

**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 :
- มีอายุระหว่าง 18 - 39 ปี
  - เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติอาชญากรรม ถูกลงโทษจำคุก หรือการลงโทษอื่นที่รุนแรงกว่า
  - เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติการถูกเนรเทศหรือสั่งให้ออกนอกสาธารณรัฐเกาหลี
  - เป็นบุคคลที่ไม่ถูกห้ามออกนอกราชอาณาจักรไทย
- (4) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องประชาสัมพันธ์การสอบความสามารถภาษาเกาหลีผ่านทางสื่อสาธารณะเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และจะสนับสนุนการบริหารการสอบความสามารถภาษาเกาหลีให้เป็นไปตามข้อตกลงในการดำเนินการสอบภาษาเกาหลี ในการจัดการและการบริหารระหว่างสาธารณรัฐเกาหลีและราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะมีการลงนามภายหลังโดยกระทรวงทั้งสอง
- (5) เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและบริหารการสอบความสามารถภาษาเกาหลี เช่น ความถี่ในการจัดสอบ ขั้นตอนการดำเนินการ เนื้อหาข้อสอบ จำนวนผู้เข้าสอบ จะถูกกำหนดโดยการตัดสินใจร่วมกันของกระทรวงทั้งสองและปฏิบัติตามนั้น

#### มาตราที่ 7 การรับสมัครและการคัดเลือกคนหางาน

- กรมการจัดหางานจะเตรียมรายชื่อคนหางาน (ในที่นี้คือ "บัญชีรายชื่อ") และส่งไปที่สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี
- เมื่อกรมการจัดหางานคัดเลือกคนงานที่ต้องการจะทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อเตรียมบัญชีรายชื่อคนหางาน กรมการจัดหางานจะเลือกคนหางานซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้
  - เป็นบุคคลซึ่งสอบผ่านความสามารถภาษาเกาหลี ที่รับรองโดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และ
  - เป็นบุคคลซึ่งผ่านการตรวจสุขภาพที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี
 หากจำนวนของผู้หางานที่มีคุณสมบัติมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่ราชอาณาจักรไทยได้รับการจัดสรร จะมีการคัดเลือกตามวิธีการที่ตกลงร่วมกันโดยกระทรวงทั้งสอง
- บัญชีรายชื่อที่จัดเตรียมโดยกรมการจัดหางาน จะต้องมามีข้อมูลต่อไปนี้
  - ข้อมูลส่วนตัวของคนหางาน (ชื่อ เชื้อชาติ วันเกิด เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน เลขที่หนังสือเดินทาง เป็นต้น)
  - 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) กรมการจัดหางานจะอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้างงานแก่คนงานแต่ละคนเพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ว่าจะเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่
- (3) กรมการจัดหางานจะแจ้งให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลีทราบว่า สัญญาจ้างงานแต่ละฉบับได้มีการเซ็นโดยคนงานหรือไม่ หากไม่ ขอให้แจ้งเหตุผลให้ทราบภายใน 14 วัน หลังจากได้รับสัญญาจ้างงาน หากไม่มีการแจ้งผลการทำสัญญาจ้างงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะหารือกับนายจ้าง
- (4) ถ้าคนงานยกเลิกสัญญาจ้างงานภายหลังที่เซ็นสัญญาจ้างงานหรือคนงานไม่เห็นสัญญาจ้างงานเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันควร กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถตัดชื่อคนงานออกจากบัญชีรายชื่อได้
- (5) กรมการจัดหางานจะมอบต้นฉบับสำเนาสัญญาจ้างงานให้แก่คนงานซึ่งเซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว 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 และไปรับรองผลการตรวจสุขภาพเมื่อเดินทางเข้าไปสาธารณรัฐเกาหลีและยื่นแสดงต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการร้องขอ
- (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 ระวังการจัดส่งคนงานเป็นการชั่วคราว 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