

นโยบายแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานทุติยภูมิของเกาหลีใต้

Foreign worker policy in secondary labor market:

A case study of South Korea

สุทธิพร บุญมาก (Suttiporn Bunmak)¹

นพดล สาลีโชน (Noppadol Saleepoch)²

บทคัดย่อ

แรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานในเกาหลีใต้ตั้งแต่ ค.ศ. 2003 เนื่องจากรัฐบาลเกาหลีใต้อาศัยนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงานในตลาดแรงงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) ในบทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์นโยบายแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานทุติยภูมิของเกาหลีใต้ที่มีต่อการเข้าเมืองและการว่าจ้างงาน โดยอาศัยระเบียบวิธีการวิจัย

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารและพัฒนาชุมชน หน่วยวิจัยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเพื่อพัฒนาสังคมในภาคใต้ของประเทศไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ E-mail: neng_uow@hotmail.com

²อาจารย์ สาขาวิชาภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ E-mail: saleepoch@hotmail.com

¹Assistant Professor Dr. Community Administration and Development, Social Change for Social Development in the Southern Thailand Area Research Unit Faculty of Humanities and Social Sciences Thaksin University

²Lecturer Department of Oriental Languages Faculty of Humanities and Social Sciences Thaksin University

(Received : April 23, 2020; Revised : June 14, 2020; Accepted : August 7, 2020)

เชิงคุณภาพด้วยการวิจัยเอกสาร ทั้งนี้ ผลการศึกษา พบว่า รัฐบาลเกาหลีได้กำหนดนโยบายแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะโดยอาศัยเครื่องมือทางด้านอุปสงค์เป็นสำคัญ เนื่องจากรัฐบาลกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ยื่นเรื่องร้องขอรับสิทธินำเข้า และว่าจ้างแรงงานต่างชาติต่อรัฐบาลเกาหลีใต้ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) เพื่อควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในตลาดหัตถิยกรรมที่จำเป็นภายใต้เงื่อนไขผลประโยชน์ในระดับมหภาคของประเทศ ในขณะที่ชาวเกาหลีโพ้นทะเลที่ต้องการเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานหัตถิยกรรมในเกาหลีใต้ รัฐบาลอาศัยเครื่องมือทางด้านอุปทานเป็นสำคัญ เนื่องจากรัฐบาลเป็นผู้คัดเลือกชาวเกาหลีโพ้นทะเลให้รับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานในตลาดแรงงานหัตถิยกรรมในเกาหลีใต้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลเกาหลีได้กำหนดนโยบายแรงงานต่างชาติเพื่อทดแทนแรงงานท้องถิ่นในตลาดแรงงานหัตถิยกรรมของประเทศ เพื่อควบคุมดูแลแรงงานต่างชาติที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศ, แรงงานต่างชาติ, การเข้าเมือง, การว่าจ้างงาน, เกาหลีใต้

Abstract

Low-skilled or semi-skilled labors have been part of the labor market in South Korea since 2003 as the government of the Republic of Korea uses migrant registration policy to open the labor market for foreigners to work in South Korea under the Employment Permit System (EPS). This article aimed to analyze the foreign labor policy in the Korean secondary market that influences immigration and employment, using documentary research as a qualitative research method. The research findings showed that the government of the Republic of Korea formulated foreign labor policy at an low-skilled and semi-skilled levels mainly based on the demand because the government allows the

employers to ask for foreign labor import right and employment under the EPS to control the import and employment in secondary market as long as needed based on benefits at macro level of the country. On the contrary, for the Korean overseas labors who prefer to work in the secondary market in the Republic of Korea, the government chiefly uses a supply device as the government chooses and selects them to work in the secondary market by themselves. It indicates that the Korean government formulated the foreign labor policy to have foreign labors to replace the local ones in the secondary market so that they can control different foreign labor supervision.

Keywords : International Labor Migration, Foreign Worker, Immigration, Employment, South Korea

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์และแนวโน้มการย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศหรือแรงงานต่างชาตินั้น มีอยู่ในหลายปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประเทศต้นทางและประเทศปลายทางในระดับมหภาค ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ย้ายถิ่นในระดับจุลภาค และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมในระดับเมโสหรือกลาง ทั้งนี้ นโยบายแรงงานต่างชาตินั้นนโยบายการเปิดรับแรงงานต่างชาติที่เป็นแนวทางปฏิบัติให้แรงงานต่างชาติสามารถเดินทางเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานของประเทศปลายทางเพื่อแก้ไขปัญหาอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานที่ไม่สามารถสรรหาคนหางานท้องถิ่นจึงต้องนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่รัฐบาลประเทศปลายทางกำหนดเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเปิดรับแรงงานต่างชาติในระดับมหภาค อย่างไรก็ตาม รัฐบาลประเทศปลายทางในแต่ละประเทศมีเอกสิทธิ์ที่กำหนดนโยบายแรงงานต่างชาติเพื่อให้สิทธินำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานของตนเองโดยชอบด้วยกฎหมาย นโยบายดังกล่าวของแต่ละประเทศปลายทางจึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและ

แนวโน้มการย้ายถิ่นแรงงานต่างชาติจากประเทศต้นทางสู่ประเทศปลายทาง เพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการใช้แรงงานในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง ในขณะเดียวกันนโยบายดังกล่าวมีผลต่อโอกาสของการย้ายแรงงานต่างชาติ รวมถึงการ คัดสรรและการกีดกันต่อแรงงานต่างชาติ

การทบทวนการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นแรงงานไทยที่เข้าไป ทำงานในประเทศปลายทางมุ่งให้ความสนใจต่อแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศ ได้แก่ คุณลักษณะของแรงงานไทย เหตุผลของการย้ายถิ่นแรงงาน วิธีการ ย้ายถิ่นหรือกระบวนการย้ายถิ่นแรงงาน และผลลัพธ์ของการย้ายถิ่นแรงงาน (ดุขฎิ อายุวัฒน์, 2562ก, น. 123-138) ผลการศึกษาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นแรงงานไทย ในประเทศเกาหลีใต้ของ กิริยา กุลกลการ (2562, น. 117-118) แรงงานไทยผิด กฎหมายในเกาหลีใต้ สาเหตุและแนวทางแก้ไข พบว่า แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเกาหลีใต้เป็นจำนวนมาก เพื่อหลีกเลี่ยงความยุ่งยากในการ สอบภาษาและขั้นตอนต่าง ๆ ของรัฐบาลเกาหลีใต้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิมนตรา ศรีเสน (2562, น. 146) การเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยกับสภาวะผิด กฎหมายในเกาหลีใต้ พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจเคลื่อนย้าย แรงงานไทยโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ผ่านมาสามารถสร้าง องค์ความรู้ที่สำคัญต่อสถานการณ์แรงงานไทย สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงาน และ วิธีการย้ายถิ่นแรงงานเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่ ผ่านมายังให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ในระดับจุลภาคที่มุ่งศึกษาแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะ ในขณะทำการวิเคราะห์ในระดับมหภาคเกี่ยวกับนโยบายแรงงานต่างชาติ ของเกาหลีใต้ในระดับมหภาคยังมีจำกัด

เกาหลีใต้เป็นประเทศปลายทางที่สำคัญของกระแสการย้ายถิ่นแรงงาน ต่างชาติสำหรับประเทศต้นทาง โดยเฉพาะประเทศต้นทางในประชาคมอาเซียน รวมถึงแรงงานไทย การศึกษานโยบายแรงงานต่างชาติของเกาหลีใต้ จึงมีความสำคัญ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมโอกาสแรงงานไทยให้เข้ามาทำงานในเกาหลีใต้ การเรียนรู้ นโยบายของประเทศเกาหลีใต้ในระดับมหภาคที่เป็นเงื่อนไขในการกำหนดทิศทางและ แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติเพื่อทำงานในตลาดแรงงานของประเทศ จึงมี

ความสำคัญ ในทางตรงกันข้ามการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายแรงงานต่างชาติดของเกาหลีใต้เป็นประโยชน์ต่อรัฐบาลไทยในฐานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางที่มีแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานจำนวนมาก เพื่อออกแบบนโยบายที่เหมาะสมต่อการเปิดรับแรงงานต่างชาติ ทั้งนี้ ในบทความวิจัยนี้มีคำถามวิจัยหลัก คือ “นโยบายแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะเพื่อนำเข้าและว่าจ้างงานในตลาดแรงงานหัตถิยกรรม³ของเกาหลีใต้เป็นอย่างไร” เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับปัจจัยในระดับมหภาคที่มีต่อการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์นโยบายแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะที่มีต่อการนำเข้าและการว่าจ้างงานในตลาดแรงงานหัตถิยกรรมของประเทศเกาหลีใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษครั้งนี้อาศัยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นหนึ่งในระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาที่นักวิจัยนโยบายศึกษาแสวงหาคำตอบของคำถามวิจัยที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล เพื่อวิเคราะห์นโยบายการเข้าเมืองและว่าจ้างแรงงานต่างชาติของเกาหลีใต้ที่เปิดรับแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงานในตลาดแรงงานของประเทศ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพทำให้เข้าถึงความเป็นจริงเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของนโยบายแรงงานต่างชาติที่ต้องการวิเคราะห์นโยบายศึกษา (Policy Study) ที่มีหน่วยการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับมหภาค (Macro

³ตลาดแรงงานหัตถิยกรรม เป็นตลาดแรงงานที่มีระบบการผลิตแบบไม่เป็นทางการเน้นการใช้แรงงานเป็นหลัก จึงต้องใช้แรงงานทักษะต่ำ มีค่าจ้างต่ำ และมีสภาพทางสังคมต่ำทำให้แรงงานท้องถิ่นไม่ประสงค์ที่จะทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างนี้ ส่งผลทำให้แรงงานชาวต่างชาติมีโอกาเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในระบบการผลิตของตลาด (ดุขุฎี อายุวัฒน์, 2562ข, น. 107-108)

Level) ของเกาหลีใต้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา ที่ให้ความสำคัญในการอธิบายกระบวนการและแบบแผนพฤติกรรมทางสังคม การศึกษาครั้งนี้อาศัยแหล่งข้อมูลทุติยภูมิเป็นสำคัญ ได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูลสถิติ เอกสารกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมือง การพำนักรออาศัยอยู่ในประเทศ และการว่าจ้างงานของแรงงานต่างชาติในเกาหลีใต้ เพื่อวิเคราะห์แบบแผนนโยบายแรงงานต่างชาติของเกาหลีใต้ การวิเคราะห์ข้อมูลอาศัยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปมาน (Induction) ที่ไม่ได้กำหนดโครงสร้างกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เนื้อหาล่วงหน้า ซึ่งเป็นกระบวนการนำข้อมูลมาจัดการให้เป็นระบบเพื่อค้นหาแบบแผนนโยบายแรงงานต่างชาติ และวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบแผนนโยบายภายในกรณีศึกษา (Within Case Study) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแบบแผนนโยบายที่มีต่อแรงงานต่างชาติในแต่ละประเภทที่ต่างกัน

ผลการวิจัย

ผู้เขียนขอเสนอผลการศึกษานโยบายแรงงานต่างชาติของเกาหลีใต้ว่าด้วยการเข้าเมืองและว่าจ้างสำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะที่ไม่ใช่พลเมืองเกาหลีใต้ให้เข้ามาทำงานในตลาดแรงงานทุติยภูมิของเกาหลีใต้โดยเฉพาะเพื่อตอบคำถามวิจัยว่านโยบายแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะในตลาดทุติยภูมิของเกาหลีใต้อย่างไร ซึ่งผู้เขียนนำเสนอใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) นโยบายว่าด้วยการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ 2) นโยบายว่าด้วยการเข้าเมืองเพื่อทำงาน และ 3) นโยบายว่าด้วยการขอพำนักรออาศัยอยู่ในประเทศ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายว่าด้วยการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (E-9) ด้วยระบบ EPS
รัฐบาลเกาหลีใต้กำหนดให้แรงงานต่างชาติที่ต้องการขอรับวีซ่าทำงานประเภท H-9 E-9 ต้องผ่านระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System; EPS) โดยนายจ้างต้องยื่นเรื่องร้องขอรับสิทธิการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละตำแหน่งงานอาชีพเป็นรายบุคคลต่อกระทรวงว่าจ้างงานและแรงงาน เมื่อรัฐบาลอนุมัติแล้วนายจ้างจึงสามารถยื่นเรื่องร้องขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานให้แก่แรงงานต่างชาติ ทั้งนี้ รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้คัดเลือกและร้องขอรับสิทธินำเข้าและว่าจ้าง

แรงงานต่างชาติเป็นรายบุคคลในแต่ละตำแหน่งงานอาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รัฐบาลกำหนดนโยบายแรงงานต่างชาติที่มีต่อการนำเข้าและว่าจ้างงานในตลาดแรงงานของประเทศด้วยเครื่องมือทางด้านอุปสงค์ (Demand-Driven System) เนื่องจากระบบอุปสงค์เพื่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างชาติกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ร้องขอรับสิทธิเข้าเมืองและว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่อยู่นอกตลาดแรงงานในประเทศปลายทางต่อรัฐบาลประเทศปลายทางเพื่อผลประโยชน์ในระดับมหภาคของชาติ (สุทธิพร บุญมาก, 2561, น. 236; 2562, น. 294) รัฐบาลเกาหลีได้อาศัยเครื่องมือทางด้าน อุปสงค์ที่ใช้ควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศภายใต้ระบบ EPS จำนวนไม่น้อยกว่า 11 ประเภท คือ การทดสอบตลาดแรงงาน ตำแหน่งงานอาชีพ แหล่งประเทศต้นทาง โควตาแรงงานต่างชาติในระดับชาติ เพดานการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการ ค่าจ้างขั้นต่ำ ระดับการศึกษาและฝึกอบรม อายุขั้นต่ำ วิธีการสรรหาคนหางาน ความชั่วคราว และการจัดการแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม รัฐบาลเกาหลีได้ไม่ได้อาศัยค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างชาติในกิจการเป็นเครื่องมือควบคุมการนำเข้าและการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การทดสอบตลาดแรงงาน รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างต้องผ่านการทดสอบตลาดแรงงาน (Economic Need Test) ใน 2 รูปแบบ คือ การทดสอบตลาดแรงงานท้องถิ่นในประเทศรายบุคคลในแต่ละตำแหน่งงานอาชีพ และการขอรับสิทธิใบอนุญาตการว่าจ้างงานแรงงานต่างชาติสำหรับนายจ้าง เพื่อทดสอบสถานการณ์และปัญหาความขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นในตลาดแรงงานของประเทศในระดับจุลภาค โดยนายจ้างที่ต้องการว่าจ้างแรงงานต่างชาติต้องลงโฆษณาสรรหาคนหางานท้องถิ่นในตำแหน่งอาชีพงานที่ว่างต่อศูนย์จัดหาคนหางาน (Job Center) ในแต่ละท้องถิ่นในระยะเวลาขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด เมื่อนายจ้างไม่สามารถสรรหาคนหางานท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติตามตำแหน่งงานอาชีพที่ว่างแล้ว นายจ้างจึงสามารถยื่นเรื่องขอรับสิทธิใบอนุญาตว่าจ้างงานแรงงานต่างชาติต่อศูนย์จัดหาคนหางานท้องถิ่น ซึ่งใบอนุญาตว่าจ้างงานนี้เป็น การขอรับสิทธิโควตาแรงงานต่างชาติ อย่างไรก็ตาม นายจ้างบางรายอาจไม่ได้รับใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติ เนื่องจากโควตาแรงงานต่างชาติในระดับชาติ และในระดับภาคส่วนอุตสาหกรรมมีจำนวนจำกัด ซึ่งใบอนุญาต

ว่าจ้างงานสำหรับนายจ้างเป็นระบบที่รัฐบาลเกาหลีใต้พัฒนาขึ้น เพื่อจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติในระดับมหภาคควบคู่กับการทดสอบตลาดแรงงานในระดับจุลภาครายบุคคล ในทางตรงกันข้าม เป็นระบบที่ควบคุมความต้องการใช้แรงงานต่างชาติของนายจ้างเท่าที่จำเป็นในระดับมหภาค เพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติและรักษาความมั่นคงทางสังคมเป็นสำคัญ

2) ลักษณะตำแหน่งงาน รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างสามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติในบางตำแหน่งงานอาชีพเท่านั้น ใน 5 ภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมการผลิตจากการเกษตรและประมง 2) อุตสาหกรรมการก่อสร้าง 3) การเกษตรและเลี้ยงสัตว์ 4) อุตสาหกรรมการประมง และ 5) อุตสาหกรรมการบริการ ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลเกาหลีใต้กำหนดตำแหน่งงานอาชีพให้นายจ้างสามารถว่าจ้างและนำเข้าแรงงานต่างชาติในตำแหน่งงานอาชีพที่กำหนดโดยเฉพาะ ซึ่งตำแหน่งงานอาชีพดังกล่าว รัฐบาลเกาหลีใต้กำหนดให้เป็นตำแหน่งงานอาชีพในระดับล่างสำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ ดังนั้นคนหางานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานดังกล่าว จึงเป็นแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะในตลาดแรงงานทุติยภูมิโดยเฉพาะ ถึงแม้ว่าพวกเขาอาจจะเป็นคนหางานที่มีทักษะหรือมีวุฒิการศึกษาระดับสูงก็ตาม

3) ประเทศต้นทาง รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างสามารถขอรับสิทธิว่าจ้างแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะในประเทศต้นทางที่ได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลเกาหลีใต้ (MOU) เท่านั้น จากบัญชีรายชื่อที่รัฐบาลกำหนด ซึ่งคนหางานต่างชาติผ่านการคัดเลือกภายใต้บันทึกข้อตกลงร่วมทวิภาคีระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาลโดยตรง กระบวนการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติ จึงมีจุดเริ่มต้นที่กระทรวงแรงงานและการจ้างงานเกาหลีใต้จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมทวิภาคี MOU กับรัฐบาลประเทศต้นทาง เพื่อสรรหาคคนหางานให้แก่รัฐบาลเกาหลีใต้ ในปัจจุบัน รัฐบาลเกาหลีใต้มีบันทึกข้อตกลงร่วมทวิภาคีกับรัฐบาลประเทศต้นทางจำนวน 16 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มองโกเลีย ศรีลังกา ฟิลิปปินส์ เวียดนาม อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา จีน เมียนมา บังคลาเทศ เนปาล คาซัคสถาน ติมอร์ตะวันออก และลาว ซึ่งมีประเทศต้นทางของประชาคมอาเซียน จำนวน 8 ประเทศ

4) โควตาแรงงาน รัฐบาลจำกัดการนำเข้าแรงงานต่างชาติดระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ โดยกำหนดให้มีโควตาแรงงานต่างชาติในระดับชาติ ซึ่งนายจ้างสามารถขอรับสิทธิว่าจ้างแรงงานต่างชาติในระดับองค์กร โดยไม่เกินโควตาแรงงานต่างชาติโดยรวมของประเทศ โควตาแรงงานต่างชาติในระดับภาคส่วนอุตสาหกรรมและโควตาประเทศต้นทาง รัฐบาลเกาหลีใต้อาศัยโควตาแรงงานต่างชาติในระดับชาติเป็นเครื่องมือในการควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในระดับองค์กร ไม่ให้เกินจำนวนที่กำหนดในระดับชาติ คณะกรรมการนโยบายแรงงานต่างชาติ (Foreign Workforce Policy Committee; FWPC) เป็นคณะทำงานที่กำหนดโควตาแรงงานต่างชาติโดยรวมในระดับชาติ โควตาแรงงานต่างชาติในระดับภาคส่วนอุตสาหกรรมและโควตาประเทศต้นทางในแต่ละปี จำนวนโควตาแรงงานต่างชาติในระดับมหภาคตามที่คณะกรรมการนโยบายแรงงานต่างชาติ ส่งผลต่อจำนวนการออกใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติให้นายจ้างที่ต้องการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละปี เมื่อนายจ้างผ่านระบบการทดสอบตลาดแรงงานแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิขอใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติในระดับองค์กร ในขณะเดียวกัน ใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติโดยรวมในระดับมหภาคมีจำนวนจำกัดขึ้นอยู่กับโควตาแรงงานต่างชาติ ซึ่งอาจส่งผลให้นายจ้างบางส่วนไม่สามารถขอรับสิทธิใบอนุญาตว่าจ้างงานแรงงานต่างชาติ (Employment Permit) เมื่อโควตาแรงงานต่างชาติโดยรวมในระดับชาติ และโควตาแรงงานต่างชาติในระดับอุตสาหกรรมเกินจำนวนที่รัฐบาลเกาหลีได้กำหนดในแต่ละปี ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าเกาหลีใต้อาศัยเครื่องมือโควตาแรงงานต่างชาติควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานหัตถิภูมิของประเทศในระดับมหภาคสำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ โดยเฉพาะ ทั้งจำกัดจำนวนในระดับชาติ จำกัดจำนวนในระดับภาคส่วนอุตสาหกรรมและจำกัดประเทศต้นทาง

5) เพดานการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการ รัฐบาลจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะในแต่ละกิจการภายใต้ระบบ EPS โดยเฉพาะ ซึ่งเพดานการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละกิจการนี้ อาจเรียกว่าโควตาจำนวนแรงงานต่างชาติในระดับองค์กรหรือเมโสที่ควบคุมการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ

ในระดับองค์กร ทำให้นายจ้างสามารถขอรับสิทธิว่าจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละกิจการจำนวนไม่เกินเพดานการว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่รัฐบาลกำหนด ตั้งแต่ 5-40 คน โดยรัฐบาลกำหนดให้กิจการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 300 คน สามารถขอรับสิทธิว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการไม่เกิน 40 คน (ร้อยละ 13) ในขณะที่กิจการที่มีลูกจ้างจำนวน 1-5 คน สามารถขอรับสิทธิว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการสูงสุด 5 คน โดยมีเพดานจำกัดอัตราส่วนการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการสูงสุด 5 คน (ร้อยละ 500) จากระบบเพดานการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการที่รัฐบาลกำหนด แสดงให้เห็นถึงโควตาหรือเพดานในระดับองค์กรที่สามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละกิจการที่แตกต่างกัน กิจการที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนเพดานว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่เพิ่มขึ้นในเชิงจำนวนคน ในขณะที่เดียวกันเมื่อคำนวณโอกาสการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการตามอัตราส่วนระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานท้องถิ่นมีร้อยละที่ลดลง ในขณะที่กิจการที่มีขนาดเล็กมีโอกาการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการในอัตราส่วนที่มากกว่า กิจการที่มีขนาดจำนวนลูกจ้างโดยรวมมาก ทั้งนี้ อาจจะกล่าวได้ว่ารัฐบาลเกาหลีได้ออกแบบนโยบายให้กิจการที่มีขนาดเล็กและกลางมีโอกาสนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการมากกว่ากิจการที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นในตลาดแรงงานของประเทศที่มีปัญหาในภาคอุตสาหกรรมขนาดเล็กและกลาง (SMEs) รัฐบาลเกาหลีได้จึงอาศัยระบบเพดานการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการเป็นเครื่องมือในการควบคุมโอกาสการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในระดับองค์กรหรือกิจการ เพื่อให้สิทธิการว่าจ้างแรงงานต่างชาติสำหรับกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นสำคัญ

6) ค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลเกาหลีได้มีข้อกำหนดว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานท้องถิ่น ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งการเซ็นสัญญาว่าจ้างงานจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน ทั้งนี้ รัฐบาลเกาหลีกำหนดให้ใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานต่างชาติเทียบกับแรงงานท้องถิ่น รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ อาทิ กฎหมายมาตรฐานการจ้างงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างแรงงานต่างชาติขั้นต่ำในการนำเข้าและว่าจ้างงานของนายจ้างถูกระบุในสัญญาว่าจ้างแรงงานภายใต้หน่วยงานรัฐบาลต้นทางที่

จัดส่งให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลีใต้ จึงเป็นไปตามที่กฎหมายเกาหลีใต้กำหนดเท่านั้น

7) ระดับการศึกษาและฝึกอบรม ถึงแม้ว่ารัฐบาลเกาหลีใต้ไม่ได้กำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำของแรงงานต่างชาติ แต่ต้องผ่านการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาเกาหลีสำหรับแรงงานต่างชาติภายใต้ระบบ EPS ซึ่งเรียกว่า EPS-TOPIK จึงสามารถลงทะเบียนในระบบรายชื่อคนหางานต่างชาติของสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลีใต้ (HRD Korea) นอกจากการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาเกาหลีแล้ว รัฐบาลยังกำหนดให้แรงงานต่างชาติต้องผ่านการอบรมระยะสั้น 2 ประเภท คือ 1) การอบรมเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในประเทศต้นทางก่อนเดินทางเข้าประเทศในประเทศต้นทาง และ 2) อบรมเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในประเทศเกาหลีก่อนเข้าสถานประกอบการเกาหลีใต้ จากข้อกำหนดว่าด้วยการสอบภาษาเกาหลีและการฝึกอบรมระยะสั้น อาจจะกล่าวได้ว่า รัฐบาลเกาหลีใต้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาริเริ่มเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี และความรู้เกี่ยวกับการทำงานในสังคมวัฒนธรรมเกาหลีได้มากกว่าระดับการศึกษาขั้นต่ำของแรงงานต่างชาติ เพื่อให้แรงงานต่างชาติมีความสามารถและทักษะในการสื่อสารและทำงานร่วมกับคนท้องถิ่นในประเทศเกาหลีใต้ เนื่องจากแรงงานต่างชาติทำงานในกิจการขนาดกลางและเล็ก (SMEs) จึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถทำงานกับคนท้องถิ่นด้วยภาษาและวัฒนธรรมเกาหลี ซึ่งแตกต่างจากประเทศปลายทางอื่น ๆ ที่ว่าจ้างแรงงานต่างชาติในภาคอุตสาหกรรมการผลิตหรือโรงงานขนาดใหญ่

8) อายุขั้นต่ำ รัฐบาลมีข้อกำหนดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำและสูงของคนหางานผ่านระบบ EPS โดยไม่ต่ำกว่า 18 ปี และต้องมีอายุไม่เกินกว่า 39 ปี เพื่อให้นายจ้างสามารถขอรับสิทธิว่าจ้างแรงงานต่างชาติ คนหางานที่มีอายุไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงไม่สามารถเข้ารับการสมัครทดสอบภาษาเกาหลีและทักษะการทำงานที่จัดสอบโดยรัฐบาลประเทศต้นทางที่เป็นคู่บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานเกาหลีใต้ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ

9) **วิธีการเดินทาง** รัฐบาลเกาหลีใต้เข้ามากำกับดูแลขั้นตอนการสรรหาคนหางานชาวต่างชาติโดยตรงทุกขั้นตอนผ่านระบบ EPS ตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลประเทศต้นทาง (MOU) เรื่องการอนุญาตให้เข้ามาทำงานในเกาหลีใต้เท่านั้น โดยเป็นความร่วมมือในการดำเนินการคัดสรรคนหางานชาวต่างชาติแบบรัฐบาลต้นทางต่อรัฐบาลปลายทางเท่านั้น ซึ่งวิธีการหรือช่องทางการเดินทางเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ไม่มีระบบบริษัทนายหน้าจัดหาคนงาน และการเดินทางด้วยตนเอง

10) **ความชั่วคราวโดยจำกัดระยะเวลา** แรงงานต่างชาติภายใต้ระบบ EPS สามารถทำงานในเกาหลีใต้ 3 ปี และไม่อนุญาตให้นำผู้ติดตามเข้ามาพำนักรักษาพยาบาลในประเทศ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาราชการแล้วต้องเดินทางออกนอกประเทศ และไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานในประเทศเกาหลีใต้เป็นระยะเวลา 6 เดือน อย่างไรก็ตามนายจ้างสามารถขอต่อสัญญาจ้างงานอีก 1 ครั้ง โดยมีระยะเวลาราชการไม่เกิน 2 ปี ตามกฎหมายการว่าจ้างงานแรงงานต่างชาติ มาตรา 18 ข้อ 2 ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติสามารถทำงานในเกาหลีใต้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ซึ่งรัฐบาลเกาหลีใต้พยายามควบคุมไม่ให้แรงงานต่างชาติตั้งถิ่นฐานแบบถาวรในประเทศ โดยจำกัดระยะเวลาราชการเพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศ

11) **การจัดการแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย** รัฐบาลอาศัยระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างชาติด้วยระบบบัตรประจำตัวประชาชนสำหรับแรงงานต่างชาติภายใต้บัตร ARC เพื่อสืบค้นประวัติแรงงานต่างชาติอย่างเป็นระบบ เพื่อกำกับดูแลแรงงานต่างชาติในประเทศ ในขณะที่แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายจะไม่สามารถขอรับสิทธิและสวัสดิการของรัฐบาล และเมื่อแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองและว่าจ้างงานรัฐบาลอาศัยการลงโทษที่มีต่อนายหน้าโดยหักคะแนนในระบบการขอรับสิทธิใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละครั้ง ในขณะที่ประเทศต้นทางที่มีอัตราแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นจำนวนมากจะถูกลดจำนวนโควตาแรงงานต่างชาติ เพื่อควบคุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในระดับมหภาค

2. **นโยบายว่าด้วยการเข้าเมืองสำหรับแรงงานต่างชาติ** ชาวต่างชาติทุกคนที่มีใบพลเมืองเกาหลีใต้ที่ต้องการเข้าเกาหลีใต้ต้องได้รับอนุมัติสิทธิเข้าเมืองด้วยวีซ่า (Visa) ตามวัตถุประสงค์การเข้าเมือง ในขณะเดียวกัน รัฐบาลเกาหลีใต้มีวีซ่าที่

หลากหลาย จำนวน 31 ประเภทวีซ่า ซึ่งในแต่ละประเภทวีซ่ากำหนดวัตถุประสงค์ การเข้าเมืองและระยะเวลาพำนักอาศัยอยู่ในประเทศที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ แรงงาน ต่างชาติที่เข้ามาทำงานในเกาหลีใต้ต้องได้รับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานตามคุณสมบัติ ในแต่ละประเภทวีซ่าของวีซ่า อย่างไรก็ตาม วีซ่าของวีซ่าเพื่อทำงานสำหรับ แรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มประเภท วีซ่า ได้แก่ 1) วีซ่าสำหรับแรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเล 2) วีซ่าสำหรับแรงงานต่างชาติ ประเภททั่วไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) วีซ่าทำงานสำหรับชาวเกาหลีโพ้นทะเล (H-2) รัฐบาลกำหนดให้มี วีซ่าประเภทวีซ่า H-2 สำหรับแรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเล ตั้งแต่ ค.ศ. 2007 (พ.ศ. 2550) เป็นต้นมา ซึ่งชาวเกาหลีโพ้นทะเลเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เกาหลีที่ย้ายถิ่นฐาน ออกจากประเทศเกาหลีตั้งแต่ในช่วงยุคประวัติศาสตร์เกาหลีจนถึง ค.ศ. 1945 ซึ่งส่วน ใหญ่พลเมืองและพำนักอาศัยอยู่ในประเทศจีน รวมถึงกลุ่มประเทศในอดีตสหภาพ โซเวียต มองโกเลีย สหรัฐอเมริกา และประเทศอื่น ๆ รัฐบาลเกาหลีได้สร้างเส้นทาง การย้ายถิ่นแรงงานต่างชาติแบบชั่วคราวให้แก่ชาวเกาหลีโพ้นทะเลโดยเฉพาะ ที่เรียกว่า “Working Visit Visa” ประเภทวีซ่า H-2 ซึ่งผู้ถือวีซ่าประเภทวีซ่านี้สามารถ ทำงานในตลาดแรงงานของประเทศในตำแหน่งงานอาชีพที่รัฐบาลกำหนดไม่เกิน 3 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 4 ปี 10 เดือน ชาวเกาหลีโพ้นทะเลในต่างประเทศที่ต้องการ เข้ามาทำงานในเกาหลีใต้สามารถสมัครขอวีซ่าประเภทวีซ่า H-2 ณ สถานทูตเกาหลี หรือสถานกงสุลในประเทศต้นทางโดยตรง รัฐบาลจัดสรรโควตาวีซ่าประเภทวีซ่า H-2 ในแต่ละปี โดยไม่เกินโควตาสะสมโดยรวม 303,000 คน

วีซ่าประเภทวีซ่า H-2 ไม่อยู่ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System; EPS) ทำให้แรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเลไม่ต้องผ่าน เครื่องมือควบคุมทางด้านอุปสงค์เพื่อนำเข้าและว่าจ้างงานเหมือนแรงงานต่างชาติ ประเภทวีซ่า E-9 โดยทั่วไป ในขณะเดียวกัน นายจ้างที่ว่าจ้างชาวเกาหลีโพ้นทะเล สามารถว่าจ้างชาวเกาหลีโพ้นทะเลโดยไม่ต้องผ่านระบบ EPS ทั้งในระดับจุลภาค ในประเด็นรายบุคคลของตำแหน่งงานอาชีพ ระดับองค์กรในประเด็นพาดานการว่าจ้าง แรงงานต่างชาติในกิจการ และระดับมหภาคในประเด็นโควตารายอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลเกาหลีได้กำหนดให้ผู้ถือวีซ่าประเภทที่ H-2 ต้องลงทะเบียนเป็นแรงงานต่างชาติดำเนินการใน 90 วัน เมื่อเดินทางมาถึงเกาหลีใต้ และต้องแจ้งเรื่องการว่าจ้างงานหรือการเปลี่ยนนายจ้างภายใน 14 วัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบวีซ่าเพื่อทำงานสำหรับชาวเกาหลีโพ้นทะเล ประเภทที่ H-2 นั้น รัฐบาลเกาหลีได้ให้สิทธิพิเศษแก่ชาวเกาหลีโพ้นทะเลสามารถเข้าเมืองเพื่อทำงานในตลาดแรงงานของประเทศ โดยกำหนดนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติดำเนินการให้อยู่ภายใต้เครื่องมือทางด้านระบบอุปทาน (Supply-Driven System) (สุทธิพร บุญมาก, 2561, น. 234-235) เนื่องจาก รัฐบาลเกาหลีได้เป็นผู้คัดเลือกและให้สิทธิชาวเกาหลีโพ้นทะเลที่อยู่ภายนอกตลาดแรงงานของประเทศโดยตรง ซึ่งไม่ได้ให้นายจ้างเป็นผู้ร้องขอรับสิทธิเข้าเมืองและว่าจ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการในประเภทที่ H-2 นี้ แรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเลได้รับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานโดยยังไม่ต้องมีการว่าจ้างงานในตลาดแรงงานของประเทศ ซึ่งรูปแบบนโยบายการย้ายถิ่นแรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเลเพื่อนำเข้าและว่าจ้างงานในตลาดแรงงานของประเทศ จึงมีความแตกต่างจากแรงงานต่างชาติดำเนินการทั่วไป

2) วีซ่าสำหรับแรงงานต่างชาติดำเนินการระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะประเภททั่วไป รัฐบาลเกาหลีได้อาศัยระบบวีซ่าหรือการตรวจลงตราเพื่อทำงานประเภทที่ H-9 ให้แก่แรงงานต่างชาติดำเนินการระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะที่เข้ามาทำงานในประเทศ โดยเฉพาะ ที่เรียกว่า “Non-professional Employment Visa” อย่างไรก็ตาม วีซ่าประเภทนี้ยังต้องอยู่ภายใต้ระบบ EPS ของกระทรวงว่าจ้างงานและแรงงาน ทำให้นายจ้างที่ต้องการว่าจ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะต้องผ่านขั้นตอนการขอรับสิทธิว่าจ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการจากกระทรวงว่าจ้างงานและแรงงาน โดยต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนด ดังนั้น แรงงานต่างชาติดำเนินการที่ต้องการขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานด้วยวีซ่าประเภทที่ H-9 ของกระทรวงยุติธรรมเกาหลีใต้ต้องผ่านระบบ EPS ของกระทรวงว่าจ้างงานและแรงงาน วีซ่าประเภท H-9 ออกแบบให้แรงงานต่างชาติดำเนินการระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะที่เข้ามาทำงานในเกาหลีใต้ต้องผ่านระบบ EPS เมื่อกระทรวงว่าจ้างงานและแรงงานอนุญาตให้นายจ้างสามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการในประเทศ นายจ้างจึงสามารถยื่นเรื่องขอใบรับรองเพื่อออกวีซ่า (Certificate for Confirmation of Visa Issuance; CCVI) ต่อกระทรวงยุติธรรม

เกาหลีใต้ (MOJ) เพื่อส่ง CCVI ให้แก่แรงงานต่างชาติดำเนินการยื่นเรื่องขอรับวีซ่าประเภทหีส E-9 ณ สถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลีใต้ในประเทศต้นทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเข้าเมืองเพื่อทำงานในตลาดแรงงานหุติยภูมิไม่ได้อาศัยวีซ่าเพื่อทำงานประเภทหีส E-9 เท่านั้น แต่ต้องอาศัยระบบ EPS ประกอบขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงาน ซึ่งรัฐบาลเกาหลีใต้กำหนดนโยบายสำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะต้องอาศัยวีซ่าเพื่อทำงานและระบบ EPS เพื่อควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างงานโดยเฉพาะ ในทางตรงข้ามนโยบายสำหรับชาวเกาหลีโพ้นทะเลนั้น รัฐบาลเกาหลีใต้อาศัยวีซ่าเพื่อขอรับสิทธิทำงานโดยไม่ต้องผ่านระบบ EPS

3. นโยบายว่าด้วยการขอพำนักอาศัยอยู่ในประเทศแบบชั่วคราว

นอกจากการขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานด้วยวีซ่าแล้ว รัฐบาลเกาหลีใต้กำหนดให้ชาวต่างชาติที่ได้รับอนุมัติให้เข้าเมืองและพำนักอาศัยอยู่ในประเทศมากกว่า 90 วัน ต้องลงทะเบียนคนต่างด้าว เพื่อขอรับสิทธิพำนักอาศัยอยู่ในประเทศแบบชั่วคราวด้วยบัตรคนต่างด้าว (Alien Registration Card; ARC) ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองท้องถิ่นหรือสำนักงานสาขา ซึ่งแรงงานต่างชาติที่ได้รับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานด้วยวีซ่าประเภทหีส H-2 สำหรับแรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเล ส่วนประเภทหีส E-9 สำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ และประเภทหีสอื่น ๆ สำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต้องลงทะเบียนคนต่างด้าวเพื่อขอรับบัตร ARC ตามที่รัฐบาลกำหนด ภายในระยะเวลา 90 วัน นับจากวันที่เดินทางเข้าทำงานในประเทศ

บัตร ARC นั้น เปรียบเสมือนบัตรประจำตัวประชาชนสำหรับชาวต่างชาติ ในขณะที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศที่รัฐบาลเกาหลีใต้ที่ใช้กำกับดูแลชาวต่างชาติที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศ รวมถึงแรงงานต่างชาติทุกประเภทหีสของวีซ่า ซึ่งในบัตรจะแสดงข้อมูลต่าง ๆ ของผู้ถือบัตร ได้แก่ เลขรหัสลงทะเบียน ชื่อผู้ถือ สัญชาติตามหนังสือเดินทาง สถานที่อยู่ในประเทศเกาหลีใต้ ประเภทหีสของวีซ่า วันเดือนปีหมดอายุ และสถานที่ออกบัตร ทั้งนี้ บัตรดังกล่าวมีอายุจำกัดเพียง 1 ปี ซึ่งผู้ถือบัตรต้องทำบัตรใหม่เป็นประจำทุกปีตามระยะเวลาที่ได้รับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานภายใต้วีซ่าที่ได้รับในแต่ละประเภทหีส เมื่อเดินทางกลับประเทศต้นทาง ผู้ถือบัตร ARC ต้องคืนบัตรให้แก่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ณ สนามบิน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รัฐบาลเกาหลี

ได้ไม่ได้เพียงควบคุมสิทธิการเข้าเมืองเพื่อทำงานของแรงงานต่างชาติเท่านั้น แต่รัฐบาลเกาหลีใต้ยังอาศัยบัตร ARC เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลสิทธิการพำนักอาศัยอยู่ในประเทศของแรงงานต่างชาติควบคู่กับการให้สิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงาน โดยแรงงานต่างชาติต้องรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นประจำทุกปีภายใต้ระยะเวลาที่ได้สิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานในแต่ละประเภทรหัสของวีซ่า ซึ่งเป็นการจัดเก็บข้อมูลทะเบียนราษฎรสำหรับชาวต่างชาติทุกประเภทที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศเกินกว่า 90 วัน

บทสรุป

จากผลการศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบคำถามวิจัยที่ว่า นโยบายแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะในตลาดแรงงานหัตถิกรรมของประเทศเกาหลีใต้เป็นอย่างไร ใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. นโยบายว่าด้วยการว่าจ้างแรงงานต่างชาติด้วยระบบ EPS รัฐบาลกำหนดให้การนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติต้องผ่านระบบ EPS เท่านั้น ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ร้องขอรับสิทธินำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในแต่ละตำแหน่งงานอาชีพโดยตรงต่อรัฐบาล ในขณะที่แรงงานต่างชาติต้องผ่านระบบคัดเลือกภายใต้ระบบ EPS เช่นกัน ถึงแม้ว่ารัฐบาลกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ร้องขอรับสิทธินำเข้าและว่าจ้างงานแรงงานต่างชาติได้ แต่รัฐบาลอาศัยเครื่องมือทางด้านการอุปสงค์ในการควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างงานต่างชาติเท่าที่จำเป็น จำนวน 11 ประเภทเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของชาติ ได้แก่ การทดสอบตลาดแรงงาน ตำแหน่งงานอาชีพ แหล่งประเทศต้นทาง โควตาแรงงานในระดับชาติ เพดานการว่าจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการ ค่าจ้างขั้นต่ำ ระดับการศึกษาและการฝึกอบรม อายุขั้นต่ำ วิธีการสรรหาคนงาน ความชั่วคราว และการจัดการแรงงานผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม รัฐบาลเกาหลีใต้ให้สิทธิพิเศษแก่แรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเล โดยไม่ต้องผ่านระบบ EPS เพื่อขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานในตลาดแรงงานหัตถิกรรมของประเทศเกาหลีใต้

2. นโยบายว่าด้วยการเข้าเมืองเพื่อทำงานสำหรับแรงงานต่างชาติ แรงงานต่างชาติต้องขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานด้วยวีซ่าสำหรับแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะ นายจ้างและแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ โดยทั่วไปต้องได้รับอนุมัติจากระบบ EPS จากกระทรวงว่าจ้างงานและแรงงาน แล้วจึงสามารถร้องขอรับสิทธิเข้าเมืองด้วยวัตถุประสงค์เพื่อทำงานได้ ประเภทรหัส E-9 ในขณะที่แรงงานชาวเกาหลีใต้โพ้นทะเล สามารถขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานด้วยรหัส H-2 โดยไม่ต้องผ่านระบบ EPS

3. นโยบายว่าด้วยการพำนักอาศัยอยู่ในประเทศแบบชั่วคราว รัฐบาลเกาหลีได้กำหนดให้ชาวต่างชาติทุกประเภทที่เข้ามาพำนักอาศัยอยู่ในประเทศมากกว่า 90 วัน ต้องขอรับสิทธิพำนักอาศัยอยู่ในประเทศแบบชั่วคราวด้วยบัตรคนต่างด้าว ARC แรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ จึงต้องยื่นขอรับสิทธิพำนักอาศัยอยู่ในประเทศเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นเครื่องมือกำกับดูแลชาวต่างชาติทุกประเภทที่เข้ามาพำนักอาศัยอยู่ในประเทศควบคู่กับวีซ่าเข้าเมืองเพื่อทำงาน

รัฐบาลเกาหลีได้อาศัยการนำเข้าและว่าจ้างงานแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะในตลาดแรงงานทุติยภูมิ โดยอาศัยนโยบายว่าด้วยการนำเข้าและว่าจ้างงานด้วยระบบ EPS ภายใต้เครื่องมือทางด้านอุปสงค์เป็นสำคัญ เพื่อกำกับดูแลนายจ้างที่ต้องการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ ในขณะที่การขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานของแรงงานต่างชาติ ซึ่งอยู่ภายใต้นโยบายว่าด้วยการเข้าเมืองนั้น รัฐบาลออกแบบให้แก่แรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะต้องผ่านระบบ EPS โดยเฉพาะ ในขณะที่แรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะประเภทชาวเกาหลีโพ้นทะเล สามารถขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานในตลาดแรงงานทุติยภูมิของเกาหลีใต้โดยตรง ซึ่งไม่ต้องผ่านระบบ EPS อย่างไรก็ดี รัฐบาลกำหนดให้แรงงานชาวต่างชาติที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศเกิน 90 วัน ทุกประเภทต้องขอรับสิทธิพำนักอาศัยอยู่ในประเทศเหมือนกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า นโยบายการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะของรัฐบาลเกาหลีได้อาศัยเครื่องมือทางด้านระบบอุปสงค์ เพื่อกำกับดูแลการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติของนายจ้าง ในขณะที่นโยบายว่าด้วยการเข้าเมืองและพำนักอาศัยอยู่ใน

ประเทศเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติเมื่อนายจ้างและแรงงานต่างชาติผ่านระบบ EPS แล้ว

อภิปรายผล

รัฐบาลเกาหลีได้ออกแบบนโยบายสำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะให้สามารถเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานทุติยภูมิของประเทศโดยอาศัยเครื่องมือทางด้านระบบอุปสงค์ เพื่อควบคุมนายจ้างให้นำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติเท่าที่จำเป็น โดยนายจ้างเป็นผู้ขอรับสิทธินำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติต่อรัฐบาลภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ EPS รัฐบาลเกาหลีได้อาศัยเครื่องมือทางด้านอุปสงค์ที่หลากหลาย เพื่อควบคุมแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์⁴ (Dual or Segmented Labour Market Theory) ที่อธิบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในระดับมหภาคของประเทศปลายทางที่กล่าวว่า การย้ายถิ่นแรงงานต่างชาติเป็นผลลัพธ์มาจากปัจจัยดึงดูดของประเทศปลายทางที่มีอุปสงค์แรงงานในตลาดแรงงานทุติยภูมิ (Secondary Labour Market) หรือตลาดแรงงานระดับล่าง เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นไม่พึงประสงค์ทำงานในตลาดแรงงานทุติยภูมิของประเทศตนเอง ทำให้รัฐบาลต้องออกแบบนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติเพื่อนำเข้าและว่าจ้างงานในตลาดแรงงานทุติยภูมิ เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นในตำแหน่งงานอาชีพที่ว่างอยู่ในตลาดแรงงานทุติยภูมิ (Castles & Miller, 2003, p. 24; Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino, & Taylor, 1998, pp. 28-34) ทั้งนี้ การอธิบายของทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาตลาดแรงงานของเกาหลีใต้ที่เผชิญต่อปัญหาขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นในบาง

⁴ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในระดับมหภาคจากมุมมองด้านอุปทานของตลาดแรงงาน โดยเชื่อว่าตลาดแรงงานในแต่ละประเทศ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ตลาดปฐมภูมิหรือตลาดระดับบน ซึ่งเป็นการจ้างงานระดับทักษะสูง และตลาดทุติยภูมิหรือตลาดระดับล่าง ซึ่งต้องใช้แรงงานระดับทักษะต่ำ

ตำแหน่งงานอาชีพ โดยเฉพาะในตลาดแรงงานทุติยภูมิ เนื่องจากชาวเกาหลีใต้ไม่นิยมทำงานในบางตำแหน่งงานอาชีพ ทำให้รัฐบาลเกาหลีใต้ต้องเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานทุติยภูมิของประเทศในบางตำแหน่งงานอาชีพที่รัฐบาลกำหนดตั้งแต่ ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) ที่รัฐบาลเกาหลีใต้เริ่มใช้ระบบผู้ฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Trainee) และเปลี่ยนมาใช้ระบบ EPS ใน ค.ศ. 2003 (พ.ศ. 2546) จนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม นโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติของรัฐบาลเกาหลีใต้เป็นรูปแบบนโยบายแบบชั่วคราว โดยจำกัดระยะเวลาให้สิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงาน เพื่อทดแทนแรงงานท้องถิ่นที่ขาดหายไปในตลาดแรงงานของประเทศ ในขณะเดียวกันปัญหาขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงานของประเทศและนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติของเกาหลีใต้ตั้งแต่เริ่มใช้ระบบ EPS เป็นระยะเวลา 17 ปี แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลเกาหลีใต้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในประเทศ จึงต้องอาศัยนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติแบบชั่วคราว โดยจำกัดระยะเวลาเพื่อทดแทนแรงงานท้องถิ่น

รัฐบาลเกาหลีใต้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นในตลาดแรงงานของประเทศโดยอาศัยนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติแบบชั่วคราว โดยจำกัดระยะเวลา จึงต้องอาศัยนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติสำหรับชาวเกาหลีโพ้นทะเลในต่างประเทศ ประเภทรหัส H-2 โดยเฉพาะ ซึ่งมีรูปแบบนโยบายที่แตกต่างจากแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ ประเภทรหัส E-9 เนื่องจกนโยบายการย้ายถิ่นสำหรับแรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเลอาศัยเครื่องมือทางด้านอุปทาน โดยรัฐบาลเกาหลีใต้เป็นผู้ให้สิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานแก่ชาวเกาหลีโพ้นทะเลโดยตรง ซึ่งนายจ้างไม่ได้เป็นผู้ร้องขอ นำเข้า และว่าจ้างงานต่อรัฐบาล ทำให้นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเลไม่ต้องผ่านระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) เพื่อทดสอบตลาดแรงงานท้องถิ่นทั้งในระดับจุลภาค องค์กร และมหภาค ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลเกาหลีใต้ให้เอกสิทธิสำหรับแรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเลสามารถขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานในตลาดแรงงานทุติยภูมิของประเทศโดยเฉพาะ เนื่องจากรัฐบาลเกาหลีใต้อาศัยเพียงโควตาจำนวนแรงงานชาวเกาหลีโพ้นทะเลโดยรวมเป็นเครื่องมือในการควบคุมทางอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานของประเทศเป็นสำคัญ

ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ ประเภทรหัส E-9 ที่มีเครื่องมือทางด้านอุปสงค์เพื่อควบคุมนายจ้างและแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก

นโยบายแรงงานต่างชาติของเกาหลีได้ออกแบบให้แรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะต้องยื่นเรื่องขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานภายใต้ระบบวีซ่าเพื่อทำงานประเภทรหัส E-9 และสิทธิพำนักอาศัยอยู่ในประเทศแบบชั่วคราวด้วยบัตร ARC ต่อกระทรวงยุติธรรม ในขณะเดียวกันนายจ้างที่ต้องการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติต้องยื่นเรื่องขอรับสิทธินำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติต่อรัฐบาล ภายใต้ระบบ EPS อย่างไรก็ตามวีซ่าเพื่อทำงานประเภทรหัส E-9 สำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะนั้น รัฐบาลเกาหลีได้กำหนดให้แรงงานต่างชาติต้องผ่านเงื่อนไขภายใต้ระบบ EPS แล้วจึงสามารถขอรับสิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงานด้วยระบบวีซ่าประเภท E-9 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลเกาหลีได้มีนโยบายแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะค่อนข้างเข้มงวดต่อการให้สิทธิเข้าเมืองและว่าจ้างงานทั้งต่อนายจ้างและแรงงานต่างชาติ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้มีนายจ้างลักลอบว่าจ้างแรงงานต่างชาติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และมีแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้โดยมิชอบด้วยกฎหมายเป็นจำนวนมาก เนื่องจากรัฐบาลเกาหลีใต้มีเครื่องมือทางด้านอุปสงค์เพื่อควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมากทั้งในระดับจุลภาค ระดับองค์กร และระดับมหภาค ในขณะที่แรงงานต่างชาติและนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขของเครื่องมือทางด้านอุปสงค์ จึงต้องลักลอบนำเข้าและว่าจ้างงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย อย่างไรก็ตามนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติของเกาหลีได้คล้ายกับประเทศปลายทางอื่น ๆ ที่ค่อนข้างจำกัดและเข้มงวดต่อแรงงานต่างชาติในระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะ เนื่องจากรัฐบาลประเทศปลายทางไม่ค่อยเห็นคุณค่าและประโยชน์ของแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะเท่าที่ควร จึงออกแบบนโยบายดังกล่าวอย่างเข้มงวดและจำกัด เพื่อปกป้องโอกาสการมีงานทำของแรงงานท้องถิ่นในตลาดแรงงานของประเทศ และเพื่อรักษาความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

การออกแบบนโยบาย เกาหลีได้ออกแบบนโยบายสำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะโดยอาศัยเครื่องมือทางด้านอุปสงค์เพื่อควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ทั้งนายจ้างและแรงงานต่างชาติอย่างเป็นระบบและหลากหลาย ทั้งในระดับจุลภาค ในรายบุคคลตามตำแหน่งงานอาชีพ และระดับองค์กรในรายกิจการ รวมถึงในระดับมหภาคตามโควตาภาคส่วนอุตสาหกรรม เพื่อให้สิทธินายจ้างนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงระหว่างสิทธิการเข้าเมืองเพื่อทำงาน และสิทธิพำนักรออาศัยอยู่ในประเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น รัฐบาลประเทศปลายทางอื่น ๆ ควรอาศัยเครื่องมือทางด้านอุปสงค์เพื่อควบคุมการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานของประเทศในแต่ละกิจการอย่างเป็นระบบทั้งสิทธิการว่าจ้างงาน สิทธิเข้าเมืองเพื่อทำงาน และสิทธิพำนักรออาศัยอยู่ในประเทศสำหรับแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะในตลาดหัตถิยกรรมของประเทศปลายทาง โดยกำกับควบคุมที่นายจ้างเป็นสำคัญ

แนวทางการส่งเสริมแรงงานไทยในตลาดแรงงานของเกาหลีใต้ รัฐบาลไทยควรให้ความสำคัญต่อโอกาสในการว่าจ้างงานและนำเข้าแรงงานต่างชาติในเกาหลีใต้ใน 5 ภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ การผลิตจากการเกษตรและประมง งานก่อสร้าง การเกษตรและเลี้ยงสัตว์ การประมง และงานบริการ โดยเฉพาะตำแหน่งงานอาชีพในประเภทธุรกิจขนาดเล็กและกลาง เนื่องจากรัฐบาลเกาหลีได้ออกแบบนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติให้แก่ธุรกิจขนาดเล็กและกลางสามารถนำเข้าและว่าจ้างงานแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำหรือกึ่งมีทักษะมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในธุรกิจขนาดเล็กและกลางของประเทศที่แรงงานท้องถิ่นไม่นิยมทำงานดังกล่าว

ข้อจำกัดการวิจัย การศึกษานโยบายแรงงานต่างชาติในครั้งนี้ให้ความสำคัญเฉพาะประเด็นนโยบายว่าด้วยการนำเข้าและว่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นนโยบายก่อนนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานของประเทศ ในขณะที่นโยบายแรงงานต่างชาติในมิติการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานต่างชาติ ซึ่งเป็นมิติภายหลังเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานของประเทศปลายทางแล้ว ยังไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ การศึกษา

นโยบายคุ้มครองแรงงานต่างชาติของประเทศปลายทางเป็นปัญหาวิจัยที่สำคัญ และควรทำการศึกษาในอนาคต เพื่อเข้าใจถึงความคุ้มครองแรงงานด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของรัฐบาลปลายทางที่มีต่อแรงงานต่างชาติ

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้มาจากงานวิจัยเรื่องนโยบายการบริหารแรงงานข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลี โดยได้รับการสนับสนุนจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และขอขอบคุณหน่วยวิจัยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเพื่อพัฒนาสังคมในภาคใต้ของประเทศไทย มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยชิ้นนี้

บรรณานุกรม

- กิริยา กุลกลการ. (2562). แรงงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี: สาเหตุและแนวทางแก้ไข. *Journal of HRintelligence*, 14(1), 105-121.
- ดุขฎิ อายุวัฒน์. (2562ก). “คนอีสานย้ายถิ่น” สถานการณ์และผลกระทบ. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- _____. (2562ข). ศาสตร์และวิธีวิทยาการศึกษาการย้ายถิ่นของประชากร. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- นิมนตรา ศรีเสน. (2562). การเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยกับสถานะผิดกฎหมายในเกาหลีใต้. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 31(1), 145-170.
- สุทธิพร บุญมาก. (2561). นโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นแรงงานชาวต่างชาติระดับทักษะของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาประเทศสิงคโปร์และบรูไน (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.



สุทธิพร บุญมาก. (2562). นโยบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงาน
ชาวต่างชาติระดับทักษะ: กรณีศึกษาการเข้าเมืองและว่าจ้างงานของประเทศ
มาเลเซีย. *MFU Connexion*, 8(1), 258-299.

Castles, S., & Miller, M. J. (2003). *The age of migration: International
population movements in the modern world* (3rd ed.). New York:
Palgrave Macmillan.

Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, E.
(1998). *Worlds in motion: Understanding international migration
at the end of the millennium*. New York: Oxford University Press.