที่ดี แต่ก็มีแรงงานบางส่วนที่ประสบปัญหาในการทำงานและการใช้ชีวิตที่ประเทศญี่ปุ่น ผู้วิจัยจึงอยากให้ทางบริษัทอบรมหรือแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย รวมไปถึงแจ้งข้อควรระวังให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดอุบัติเหตุให้น้อยที่สุด และแรงงานควรศึกษาข้อควรระวังในการทำงาน เช่น การใช้เครื่องจักร การป้องกันตนเองไม่ให้เกิดอันตรายจากการทำงาน และรักษากฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงรู้จักช่องทางในการร้องเรียนเมื่อเกิดปัญหา และในส่วนของผู้ดูแลแรงงานและหน่วยงานภาครัฐควรตระหนักและรับฟังปัญหาและข้อร้องเรียน เพื่อพิจารณาและหาทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้แรงงานไทยได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แรงงานรุ่นต่อ ๆ ไป

ในการศึกษาต่อจากนี้ ผู้วิจัยมีแผนจะศึกษาการจ้างแรงงานไทยกลุ่มที่กำลังทำงานอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อศึกษาสภาพการจ้างแรงงานไทยในปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานไทยที่เคยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นและเดินทางกลับมาแล้ว ว่าสภาพการจ้างงาน

ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร รวมถึงจะศึกษานโยบายการเปิดรับแรงงานต่างชาติวิชาชีพเฉพาะทาง (特定技能) วิชาชีพการจ้างงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ (育成就労) และการสนับสนุนแรงงานต่างชาติว่าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างชาติในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้หรือไม่ และค่าเงินเยนที่อ่อนตัวส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจในการไปทำงานที่ญี่ปุ่นหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง/References

- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2567). จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเทศ/ดินแดน และประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี 2566 (มกราคม - ธันวาคม). กรมการจัดหางาน. https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/fcf08cf99fb90e367e87dab6fdc99e7c.pdf
- เศกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. https://archive.lib.cmu.ac.th/full/res/2541/tressh490620_41_full.pdf
- สุภางค์ จันทวานิช, ประไพรัตน์ รัตนโอฬาร มิกซ์, พัทยา เรือนแก้ว, สุธีรา นิตยานันทะ, และ อัญชลี เข้มครุฑ. (2542). การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี: สาเหตุ ชีวิตความเป็นอยู่ และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมนี. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cabinet Office. (2023). *Reiwa 4 nendo kourei ka no joukyou oyobi kourei shakai taisaku no jisshi joukyou (Reiwa 5 nendo kourei shakai taisaku)*. Reiwa 5 nenban kourei shakai hakusho (gaiyou). [https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/gian_hokoku/20230620koreigaiyo.pdf/\\$File/20230620koreigaiyo.pdf](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/gian_hokoku/20230620koreigaiyo.pdf/$File/20230620koreigaiyo.pdf) (in Japanese)
- GHC Evolving Media for Medicine. (2020). *65 sai ijou koureisha, 2020 nen wa 3617 man nin soujinkou no 28.7% de kako saikou no koushin tsuzuku*. <https://gemmed.ghc-j.com/?p=36131> (in Japanese)
- Lee, E.S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2024a). “*Gaikokujin koyou joukyou*” no todokede joukyou hyou ichiran (Reiwa 5 nen 10 getsumatsu jiten). <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195789.pdf> (in Japanese)
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2024b). “*Gaikokujin koyou joukyou*” no todokede joukyou matome honbun (Reiwa 5 nen 10 getsumatsu jiten). <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195787.pdf> (in Japanese)
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2024c). *Reiwa 5 nen chingin kouzou kihan toukei chousa no gaikyou (zairyuu shikaku kubunbetsu ni mita shikin)*. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/08.pdf> (in Japanese)

- Nihon Keizai Shimbun. (2024). *Gaikoku jinzai “ikusei shuurou” shinsetsu, ginou jisshuu o kaikaku kakugi kettei*. <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA122940S4A310C2000000/> (in Japanese)
- Okubo, B. (2002). *Sengo nihon no roudou-ryoku kyoukyuu no chiiki hatten to Gaikokujin roudousha*. https://api.lib.kyushu-u.ac.jp/opac_download_md/3000296/112_p055.pdf (in Japanese)
- Okumura, K. (2021). Searching for the voice of the other: A review of literature on Japan’s technical intern trainees from the perspective of social inclusion. *Kobe College Studies*, 68(1), 57-75.
- Organization for Technical Intern Training. (2021). *Reiwa 2 nendo – kikoku go ginou jisshuusei forouappu chousa – (gaiyou)*. <https://www.otit.go.jp/files/user/211001-091.pdf> (in Japanese)
- Paitoonpong, S., Chalamwong, Y., Sukarujji, C., & Piamkulwanich, A. (2012). *Economic costs and benefits of labour migration: Case of Thailand*. ISEAS-Yusof Ishak Institute.
- Ravenstein, E. G. (1976). *The laws of migration*. Arno Press.
- Statistics Bureau of Japan. (2024). *Jinkousui - 2024 nen (Reiwa 6 nen) 3 gatsu hou -*. <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/202403.pdf> (in Japanese)