

(สำเนา)

เลขที่ ๑๖๔๘๑/๒๕๕๑ วันที่ ๓ พ.ย. ๒๕๕๑

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่ นร ๐๕๐๓/๑๕๖๑๒

สำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๑

เรื่อง บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ

กราบเรียน ประธานรัฐสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกความเข้าใจ ในเรื่องนี้ฉบับภาษาไทย และเอกสารประกอบฉบับภาษาอังกฤษ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อขอความเห็นชอบจากรัฐสภา ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอบันทึกความเข้าใจดังกล่าว มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอรัฐสภาให้ความเห็นชอบตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) สมชาย วงศ์สวัสดิ์

(นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์)

นายกรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๔๔๖ ๘๒๖๒

โทรสาร ๐ ๒๔๔๖ ๘๒๖๖

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวรุ่งนภา ชันธิไชย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานระเบียบวาระ

สำนักงานการประชุม

ณัฐริภา พิมพ์

ทนาย

ตรวจ



### ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากรายได้ส่งกลับประเทศของแรงงานไทยในเกาหลี ซึ่งมีอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย ประมาณ เดือนละ 852,020 - 1,200,000 วอน หรือ ประมาณ 30,000 - 45,000 บาท เมื่อหักค่าใช้จ่ายส่วนตัวในต่างประเทศ คนละประมาณ 5,000 - 10,000 บาท แล้ว สามารถส่งเงินรายได้เข้าประเทศ ไม่น้อยกว่าคนละ 23,000 บาท/เดือน หรือ 276,000 บาท/ปี ดังนั้น ประมาณการรายได้ส่งกลับประเทศของแรงงานไทยจากการจัดส่งโดย กรมการจัดหางานไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีในระบบ EPS สามารถนำรายได้เข้าประเทศ ไม่น้อยกว่า 6,257 ล้านบาท/ปี ซึ่งเงินรายได้ดังกล่าวกระจายลงสู่ครอบครัวของแรงงานไทยที่ส่วนใหญ่มีถิ่นพำนักอยู่ในพื้นที่ชนบทของประเทศไทย

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

พฤษภาคม 2551

**Memorandum of Understanding between  
the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and  
the Ministry of Labor of the Republic of Korea  
on the Sending of Workers to the Republic of Korea  
under the Employment Permit System (Draft)**

The Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labor of the Republic of Korea (hereinafter referred to as the "Sides"),

Respecting the principle of equality and mutual benefit,

Desiring to enhance the existing friendly relations between the two countries through cooperation in the fields of labor affairs and human capacity building and

Recognizing the benefits to be derived from such cooperation by both countries,

Have reached the following understanding:

**Paragraph 1 Purpose**

The purpose of this Memorandum of Understanding (hereinafter referred to as the "MOU") is to establish a concrete framework for cooperation between the Sides and to enhance transparency and efficiency in the process of sending Thai workers to work in the Republic of Korea (hereinafter referred to as "Korea"), by setting out the provisions for the Sides to follow concerning the sending of workers under the Employment Permit System for Foreign Workers (hereinafter referred to as the "EPS") in Korea.

**Paragraph 2 Definitions**

For the purposes of this MOU:

- (a) the term "employer" refers to a business owner who obtains permission from the Ministry of Labor of Korea (hereinafter referred to as the "MOL") to employ foreign workers pursuant to the Act on Foreign Workers' Employment of Korea (hereinafter referred to as the "Foreign Employment Act") or a person who carries out specific tasks as a proxy of the business owner;
- (b) the term "job seeker" refers to a Thai national who wants to work in Korea pursuant to the Foreign Employment Act;
- (c) the term "worker" refers to a Thai national who has signed or intended to sign a labor contract with an employer in Korea for the purpose of working in Korea for a certain period pursuant to the Foreign Employment Act;
- (d) the term "sending agency" refers to an agency which has the authority to recruit, and send workers who want to be employed in Korea pursuant to the Foreign Employment Act;
- (e) the term "receiving agency" refers to an agency which has the authority to manage the job seekers' roster and to receive Thai workers from a sending agency of Thailand pursuant to the Foreign Employment Act;

- (f) the term "test agency" refers to an agency authorized by the MOL which is entrusted with the overall implementation of the EPS-Korean Language Test (hereinafter referred to as the "EPS - KLT") including, making test announcements, receiving applications, making test questions, and conducting the test pursuant to the Foreign Employment Act; and
- (g) the term "resident officer" refers to a representative of the MOL or the receiving agency who is dispatched to Thailand, on behalf of the MOL and the receiving agency pursuant to the Foreign Employment Act, to provide support for the process of sending and receiving Thai workers.

### **Paragraph 3 Sending Agency and Receiving Agency**

- 1 The Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand (hereinafter referred to as the "MLKT") is the government organization primarily responsible for recruiting, and sending Thai workers to work in Korea. However, in implementing this MOU, the Sides jointly decide that the MLKT designates the Department of Employment (hereinafter referred to as the "DOE") as the sending agency.
- 2 The DOE is a government organization under the authority of the MLKT financed by the national budget and is directly in charge of recruiting, and sending the Thai workers to work in Korea. No other organization than the DOE can take part in the recruiting and sending process under this MOU.
- 3 The MOL is the government agency primarily responsible for receiving Thai workers who are sent to work in Korea under the EPS. However, in implementing this MOU, the Sides jointly decide that the MOL designates the Human Resources Development Service of Korea (hereinafter refer to as the "HRD Korea") as the receiving agency.
4. The HRD Korea is an affiliated agency of the MOL financed by the national budget and will be directly in charge of managing the job seekers' roster and receiving Thai workers.

### **Paragraph 4 Sending Fee**

1. The sending agency will receive the actual costs incurred in the process of receiving application and sending workers from each worker.
- 2 Pursuant to sub-paragraph 1, upon the signature of this MOU, the sending agency will provide the MOL with information on the total amount of the sending fee to be collected per worker as well as a breakdown of the fee. The MOL can request the sending agency to reduce the sending fee if the MOL deems that the fee includes unnecessary items or is assessed to be excessively high when considering Thailand's economic situation (such as national income) and other countries' sending fees.
- 3 The sending agency shall publicly announce in Thailand the sending fee that was jointly decided with the MOL.

- 4 When changes in the sending fee which has originally been jointly decided are inevitable due to inflation or other reasons, the sending agency will inform the MOL and consult on the matter in advance.

#### **Paragraph 5 Implementation of the EPS-KLT**

- 1 The MOL will implement the EPS-KLT for an objective selection of job seekers pursuant to the Foreign Employment Act. For the implementation of the EPS-KLT, the MOL designates the HRD Korea as the test agency.
- 2 For the smooth implementation of the EPS-KLT, the MLKT and the sending agency will provide assistance and support in the following areas:
  - (a) distributing and receiving the EPS-KLT application form;
  - (b) providing the sites for receiving applications and conducting of the tests, and maintaining order around the sites;
  - (c) streamlining customs clearance and exempting from customs duties on test-related materials brought into Thailand for conducting and managing the EPS-KLT;
  - (d) facilitating the immigration process including visa issuance for staff of the test agency or other personnel involved in implementing the test;
  - (e) exempting the EPS-KLT application fee from taxation and facilitating remittance; and
  - (f) other assistance as requested by the MOL and the test agency for the fair and efficient implementation of the EPS-KLT
3. The MOL and the test agency shall provide assistance and support as requested by the MLKT and the sending agency for the fair and efficient implementation of the EPS-KLT.
4. Qualifications for the EPS-KLT applicants are as follows:
  - (a) persons aged from 18 to 39 (not exceeding 39 on the test date);
  - (b) persons who have not been convicted of a crime punishable by imprisonment or a more severe punishment;
  - (c) persons who have no record of deportation or departure orders from Korea; and
  - (d) persons who are not restricted from departure from Thailand.
5. The EPS-KLT certificate will be valid for two years from the date when the test result is announced.
6. The test agency and the sending agency may sign an EPS-KLT Service Commitment regulating specific matters regarding the implementation of the EPS-KLT.
7. If necessary, the test agency and the sending agency will designate a public agency(s) to support the EPS-KLT related work through prior consultation. The designated agency will carry out the EPS-KLT related work decided upon by the test agency and the sending agency.
8. If disruption is caused in implementing the EPS-KLT due to lack of cooperation between the test agency and the sending agency, or if the EPS-KLT cannot be implemented for certain reasons, the Sides may resolve through consultation.

### **Paragraph 6 Recruitment of Job Seekers**

- 1 The sending agency will prepare job seekers' roster (hereinafter referred to as the "roster") and send it to the receiving agency.
- 2 When preparing the roster, the sending agency will recruit job seekers who meet the following qualifications:
  - (a) persons who have passed the EPS-KLT, and
  - (b) persons who have passed the medical checkup determined by the MOL.

If the number of qualified job seekers exceeds the allocated number of the Thai job seekers on the roster, the selection will be made according to a method jointly decided upon by the Sides.
- 3 The roster prepared by the sending agency will include the following information:
  - (a) job seeker's personal information (including name, nationality, date of birth, identification number and physical condition);
  - (b) a copy of the job seekers' passport;
  - (c) desired employment conditions (including wage and type of occupation);
  - (d) personal and career background (including education, work experience and certificates).(if any); and
  - (e) information on the EPS-KLT taken by the job seeker (including test date and score)
- 4 The sending agency will inform the job seekers that their inclusion in the roster will not guarantee them any job in Korea.
5. The sending agency will establish necessary IT infrastructure for installation of SPAS (program for sending the roster), and the receiving agency will send the relevant information to the sending agency.

### **Paragraph 7 Management of Job Seekers' Roster**

- 1 The roster will be valid for one year.
- 2 When changes are made in the information on the roster, including job seekers' willingness to find jobs, their contact address, etc., the sending agency will inform the receiving agency of such changes and the reason for the changes.
- 3 The receiving agency can return the roster to the sending agency if there are any errors in the roster, and the sending agency will correct those errors and send the roster back to the receiving agency.
- 4 The MOL will inform the MLKT by the end of March of each year (timing is subject to change) of the types of occupations allowed under the EPS and the allocated number of Thai job seekers on the roster each year.

### **Paragraph 8 Labor Contract**

- 1 Each employer will draw up a labor contract *pursuant to* Foreign Employment Act after selecting a worker on the roster and the receiving agency will send the contract to the sending agency.

- 2 The sending agency will explain the content of the labor contract to each worker so that he/she can fully understand it and decide whether or not to sign the labor contract at his/her own free will.
- 3 Within 14 days of receiving the labor contract, the sending agency will inform the receiving agency whether each labor contract has been signed by the worker, or if not signed, the reason for not signing it. If the decision on the signing of the labor contract is not conveyed within 14 days, the receiving agency may declare the contract uncompleted after consultation with the employer.
- 4 If any job seeker cancels a signed labor contract or does not sign a labor contract twice without any due reason, the receiving agency can exclude him/her from the roster.
- 5 The sending agency will provide the original copy of the labor contract to the worker who signed it and have him/her brought it when going to Korea.

### **Paragraph 9 Pre-departure Education**

- 1 The sending agency will conduct a pre-departure education promptly for the workers who have signed labor contracts so that they can enter Korea in a timely fashion.
- 2 The sending agency will decide the content and length of education through prior consultation with the MOL.
- 3 The sending agency will either conduct the pre-departure education by itself or select a public agency(s) to be entrusted with the pre-departure education through prior consultation with the MOL. If necessary, the sending agency can select a non-public agency to be entrusted with the pre-departure education on the condition that transparency and fairness of the pre-departure education agency is guaranteed. Otherwise its selection on the non-public agency has to be cancelled.

### **Paragraph 10 Visa Issuance**

- 1 The sending agency will inform the workers immediately after receiving the Certificate for Confirmation of Visa Issuance (hereinafter referred to as the "CCVI") from the receiving agency and apply for the visa for the workers at the Korean diplomatic mission in Thailand with the required documents.
- 2 The receiving agency can cancel the labor contract of any worker who does not apply for a visa within three months of the validity period of the CCVI.
- 3 If any worker issued with the CCVI decides not to go to Korea or is unable to go to Korea due to reason such as the employer's cancellation of the labor contract, the sending agency will cooperate in taking measure to cancel the CCVI as requested by the receiving agency.
- 4 The sending agency is the only organization authorized to assist in visa applications, and no other organization can intervene in the process.

### **Paragraph 11 Entry of Workers**

1. The sending agency, in order to keep employers informed as to the progress of the worker's preparations for their entry into Korea, will input information into the EPS Network at every stage. Such information will include the completion of pre-departure education, visa applications, etc.
2. The sending agency and the receiving agency will confirm the entry date for workers who are issued the CCVI at least one week prior to their entry, taking into account the employment training schedule.
3. The sending agency will take necessary measures, including making flight reservations in advance, to ensure that workers enter Korea on the scheduled date.
4. The sending agency and the receiving agency will continue to improve the sending process in an effort to shorten the period before workers may enter Korea.
5. The sending agency and the receiving agency will work closely together to facilitate re-entry procedures for Thai workers who are re-employed pursuant to the Foreign Employment Act.

### **Paragraph 12 Placement of Workers**

1. The MOL will conduct employment training and medical checkup for workers before they start work. The organization(s) in charge of the employment training and medical checkup will be determined by the MOL.
2. In case workers with medical problems are discovered during the medical check up return to Thailand, the receiving agency will inform the sending agency.
3. If a worker returns to Thailand prior to the termination of his/her labor contract period for reasons such as problems in the medical check up during employment education, or refuse to work due to his/her personal reason, he/she will bear the general expenses including the airfare for his/her departure from Korea. In case a worker who has a problem in the medical check up, if he/she is unable to afford such expenses the Thai government will assist in covering the cost of his/her return to Thailand.

### **Paragraph 13 Employment and Sojourn Management**

1. The MLKT and the sending agency will ensure that all workers observe all laws of Korea including the Foreign Employment Act and the Immigration Control Act. The MOL and receiving agency will protect foreign workers' right in accordance with the related labor laws of Korea.
2. The Sides will make efforts for the employment and sojourn management of the Thai workers such as preventing workers from being absent without leave, encouraging their voluntary departure from Korea upon the expiry of their employment period, and reducing the number of illegal Thai workers residing in Korea.

- 3 The MLKT and the sending agency, in order to support the process of employment and sojourn management, may dispatch representative to Korea. Specifics, such as the date and process concerning their dispatch as well as their roles, will be determined through consultations between the Sides in advance.
4. The MOL and the receiving agency will provide cooperation, such as support in issuance of long-term visa, provision of related materials, and responses to interview requests in order to facilitate the tasks of the dispatched representatives.
5. The MLKT and the sending agency will make efforts for the re-employment of workers that voluntarily left Korea under Korea's Program for Voluntary Departure by listing them first in the roster.
6. The Sides will cooperate to ensure the smooth implementation of the Returnee Support Program conducted by the Korean government to help returning workers adapt to their home country.
- 7 If the number of Thai workers absenting themselves from their workplace without leave or staying illegally in Korea exceeds a certain percentage, which is the average of all sending countries, the MOL may take necessary measures such as the reduction of the allocated number of job seekers on the roster or the temporary suspension of the sending of workers.

#### **Paragraph 14 Support in the Sending and Receiving Process**

- 1 The MOL, in order to support the process of sending Thai workers to Korea, may dispatch resident officers of the MOL or receiving agency to Thailand.
- 2 The resident officers, through consultations with the MLKT and the sending agency, may assist, monitor, and advise the labor sending process and assist re-employed workers with visa issuance and departure procedures. Specifics, such as the date and process concerning their dispatch, will be determined through consultations between the Sides in advance.
- 3 The MLKT and the sending agency will provide cooperation, such as provision of related materials and responses to interview requests in order to facilitate the tasks of the dispatched officers.

#### **Paragraph 15 Efforts to Enhance the Transparency and Efficiency of the Sending and Receiving Process**

1. The Sides will make efforts to ensure the transparency and efficiency of the sending and receiving process. In an effort to enhance transparency, the Sides may establish a complaint center where malpractices can be reported.
2. The MLKT and the sending agency will advertise the key contents and employment procedures of the EPS and the sending fee in Thailand. Specifics, such as the advertising method and dates, will be decided through consultations with the MOL, the receiving agency or resident officer.

3. The MLKT and the sending agency will assist the MOL, the receiving agency or resident officer in advertising the EPS through means such as holding presentations in Thailand.

#### **Paragraph 16 General Provisions**

1. With the abolishment of the Industrial Trainee System of Korea as of January 1, 2007, the status of Thai workers who have entered Korea under the system will be decided by the Korean government.
2. In case the Thai workers leave Korea without filing Departure Guarantee Insurance and Return Cost Insurance claims, the unclaimed insurance fund, after the extinctive prescription period, will be entrusted to the Thai government (Labour Section, of Embassy of the Kingdom of Thailand to Korea). The Thai government will make efforts to have the payments reimbursed to beneficiaries and inform the result to the MOL.
3. The sending agency and the receiving agency may sign an implementing instrument regulating specific matters regarding the process of sending and receiving the Thai workers.
4. The Sides may, jointly with relevant authorities if necessary, visit and assess each other's organizations at times jointly decided upon by the Sides to assess the implementation of this MOU.
5. Any differences or disputes which may arise in the interpretation or implementation of this MOU will be resolved through consultations between the Sides.
6. If matters that are not covered by this MOU arise in the sending and receiving process, or if some provisions of the MOU need to be revised, the Sides may revise or add supplementary provisions by mutual written consent.

#### **Paragraph 17 Entry into Force and Term of Validity**

1. This MOU will come into force on the date of the signature by the Sides.
2. As soon as this MOU takes effect, the MOU signed between the Sides on August 30<sup>th</sup>, 2006 will be terminated.
3. This MOU will remain in effect for two years. However, this MOU may be suspended or terminated by either Side if there is any justifiable reason, such as the violation of this MOU.
4. This MOU may be extended with the mutual written consent of the Sides.

Signed in duplicate at ..... on this..... day of.....,2008, in the English language.

Minister of Labour  
For the Ministry of Labour  
of the Kingdom of Thailand

Minister of Labor  
For the Ministry of Labor  
of the Republic of Korea

**บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงาน  
แห่งราชอาณาจักรไทย  
ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ  
(ร่าง)**

กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย  
(ในที่นี่หมายถึง “ทั้งสองฝ่าย”)

เคารพในหลักการแห่งความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกัน  
มีความประสงค์ที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีที่มีอยู่ระหว่างสองประเทศโดยผ่านความ  
ร่วมมือด้านแรงงานและการเสริมสร้างสมรรถภาพของมนุษย์ และ

ยอมรับผลประโยชน์ที่ทั้งสองประเทศจะได้รับจากความร่วมมือดังกล่าว

ซึ่งได้บรรลุความเข้าใจ ดังนี้

**มาตรา 1 วัตถุประสงค์**

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ (ในที่นี่หมายถึง “MOU”) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบความร่วมมือที่  
ชัดเจนระหว่างสองฝ่ายและเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ ในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทย  
ไปสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี่หมายถึง “เกาหลี”) โดยกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการจัดส่งแรงงาน  
ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (ในที่นี่ หมายถึง “EPS”) ในเกาหลีเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติ  
ตาม

**มาตรา 2 คำจำกัดความ**

สำหรับวัตถุประสงค์ของบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

- (ก) “นายจ้าง” หมายถึง เจ้าของกิจการซึ่งได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานของเกาหลี (ใน  
ที่นี้หมายถึง “MOL”) ให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้าง  
แรงงานต่างชาติของเกาหลี (ในที่นี่หมายถึง “พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ”)  
หรือบุคคลผู้ซึ่งดำเนินการในฐานะตัวแทนของเจ้าของกิจการ
- (ข) “คนหางาน” หมายถึง บุคคลสัญชาติไทยที่ต้องการทำงานในเกาหลี ซึ่งเป็นไปตาม  
พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

- (ค) “คนงาน” หมายถึง บุคคลสัญชาติไทยซึ่งได้ลงนามหรือตั้งใจจะลงนามในสัญญาจ้างงานกับนายจ้างในเกาหลี เพื่อวัตถุประสงค์ในการเข้าไปทำงานในเกาหลีเป็นระยะเวลาที่แน่นอนซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ
- (ง) “หน่วยงานผู้ส่ง” หมายถึง หน่วยงานซึ่งมีอำนาจในการสรรหา และจัดส่งคนงานซึ่งประสงค์จะไปทำงานในเกาหลี ตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ
- (จ) “หน่วยงานผู้รับ” หมายถึง หน่วยงานซึ่งมีอำนาจในการจัดการบัญชีรายชื่อคนหางานและรับคนงานไทยจากหน่วยงานผู้ส่งของไทยตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ
- (ฉ) “หน่วยงานผู้จัดสอบ” หมายถึง หน่วยงานซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก MOL ให้ดำเนินการจัดสอบความสามารถภาษาเกาหลีทั้งหมด (ในที่นี้หมายถึง “EPS-KLT”) รวมถึงการประกาศรับสมัครสอบ การรับสมัคร การออกข้อสอบ และดำเนินการจัดสอบซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ และ
- (ช) “เจ้าหน้าที่ที่อยู่ประจำ” หมายถึง ตัวแทนของ MOL หรือหน่วยงานผู้รับซึ่งถูกส่งตัวไปประเทศไทยในนามของ MOL และหน่วยงานผู้รับ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนการจัดส่งและรับคนงานไทย

### มาตรา 3 หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับ

1. กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย (ในที่นี้หมายถึง “MLKT”) คือ หน่วยงานของรัฐบาลไทยที่รับผิดชอบการจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลี อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงร่วมกันว่า MLKT ได้แต่งตั้งให้กรมการจัดหางาน (ในที่นี้หมายถึง “DOE”) เป็นหน่วยงานผู้ส่ง
2. DOE เป็นหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของ MLKT ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินและเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการสรรหาและจัดส่งแรงงานไทย นอกเหนือจาก DOE แล้ว ไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดส่งแรงงานภายใต้ MOU ฉบับนี้
3. MOL เป็นหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการรับคนงานไทยที่ถูกส่งไปยังเกาหลีตามระบบ EPS อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการตาม MOU ฉบับนี้ ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันว่า MOL ได้แต่งตั้งให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (ในที่นี้หมายถึง “HRD เกาหลี”) เป็นหน่วยงานผู้รับ
4. HRD เกาหลีเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ MOL ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินและมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการบัญชีรายชื่อคนหางานและรับแรงงานไทย

#### มาตรา 4 ค่าธรรมเนียมการจัดส่ง

1. หน่วยงานผู้ส่งจะเรียกเก็บเงินจากค่างานตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในขั้นตอนการรับสมัคร และการจัดส่งค่างาน
2. หน่วยงานผู้ส่งจะให้ข้อมูลแก่ MOL เกี่ยวกับจำนวนเงินค่าธรรมเนียมทั้งหมดในการจัดส่ง ซึ่งจะเรียกเก็บจากค่างานแต่ละคน รวมถึงการแบ่งชำระเงินเป็นงวดๆ ซึ่งเป็นไปตามอนุมาตรา 1 ของ MOU ฉบับนี้ โดย MOL สามารถเรียกร้องให้หน่วยงานผู้ส่งปรับลดค่าธรรมเนียมการจัดส่งได้หาก MOL เห็นว่าค่าธรรมเนียมดังกล่าวมีรายการที่ไม่จำเป็นหรือพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นจำนวนสูงเกินไปเมื่อเทียบสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย (เช่น รายได้ประชาชาติ) และค่าธรรมเนียมในการจัดส่งของประเทศอื่นๆ
3. หน่วยงานผู้ส่งจะทำการแจ้งประกาศในประเทศไทยเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการจัดส่งตามที่ได้ตกลงร่วมกับ MOL
4. หากมีการเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมการจัดส่งซึ่งได้เคยตกลงไว้แต่ต้นอันเนื่องจากปัญหาภาวะเงินเฟ้อหรือเหตุผลอื่นๆ หน่วยงานจัดส่งจะต้องแจ้งให้ MOL ทราบและหารือถึงเรื่องดังกล่าวเป็นการล่วงหน้า

#### มาตรา 5 การดำเนินการสอบ EPS-KLT

1. MOL จะดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เพื่อวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกค่างานตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ และในการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT นั้น MOL ได้แต่งตั้งให้ HRD เกาหลีเป็นหน่วยงานผู้จัดสอบ
2. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในเรื่องต่อไปนี้เพื่อให้การดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เป็นไปด้วยความราบรื่น
  - (ก) แจกจ่ายและรับใบสมัครสอบ EPS-KLT
  - (ข) จัดเตรียมสถานที่สำหรับการรับสมัคร และดำเนินการจัดสอบ และดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณสถานที่นั้น
  - (ค) ดำเนินการเรื่องการผ่านพิธีการศุลกากรและการยกเว้นภาษีศุลกากรสำหรับวัสดุอุปกรณ์การสอบที่นำเข้ามาในประเทศไทยเพื่อใช้ในการจัดสอบ EPS-KLT
  - (ง) อำนวยความสะดวกในขั้นตอนการตรวจคนเข้าเมืองรวมทั้งการอนุญาตการตรวจลงตราสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้จัดสอบหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ
  - (จ) ดำเนินการเรื่องการยกเว้นภาษีในการจัดสอบ EPS-KLT และอำนวยความสะดวกในการโอนเงิน และ
  - (ฉ) ให้ความช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่ MOL และหน่วยงานผู้จัดสอบร้องขอ

3. MOL และหน่วยงานผู้จัดสอบจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนตามที่ MLKT และหน่วยงานผู้จัดสอบร้องขอเพื่อความยุติธรรมและควมมีประสิทธิภาพในการดำเนินจัดการสอบ EPS-KLT

4. คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ EPS-KLT มีดังนี้

- (ก) เป็นบุคคลที่มีอายุระหว่าง 18 – 39 ปี (อายุไม่เกิน 39 ปี ณ วันสอบ)
- (ข) เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติอาชญากรรม ได้รับโทษจำคุก หรือบทลงโทษอื่นที่รุนแรงกว่า
- (ค) เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติถูกเนรเทศหรือคำสั่งให้ออกนอกเกาหลี และ
- (ง) เป็นบุคคลที่ไม่ถูกต้องห้ามออกนอกประเทศไทย

5. ในรับรองการทดสอบ EPS-KLT จะมีอายุ 2 ปี นับจากวันที่ประกาศผลสอบ

6. หน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่งจะลงนามในข้อตกลงการให้บริการทดสอบ EPS-KLT เกี่ยวกับการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT

7. ในกรณีที่จำเป็น หน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่งอาจมอบหมายของค์กรสาธารณะให้ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ EPS-KLT โดยจะต้องมีการหารือร่วมกันก่อน องค์การที่ได้รับมอบหมายจะดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ EPS-KLT ตามที่ตกลงร่วมกันไว้ระหว่างหน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่ง

8. หากการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เกิดการหยุดชะงักเนื่องจากขาดการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่ง หรือหากไม่สามารถดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT ได้เนื่องด้วยเหตุผลบางประการ ทั้งสองฝ่ายจะหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหา

#### มาตรา 6 การสรรหาคนหางาน

1. หน่วยงานผู้ส่งจะเตรียมรายชื่อคนหางาน (ในที่นี้คือ "บัญชีรายชื่อ") และส่งบัญชีรายชื่อไปยังหน่วยงานผู้รับ

2. ขณะเตรียมบัญชีรายชื่อ หน่วยงานผู้ส่งจะสรรหาคนหางานที่มีคุณสมบัติดังนี้

- (ก) เป็นผู้ทดสอบผ่าน EPS-KLT และ
- (ข) เป็นผู้ผ่านการตรวจสุขภาพตามที่กำหนดโดย MOL

หากจำนวนคนหางานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีจำนวนเกินกว่าจำนวนคนหางานไทยที่ได้รับการจัดสรร การคัดเลือกจะเป็นไปตามวิธีการที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงร่วมกัน

3. บัญชีรายชื่อที่จัดเตรียมโดยหน่วยงานผู้ส่ง จะต้องประกอบไปด้วยข้อมูลต่อไปนี้

(ก) ข้อมูลส่วนตัวของคนหางาน (รวมถึงชื่อ สัญชาติ วันเกิด เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน และสภาพร่างกาย)

(ข) สำเนาหนังสือเดินทางของคนหางาน

- (ค) เงื่อนไขการจ้างงานที่ต้องการ (รวมถึงค่าจ้างและประเภทอาชีพ)
  - (ง) ภูมิหลังด้านอาชีพและประวัติส่วนบุคคล (รวมถึงประวัติการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประกาศนียบัตร) (ถ้ามี) และ
  - (จ) ข้อมูลการสอบ EPS-KLT ของคนหางาน (รวมถึงวันสอบและคะแนน)
4. หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งให้คนหางานทราบว่าการมีรายชื่ออยู่ในบัญชีมิได้เป็นการรับประกันการได้งานทำในเกาหลี
  5. หน่วยงานผู้ส่งจะสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศเพื่อติดตั้งโปรแกรม SPAS (โปรแกรมสำหรับการส่งบัญชีรายชื่อ) และหน่วยงานผู้รับจะส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานผู้ส่ง

### มาตรา 7 การจัดการบัญชีรายชื่อคนหางาน

1. บัญชีรายชื่อคนหางานจะมีอายุ 1 ปี
2. หากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในบัญชีรายชื่อ รวมทั้งความต้องการในการหางานของคนหางาน ที่อยู่สำหรับติดต่อ ฯลฯ หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งหน่วยงานผู้รับถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง
3. หน่วยงานผู้รับสามารถส่งบัญชีรายชื่อคืนแก่หน่วยงานผู้ส่ง หากมีข้อมูลผิดพลาดในบัญชีรายชื่อ และหน่วยงานผู้ส่งจะแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดและส่งบัญชีรายชื่อกลับไปให้หน่วยงานผู้รับ
4. MOL จะแจ้งให้ MLKT ทราบถึงประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ และจำนวนคนหางานไทยที่ได้รับจัดสรรในบัญชีรายชื่อของแต่ละปี ภายในเดือนมีนาคมของแต่ละปี (กำหนดเวลาอาจจะเปลี่ยนแปลง)

### มาตรา 8 สัญญาจ้างงาน

1. นายจ้างแต่ละรายจะร่างสัญญาจ้างงานหลังจากที่ได้ทำการคัดเลือกคนหางานจากบัญชีรายชื่อและหน่วยงานผู้รับจะส่งสัญญาจ้างงานไปยังหน่วยงานผู้ส่ง
2. หน่วยงานผู้ส่งจะอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้างงานให้แก่คนหางานแต่ละคนเพื่อให้คนหางานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องและสามารถและตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะลงนามในสัญญาจ้างงานหรือไม่
3. ภายใน 14 วันหลังจากได้รับสัญญาจ้างงาน หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งหน่วยงานผู้รับว่าสัญญาจ้างงานแต่ละฉบับได้มีการลงนามโดยคนหางานหรือไม่ หากไม่มีการลงนาม จะต้องแจ้งเหตุผลของการไม่ลงนามด้วย หากไม่แจ้งผลการลงนามในสัญญาจ้างงานภายใน 14 วัน หน่วยงานผู้รับจะถือว่าไม่มีการทำสัญญาจ้างงานภายหลังการหารือกับนายจ้าง

4. หากคนหางานยกเลิกสัญญาจ้างงานที่ลงนามแล้วหรือไม่ลงนามในสัญญาจ้างงานเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หน่วยงานผู้รับสามารถตัดชื่อคนหางานดังกล่าวออกจากบัญชีรายชื่อได้

5. กรมการจัดหางานจะมอบต้นฉบับสัญญาจ้างงานให้แก่คนหางานผู้ซึ่งลงนามในสัญญาจ้างงาน และให้คนงานนำติดตัวไปเกาหลีด้วย

### มาตรา 9 การฝึกอบรมเบื้องต้น

1. หน่วยงานผู้ส่งจะดำเนินการจัดฝึกอบรมเบื้องต้นทันทีให้แก่แรงงานที่ได้เซ็นสัญญาจ้างงานแล้วเพื่อให้แรงงานดังกล่าวสามารถเดินทางเข้าเกาหลีได้ทันเวลา

2. หน่วยงานผู้ส่งจะพิจารณาเนื้อหาและระยะเวลาของการฝึกอบรมโดยจะต้องมีการหารือเป็นการล่วงหน้ากับ MOL

3. หน่วยงานผู้ส่งจะดำเนินการจัดฝึกอบรมเบื้องต้นด้วยตนเองหรือจะคัดเลือกหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการฝึกอบรมเบื้องต้นโดยการหารือร่วมกับ MOL ถ้าจำเป็น หน่วยงานผู้ส่งสามารถเลือกหน่วยงานเอกชนมอบหมายการจัดฝึกอบรมเบื้องต้น ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องรับประกันในเรื่องความโปร่งใสและความยุติธรรมของหน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมเบื้องต้น มิฉะนั้นการคัดเลือกหน่วยงานเอกชนนั้นอาจจะถูกยกเลิก

### มาตรา 10 การอนุญาตตรวจลงตรา

1. หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งให้แรงงานทราบทันทีหลังจากได้รับหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตรา (ในที่นี่หมายถึง "CCVI") จากหน่วยงานผู้รับ และจะยื่นขอวีซ่าให้แก่แรงงาน ณ สถานเอกอัครราชทูตเกาหลีในประเทศไทยพร้อมด้วยเอกสารที่กำหนด

2. หน่วยงานผู้รับสามารถยกเลิกสัญญาจ้างงานของแรงงานที่ไม่ได้ยื่นขอวีซ่าภายใน 3 เดือนตามระยะเวลาของ CCVI ได้

3. ถ้าแรงงานที่ได้รับ CCVI ตัดสินใจไม่เดินทางไปเกาหลีหรือไม่สามารถเดินทางไปเกาหลีได้ด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงาน หน่วยงานผู้ส่งจะให้ความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อยกเลิก CCVI ตามที่หน่วยงานผู้รับร้องขอ

4. หน่วยงานผู้ส่งเป็นเพียงองค์การเดียวเท่านั้นที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการยื่นขอวีซ่าให้แก่แรงงานซึ่งองค์การอื่นไม่สามารถแทรกแซงกระบวนการดำเนินการได้

### มาตรา 11 การเดินทางเข้าประเทศของแรงงาน

1. หน่วยงานผู้ส่งจะป้อนข้อมูลลงในระบบเครือข่าย EPS ทุกขั้นตอนเพื่อให้นายจ้างทราบถึงความก้าวหน้าในการเตรียมตัวเดินทางเข้าเกาหลีของแรงงาน ข้อมูลเหล่านี้จะรวมถึงข้อมูลการสำเร็จการฝึกอบรมเบื้องต้น การยื่นขอวีซ่า เป็นต้น
2. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับจะยืนยันวันที่เข้าประเทศของแรงงานที่ได้รับ CCVI แล้วอย่างน้อย 1 สัปดาห์ก่อนวันที่แรงงานดังกล่าวเข้าประเทศเพื่อพิจารณากำหนดการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน
3. หน่วยงานผู้ส่งจะดำเนินการที่จำเป็น รวมถึงการจองเที่ยวบินล่วงหน้า เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานสามารถเดินทางเข้าเกาหลีได้ตามวันที่กำหนด
4. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับจะปรับปรุงกระบวนการจัดส่งอย่างต่อเนื่องเพื่อพยายามลดระยะเวลาให้สั้นลงก่อนที่แรงงานจะเดินทางเข้าเกาหลี
5. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับจะทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการเดินทางกลับไปทำงานอีกครั้งสำหรับแรงงานไทยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างงานตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

### มาตรา 12 การบรรจุงานของแรงงาน

1. MOL จะดำเนินการฝึกอบรมเพื่อการทำงานและการตรวจสุขภาพให้แก่แรงงานก่อนเข้าทำงาน โดย MOL จะเป็นผู้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมเพื่อการทำงานและการตรวจสุขภาพ
2. ในกรณีที่แรงงานซึ่งพบว่ามีปัญหาในการตรวจสุขภาพจะเดินทางกลับประเทศไทย หน่วยงานผู้รับจะแจ้งให้หน่วยงานผู้ส่งทราบ
3. ถ้าแรงงานเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างด้วยเหตุผล เช่น ปัญหาจากการตรวจสุขภาพระหว่างการฝึกอบรมก่อนทำงาน หรือปฏิเสธการทำงานด้วยเหตุผลส่วนตัว แรงงานจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมถึงค่าบัตรโดยสารเครื่องบินเพื่อเดินทางออกจากเกาหลี ในกรณีที่แรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพ ถ้าแรงงานไม่สามารถชำระค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ รัฐบาลไทยจะต้องให้ความช่วยเหลือแรงงานดังกล่าวครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทย

### มาตรา 13 การจ้างงานและการจัดการที่อยู่อาศัย

1. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะต้องแน่ใจว่าแรงงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดของเกาหลีรวมทั้งพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ และพระราชบัญญัติการตรวจคนเข้าเมือง MOL และหน่วยงานผู้รับจะคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติตามกฎหมายแรงงานของเกาหลี
2. ทั้งสองฝ่ายจะดำเนินการความพยายามในการจัดการเกี่ยวกับการจ้างงานและที่อยู่อาศัยของแรงงานไทย เช่น การป้องกันการหลบหนีของแรงงาน และการส่งเสริมให้แรงงานเดินทางออกจากเกาหลีเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน และการลดจำนวนแรงงานไทยที่อยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมาย
3. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งอาจจะส่งตัวแทนไปยังเกาหลีเพื่อสนับสนุนกระบวนการจ้างงานและการจัดการที่อยู่อาศัย โดยการกำหนดวันที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการส่งรวมถึงบทบาทหน้าที่ของตัวแทนจะมีการหารือร่วมกันระหว่างสองฝ่ายเป็นการล่วงหน้า
4. MOL และหน่วยงานผู้รับจะให้ความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของตัวแทนที่ถูกส่งไป เช่น การช่วยเหลือในการอนุญาตตรวจลงตราระยะยาว การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง และการตอบข้อสัมภาษณ์ เป็นต้น
5. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะพยายามดำเนินการเพื่อสนับสนุนการกลับเข้าทำงานอีกครั้งของแรงงานที่เดินทางออกจากเกาหลีโดยสมัครใจตามโครงการเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจ โดยจะจัดลำดับรายชื่อของแรงงานไว้ในลำดับต้นๆ ของบัญชีรายชื่อ
6. ทั้งสองฝ่ายจะร่วมกันดำเนินการโครงการสนับสนุนการเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจซึ่งจัดโดยรัฐบาลเกาหลีเพื่อช่วยให้แรงงานที่เดินทางกลับประเทศสามารถปรับตัวเข้ากับประเทศบ้านเกิดได้
7. ถ้าแรงงานไทยที่หลบหนีจากสถานที่ทำงานและอาศัยอยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมายมีจำนวนเกินกว่าอัตราร้อยละที่กำหนด ซึ่งเป็นอัตราเฉลี่ยของประเทศผู้ส่งทุกประเทศ MOL อาจจะดำเนินการมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนหางานในบัญชีรายชื่อ หรือระงับการจัดส่งแรงงานเป็นการชั่วคราวได้

### มาตรา 14 การสนับสนุนกระบวนการจัดส่งและรับ

1. MOL อาจจะส่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ MOL หรือของหน่วยงานผู้รับมายังประเทศไทยได้เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลี
2. โดยการหารือกับ MLKT และหน่วยงานผู้ส่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะช่วยเหลือ กำกับดูแล และให้คำแนะนำสำหรับกระบวนการจัดส่งแรงงานและช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างในการยื่นขอวีซ่าและขั้นตอนการเดินทางออกจากประเทศ สำหรับการกำหนดวันที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งจะต้องมีการหารือร่วมกันระหว่างสองฝ่ายเป็นการล่วงหน้า

3. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะให้ความร่วมมือต่างๆ เช่น การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง การตอบข้อสัมภาษณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกส่งมา

#### **มาตรา 15 การพยายามเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดส่งและรับ**

1. ทั้งสองฝ่ายจะพยายามเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งและรับ ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายอาจจะตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ซึ่งสามารถรายงานเรื่องการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องได้

2. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสาระสำคัญและกระบวนการจ้างงานตามระบบของ EPS และค่าธรรมเนียมการส่งในประเทศไทย สำหรับการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์และวันที่ จะต้องมีการหารือร่วมกันกับ MOL หน่วยงานผู้รับ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

3. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะให้ความช่วยเหลือแก่ MOL หน่วยงานผู้รับ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงระบบ EPS โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดการนำเสนอในประเทศไทย

#### **มาตรา 16 บทบัญญัติทั่วไป**

1. จากการยกเลิกระบบการฝึกงานของเกาหลีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 สถานะของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในเกาหลีตามระบบจะอยู่ภายใต้การพิจารณาของรัฐบาลเกาหลี

2. ในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางออกจากเกาหลีโดยที่ไม่ได้ยื่นเรื่องขอรับเงินประกันการเดินทางกลับและประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ เงินทุนที่ไม่มีการยื่นเรื่องขอรับเงินคืนจะถูกมอบให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลไทย (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโซล) รัฐบาลไทยต้องพยายามในการจ่ายเงินคืนให้แก่ผู้ได้รับผลประโยชน์และต้องแจ้งผลให้ MOL ทราบด้วย

3. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับอาจจะลงนามในข้อบังคับการดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งและรับแรงงานไทย

4. ทั้งสองฝ่าย ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถ้าจำเป็น อาจจะเข้าเยี่ยมหรือประเมินองค์การของแต่ละฝ่ายได้ในเวลาที่กำหนดร่วมกันเพื่อประเมินผลการปฏิบัติตาม MOU ฉบับนี้

5. ข้อแตกต่างหรือข้อโต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในการแปลความหรือการปฏิบัติตาม MOU ฉบับนี้ จะได้รับการแก้ไขโดยการหารือร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

6. ถ้าปรากฏกรณีต่างๆ ที่อยู่นอกเหนือความครอบคลุมของ MOU ฉบับนี้ในกระบวนการจัดส่งและรับ หรือถ้าบทบัญญัติบางส่วนของ MOU ฉบับนี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ทั้งสองฝ่ายอาจจะแก้ไขหรือเพิ่มเติมบทบัญญัติได้โดยการเห็นชอบร่วมกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

**มาตรา 17 การมีผลบังคับใช้**

1. MOU ฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ลงนามของทั้งสองฝ่าย
2. ทันทีที่ MOU ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ MOU ฉบับที่ลงนามระหว่าง MLKT และ MOL เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 จะสิ้นสุดลง
3. MOU ฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เป็นเวลา 2 ปี อย่างไรก็ตาม MOU ฉบับนี้อาจจะมีการพักใช้หรือยกเลิกได้โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหากมีเหตุอันสมควร เช่น การละเมิด MOU
4. MOU ฉบับนี้สามารถขยายระยะเวลาการบังคับใช้ได้โดยการเห็นชอบร่วมกันอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรของทั้งสองฝ่าย

ลงนามไว้สองฉบับ ณ .....เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2551  
เป็นภาษาอังกฤษ

-----  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน  
กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี

-----  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน  
กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย

*Agreement*  
*For the Extension of the Validity*  
*of the Memorandum Of Understanding(MOU)*  
*on the Sending of Workers To the Republic of Korea*  
*between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand*  
*and the Ministry of Labor of the Republic of Korea*  
*on August 30<sup>th</sup>, 2006*

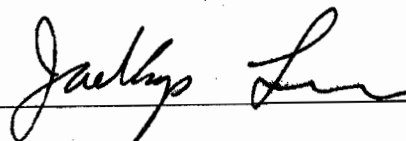
The Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labor of the Republic of Korea agree to extend the validity period of the current MOU, according to its Paragraph 21, until the signing of the new MOU, with the maximum extension period of three month.

This Agreement is signed in Bangkok and in Seoul respectively on the August 21<sup>st</sup>, 2008 in the English language.



---

*For the Ministry of Labour*  
*of the Kingdom of Thailand*



---

*For the Ministry of Labor*  
*of the Republic of Korea*

**Memorandum of Understanding between  
the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and  
the Ministry of Labor of the Republic of Korea  
on the Sending of Workers to the Republic of Korea  
under the Employment Permit System**

The Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labor of the Republic of Korea (hereinafter referred to as the "Ministries"),

Respecting the principle of equality and mutual benefit,

Desiring to enhance the existing friendly relations between the two countries through cooperation in the field of labor affairs and human capacity building, and

Recognizing the benefits to be derived from such cooperation by both countries,

Have reached the following understanding.

**Paragraph 1 Purpose**

The purpose of this Memorandum of Understanding (hereinafter referred to as "MOU") is to establish a concrete framework for cooperation between the Ministries and to increase transparency and efficiency in the process of sending Thai workers to the Republic of Korea, by setting out the provisions for the two Ministries to follow concerning the sending of workers under the Employment Permit System for Foreign Workers (hereinafter referred to as the "EPS") in the Republic of Korea.

**Paragraph 2 Definitions**

For the purposes of this MOU:

- (1) The term "employer" refers to a business owner who obtains permission from the Ministry of Labor of the Republic of Korea (hereinafter referred to as the "MOL") to employ foreign workers pursuant to the Act on Foreign Workers'

Employment of the Republic of Korea (hereinafter referred to as the "Foreigner Employment Act") or a person who carries out specific tasks as a proxy of the business owner.

- (2) The term "job seeker" refers to a Thai national who wants to work in the Republic of Korea pursuant to the Foreigner Employment Act.
- (3) The term "worker" refers to a person who has signed or intends to sign a labor contract with an employer in the Republic of Korea for the purpose of working in the Republic of Korea for a certain period pursuant to the Foreigner Employment Act.
- (4) The term "sending agency" refers to an agency which has the authority to recruit, select and send workers who want to be employed in the Republic of Korea pursuant to the Foreigner Employment Act.

Both Ministries will comply with the following provisions to meet the purpose of this MOU.

### Paragraph 3 Sending Agency

- (1) The Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand (hereinafter referred to as the "MOLT") will be the primary Thai government agency responsible for recruiting, selecting and sending Thai workers to the Republic of Korea. However, in implementing this MOU, the Ministries agree that the Department of Employment (hereinafter referred to as the "DOE") will be designated by the MOLT to act as the sending agency .
- (2) The DOE is a subsidiary organization of the MOLT financed from the Thai national budget and is directly involved in recruiting, selecting and sending Thai workers and no other organization than the DOE can take part in the process under this MOU.

#### **Paragraph 4 Sending Fee**

- (1) The DOE can receive the actual amount of money that was spent in carrying out recruiting, selecting and sending operations from each worker.
- (2) The DOE shall inform the MOL in advance pursuant to Paragraph 1 of the amount of the fee to be paid by every worker and shall deliver expenditure list to the latter. The MOL can request the DOE to reduce the fee if the MOL deems that the fee includes unnecessary items or is assessed to be excessively high when considering Thai's economic situation (such as national income) and other countries' sending fees.
- (3) The MOLT and the DOE shall publicly announce in Thailand the fee that was agreed with the MOL. The MOL, when necessary, can investigate the fee and its composition paid by the Thai workers that entered the Republic of Korea.
- (4) When changes in the fee which has originally been agreed upon are inevitable due to inflation or other reasons, the DOE shall inform the MOL and consult on the matter in advance.

#### **Paragraph 5 Advertisement of the EPS**

- (1) The MOLT and the DOE shall actively advertise the key contents and employment procedure of the EPS in Thailand. Specifics such as the advertisement method and date will be jointly decided by the Ministries and carried out accordingly.
- (2) The MOLT and the DOE shall assist the MOL or the Human Resources Development Service of Korea (hereinafter referred to as the "HRD Korea") in advertising the EPS through means such as holding presentations in Thailand.

#### **Paragraph 6 Conduct and Administration of the Korean Language**

##### **Proficiency Test**

- (1) The MOL shall conduct the EPS Korean Language Proficiency Test

(hereinafter referred to as the "EPS-KLT") for an objective selection of job seekers.

- (2) General matters concerning the execution of the EPS-KLT such as public notification of the test, question selection and the conducting of the test will be carried out by a test agency authorized and announced by the MOL.
- (3) Qualifications for the EPS-KLT are as follows:
  - (a) Persons aging from 18 to 39 (inclusive);
  - (b) Persons who have not been convicted of a crime punishable by imprisonment or a more severe punishment;
  - (c) Persons who have no record of deportation or departure orders from the Republic of Korea; and
  - (d) Persons who are not restricted from departure from Thailand.
- (4) The MOLT and the DOE shall advertise the EPS-KLT via public media for its smooth implementation and support the execution of the EPS-KLT pursuant to the "Implementing Agreement between the Republic of Korea and Thailand on the Conduct and Administration of the KLT" to be signed later by both Ministries.
- (5) Other various matters related to the conduct and administration of the EPS-KLT such as the frequency, the execution procedure, test contents and limits of examinees will be decided by the Ministries and carried out accordingly.

#### **Paragraph 7 Recruitment and Selection of Job Seekers**

- (1) The DOE will prepare job seekers' roster (hereinafter referred to as the "roster") and send it to the HRD Korea.
- (2) When the DOE selects the workers who want to work in the Republic of Korea in order to prepare the job seekers' roster, the DOE will select job seekers who

satisfy the following qualifications.

- (a) Persons who have passed the EPS-KLT recognized by the MOL; and
- (b) Persons who have passed the health examination determined by the MOL;

If the number of qualified job seekers exceeds the total number allocated to Thailand, the selection will be made according to a method agreed on by the Ministries.

(3) The roster prepared by the DOE will include the following information:

- (a) Job-seeker's personal information (name, nationality, date of birth, identification number, passport number, etc.);
- (b) Desired employment conditions (wage, type of occupation, etc.);
- (c) Personal and career background (education, work experiences, etc.);

and

- (d) Information on the EPS-KLT taken by the job seeker (test agency, test date and score)

(4) The MOLT and the DOE will actively cooperate to shorten the time incurred in issuing a passport to facilitate a job seeker to obtain one in advance and submit its copy when making a job application.

(5) In the selection process the DOE will inform the job seekers that their inclusion in the roster will not guarantee them a job in the Republic of Korea.

#### **Paragraph 8 Management of Job Seekers' Roster**

(1) The job seekers' roster is valid for one year.

(2) The DOE will confirm the willingness to find jobs, the contact address, etc. of the job seekers listed in the roster every four months, and will inform the HRD Korea of any changes and the reason for the changes.

(3) The HRD Korea can return the roster to the DOE if there is any error in the roster,

and the DOE will correct those mistakes and send the roster back to the HRD Korea.

- (4) If there is any misconduct or false declaration in the process of the recruitment and selection of job seekers, the MOL can impose certain restrictions such as exclusion of the job seeker in question from the roster, reduction of the allocated number of job seekers to Thailand, temporary suspension of sending workers or termination of the MOU.
- (5) The MOL will inform the MOLT by the end of March of each year of the types of occupations allowed under the EPS and the allocated number of job seekers.

#### **Paragraph 9 Labor Contract**

- (1) The DOE will announce job seekers selected by employers via public media in Thailand immediately after receiving the employer's draft of the labor contract from the HRD Korea.
- (2) The DOE will explain the content of the labor contract to each worker so that he/she can fully understand it and shall decide whether or not to sign the labor contract at his/her own will.
- (3) The DOE will inform the HRD Korea whether each labor contract has been signed by a worker, or if not signed, its reason for not signing the same within 14 days of receiving the labor contract. If the position on signing of labor contract is not conveyed within the given period, the HRD Korea can make it not signed through consultation with the employer.
- (4) If any job seeker cancels the already signed labor contract or does not sign the labor contract two times without any due reason, the MOL can exclude him/her from the roster.
- (5) The DOE will provide the original copy of the labor contract to the worker who

signed it and have him/her bring it when arriving in the Republic of Korea.

- (6) The MOLT and the DOE should cooperate so that the workers designated to work in the Republic of Korea enter into the Thai social insurance program prior to entering the Republic of Korea.

#### **Paragraph 10 Preliminary Education**

- (1) The MOLT and the DOE will conduct a preliminary education for the workers who signed the labor contract, and shall decide the content and period of the education through prior consultation with the MOL.
- (2) The MOLT shall select a public agency to be entrusted with the preliminary education through prior consultation with the MOL.
- (3) If any worker is found, after his/her arrival in the Republic of Korea, not to have received the preliminary education or have but not from the designated agency, the MOL can deport the worker and take necessary measures.

#### **Paragraph 11 Visa Issuance**

- (1) The DOE will inform the workers immediately after receiving the Certificate for Confirmation of Visa Issuance from the HRD Korea and apply for the visa for the worker at the Korean diplomatic mission in Thailand with the required documents.
- (2) The HRD Korea can cancel the labor contract of any worker who does not apply for the visa within the three months of the validity period of the Certificate for Confirmation of Visa Issuance.
- (3) If the number of workers with the Certificate for Confirmation of Visa Issuance who decide not to enter the Republic of Korea for Personal reasons exceeds a certain percentage, the MOL may take necessary measures such as reduction of the allocated number of job seekers or the temporary suspension of sending workers.

- (4) The DOE is the single organization authorized to assist in visa application, and no other organizations can intervene in the process.

#### **Paragraph 12 Entry of Workers**

- (1) Any worker who has signed a labor contract will enter the Republic of Korea on the date determined by the MOL and the HRD Korea according to each employment training schedule. The Ministries will actively cooperate to ensure that he/she enters the Republic of Korea on that date.
- (2) The DOE, in order to prevent the postponement of the entry of any worker into the Republic of Korea due to shortage of flights, will take necessary measures such as making advance flight reservations.
- (3) All workers will carry the original copies of his/her labor contract and health examination certificate when entering the Republic of Korea and submit them at the request of the relevant public officials.
- (4) The Thai workers who are refused entry upon arrival at Korea Airport by relevant Korean Authorities, the MOL and the HRD Korea shall immediately inform the DOE.

#### **Paragraph 13 Provision of Information on the Sending Process**

The DOE, in order to provide information on the progress of the workers' preparations for their entry into the Republic of Korea, will input it into the EPS Network at every stage. Information will include the purchase of social insurance, the completion of preliminary education, the application for visa, etc.

#### **Paragraph 14 Employment and Sojourn Management**

- (1) The MOL will conduct employment training and health examinations for workers before they start to work. The organization(s) in charge of the employment training and health examinations will be determined by the MOL.

- (2) If there is any worker with abnormalities according to the result of the health examination, the MOL can take adequate measures such as notifying the Ministry of Justice.
- (3) If a worker returns to Thailand prior to the termination of his/her labor contract period due to disqualification in the health examination, maladjustment to the workplace, and etc, he/she will bear the general expenses including the airfare for his/her departure from the Republic of Korea. If he/she is unable to afford such expenses the Thai government shall assist the cost of his/her return to Thailand. The MOL and the HRD Korea shall immediately inform the DOE.
- (4) A worker can be allowed to work in the Republic of Korea for up to three years after the date of entry, and each labor contract periods will not exceed one year.
- (5) The MOLT and the DOE shall ensure that all workers observe all laws of the Republic of Korea including the Foreigner Employment Act and the Immigration Control Act. The MOL will protect foreign workers' right in accordance with related labor laws of the Republic of Korea.
- (6) The MOLT and the DOE will make active efforts to prevent a worker's absence without leave from his/her workplace and to provide post-managerial support such as facilitating his/her voluntary departure from the Republic of Korea upon the expiring of employment period.
- (7) If the number of Thai workers absents themselves from their workplace without leave exceeds a certain percentage, the MOL may take necessary measures such as reduction of the allocated number of job seekers, temporary suspension of sending workers, and termination of the MOU.
- (8) The MOLT and the DOE will make active efforts for efficient post-management via measures such as dispatching post-management officers to the Republic of

Korea. The specifics such as the date and process concerning the dispatching of the post-management officers as well as their roles will be determined by future consultations between the Ministries.

**Paragraph 15 Computer Infrastructure**

- (1) The DOE will establish a computer infrastructure in consultation with the MOL to facilitate the transmission of the roster, the signing of each labor contract between every worker and employer, and the protection of their personal information.
- (2) The MOL will provide the DOE with the necessary information and programs to facilitate the establishment of the computer infrastructure.

**Paragraph 16 Preferential Treatment for Voluntary Leavers**

The DOE will make efforts for the reemployment of workers that voluntarily left the Republic of Korea via Korea's Program for Voluntary Departure by listing them first in the roster.

**Paragraph 17 Efforts to Eliminate the Illegal Stay of Workers**

- (1) The Ministries will make active efforts to ensure the departure of any worker illegally staying in the Republic of Korea and to prevent future workers from staying illegally.
- (2) If the number of the Thai workers staying illegally in the Republic of Korea exceeds a certain percentage, the MOL may take necessary measures such as reduction of the allocated number of job seekers, temporary suspension of sending workers or termination of the MOU.

**Paragraph 18 Support in the Sending Process**

- (1) The MOL, in order to support the process of sending Thai workers to the Republic of Korea, may dispatch officers of the MOL and the HRD Korea (hereinafter

referred to as "resident officer") to Thailand.

- (2) The resident officers, through consultations with the MOLT and the DOE, may monitor, assess, advise and coordinate the labor sending process at all times.
- (3) The MOLT and the DOE will provide active cooperation for issuance of an appropriate visa (e.g. long-term visa) by the relevant authorities, provision of related materials and other matters in order to facilitate the tasks of the resident officers.
- (4) The specific roles, authority, and duties of the resident officers in the sending process will be determined through future consultations between the Ministries.

**Paragraph 19 Grandfather Clause Due to Discontinuance of the Industrial Trainee System**

As of January 1, 2007, the Industrial Trainee System will be discontinued and the qualifications for the previous industrial trainees in the Republic of Korea may be determined according to the decision of the Korean government.

**Paragraph 20 General Provisions**

- (1) The Ministries will actively cooperate when a Ministry's labor attaché or a resident officer requests information or consultation in order to perform their work.
- (2) The representatives of the Ministries, jointly with relevant authorities if necessary, may visit and assess each other's organizations at times decided on by the Ministries to appraise the implementation of Paragraph 2 through 18.
- (3) The MOLT will make active efforts to eliminate malpractices in the process of sending workers such as operating a complaint center where malpractices can be reported.
- (4) In the process of sending workers, the Ministries may add supplementary provisions in writing by mutual consent.

- (5) The HRD Korea and the DOE may sign an implementing instrument regulating specific matters regarding the process of sending Thai workers to the Republic of Korea.
- (6) Any differences or disputes which may arise in the interpretation or implementation of this MOU will be resolved through consultations between the Ministries.

**Paragraph 21 Effectuation and Term of Validity**

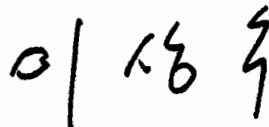
- (1) This MOU will come into effect on the date of the signature by the Ministries.
- (2) With the effectuation of this MOU, the MOU on sending labour signed in June 25<sup>th</sup>, 2004 between the Ministries will be invalid.
- (3) This MOU will remain in effect for two years; provided, however, that the MOL may suspend or terminate the validity of this MOU if there is any justifiable reason such as the violation of Paragraph 3 through 20, the number of Thai workers who have left workplaces without permission and who are staying illegally exceeding a certain percentage, and malpractices related to the sending of workers.
- (4) This MOU may be amended or extended based on mutual written consent between the Ministries.

Signed in two original copies on the 30th of August 2006 in the English language.



Minister of Labour

For the Ministry of Labour  
of the Kingdom of Thailand



Minister of Labor

For the Ministry of Labor  
of the Republic of Korea

**บันทึกความเข้าใจ**  
**ระหว่าง**  
**กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี**  
**กับ**  
**กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย**  
**เรื่อง การจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ**

กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย และกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี่หมายถึง "กระทรวงทั้งสอง")

เคารพในหลักการของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกัน

ประสงค์ที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ฉันมิตรที่มีอยู่ระหว่างสองประเทศ โดยผ่านความร่วมมือในกิจการด้านแรงงานและการเสริมสร้างสมรรถภาพของมนุษย์ และ

ยอมรับผลประโยชน์ที่ได้รับของทั้งสองประเทศจากความร่วมมือดังกล่าว

ซึ่งได้บรรลุถึงความเข้าใจ

**มาตรา 1 วัตถุประสงค์**

วัตถุประสงค์ของบันทึกความเข้าใจนี้ (ในที่นี่หมายถึง "บันทึกความเข้าใจ") เพื่อให้มีการจัดทำกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างกระทรวงทั้งสองและเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ ในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี โดยการกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับกระทรวงทั้งสองเกี่ยวกับการจัดส่งคนงาน ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี่ หมายถึง "EPS")

**มาตรา 2 คำจำกัดความ**

สำหรับวัตถุประสงค์ของบันทึกความเข้าใจนี้

- (1) "นายจ้าง" หมายถึงเจ้าของกิจการซึ่งได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี่ หมายถึง "MOL") ให้จ้างแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติของ

สาธารณรัฐเกาหลี(ในที่นี้หมายถึง "พ.ร.บ.การจ้างแรงงานต่างชาติ") หรือบุคคลซึ่งดำเนินการแทนเจ้าของกิจการ

- (2) "คนหางาน" หมายถึงบุคคลสัญชาติไทยที่ต้องการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ. การจ้างแรงงานต่างชาติ
- (3) "คนงาน" หมายถึงบุคคลซึ่งได้ลงนามหรือตั้งใจจะลงนามในสัญญาจ้างแรงงาน กับนายจ้างในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อวัตถุประสงค์ในการเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในช่วงระยะเวลาที่แน่นอนซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ. การจ้างแรงงานต่างชาติ
- (4) "หน่วยงานจัดส่ง" หมายถึงหน่วยงานซึ่งมีอำนาจในการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนงานซึ่งประสงค์จะทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ตาม พ.ร.บ. การจ้างแรงงานต่างชาติ

กระทรวงทั้งสองจะดำเนินการตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบันทึกความเข้าใจนี้

### มาตราที่ 3 หน่วยงานจัดส่ง

- (1) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย (ในที่นี้หมายถึง "MOLT") จะเป็นหน่วยงานแห่งแรกของรัฐบาลไทยที่รับผิดชอบในการสรรหา คัดเลือก และจัดส่งคนงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจนี้ กระทรวงทั้งสองยอมรับและเห็นพ้องร่วมกันว่ากรมการจัดหางาน (ในที่นี้หมายถึง "DOE") เป็นหน่วยงานที่กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยมอบหมายให้ทำหน้าที่ในฐานะ "หน่วยงานจัดส่ง"
- (2) กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณรัฐบาลไทยและเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการโดยตรงเกี่ยวกับการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนงานไทย ไม่มีหน่วยงานอื่นๆ นอกเหนือจากกรมการจัดหางานที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินการภายใต้บันทึกความเข้าใจนี้

### มาตราที่ 4 ค่าธรรมเนียมการจัดส่ง

- (1) กรมการจัดหางานสามารถรับจำนวนเงินตามค่าใช้จ่ายจริงในการดำเนินการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งจากคนงานได้
- (2) กรมการจัดหางานจะต้องแจ้งให้กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีทราบก่อนล่วงหน้าถึงจำนวนเงินค่าธรรมเนียมที่คนงานต้องจ่ายตามมาตราที่ 1 และจะต้องส่งรายการค่าใช้จ่ายให้ภายหลัง กระทรวงแรงงาน

สาธารณรัฐเกาหลีสามารถร้องขอให้กรมการจัดหางานลดค่าธรรมเนียมหากกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีเห็นว่าค่าธรรมเนียมนั้นมีรายการที่ไม่จำเป็น หรือพิจารณาเห็นว่ามีความสูงเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ (เช่นรายได้ประชาชาติ) และค่าธรรมเนียมของประเทศจัดส่งรายอื่น

- (3) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องประกาศภายในประเทศให้ทราบโดยทั่วกันถึงค่าธรรมเนียมที่ตกลงกับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี กรณีมีความจำเป็น กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถตรวจสอบค่าธรรมเนียมและรายละเอียดการจ่ายเงินของคนงานไทยที่เข้าไปในสาธารณรัฐเกาหลีได้
- (4) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในค่าธรรมเนียมซึ่งได้ตกลงกันไว้แต่แรกเนื่องจากปัญหาเงินเฟ้อหรือเหตุผลอื่น กรมการจัดหางานจะต้องแจ้งกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและหารือเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในโอกาสแรก

#### มาตราที่ 5 การประชาสัมพันธ์ ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS)

- (1) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องประชาสัมพันธ์เนื้อหาหลักและขั้นตอนการจ้างงานของระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในราชอาณาจักรไทย โดยเฉพาะวิธีการประชาสัมพันธ์และวันที่จะถูกกำหนดร่วมกันโดยกระทรวงทั้งสองและให้มีการดำเนินการตามนั้น
- (2) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องช่วยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี หรือสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้คือ "HRD เกาหลี") ในการประชาสัมพันธ์ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยใช้วิธีการ เช่น จัดทำให้มีการนำเสนอระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในราชอาณาจักรไทย

#### มาตราที่ 6 การจัดการและการบริหารการทดสอบความสามารถในภาษาเกาหลี

- (1) กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะต้องจัดการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี (ในที่นี้คือ EPS-KLT) เพื่อวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกคนงาน
- (2) เรื่องทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร EPS-KLT เช่น การกำหนดเรื่องการทดสอบ การเลือกคำถาม และการจัดการทดสอบจะดำเนินการโดยตัวแทนจัดสอบที่ได้รับมอบอำนาจและประกาศให้ทราบ โดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี

- (3) คุณสมบัติของผู้เข้าทดสอบ EPS-KLT มีดังต่อไปนี้ :
- (a) มีอายุระหว่าง 18 - 39 ปี
  - (b) เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติอาชญากรรม ถูกลงโทษจำคุก หรือการลงโทษอื่นที่รุนแรงกว่า
  - (c) เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติการถูกเนรเทศหรือสั่งให้ออกนอกสาธารณรัฐเกาหลี
  - (d) เป็นบุคคลที่ไม่ถูกห้ามออกนอกราชอาณาจักรไทย
- (4) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องประชาสัมพันธ์การสอบความสามารถภาษาเกาหลีผ่านทางสื่อสาธารณะเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และจะสนับสนุนการบริหารการสอบความสามารถภาษาเกาหลีให้เป็นไปตามข้อตกลงในการดำเนินการสอบภาษาเกาหลี ในการจัดการและการบริหารระหว่างสาธารณรัฐเกาหลีและราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะมีการลงนามภายหลังโดยกระทรวงทั้งสอง
- (5) เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและบริหารการสอบความสามารถภาษาเกาหลี เช่น ความถี่ในการจัดสอบ ขั้นตอนการดำเนินการ เนื้อหาข้อสอบ จำนวนผู้เข้าสอบ จะถูกกำหนดโดยการตัดสินใจร่วมกันของกระทรวงทั้งสองและปฏิบัติตามนั้น

#### มาตราที่ 7 การรับสมัครและการคัดเลือกคนหางาน

- (1) กรมการจัดหางานจะเตรียมรายชื่อคนหางาน (ในที่นี้คือ "บัญชีรายชื่อ") และส่งไปที่สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี
- (2) เมื่อกรมการจัดหางานคัดเลือกคนงานที่ต้องการจะทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อเตรียมบัญชีรายชื่อคนหางาน กรมการจัดหางานจะเลือกคนหางานซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้
- (a) เป็นบุคคลซึ่งสอบผ่านความสามารถภาษาเกาหลี ที่รับรองโดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และ
  - (b) เป็นบุคคลซึ่งผ่านการตรวจสุขภาพที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี
- หากจำนวนของผู้หางานที่มีคุณสมบัติมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่ราชอาณาจักรไทยได้รับการจัดสรร จะมีการคัดเลือกตามวิธีการที่ตกลงร่วมกันโดยกระทรวงทั้งสอง
- (3) บัญชีรายชื่อที่จัดเตรียมโดยกรมการจัดหางาน จะต้องมีข้อมูลต่อไปนี้
- (a) ข้อมูลส่วนตัวของคนหางาน (ชื่อ เชื้อชาติ วันเกิด เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน เลขที่หนังสือเดินทาง เป็นต้น)
  - (b) เงื่อนไขการทำงานที่ต้องการ (ค่าจ้าง ประเภทอาชีพ เป็นต้น)

- (c) ภูมิหลังด้านอาชีพและประวัติส่วนบุคคล (การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น) และ
  - (d) ข้อมูลการสอบความสามารถภาษาเกาหลีของคนหางาน (หน่วยงานผู้สอบ วันทดสอบและคะแนน)
- (4) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน จะร่วมมือกันเพื่อลดระยะเวลาในการออกหนังสือเดินทาง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนงานให้ได้รับหนังสือเดินทางก่อนล่วงหน้าและยื่นสำเนาได้พร้อมกับการสมัครงาน
- (5) ในขั้นตอนการคัดเลือก กรมการจัดหางานจะแจ้งให้คนหางานทราบว่า การมีรายชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อนั้น ไม่ได้เป็นการรับประกันว่าจะได้งานทำในสาธารณรัฐเกาหลี

### มาตราที่ 8 การจัดการเกี่ยวกับบัญชีรายชื่อคนหางาน

- (1) บัญชีรายชื่อคนหางานมีอายุ 1 ปี
- (2) กรมการจัดหางานจะยืนยันความประสงค์ในการหางาน ที่อยู่ที่ติดต่อได้ เป็นต้น ของคนหางานที่มีชื่อในบัญชีรายชื่อทุก 4 เดือน และแจ้งสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี ถึงการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง
- (3) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี สามารถส่งบัญชีรายชื่อกลับไปกรมการจัดหางานได้ หากมีข้อผิดพลาดในบัญชีรายชื่อ และกรมการจัดหางานจะทำการแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดเหล่านั้นแล้วส่งรายชื่อกลับไปให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี
- (4) หากมีการกระทำผิด หรือความผิดพลาดของกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถตั้งข้อจำกัดในการลงโทษได้ เช่น คัดชื่อคนหางานนั้นออกไปจากบัญชีรายชื่อ ลดจำนวนโควตาเพื่อจัดสรรให้แก่ราชอาณาจักรไทย ระเบียบการจัดส่งคนหางานเป็นการชั่วคราว หรือยกเลิกบันทึกความเข้าใจ
- (5) กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะแจ้งให้กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ทราบเกี่ยวกับประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตภายใต้ระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติ และจำนวนโควตาแรงงานที่จัดสรรให้ ในช่วงปลายเดือนมีนาคมของทุกปี

### มาตราที่ 9 สัญญาจ้างแรงงาน

- (1) กรมการจัดหางานจะประกาศรายชื่อคนหางานที่ได้รับคัดเลือกจากนายจ้าง โดยผ่านทางสื่อสาธารณะในราชอาณาจักรไทยทันที หลังจากได้รับร่างสัญญาจ้างของนายจ้างจากสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี

- (2) กรมการจัดหางานจะอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้างงานแก่คนหางานแต่ละคนเพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ว่าจะเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่
- (3) กรมการจัดหางานจะแจ้งให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลีทราบว่า สัญญาจ้างงานแต่ละฉบับได้มีการเซ็นโดยคนหางานหรือไม่ หากไม่ ขอให้แจ้งเหตุผลให้ทราบภายใน 14 วัน หลังจากได้รับสัญญาจ้างงาน หากไม่มีการแจ้งผลการทำสัญญาจ้างงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะหารือกับนายจ้าง
- (4) ถ้าคนหางานยกเลิกสัญญาจ้างงานภายหลังที่เซ็นสัญญาจ้างงานหรือคนหางานไม่เซ็นสัญญาจ้างงานเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันควร กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถตัดชื่อคนหางานออกจากบัญชีรายชื่อได้
- (5) กรมการจัดหางานจะมอบต้นฉบับสำเนาสัญญาจ้างงานให้แก่คนหางานซึ่งเซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว และให้นำติดตัวเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีด้วย
- (6) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานควรให้ความร่วมมือกันเพื่อให้คนงานที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเข้าโครงการประกันสังคม ก่อนเดินทางเข้าไปยังสาธารณรัฐเกาหลี

#### มาตราที่ 10 การเรียนก่อนเข้าทำงาน

- (1) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะจัดการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานให้กับคนงานที่เซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว และจะต้องกำหนดเนื้อหาและระยะเวลาการฝึกอบรม โดยหารือกับกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี
- (2) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยจะเลือกองค์กรสาธารณะ เพื่อมอบหมายในการจัดฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน โดยการหารือกับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี
- (3) หากพบว่าคนงานที่หลังจากได้เดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีแล้วไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนทำงาน หรือได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรสาธารณะที่ไม่ได้รับอนุญาต กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถเนรเทศหรือดำเนินมาตรการเท่าที่จำเป็นต่อคนงานรายนั้นๆ ได้

## มาตราที่ 11 การอนุญาตตรวจลงตราเพื่อทำงาน

- (1) กรมการจัดหางานจะแจ้งให้คนงานทราบทันที หลังจากได้รับหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตราจากสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี และยื่นขอวีซ่าให้คนงาน ณ สถานทูตเกาหลีประจำราชอาณาจักรไทย พร้อมเอกสารที่กำหนดไว้
- (2) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี สามารถยกเลิกสัญญาจ้างงานของคนงานที่ไม่ได้ยื่นขอวีซ่าภายใน 3 เดือน ตามระยะเวลาที่หนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตรามีผลบังคับใช้
- (3) หากจำนวนคนงานที่ได้รับหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตรา ที่ตัดสินใจที่จะไม่เดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี ด้วยเหตุผลส่วนบุคคล มีมากเกินไปเกินจำนวนที่กำหนดไว้ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีอาจจะดำเนินการตามมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนงานหรือระงับการจัดส่งคนงานเป็นการชั่วคราว
- (4) กรมการจัดหางานเป็นองค์กรภาครัฐเพียงองค์กรเดียวที่จะช่วยเหลือในการดำเนินการยื่นขอวีซ่าให้คนงาน ซึ่งองค์กรอื่น ๆ ไม่สามารถเข้ามาแทรกแซงกระบวนการดำเนินการนั้นได้

## มาตราที่ 12 การเดินทางเข้าประเทศของคนงาน

- (1) คนงานที่ได้เซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว จะเดินทางเข้าไปในสาธารณรัฐเกาหลีในวันที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลีตามกำหนดการฝึกอบรมการเข้าทำงาน กระทรวงทั้งสองจะร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า คนงานเข้าไปในสาธารณรัฐเกาหลีในวันที่กำหนดนั้น
- (2) เพื่อป้องกันการเลื่อนกำหนดการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี ของคนงาน อันเนื่องมาจากไม่มีเที่ยวบิน กรมการจัดหางานจะดำเนินการจำเป็นเช่น จองตั๋วเครื่องบินล่วงหน้า
- (3) คนงานทุกคนจะต้องถือต้นฉบับสัญญาจ้างงาน และไปรับรองผลการตรวจสุขภาพเมื่อเดินทางเข้าไปในสาธารณรัฐเกาหลีและยื่นแสดงต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการร้องขอ
- (4) คนงานไทยที่ถูกปฏิเสธให้เข้าประเทศ เมื่อเดินทางมาถึงสนามบินเกาหลีโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของสาธารณรัฐเกาหลี กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี จะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบทันที

### มาตราที่ 13 การให้ข้อมูลเรื่องขั้นตอนการจัดส่ง

เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าในการจัดเตรียมคนงาน เพื่อการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี กรมการจัดหางานจะใส่ข้อมูลผลการดำเนินการเข้าสู่ระบบเครือข่ายการจ้างแรงงานต่างชาติในทุกขั้นตอน ข้อมูลจะรวมถึงการประกันสังคม การจบหลักสูตรการฝึกอบรมก่อนเดินทาง การยื่นขอวีซ่า เป็นต้น

### มาตราที่ 14 การจ้างงานและการจัดการเรื่องที่อยู่อาศัย

- (1) กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี จะดำเนินการจัดทำกรฝึกอบรมและตรวจสุขภาพให้คนงานก่อนเริ่มทำงาน องค์กรที่รับผิดชอบการฝึกอบรมและตรวจสุขภาพ จะกำหนดโดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี
- (2) หากทราบว่ามีคนที่มีความผิดปกติ อันเนื่องมาจากผลการตรวจสุขภาพ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมเช่น แจ้งให้กระทรวงยุติธรรม ทราบ
- (3) หากคนงานเดินทางกลับราชอาณาจักรไทยก่อนการสิ้นสุดสัญญาจ้าง อันเนื่องมาจากตรวจสุขภาพไม่ผ่าน ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงาน และอื่นๆ คนงานจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายทั่วไป รวมถึงค่าโดยสารเครื่องบินในการออกนอกสาธารณรัฐเกาหลี หากคนงานไม่สามารถจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ รัฐบาลไทยจะต้องช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายในการกลับประเทศ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี จะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบทันที
- (4) คนงานสามารถได้รับอนุญาตให้ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นเวลาถึง 3 ปี หลังจากวันที่เดินทางเข้าไป และระยะเวลาของสัญญาจ้างงานแต่ละครั้งจะไม่เกิน 1 ปี
- (5) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน จะต้องแน่ใจว่าคนงานทุกคนทราบกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีรวมถึง พระราชบัญญัติการจ้างงานคนต่างชาติ และพระราชบัญญัติควบคุมการเข้าเมือง กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะปกป้องสิทธิของคนงานต่างชาติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องของสาธารณรัฐเกาหลี
- (6) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน จะพยายามป้องกันการหยุดงานจากสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง และให้การสนับสนุนด้านการจัดการภายหลัง เช่น ช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลีโดยสมัครใจ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

- (7) หากมีจำนวนคนงานที่หยุดงานออกจากสถานที่ทำงานเกินจำนวนที่ได้ระบุไว้ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี อาจจะดำเนินมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนงานที่จัดสรรให้ พักการจัดส่งคนงานชั่วคราว และยกเลิกบันทึกความเข้าใจ
- (8) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะพยายามดำเนินการเพื่อให้มีการจัดการภายหลังการจัดส่งคนงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้มาตรการต่างๆ เช่น การส่งเจ้าหน้าที่ไปยังสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งการกำหนดวันเดินทางและขั้นตอนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จะถูกกำหนดโดยการหารือร่วมกันต่อไประหว่างกระทรวงทั้งสอง

### มาตราที่ 15 โครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์

- (1) กรมการจัดหางาน จะจัดทำโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์ โดยหารือกับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งบัญชีรายชื่อ การเซ็นสัญญาจ้างงานระหว่างคนงานกับนายจ้าง และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล
- (2) กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะให้ข้อมูลและโปรแกรมที่จำเป็นแก่กรมการจัดหางานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์

### มาตราที่ 16 การให้การปฏิบัติเป็นพิเศษต่อผู้ที่ออกจากประเทศด้วยความสมัครใจ

กรมการจัดหางานจะพยายามดำเนินการให้มีการจ้างงานใหม่แก่คนงานที่สมัครใจเดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลี โดยผ่านโครงการของสาธารณรัฐเกาหลีสำหรับการเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจ โดยจัดลำดับคนงานกลุ่มนี้ไว้ในบัญชีรายชื่อเป็นลำดับต้น

### มาตราที่ 17 ความพยายามลดจำนวนผู้อยู่อาศัยอย่างไม่ถูกกฎหมาย

- (1) กระทรวงทั้งสองจะพยายามเพื่อความแน่ใจให้คนงานผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีเดินทางออกประเทศด้วยความสมัครใจและจะป้องกันไม่ให้คนงานอยู่อาศัยอย่างผิดกฎหมายต่อไป
- (2) หากจำนวนของคนงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีมีจำนวนเกินกว่าอัตราร้อยละที่กำหนดไว้ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีอาจจะดำเนินมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนงานที่จัดสรรให้ ระงับการจัดส่งคนงานเป็นการชั่วคราว หรือยกเลิกบันทึกความเข้าใจ

## มาตราที่ 18 การสนับสนุนกระบวนการจัดส่ง

- (1) เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดส่งคนงานไทย กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี อาจส่งเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "เจ้าหน้าที่อยู่ประจำ") มาประจำที่ประเทศไทย
- (2) เจ้าหน้าที่อยู่ประจำจะติดตาม แนะนำและร่วมมือในการจัดส่งคนงานได้ตลอดเวลา ทั้งนี้โดยการหารือกับกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน
- (3) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน จะให้ความร่วมมือในการตรวจลงตราที่เหมาะสม (เช่น การอนุญาตให้อยู่ระยะยาว) โดยผ่านหน่วยงานผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องและเอกสารข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ประจำ
- (4) บทบาทเฉพาะ อำนาจ และหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อยู่ประจำในกระบวนการจัดส่งคนงานจะกำหนดโดยการหารือร่วมกันต่อไประหว่างกระทรวงทั้งสอง

## มาตราที่ 19 Grandfather Clause อันเนื่องมาจากการสิ้นสุดของระบบการฝึกงานภาคอุตสาหกรรม

ในวันที่ 1 มกราคม 2550 ระบบการฝึกงานอุตสาหกรรมจะสิ้นสุดลง และคุณสมบัติของผู้ฝึกงานภาคอุตสาหกรรมที่ผ่านมาแล้วในสาธารณรัฐเกาหลีอาจถูกกำหนดขึ้นตามการตัดสินใจของรัฐบาลเกาหลี

## มาตราที่ 20 บททั่วไป

- (1) ทั้งสองกระทรวงจะให้ความร่วมมือกันเมื่อผู้แทนฝ่ายแรงงานของแต่ละกระทรวงหรือเจ้าหน้าที่อยู่ประจำร้องขอข้อมูลหรือการหารือเพื่อการดำเนินงานของตน
- (2) ตัวแทนของกระทรวงทั้งสอง ร่วมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องหากจำเป็น อาจเยี่ยมและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรแต่ละฝ่ายได้ในเวลาที่กำหนดร่วมกัน โดยกระทรวงทั้งสอง ทั้งนี้ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตาม มาตรา 2 ถึง 18
- (3) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยจะพยายามลดการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องในกระบวนการจัดส่งคนงาน เช่น การจัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ณ จุดที่คาดว่าจะมีรายงานการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง
- (4) ในกระบวนการจัดส่งคนงาน กระทรวงทั้งสองอาจเพิ่มข้อกำหนดอื่นโดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยความยินยอมของทั้งสองฝ่าย
- (5) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลีและกรมการจัดหางานอาจลงนามในข้อบังคับการดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งคนงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี

- (6) ข้อแตกต่างหรือข้อขัดแย้งซึ่งอาจเกิดขึ้นในการแปลความหมายหรือการดำเนินการของบันทึกความเข้าใจนี้ จะมีการแก้ไขโดยผ่านการหารือร่วมกันระหว่างกระทรวงทั้งสอง

### มาตราที่ 21 การบังคับใช้

- (1) บันทึกข้อตกลงนี้ จะมีผลใช้บังคับในวันที่ลงนามโดยกระทรวงทั้งสอง
- (2) เมื่อมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานของแห่งราชอาณาจักรไทยกับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีเรื่องการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีฉบับที่ลงนามเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 จะสิ้นสุดการบังคับใช้
- (3) บันทึกความเข้าใจนี้จะมีผลใช้บังคับเป็นเวลา 2 ปี โดยมีเงื่อนไขว่ากระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีอาจจะขอพักใช้หรือยกเลิกการบังคับใช้ของบันทึกความเข้าใจ หากมีเหตุผลอันสมควร เช่น การละเมิดมาตราที่ 3 ถึง 20 จำนวนของแรงงานไทยที่หนีออกจากสถานที่ทำงานและแรงงานที่พำนักอย่างผิดกฎหมายมีจำนวนเกินจำนวนที่กำหนด และมีการปฏิบัติที่ผิดพลาดในกระบวนการจัดส่งแรงงาน
- (4) บันทึกความเข้าใจนี้สามารถแก้ไขหรือขยายเพิ่มเติมได้ โดยการยินยอมที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันของทั้งสองกระทรวง

ลงนาม 2 ฉบับ ในวันที่ สิงหาคม 2549 เป็นภาษาอังกฤษ

-----  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน  
แห่งราชอาณาจักรไทย

-----  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน  
แห่งสาธารณรัฐเกาหลี