สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เอกสารประกอบการพิจารณา

บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ

อ.พ. ๑๔/๒๕๕๑ การประชุมร่วมกันของรัฐสภา สมัยสามัญนิติบัญญัติ

จัดทำโดย กลุ่มงานบริการวิชาการ สำนักวิชาการ
โทร ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๗๐-๒

เรียกดูเอกสารได้ที่
www.parliament.go.th/library

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจระหว่าง
กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี
และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย
ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้
ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

Digital Object
National Assembly Library

คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณา (อ.พ.) นี้ จัดทำขึ้นในเวลาจำกัด เพื่อให้ทันใช้ประโยชน์ในการพิจารณาบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ ที่เข้าสู่การประชุมร่วมกันของรัฐสภา โดยรวบรวมข้อมูล สถิติ ข้อเท็จจริง บทความ ข่าวจากสื่อต่าง ๆ และ/หรือสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่สมาชิกรัฐสภาและผู้สนใจทั่วไป หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

อนึ่ง เอกสารประกอบการพิจารณานี้ กลุ่มงานบริการวิชาการ ๑,๒,๓ สำนักวิชาการเป็นผู้จัดทำ และเผยแพร่ทาง www.parliament.go.th/library ผู้ใดนำข้อความหรือส่วนหนึ่งส่วนใดในเอกสารนี้ไปลงพิมพ์ในเอกสารอื่น โปรดอ้างอิงที่มากำกับไว้ด้วย

ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกลุ่มงานบริการวิชาการ สำนักวิชาการ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๗๐ – ๗๒ โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๕๘ และ ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๕๙

กลุ่มงานบริการวิชาการ
สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เอกสารประกอบการพิจารณา

Digital Object
National Assembly Library

สารบัญ

		หน้า
๑.	ร่างบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทย ไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ	๑
๒.	สรุปสาระสำคัญบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทย ไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ	๑๑
๓.	ตารางเปรียบเทียบบันทึกความเข้าใจและ (ร่าง) บันทึกความเข้าใจระหว่าง กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไป สาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ	๑๕
๔.	ความเป็นมาในการจัดทำบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ	๓๖
๕.	ความเป็นมาของการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ	๓๗
๖.	ข้อมูลแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี	๔๑
๗.	ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS)	๕๑
๘.	ผลการดำเนินงานจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ	๕๗
๙.	สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข	๕๙
๑๐.	สรุปข่าวจากสื่อมวลชน	๖๐

ผู้รับผิดชอบ

นางวิจิตรา วัชราภรณ์ ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

นางอารยะหญิง จอมพลาพล ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการวิชาการ ๓

ผู้จัดทำและรับผิดชอบ

นายเชษฐา ทองยิ่ง วิทยากร ๗

นางบุศรา เข็มทอง นิติกร ๕

นางมัลลิกา สมบัติศิริ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๖

นางสาวเมษณีญา สวนทรัพย์ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๔

นางสาวอัชฌา ไตรมาลัย เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๑

บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย
ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ
(ร่าง)

Digital Object
National Assembly Library

กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย
(ในที่นี่หมายถึง "ทั้งสองฝ่าย")

เคารพในหลักการแห่งความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกัน
มีความประสงค์ที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ฉันท์มิตรที่มีอยู่ระหว่างสองประเทศโดยผ่านความร่วมมือด้านแรงงานและการเสริมสร้างสมรรถภาพของมนุษย์ และ

ยอมรับผลประโยชน์ที่ทั้งสองประเทศจะได้รับจากความร่วมมือดังกล่าว

ซึ่งได้บรรลุความเข้าใจ ดังนี้

มาตรา 1 วัตถุประสงค์

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ (ในที่นี้หมายถึง "MOU") มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างสองฝ่ายและเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ ในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "เกาหลี") โดยกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการจัดส่งแรงงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (ในที่นี้ หมายถึง "EPS") ในเกาหลีเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตาม

มาตรา 2 คำจำกัดความ

สำหรับวัตถุประสงค์ของบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

(ก) **"นายจ้าง" หมายถึง เจ้าของกิจการซึ่งได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานของเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "MOL") ให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติของเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ") หรือบุคคลผู้ซึ่งดำเนินการในฐานะตัวแทนของเจ้าของกิจการ**

(ข) **"คนหางาน" หมายถึง บุคคลสัญชาติไทยที่ต้องการทำงานในเกาหลี ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ**

Digital Object
National Assembly Library

(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" หมายถึงตัวแทนของ 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 อย่างไรก็ตามในการดำเนินการตาม MOU ฉบับนี้ ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันว่า MOL ได้แต่งตั้งให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "HRD เกาหลี" เป็นหน่วยงานผู้รับ
4. HRD เกาหลีเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ MOL ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินและมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการบัญชีรายชื่อคนหางานและรับแรงงานไทย

Digital Object
National Assembly Library

มาตรา 4 ค่าธรรมเนียมการจัดส่ง

1. หน่วยงานผู้ส่งจะเรียกเก็บเงินจากคนงานตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในขั้นตอนการรับสมัคร และการจัดส่งคนงาน
2. หน่วยงานผู้ส่งจะให้ข้อมูลแก่ MOL เกี่ยวกับจำนวนเงินค่าธรรมเนียมทั้งหมดในการจัดส่ง ซึ่งจะเรียกเก็บจากคนงานแต่ละคน รวมถึงการแบ่งชำระเงินเป็นงวดๆ ซึ่งเป็นไปตามอนุมาตรา 1 ของ MOU ฉบับนี้ โดย MOL สามารถเรียกร้องให้หน่วยงานผู้ส่งปรับลดค่าธรรมเนียมการจัดส่งได้หาก MOL เห็นว่าค่าธรรมเนียมดังกล่าวมีรายการที่ไม่จำเป็นหรือพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นจำนวนสูงเกินไปเมื่อเทียบสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย (เช่น รายได้ประชาชาติ) และค่าธรรมเนียมในการจัดส่งของประเทศอื่นๆ
3. หน่วยงานผู้ส่งจะทำการแจ้งประกาศในประเทศไทยเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการจัดส่งตามที่ได้ตกลงร่วมกับ MOL
4. หากมีการเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมการจัดส่งซึ่งได้เคยตกลงไว้แต่ต้นอันเนื่องจากปัญหาภาวะเงินเฟ้อหรือเหตุผลอื่นๆ หน่วยจัดส่งจะต้องแจ้งให้ MOL ทราบและหารือถึงเรื่องดังกล่าวเป็นการล่วงหน้า

มาตรา 5 การดำเนินการสอบ EPS-KLT

1. MOL จะดำเนินการจัดสอบ EPS-KLTเพื่อวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกคนหางานตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ และในการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT นั้น MOL ได้แต่งตั้งให้ HRD เกาหลีเป็นหน่วยงานผู้จัดสอบ
2. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในเรื่องต่อไปนี้เพื่อให้การดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เป็นไปด้วยความราบรื่น

(ก) แจกจ่ายและรับใบสมัครสอบ EPS-KLT

(ข) จัดเตรียมสถานที่สำหรับการรับสมัคร และดำเนินการจัดสอบ และดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณสถานที่นั้น

(ค) ดำเนินการเรื่องการผ่านพิธีการศุลกากรและการยกเว้นภาษีศุลกากรสำหรับวัสดุอุปกรณ์การสอบที่นำเข้ามาประเทศไทยเพื่อใช้ในการจัดสอบ EPS-KLT

(ง) อำนวยความสะดวกในขั้นตอนการตรวจคนเข้าเมืองรวมทั้งการอนุญาตการตรวจลงตราสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้จัดสอบหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ

(จ) ดำเนินการเรื่องการยกเว้นภาษีในการจัดสอบ EPS-KLT และอำนวยความสะดวกในการโอนเงิน และ

(ฉ) ให้ความช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่ MOL และหน่วยงานผู้จัดสอบร้องขอ

Digital Object
National Assembly Library

3. MOL และหน่วยงานผู้จัดสอบจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนตามที่ MLKT และหน่วยงานผู้จัดส่งร้องขอเพื่อความยุติธรรมและความมีประสิทธิภาพในการดำเนินจัดการสอบ 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. ใบรับรองการทดสอบ EPS-KLT จะมีอายุ 2 ปี นับจากวันที่ประกาศผลสอบ

6. หน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่งจะลงนามในข้อตกลงการให้บริการทดสอบ EPS-KLT เกี่ยวกับการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT

7. ในกรณีที่จำเป็น หน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่งอาจมอบหมายองค์กรสาธารณะให้ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ EPS-KLT โดยจะต้องมีการหารือร่วมกันก่อน องค์กรที่ได้รับมอบหมายจะดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ 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) เป็นผู้ที่สอบผ่าน EPS-KLT และ

(ข) เป็นผู้ที่ผ่านการตรวจสุขภาพตามที่กำหนดโดย MOL

หากจำนวนคนหางานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีจำนวนเกินกว่าจำนวนคนหางานไทยที่ได้รับการจัดสรร การคัดเลือกจะเป็นไปตามวิธีการที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงร่วมกัน

3. บัญชีรายชื่อที่จัดเตรียมโดยหน่วยงานผู้ส่ง จะต้องประกอบไปด้วยข้อมูลต่อไปนี้

(ก) ข้อมูลส่วนตัวของคนหางาน (รวมถึงชื่อ สัญชาติ วันเกิด เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน และสภาพร่างกาย)

(ข) สำเนาหนังสือเดินทางของคนหางาน

Digital Object
National Assembly Library

(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 สัญญาการจ้างงาน

1. นายจ้างแต่ละรายจะร่างสัญญาจ้างงานหลังจากที่ได้ทำการคัดเลือกคนหางานจากบัญชีรายชื่อและหน่วยงานผู้รับจะส่งสัญญาจ้างงานไปยังหน่วยงานผู้ส่ง

2. หน่วยงานผู้ส่งจะอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้างงานให้แก่คนหางานแต่ละคนเพื่อให้คนหางานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องและสามารถและตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะลงนามในสัญญาจ้างงานหรือไม่

3. ภายใน 14 วันหลังจากได้รับสัญญาจ้างงาน หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งหน่วยงานผู้รับว่าสัญญาจ้างงานแต่ละฉบับได้มีการลงนามโดยคนหางานหรือไม่ หากไม่มีการลงนาม จะต้องแจ้งเหตุผลของการไม่ลงนามด้วย หากไม่แจ้งผลการลงนามในสัญญาจ้างงานภายใน 14 วัน หน่วยงานผู้รับจะถือว่าไม่มีการทำสัญญาจ้างงานภายหลังการหารือกับนายจ้าง

Digital Object
National Assembly Library

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 (ในที่นี้หมายถึง "CCVI") จากหน่วยงานผู้รับ และจะยื่นขอวีซ่าให้แก่แรงงาน ณ สถานเอกอัครราชทูตเกาหลีในประเทศไทยพร้อมด้วยเอกสารที่กำหนด

2. หน่วยงานผู้รับสามารถยกเลิกสัญญาจ้างงานของแรงงานที่ไม่ได้ยื่นขอวีซ่าภายใน 3 เดือนตามระยะเวลาของ CCVI ได้

3. ถ้าแรงงานที่ได้รับ CCVI ตัดสินใจไม่เดินทางไปเกาหลีหรือไม่สามารถเดินทางไปเกาหลีได้ด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงาน หน่วยงานผู้ส่งจะให้ความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อยกเลิก CCVI ตามที่หน่วยงานผู้รับร้องขอ

4. หน่วยงานผู้ส่งเป็นเพียงองค์การเดียวเท่านั้นที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการยื่นขอวีซ่าให้แก่แรงงานซึ่งองค์การอื่นไม่สามารถแทรกแซงกระบวนการดำเนินการได้

Digital Object
National Assembly Library

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

Digital Object
National Assembly Library

มาตรา 13 การจ้างงานและการจัดการที่อยู่อาศัย

1. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะต้องแน่ใจว่าแรงงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดของเกาหลีรวมทั้งพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ และพระราชบัญญัติการตรวจคนเข้าเมือง MOL และหน่วยงานผู้รับจะคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติตามกฎหมายแรงงานของเกาหลี

2. ทั้งสองฝ่ายจะดำเนินความพยายามในการจัดการเกี่ยวกับการจ้างงานและที่อยู่อาศัยของแรงงานไทย เช่น การป้องกันการหลบหนีของแรงงาน และการส่งเสริมให้แรงงานเดินทางออกจากเกาหลีเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน และการลดจำนวนแรงงานไทยที่อยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมาย

3. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งอาจจะส่งตัวแทนไปยังเกาหลีเพื่อสนับสนุนกระบวนการจ้างงานและการจัดการที่อยู่อาศัย โดยการกำหนดวันที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการส่งรวมถึงบทบาทหน้าที่ของตัวแทนจะมีการหารือร่วมกันระหว่างสองฝ่ายเป็นการล่วงหน้า

4. MOL และหน่วยงานผู้รับจะให้ความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของตัวแทนที่ถูกส่งไป เช่น การช่วยเหลือในการอนุญาตตรวจลงตราระยะยาว การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง และการตอบข้อสัมภาษณ์ เป็นต้น

5. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะพยายามดำเนินการเพื่อสนับสนุนการกลับเข้าทำงานอีกครั้งของแรงงานที่เดินทางออกจากเกาหลีโดยสมัครใจตามโครงการเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจ โดยจะจัดลำดับรายชื่อของแรงงานไว้ในลำดับต้นๆ ของบัญชีรายชื่อ

6. ทั้งสองฝ่ายจะร่วมกันดำเนินการโครงการสนับสนุนการเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจ ซึ่งจัดโดยรัฐบาลเกาหลีเพื่อช่วยให้แรงงานที่เดินทางกลับประเทศสามารถปรับตัวเข้ากับประเทศบ้านเกิดได้

7. ถ้าแรงงานไทยที่หลบหนีจากสถานที่ทำงานและอาศัยอยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมายมีจำนวนเกินกว่าอัตราร้อยละที่กำหนด ซึ่งเป็นอัตราเฉลี่ยของประเทศผู้ส่งทุกประเทศ MOL อาจจะดำเนินมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนหางานในบัญชีรายชื่อ หรือระงับการจัดส่งแรงงานเป็นการชั่วคราวได้

มาตรา 14 การสนับสนุนกระบวนการจัดส่งและรับ

1. MOL อาจจะส่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ MOL หรือของหน่วยงานผู้รับมายังประเทศไทยได้เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลี

2. โดยการหารือกับ MLKT และหน่วยงานผู้ส่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะช่วยเหลือ กำกับดูแล และให้คำแนะนำสำหรับกระบวนการจัดส่งแรงงานและช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างในการยื่นขอวีซ่าและขั้นตอนการเดินทางออกจากประเทศ สำหรับการกำหนดวันที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งจะต้องมีการหารือร่วมกันระหว่างสองฝ่ายเป็นการล่วงหน้า

Digital Object
National Assembly Library

3. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะให้ความร่วมมือต่างๆ เช่น การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องการตอบข้อสัมภาษณ์ 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 ฉบับนี้จะได้รับการแก้ไขโดยการหารือร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

6. ถ้าปรากฏกรณีต่างๆ ที่อยู่นอกเหนือความครอบคลุมของ MOU ฉบับนี้ในกระบวนการจัดส่งและรับ หรือถ้าบทบัญญัติบางส่วนของ MOU ฉบับนี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ทั้งสองฝ่ายอาจจะแก้ไขหรือเพิ่มเติมบทบัญญัติได้โดยการเห็นชอบร่วมกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

Digital Object
National Assembly Library

มาตรา 17 การมีผลบังคับใช้

1. MOU ฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ลงนามของทั้งสองฝ่าย

2. ทันทีที่ MOU ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ MOU ฉบับที่ลงนามระหว่าง MLKTและ MOL เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 จะสิ้นสุดลง

3. MOU ฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เป็นเวลา 2 ปี อย่างไรก็ตาม MOU ฉบับนี้อาจจะมีการพักใช้หรือยกเลิกได้โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหากมีเหตุอันสมควร เช่น การละเมิด MOU

4. MOU ฉบับนี้สามารถขยายระยะเวลาการบังคับใช้ได้โดยการเห็นชอบร่วมกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรของทั้งสองฝ่าย

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

----------	----------
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี	กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย

Digital Object
National Assembly Library

สรุปสาระสำคัญ

บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงาน

แห่งราชอาณาจักรไทย

ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี โดยกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการจัดส่งแรงงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System – EPS) ในเกาหลี เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตาม

คำจำกัดความ

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ได้มีการกำหนดคำจำกัดความไว้ ดังนี้

"นายจ้าง" หมายถึง เจ้าของกิจการซึ่งได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานของเกาหลีให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติของเกาหลี หรือบุคคลผู้ซึ่งดำเนินการในฐานะตัวแทนของเจ้าของกิจการ

"คนหางาน" หมายถึง บุคคลสัญชาติไทยที่ต้องการทำงานในเกาหลี ตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

"คนงาน" หมายถึง บุคคลสัญชาติไทยซึ่งได้ลงนามหรือตั้งใจจะลงนามในสัญญาจ้างงานกับนายจ้างในเกาหลี เพื่อวัตถุประสงค์ในการเข้าไปทำงานในเกาหลีเป็นระยะเวลาที่แน่นอนตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

"หน่วยงานผู้ส่ง" หมายถึง หน่วยงานซึ่งมีอำนาจในการสรรหาและจัดส่งคนงานซึ่งประสงค์จะไปทำงานในเกาหลี ตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ได้แต่งตั้งให้กรมการจัดหางาน (DOE) เป็นหน่วยงานผู้ส่ง ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

"หน่วยงานผู้รับ" หมายถึง หน่วยงานซึ่งมีอำนาจในการจัดการบัญชีรายชื่อคนหางานและรับคนงานไทยจากหน่วยงานผู้ส่งของไทย ตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีได้ตกลงร่วมกันให้ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี เป็นหน่วยงานผู้รับ ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

Digital Object
National Assembly Library

"หน่วยงานผู้จัดสอบ" หมายถึง หน่วยงานซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการรับคนงานไทยที่ถูกส่งไปยังเกาหลี (MOL) ตามระบบการจ้างงานต่างชาติ ให้ดำเนินการจัดสอบความสามารถภาษาเกาหลี (EPS – KLT) ทั้งหมด รวมถึงการประกาศรับสมัครสอบ การรับสมัคร การออกข้อสอบ และการดำเนินการจัดสอบ ตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

"เจ้าหน้าที่ที่อยู่ประจำ" หมายถึง ตัวแทนของหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการรับคนงานไทยที่ถูกส่งไปยังเกาหลี (MOL) หรือหน่วยงานผู้รับ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนการจัดส่งและรับคนงานไทย

การมีผลบังคับใช้

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้มีผลบังคับใช้ในวันที่มีการลงนามร่วมของทั้งสองฝ่ายคือกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี มีผลบังคับใช้เป็นเวลา 2 ปี โดยอาจจะมีการพักใช้หรือยกเลิกได้โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหากมีเหตุอันสมควร และสามารถขยายระยะเวลาการบังคับใช้ได้โดยการเห็นชอบร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรของทั้งสองฝ่าย

อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานผู้ส่ง

หน่วยงานผู้ส่งมีอำนาจในการสรรหาและจัดส่งคนงานซึ่งประสงค์จะไปทำงานในเกาหลีตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ได้แต่งตั้งให้กรมการจัดหางาน (DOE) เป็นหน่วยงานผู้ส่ง ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ เช่น

1. เรียกเก็บเงินจากคนงานตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในขั้นตอนการรับสมัคร และการจัดส่งคนงาน

2. ให้ข้อมูลแก่ หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการรับคนงานไทยที่ถูกส่งไปยังเกาหลี (MOL) เกี่ยวกับจำนวนเงินค่าธรรมเนียมทั้งหมดในการจัดส่งซึ่งจะเรียกเก็บจากคนงานแต่ละคน

3. แจ้งประกาศในประเทศไทยเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการจัดส่งตามที่ได้ตกลงร่วมกับหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการรับคนงานไทยที่ถูกส่งไปยังเกาหลี (MOL)

4. แจ้งให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการรับคนงานไทยที่ถูกส่งไปยังเกาหลี (MOL) ทราบและหารือหากมีการเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมการจัดส่งซึ่งได้เคยตกลงไว้แต่ต้นอันเนื่องจากปัญหาภาวะเงินเฟ้อหรือเหตุผลอื่น

5. ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เช่น แจกจ่ายและรับใบสมัครสอบ จัดเตรียมสถานที่สำหรับการรับสมัคร และดำเนินการจัดสอบ เป็นต้น

6. เตรียมรายชื่อคนหางาน สรรหาคนหางานที่มีคุณสมบัติครบและส่งบัญชีรายชื่อไปยังหน่วยงานผู้รับ

Digital Object
National Assembly Library

7. สร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศเพื่อติดตั้งโปรแกรม SPAS (โปรแกรมสำหรับการส่งบัญชีรายชื่อ)

8. อธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้างงานให้แก่คนหางานแต่ละคนเพื่อให้คนหางานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะลงนามในสัญญาจ้างงานหรือไม่

9. แจ้งหน่วยงานผู้รับว่าสัญญาจ้างงานแต่ละฉบับได้มีการลงนามโดยคนหางานหรือไม่ หากไม่มีการลงนามจะต้องแจ้งเหตุผลของการไม่ลงนามด้วย

10. ดำเนินการจัดฝึกอบรมเบื้องต้นทันทีให้แก่แรงงานที่ได้เซ็นสัญญาจ้างงานแล้วเพื่อให้แรงงานดังกล่าวสามารถเดินทางเข้าเกาหลีได้ทันเวลา พิจารณาเนื้อหาและระยะเวลาของการฝึกอบรม

11. แจ้งให้แรงงานทราบทันทีหลังจากได้รับหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตราจากหน่วยงานผู้รับ และยื่นขอวีซ่าให้แก่แรงงาน ณ สถานเอกอัครราชทูตเกาหลีในประเทศไทยซึ่งองค์การอื่นไม่สามารถแทรกแซงกระบวนการดำเนินการนี้ได้

12. ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสาระสำคัญและกระบวนการจ้างงานตามระบบของ EPS และค่าธรรมเนียมการส่งในประเทศไทย

อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานผู้รับ

หน่วยงานผู้รับมีอำนาจในการจัดการบัญชีรายชื่อคนหางานและรับคนงานไทยจากหน่วยงานผู้ส่งของไทย ตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีได้ตกลงร่วมกันให้ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี เป็นหน่วยงานผู้รับ ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ เช่น

1. ดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เพื่อคัดเลือกคนหางานตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

2. ส่งบัญชีรายชื่อคืนแก่หน่วยงานผู้ส่งในกรณีมีข้อมูลผิดพลาด

3. ตัดชื่อคนหางานออกจากบัญชีรายชื่อ หากคนหางานยกเลิกสัญญาจ้างที่ลงนามแล้วหรือไม่ลงนามในสัญญาจ้างเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

4. ยกเลิกสัญญาจ้างงานของแรงงานที่ไม่ได้ยื่นขอวีซ่าภายใน 3 เดือน ตามระยะเวลาของหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตรา (CCVI)

5. ปรับปรุงกระบวนการจัดส่งอย่างต่อเนื่องร่วมกับหน่วยงานผู้ส่งเพื่อลดระยะเวลาให้สั้นลงก่อนที่แรงานจะเดินทางเข้าเกาหลี

6. ทำงานร่วมกันกับหน่วยงานผู้ส่งเพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการเดินทางกลับไปทำงานอีกครั้งสำหรับแรงงานไทยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างงานตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

Digital Object
National Assembly Library

7. แจ้งให้หน่วยงานผู้ส่งทราบ ในกรณีที่แรงงานที่มีปัญหาในการตรวจสุขภาพจะเดินทางกลับประเทศไทย

8. ให้ความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของตัวแทนที่ถูกส่งไป เช่น การช่วยเหลือในการอนุญาตตรวจลงตราระยะยาว การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง และการตอบข้อสัมภาษณ์ เป็นต้น

9. ตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งและรับ

บทบัญญัติทั่วไป

1. จากการยกเลิกระบบการฝึกงานของเกาหลีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 สถานะของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในเกาหลีตามระบบ จะอยู่ภายใต้การพิจารณาของรัฐบาลเกาหลี

2. ในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางออกจากเกาหลีโดยที่ไม่ได้ยื่นเรื่องขอรับเงินประกันการเดินทางกลับและประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ เงินทุนที่ไม่มีการยื่นเรื่องขอรับเงินคืนจะถูกมอบให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลไทย รัฐบาลไทยต้องพยายามในการจ่ายเงินคืนให้แก่ผู้ได้รับผลประโยชน์และต้องแจ้งผลให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการรับคนงานไทยที่ถูกส่งไปยังเกาหลีตามระบบ EPS (MOL) ทราบด้วย

3. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับอาจจะลงนามในข้อบังคับการดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งและรับแรงงานไทย

4. ถ้าจำเป็นหน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจะเข้าเยี่ยมหรือประเมินองค์การของแต่ละฝ่ายได้ในเวลาที่กำหนดร่วมกันเพื่อประเมินผลการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฯ (MOU) ฉบับนี้

5. ข้อแตกต่างหรือข้อโต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในการแปลความหรือการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฯ (MOU) ฉบับนี้ จะได้รับการแก้ไขโดยการหารือร่วมกันทั้งสองฝ่าย

6. ถ้าปรากฏกรณีต่างๆที่อยู่นอกเหนือความครอบคลุมของบันทึกความเข้าใจฯ(MOU) ฉบับนี้ในกระบวนการจัดส่งและรับ หรือถ้าบทบัญญัติบางส่วนของบันทึกความเข้าใจฯ (MOU) ฉบับนี้ จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข หน่วยผู้ส่งและหน่วยผู้รับทั้งสองฝ่ายอาจจะแก้ไขหรือเพิ่มเติมบทบัญญัติได้โดยการเห็นชอบร่วมกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

ตารางเปรียบเทียบบันทึกความเข้าใจและ(ร่าง)บันทึกความเข้าใจระหว่าง
กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย
ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
<u>มาตรา 1 วัตถุประสงค์</u> วัตถุประสงค์ของบันทึกความเจ้าใจนี้ (ในที่นี้หมายถึง "บันทึกความเข้าใจ") เพื่อให้มีการจัดทำกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างกระทรวงทั้งสองและเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ ในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี โดยการกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับกระทรวงทั้งสองเกี่ยวกับการจัดส่งคนงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "EPS")	<u>มาตรา 1 วัตถุประสงค์</u> บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ (ในที่นี้หมายถึง "MOU") มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างสองฝ่ายและเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ ในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "เกาหลี") โดยกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการจัดส่งแรงงานภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (ในที่นี้ หมายถึง "EPS") ในเกาหลีเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติ
<u>มาตรา 2 คำจำกัดความ</u> (1) "นายจ้าง" หมายถึงเจ้าของกิจการซึ่งได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้ หมายถึง "MOL") ให้จ้างแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้ หมายถึง "พ.ร.บ.การจ้างแรงงานต่างชาติ") หรือบุคคลซึ่งดำเนินการแทนเจ้าของกิจการ (2) "คนหางาน" หมายถึงบุคคลสัญชาติไทยที่ต้องการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ.การจ้างแรงงานต่างชาติ (3) "คนงาน" หมายถึงบุคคลซึ่งได้ลงนามหรือตั้งใจจะลงนามในสัญญาจ้างแรงงาน กับนายจ้างในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อวัตถุประสงค์ในการเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในช่วงระยะเวลาที่แน่นอนซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ.การจ้างแรงงานต่างชาติ	**<u>มาตรา 2 คำจำกัดความ</u>** (ก) "นายจ้าง" หมายถึง เจ้าของกิจการซึ่งได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานของเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "MOL") ให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติของเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "พระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ") หรือบุคคลผู้ซึ่งดำเนินการในฐานะตัวแทนของเจ้าของกิจการ (ข) "คนหางาน" หมายถึง บุคคลสัญชาติไทยที่ต้องการทำงานในเกาหลี ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ (ค) "คนงาน" หมายถึง บุคคลสัญชาติไทยซึ่งได้ลงนามหรือตั้งใจจะลงนามในสัญญาจ้างงานกับนายจ้างในเกาหลี เพื่อวัตถุประสงค์ในการเข้าไปทำงานในเกาหลีเป็นระยะเวลาที่แน่นอนซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

Digital Collection National Institute of Development Administration Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
(4) "หน่วยงานจัดส่ง" หมายถึงหน่วยงานซึ่งมีอำนาจในการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนงานซึ่งประสงค์จะทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ตาม พ.ร.บ.การจ้างแรงงานต่างชาติ	(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" หมายถึงตัวแทนของ MOL หรือหน่วยงานผู้รับซึ่งถูกส่งตัวไปประเทศไทยในนามของ MOL และหน่วยงานผู้รับ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนการจัดส่งและรับคนงานไทย
มาตรา 3 หน่วยงานจัดส่ง (1) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย (ในที่นี้หมายถึง "MOLT") จะเป็นหน่วยงานแห่งแรกของรัฐบาลไทยที่รับผิดชอบในการสรรหา คัดเลือก และจัดส่งคนงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจนี้ กระทรวงทั้งสองยอมรับและเห็นพ้องร่วมกันว่ากรมการจัดหางาน (ในที่นี้หมายถึง "DOE") เป็นหน่วยงานที่กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยมอบหมายให้ทำหน้าที่ในฐานะ "หน่วยงานจัดส่ง"	**มาตรา 3 หน่วยงานจัดส่ง** 1. กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย (ในที่นี้หมายถึง "MLKT") คือ หน่วยงานของรัฐบาลไทยที่รับผิดชอบการจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลี อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงร่วมกันว่า MLKT ได้แต่งตั้งให้กรมการจัดหางาน (ในที่นี้หมายถึง "DOE") เป็นหน่วยงานผู้ส่ง

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
(2) กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่อยู่ภานใต้กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณรัฐบาลไทยและเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการโดยตรงเกี่ยวกับการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนงานไทย ไม่มีหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากกรมการจัดหางานที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินการภายใต้บันทึกความเข้าใจนี้	2. DOE เป็นหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของ MLKT ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินและเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการสรรหาและจัดส่งแรงงานไทย นอกเหนือจาก DOE แล้ว ไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดส่งแรงงานภายใต้ MOU ฉบับนี้ 3. <u>MOL เป็นหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการรับคนงานไทยที่ถูกส่งไปยังเกาหลีตามระบบ EPS อย่างไรก็ตามในการดำเนินการตาม MOU ฉบับนี้ ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันว่า MOL ได้แต่งตั้งให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (ในที่นี้หมายถึง “HRD เกาหลี”) เป็นหน่วยงานผู้รับ</u> 4. <u>HRD เกาหลีเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ MOL ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินและมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการบัญชีรายชื่อคนหางานและรับแรงงานไทย</u>

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
มาตรา 4 ค่าธรรมเนียมการจัดส่ง (1) กรมการจัดหางานสามารถรับจำนวนเงินตามค่าใช้จ่ายจริงในการดำเนินการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งจากคนงานได้ (2) กรมการจัดหางานจะต้องแจ้งให้กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีทราบก่อนล่วงหน้าถึงจำนวนเงินค่าธรรมเนียมที่คนงานต้องจ่ายตามมาตราที่ 1 และจะต้องส่งรายการค่าใช้จ่ายให้ภายหลัง กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีสามารถร้องขอให้กรมการจัดหางานลดค่าธรรมเนียมหากกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีเห็นว่าค่าธรรมเนียมนั้นมีรายการที่ไม่จำเป็น หรือพิจารณาเห็นว่ามีจำนวนสูงเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ (เช่นรายได้ประชาชาติ) และค่าธรรมเนียมของประเทศจัดส่งรายอื่น (3) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องประกาศภายในประเทศให้ทราบโดยทั่วกันถึงค่าธรรมเนียมที่ตกลงกับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี กรณีมีความจำเป็น กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถตรวจสอบค่าธรรมเนียมและรายละเอียดการจ่ายเงินของคนงานไทยที่เข้าไปในสาธารณรัฐเกาหลีได้ (4) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในค่าธรรมเนียมซึ่งได้ตกลงกันไว้แต่แรกเนื่องจากปัญหาเงินเฟ้อหรือเหตุผลอื่น กรมการจัดหางานจะต้องแจ้งกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและหารือเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในโอกาสแรก	มาตรา 4 ค่าธรรมเนียมการจัดส่ง 1. หน่วยงานผู้ส่งจะเรียกเก็บเงินจากคนงานตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในขั้นตอนการรับสมัครและการจัดส่งคนงาน 2. หน่วยงานผู้ส่งจะให้ข้อมูลแก่ MOL เกี่ยวกับจำนวนเงินค่าธรรมเนียมทั้งหมดในการจัดส่งซึ่งจะเรียกเก็บจากคนงานแต่ละคน รวมถึงการแบ่งชำระเงินเป็นงวด ๆ ซึ่งเป็นไปตามอนุมาตรา 1 ของ MOU ฉบับนี้โดย MOL สามารถเรียกร้องให้หน่วยงานผู้ส่งปรับลดค่าธรรมเนียมการจัดส่งได้หาก MOL เห็นว่าค่าธรรมเนียมดังกล่าวมีรายการที่ไม่จำเป็นหรือพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นจำนวนสูงเกินไปเมื่อเทียบสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย (เช่น รายได้ประชาชาติ) และค่าธรรมเนียมในการจัดส่งของประเทศอื่น ๆ 3. หน่วยงานผู้ส่งจะทำการแจ้งประกาศในประเทศไทยเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการจัดส่งตามที่ได้ตกลงร่วมกับ MOL 4. หากมีการเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมการจัดส่งซึ่งได้เคยตกลงไว้แต่ต้นอันเนื่องจากปัญหาภาวะเงินเฟ้อหรือเหตุผลอื่น ๆ หน่วยจัดส่งจะต้องแจ้งให้ MOL ทราบและหารือถึงเรื่องดังกล่าวเป็นการล่วงหน้า

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
~~มาตรา 5 การประชาสัมพันธ์ ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS)~~ ~~(1) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องประชาสัมพันธ์เนื้อหาหลักและขั้นตอนการจ้างงานของระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในราชอาณาจักรไทย โดยเฉพาะวิธีการประชาสัมพันธ์และวันที่จะถูกกำหนดร่วมกันโดยกระทรวงทั้งสองและให้มีการดำเนินการตามนั้น~~ ~~(2) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องช่วยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี หรือสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้คือ "HRD เกาหลี") ในการประชาสัมพันธ์ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยใช้วิธีการ เช่น จัดทำให้มีการนำเสนอระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในราชอาณาจักรไทย	
มาตรา 6 การจัดการและการบริหารการสอบความสามารถในภาษาเกาหลี (1) กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะต้องจัดการทดสอบความสามารถภาษาเกาหลี (ในที่นี้คือ EPS-KLT) เพื่อวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกคนหางาน (2) เรื่องทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร EPS-KLT เช่น การกำหนดเรื่องการทดสอบ การเลือกคำถาม และการจัดการทดสอบจะดำเนินการโดยตัวแทนจัดสอบที่ได้รับมอบอำนาจและประกาศให้ทราบ โดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี	**มาตรา 5 การดำเนินการสอบ EPS-KLT** 1. MOL จะดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เพื่อวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกคนหางานตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ และในการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT นั้น MOL ได้แต่งตั้งให้ HRD เกาหลีเป็นหน่วยงานผู้จัดสอบ 2. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในเรื่องต่อไปนี้เพื่อให้การดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เป็นไปด้วยความราบรื่น (ก) แจกจ่ายและรับใบสมัครสอบ EPS-KLT (ข) จัดเตรียมสถานที่สำหรับการรับสมัคร และดำเนินการจัดสอบ และดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณสถานที่นั้น

Digitized by National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
	(ค) ดำเนินการเรื่องการผ่านพิธีการศุลกากรและการยกเว้นภาษีศุลกากรสำหรับวัสดุอุปกรณ์การสอบที่นำเข้ามาประเทศไทยเพื่อใช้ในการจัดสอบ EPS-KLT (ง) อำนวยความสะดวกในขั้นตอนการตรวจคนเข้าเมืองรวมทั้งการอนุญาตการตรวจลงตราสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้จัดสอบหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ (จ) ดำเนินการเรื่องการยกเว้นภาษีในการจัดสอบ EPS-KLT และอำนวยความสะดวกในการโอนเงิน และ (ฉ) ให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่ MOL และหน่วยงานผู้จัดสอบร้องขอ 3. MOL และหน่วยงานผู้จัดสอบจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนตามที่ MLKT และหน่วยงานผู้จัดส่งร้องขอเพื่อความยุติธรรมและความมีประสิทธิภาพในการดำเนินจัดการสอบ EPS-KLT
(3) คุณสมบัติของผู้เข้าทดสอบ EPS-KLT มีดังต่อไปนี้ : (a) มีอายุระหว่าง 18 – 39 ปี (b) เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติอาชญากรรม ถูกลงโทษจำคุก หรือการลงโทษอื่นที่รุนแรงกว่า (c) เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติการถูกเนรเทศหรือสั่งให้ออกนอกสาธารณรัฐเกาหลี (d) เป็นบุคคลที่ไม่ถูกห้ามออกนอกราชอาณาจักรไทย ~~(4) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะต้องประชาสัมพันธ์การสอบความสามารถภาษาเกาหลีผ่านทางสื่อสาธารณะเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และจะสนับสนุนการบริหารการสอบความสามารถภาษาเกาหลีให้เป็นไปตามข้อตกลงในการดำเนินการสอบภาษาเกาหลี ในการจัดการและการบริหารระหว่างสาธารณรัฐเกาหลีและราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะมีการลงนามภายหลังโดยกระทรวงทั้งสอง~~	4. คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ EPS-KLT มีดังนี้ (ก) เป็นบุคคลที่มีอายุระหว่าง 18 – 39 ปี (อายุไม่เกิน 39 ปี ณ วันสอบ) (ข) เป็นบุคคลที่ไม่ประวัติอาชญากรรม ได้รับโทษจำคุก หรือบทลงโทษอื่นที่รุนแรงกว่า (ค) เป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติถูกเนรเทศหรือคำสั่งให้ออกนอกเกาหลี และ (ง) เป็นบุคคลที่ไม่ถูกต้องห้ามออกนอกประเทศไทย

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
~~(5) เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและบริหารการสอบความสามารถภาษาเกาหลี เช่น ความถี่ในการจัดสอบ ขั้นตอนการดำเนินการ เนื้อหาข้อสอบ จำนวนผู้เข้าสอบ จะถูกกำหนดโดยการตัดสินใจร่วมกันของกระทรวงทั้งสองและปฏิบัติตามนั้น~~	5. ใบรับรองการทดสอบ EPS-KLT จะมีอายุ 2 ปี นับจากวันที่ประกาศผลสอบ 6. หน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่งจะลงนามในข้อตกลงการให้บริการทดสอบ EPS-KLT เกี่ยวกับการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT 7. ในกรณีที่จำเป็น หน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่งอาจมอบหมายองค์กรสาธารณะให้ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ EPS-KLT โดยจะต้องมีการหารือร่วมกันก่อน องค์กรที่ได้รับมอบหมายจะดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ EPS-KLT ตามที่ตกลงร่วมกันไว้ระหว่างหน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่ง 8. หากการดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT เกิดการหยุดชะงักเนื่องจากขาดการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานผู้จัดสอบและหน่วยงานผู้ส่ง หรือหากไม่สามารถดำเนินการจัดสอบ EPS-KLT ได้เนื่องด้วยเหตุผลบางประการ ทั้งสองฝ่ายจะหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหา

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
<u>มาตรา 7 การรับสมัครและการคัดเลือกคนหางาน</u> (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) เงื่อนไขการจ้างงานที่ต้องการ (ค่าจ้าง ประเภทอาชีพ เป็นต้น) (c) ภูมิหลังด้านอาชีพและประวัติส่วนบุคคล (การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น) และ (d) ข้อมูลการสอบความสามารถภาษาเกาหลีของคนหางาน (หน่วยงานผู้สอบ วันทดสอบและคะแนน)	<u>มาตรา 6 การสรรหาคนหางาน</u> 1. หน่วยงานผู้ส่งจะเตรียมรายชื่อคนหางาน (ในที่นี้คือ "บัญชีรายชื่อ") และส่งบัญชีรายชื่อไปยังหน่วยงานผู้รับ 2. ขณะเตรียมบัญชีรายชื่อ หน่วยงานผู้ส่งจะสรรหาคนหางานที่มีคุณสมบัติดังนี้ (ก) เป็นผู้ที่สอบผ่าน EPS-KLT และ (ข) เป็นผู้ที่ผ่านการตรวจสุขภาพตามที่กำหนดโดย MOL หากจำนวนคนหางานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีจำนวนเกินกว่าจำนวนคนหางานไทยที่ได้รับการจัดสรร การคัดเลือกจะเป็นไปตามวิธีการที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงร่วมกัน 3. บัญชีรายชื่อที่จัดเตรียมโดยหน่วยงานผู้ส่ง จะต้องประกอบไปด้วยข้อมูลต่อไปนี้ (ก) ข้อมูลส่วนตัวของคนหางาน (รวมถึงชื่อ สัญชาติ วันเกิด เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน <u>และสภาพร่างกาย</u>) <u>(ข) สำเนาหนังสือเดินทางของคนหางาน</u> (ค) เงื่อนไขการจ้างงานที่ต้องการ (รวมถึงค่าจ้างและประเภทอาชีพ) (ง) ภูมิหลังด้านอาชีพและประวัติส่วนบุคคล (รวมถึงประวัติการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน <u>และประกาศนียบัตร) (ถ้ามี)</u> และ (จ) ข้อมูลการสอบ EPS-KLT ของคนหางาน (รวมถึงวันสอบและคะแนน)

Digital Collect
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
~~(4) กระทรวงแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน จะร่วมมือกันเพื่อลดระยะเวลาในการออกหนังสือเดินทาง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนงานให้ได้รับหนังสือเดินทางก่อนล่วงหน้าและยื่นสำเนาได้พร้อมกับการสมัครงาน~~ (5) ในขั้นตอนการคัดเลือก กรมการจัดหางานจะแจ้งให้คนหางานทราบว่า การมีรายชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อนั้น ไม่ได้เป็นการรับประกันว่าจะได้งานทำในสาธารณรัฐเกาหลี **<u>มาตรา 8 การจัดการเกี่ยวกับบัญชีรายชื่อคนหางาน</u>** (1) บัญชีรายชื่อคนหางานมีอายุ 1 ปี (2) กรมการจัดหางานจะยืนยันความประสงค์ในการหางาน ที่อยู่ที่ติดต่อได้ เป็นต้น ของคนหางานที่มีชื่อในบัญชีรายชื่อทุก 4 เดือน และแจ้งสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี ถึงการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเหตุผลของการเปลี่ยนแหลง (3) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี สามารถส่งบัญชีรายชื่อกลับไปกรมการจัดหางานได้ หากมีข้อผิดพลาดในบัญชีรายชื่อ และกรมการจัดหางานจะทำการแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดเหล่านั้นแล้วส่งรายชื่อกลับไปให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี ~~(4) หากมีการกระทำผิด หรือความผิดพลาดของกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถตั้งข้อจำกัดในการลงโทษได้ เช่น ตัดชื่อคนหางานนั้นออกไปจากบัญชีรายชื่อ ลดจำนวนโควตาเพื่อจัดสรรให้แก่ราชอาณาจักรไทย ระงับการจัดส่งคนหางานเป็นการชั่วคราว หรือยกเลิกบันทึกความเข้าใจ~~	4. <u>หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งให้คนหางานทราบว่าการมีรายชื่ออยู่ในบัญชีมิได้เป็นการรับประกันการได้งานทำในเกาหลี</u> 5. <u>หน่วยงานผู้ส่งจะสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศเพื่อติดตั้งโปรแกรม SPAS (โปรแกรมสำหรับการส่งบัญชีรายชื่อ) และหน่วยงานผู้รับจะส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานผู้ส่ง</u> **<u>มาตรา 7 การจัดการบัญชีรายชื่อคนหางาน</u>** 1. บัญชีรายชื่อคนหางานจะมีอายุ 1 ปี 2. <u>หากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในบัญชีรายชื่อ รวมทั้งความต้องการในการหางานของคนหางาน ที่อยู่สำหรับติดต่อ ฯลฯ หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งหน่วยงานผู้รับถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง</u> 3. หน่วยงานผู้รับสามารถส่งบัญชีรายชื่อคืนแก่หน่วยงานผู้ส่ง หากมีข้อมูลผิดพลาดในบัญชีรายชื่อ และหน่วยงานผู้ส่งจะแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดและส่งบัญชีรายชื่อกลับไปให้หน่วยงานผู้รับ

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
(5) กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะแจ้งให้กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ทราบเกี่ยวกับประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตภายใต้ระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติ และจำนวนโควตาแรงงานที่จัดสรรให้ ในช่วงปลายเดือนมีนาคมของทุกปี	4. MOL จะแจ้งให้ MLKT ทราบถึงประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ และจำนวนคนหางานไทยที่ได้รับจัดสรรในบัญชีรายชื่อของแต่ละปี ภายในเดือนมีนาคมของแต่ละปี (กำหนดเวลาอาจจะเปลี่ยนแปลง)
มาตรา 9 สัญญาจ้างแรงงาน	**มาตรา 8 สัญญาการจ้างงาน**
~~(1) กรมการจัดหางานจะประกาศรายชื่อคนหางานที่ได้รับคัดเลือกจากนายจ้าง โดยผ่านทางสื่อสาธารณะในราชอาณาจักรไทยทันที หลังจากได้รับร่างสัญญาจ้างของนายจ้างจากสถาบันทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี~~	1. นายจ้างแต่ละรายจะร่างสัญญาจ้างงานหลังจากที่ได้ทำการคัดเลือกคนหางานจากบัญชีรายชื่อและหน่วยงานผู้รับจะส่งสัญญาจ้างงานไปยังหน่วยงานผู้ส่ง
(2) กรมการจัดหางานจะอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้างงานแก่คนหางานแต่ละคนเพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ว่าจะเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่	2. หน่วยงานผู้ส่งจะอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้างงานให้แก่คนหางานแต่ละคนเพื่อให้คนหางานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องและสามารถและตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะลงนามในสัญญาจ้างงานหรือไม่
(3) กรมการจัดหางานจะแจ้งให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลีทราบว่า สัญญาจ้างงานแต่ละฉบับได้มีการเซ็นโดยคนหางานหรือไม่ หากไม่ ขอให้แจ้งเหตุผลให้ทราบภายใน 14 วัน หลังจากได้รับสัญญาจ้างงาน หากไม่มีการแจ้งผลการทำสัญญาจ้างงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด สถาบันทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะหารือกับนายจ้าง	3. ภายใน 14 วันหลังจากได้รับสัญญาจ้างงาน หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งหน่วยงานผู้รับว่าสัญญาจ้างงานแต่ละฉบับได้มีการลงนามโดยคนหางานหรือไม่ หากไม่มีการลงนาม จะต้องแจ้งเหตุผลของการไม่ลงนามด้วย หากไม่แจ้งผลการลงนามในสัญญาจ้างงานภายใน 14 วัน หน่วยงานผู้รับจะถือว่าไม่มีการทำสัญญาจ้างงานภายหลังการหารือกับนายจ้าง
(4) ถ้าคนหางานยกเลิกสัญญาจ้างงานภายหลังที่เซ็นสัญญาจ้างงานหรือคนหางานไม่เซ็นสัญญาจ้างงานเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถตัดชื่อคนหางานออกจากบัญชีรายชื่อได้	4. หากคนหางานยกเลิกสัญญาจ้างงานที่ลงนามแล้วหรือไม่ลงนามในสัญญาจ้างงานเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หน่วยงานผู้รับสามารถตัดชื่อคนหางานดังกล่าวออกจากบัญชีรายชื่อได้

National Digital Object Thailand National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
(5) กรมการจัดหางานจะมอบต้นฉบับสำเนาสัญญาจ้างงานให้แก่คนหางานซึ่งเซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว และให้นำติดตัวเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีด้วย	5. กรมการจัดหางานจะมอบต้นฉบับสัญญาจ้างงานให้แก่คนหางานผู้ซึ่งลงนามในสัญญาจ้างงาน และให้คนงานนำติดตัวไปเกาหลีด้วย
~~(6) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานควรให้ความร่วมมือกันเพื่อให้คนงานที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเข้าโครงการประกันสังคมก่อนเดินทางเข้าไปยังสาธารณรัฐเกาหลี~~	
<u>มาตรา 10 การเรียนก่อนเข้าทำงาน</u>	**<u>มาตรา 9 การฝึกอบรมเบื้องต้น</u>**
(1) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะจัดการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานให้กับคนงานที่เซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว และจะต้องกำหนดเนื้อหาและระยะเวลาการฝึกอบรม โดยหารือกับกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี	1. หน่วยงานผู้ส่งจะดำเนินการจัดฝึกอบรมเบื้องต้น<u>ทันที</u>ให้แก่แรงงานที่ได้เซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว<u>เพื่อ</u>ให้แรงงานดังกล่าวสามารถเดินทางเข้าเกาหลีได้ทันเวลา
(2) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยจะเลือกองค์กรสาธารณะ เพื่อมอบหมายในการจัดฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน โดยการหารือกับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี	2. หน่วยงานผู้ส่งจะพิจารณาเนื้อหาและระยะเวลาของการฝึกอบรมโดยจะต้องมีการหารือเป็นการล่วงหน้ากับ MOL
~~(3) หากพบว่าคนงานที่หลังจากได้เดินทางไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีแล้วไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนทำงาน หรือได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรสาธารณะที่ไม่ได้รับอนุญาต กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสามารถเนรเทศหรือดำเนินมาตรการเท่าที่จำเป็นต่อคนงานรายนั้น ๆ ได้~~	3. หน่วยงานผู้ส่งจะดำเนินการจัดฝึกอบรมเบื้องต้นด้วยตนเองหรือจะคัดเลือกหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการฝึกอบรมเบื้องต้นโดยการหารือร่วมกับ MOL <u>ถ้าจำเป็นหน่วยงานผู้ส่งสามารถเลือกหน่วยงานเอกชนมอบหมายการจัดฝึกอบรมเบื้องต้นภายใต้เงื่อนไขว่าต้องรับประกันในเรื่องความโปร่งใสและความยุติธรรมของหน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมเบื้องต้นมิฉะนั้นการคัดเลือกหน่วยงานเอกชนนั้นอาจจะถูกยกเลิก</u>

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
มาตรา 11 การอนุญาตตรวจลงตราเพื่อทำงาน (1) กรมการจัดหางานจะแจ้งให้คนงานทราบทันที หลังจากได้รับหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตราจากสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี และยื่นขอวีซ่าให้คนงาน ณ สถานทูตเกาหลีประจำราชอาณาจักรไทย พร้อมเอกสารที่กำหนดไว้ (2) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี สามารถยกเลิกสัญญาจ้างงานของคนงานที่ไม่ได้ยื่นขอวีซ่าภายใน 3 เดือน ตามระยะเวลาที่หนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตรามีผลบังคับใช้ (3) หากจำนวนคนงานที่ได้รับหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตรา ที่ตัดสินใจที่จะไม่เดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี ด้วยเหตุผลส่วนบุคคล มีมากเกินจำนวนที่กำหนดไว้ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีอาจจะดำเนินการตามมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนหางานหรือระงับการจัดส่งคนงานเป็นการชั่วคราว (4) กรมการจัดหางานเป็นองค์กรภาครัฐเพียงองค์กรเดียวที่จะช่วยเหลือในการดำเนินการยื่นขอวีซ่าให้คนงาน ซึ่งองค์กรอื่น ๆ ไม่สามารถเข้ามาแทรกแซงกระบวนการดำเนินการนั้นได้	มาตรา 10 การอนุญาตตรวจลงตรา 1. หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งให้แรงงานทราบทันทีหลังจากได้รับหนังสือรับรองการอนุญาตตรวจลงตรา (ในที่นี้หมายถึง "CCVI") จากหน่วยงานผู้รับ และจะยื่นขอวีซ่าให้แก่แรงงาน ณ สถานเอกอัครราชทูตเกาหลีในประเทศไทยพร้อมด้วยเอกสารที่กำหนด 2. หน่วยงานผู้รับสามารถยกเลิกสัญญาจ้างงานของแรงงานที่ไม่ได้ยื่นขอวีซ่าภายใน 3 เดือน ตามระยะเวลาของ CCVI ได้ 3. ถ้าแรงงานที่ได้รับ CCVI ตัดสินใจไม่เดินทางไปเกาหลีหรือไม่สามารถเดินทางไปเกาหลีได้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงาน หน่วยงานผู้ส่งจะให้ความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อยกเลิก CCVI ตามที่หน่วยงานผู้รับร้องขอ 4. หน่วยงานผู้ส่งเป็นเพียงองค์การเดียวเท่านั้นที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการยื่นขอวีซ่าให้แก่แรงงานซึ่งองค์การอื่นไม่สามารถแทรกแซงกระบวนการดำเนินการได้

Digital Objects
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
มาตรา 12 การเดินทางเข้าประเทศของคนงาน ~~(1) คนงานที่ได้เซ็นสัญญาจ้างงานแล้ว จะเดินทางเข้าไปในสาธารณรัฐเกาหลีในวันที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลีตามกำหนดการฝึกอบรมการเข้าทำงาน กระทรวงทั้งสองจะร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า คนงานเข้าไปในสาธารณรัฐเกาหลีในวันที่กำหนดนั้น~~ (2) เพื่อป้องกันการเลื่อนกำหนดการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี ของคนงาน อันเนื่องมาจากไม่มีเที่ยวบิน กรมการจัดหางานจะดำเนินมาตรการจำเป็น เช่น จองตั๋วเครื่องบินล่วงหน้า ~~(3) คนงานทุกคนจะต้องถือต้นฉบับสัญญาจ้างงาน และใบรับรองผลการตรวจสุขภาพเมื่อเดินทางเข้าไปสาธารณรัฐเกาหลีและยื่นแสดงต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการร้องขอ~~ ~~4) คนงานไทยที่ถูกปฏิเสธให้เข้าประเทศ เมื่อเดินทางมาถึงสนามบินเกาหลีโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของสาธารณรัฐเกาหลี กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี จะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบทันที~~	มาตรา 11 การเดินทางเข้าประเทศของแรงงาน 1. หน่วยงานผู้ส่งจะป้อนข้อมูลลงในระบบเครือข่าย EPS ทุกขั้นตอนเพื่อให้นายจ้างทราบถึงความก้าวหน้าในการเตรียมตัวเดินทางเข้าเกาหลีของแรงงาน ข้อมูลเหล่านี้จะรวมถึงข้อมูลการสำเร็จการฝึกอบรมเบื้องต้น การยื่นขอวีซ่า เป็นต้น 2. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับจะยืนยันวันที่เข้าประเทศของแรงงานที่ได้รับ CCVI แล้วอย่างน้อย 1 สัปดาห์ก่อนวันที่แรงงานดังกล่าวเข้าประเทศเพื่อพิจารณากำหนดการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน 3. หน่วยงานผู้ส่งจะดำเนินการที่จำเป็น รวมถึงการจองเที่ยวบินล่วงหน้า เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานสามารถเดินทางเข้าเกาหลีได้ตามวันที่กำหนด 4. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับจะปรับปรุงกระบวนการจัดส่งอย่างต่อเนื่องเพื่อพยายามลดระยะเวลาให้สั้นลงก่อนที่แรงงานจะเดินทางเข้าเกาหลี 5. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับจะทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการเดินทางกลับไปทำงานอีกครั้งสำหรับแรงงานไทยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างงานตามพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ

National Institute of Development Administration Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
<u>มาตรา 13 การให้ข้อมูลเรื่องขั้นตอนการจัดส่ง</u> ~~เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าในการจัดเตรียมคนงาน เพื่อการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี กรมการจัดหางานจะใส่ข้อมูลผลการดำเนินการเข้าสู่ระบบเครือข่ายการจ้างแรงงานต่างชาติในทุกขั้นตอน ข้อมูลจะรวมถึงการประกันสังคม การจบหลักสูตรการฝึกอบรมก่อนเดินทาง การยื่นขอวีซ่า เป็นต้น~~ <u>มาตรา 14 การจ้างงานและการจัดการเรื่องที่อยู่อาศัย</u> (1) กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี จะดำเนินการจัดทำการฝึกอบรมและตรวจสุขภาพให้คนงานก่อนเริ่มทำงาน องค์กรที่รับผิดชอบการฝึกอบรมและตรวจสุขภาพ จะกำหนดโดยกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (2) หากทราบว่ามีคนที่มีความผิดปกติ อันเนื่องมาจากผลการตรวจสุขภาพ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมเช่น แจ้งให้กระทรวงยุติธรรม ทราบ (3) หากคนงานเดินทางกลับราชอาณาจักรไทยก่อนการสิ้นสุดสัญญาจ้าง อันเนื่องมาจากตรวจสุขภาพไม่ผ่าน ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงาน และอื่น ๆ คนงานจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายทั่วไปรวมถึงค่าโดยสารเครื่องบินในการออกนอกสาธารณรัฐเกาหลี หากคนงานไม่สามารถจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ รัฐบาลไทยจะต้องช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายในการกลับประเทศ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี จะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบทันที ~~(4) คนงานสามารถได้รับอนุญาตให้ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นเวลาถึง 3 ปี หลังจากวันที่เดินทางเข้าไปและระยะเวลาของสัญญาจ้างงานแต่ละครั้งจะไม่เกิน 1 ปี~~	<u>มาตรา 12 การบรรจุงานของแรงงาน</u> 1. MOL จะดำเนินการฝึกอบรมเพื่อการทำงานและการตรวจสุขภาพให้แก่แรงงานก่อนเข้าทำงาน โดย MOL จะเป็นผู้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมเพื่อการทำงานและการจรวจสุขภาพ 2. ในกรณีที่แรงงานซึ่งพบว่ามีปัญหาในการตรวจสุขภาพจะเดินทางกลับประเทศไทย หน่วยงานผู้รับจะแจ้งให้หน่วยงานผู้ส่งทราบ 3. ถ้าแรงงานเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างด้วยเหตุผล เช่น ปัญหาจากการตรวจสุขภาพระหว่างการฝึกอบรมก่อนทำงาน หรือปฏิเสธการทำงานด้วยเหตุผลส่วนตัว แรงงานจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงค่าบัตรโดยสารเครื่องบินเพื่อเดินทางออกจากเกาหลีในกรณีที่แรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพ ถ้าแรงงานไม่สามารถชำระค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ รัฐบาลไทยจะต้องให้ความช่วยเหลือแรงงานดังกล่าวครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทย

Digital Object National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
(5) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน จะต้องแน่ใจว่าคนงานทุกคนทราบกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีรวมถึง พระราชบัญญัติการจ้างงานคนต่างชาติและพระราชบัญญัติควบคุมการเข้าเมือง กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะปกป้องสิทธิของคนงานต่างชาติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องของสาธารณรัฐเกาหลี (6) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน จะพยายามป้องกันการหยุดงานจากสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง และให้การสนับสนุนด้านการจัดการภายหลัง เช่น ช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลีโดยสมัครใจ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ~~(7) หากมีจำนวนคนงานที่หยุดงานออกจากสถานที่ทำงานเกินจำนวนที่ได้ระบุไว้ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี อาจจะดำเนินมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนทำงานที่จัดสรรให้ พักการจัดส่งคนงานชั่วคราว และยกเลิกบันทึกความเข้าใจ~~ (8) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางานจะพยายามดำเนินการเพื่อให้มีการจัดการภายหลังการจัดส่งคนงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น การส่งเจ้าหน้าที่ไปยังสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งการกำหนดวันเดินทางและขั้นตอนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จะถูกกำหนดโดยการหารือร่วมกันต่อไประหว่างกระทรวงทั้งสอง	<u>มาตรา 13 การจ้างงานและการจัดการที่อยู่อาศัย</u> 1. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะต้องแน่ใจว่าแรงงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดของเกาหลีรวมทั้งพระราชบัญญัติการจ้างแรงงานต่างชาติ และพระราชบัญญัติการตรวจคนเข้าเมือง MOL และหน่วยงานผู้รับจะคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติตามกฎหมายแรงงานของเกาหลี 2. ทั้งสองฝ่ายจะดำเนินความพยายามในการจัดการเกี่ยวกับการจ้างงานและที่อยู่อาศัยของแรงงานไทย เช่น การป้องกันการหลบหนีของแรงงาน และการส่งเสริมให้แรงงานเดินทางออกจากเกาหลีเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน และการลดจำนวนแรงงานไทยที่อยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมาย 3. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งอาจจะส่ง<u>ตัวแทนไปยังเกาหลีเพื่อสนับสนุนกระบวนการจ้างงานและการจัดการที่อยู่อาศัย</u> โดยการกำหนด<u>วันที่</u>และ<u>กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการส่ง</u>รวมถึงบทบาทหน้าที่ของ<u>ตัวแทน</u>จะมีการหารือร่วมกันระหว่างสองฝ่ายเป็นการล่วงหน้า

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
	4. MOL และหน่วยงานผู้รับจะให้ความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของตัวแทนที่ถูกส่งไป เช่น การช่วยเหลือในการอนุญาตตรวจลงตราระยะยาว การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง และการตอบข้อสัมภาษณ์ เป็นต้น 6. ทั้งสองฝ่ายจะร่วมกันดำเนินการโครงการสนับสนุนการเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจซึ่งจัดโดยรัฐบาลเกาหลีเพื่อช่วยให้แรงงานที่เดินทางกลับประเทศสามารถปรับตัวเข้ากับประเทศบ้านเกิดได้
มาตรา 15 โครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์ ~~(1) กรมการจัดหางาน จะจัดทำโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์ โดยหารือกับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งบัญชีรายชื่อ การเซ็นสัญญาจ้างงานระหว่างคนงานกับนายจ้าง และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล~~ ~~(2) กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจะให้ข้อมูลและโปรแกรมที่จำเป็นแก่กรมการจัดหางานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์~~	
มาตรา 16 การให้การปฏิบัติเป็นพิเศษต่อผู้ที่ออกจากประเทศด้วยความสมัครใจ กรมการจัดหางานจะพยายามดำเนินการให้มีการจ้างงานใหม่แก่คนงานที่สมัครใจเดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลี โดยผ่านโครงการของสาธารณรัฐเกาหลีสำหรับการเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจ โดยจัดลำดับคนงานกลุ่มนี้ไว้ในบัญชีรายชื่อเป็นลำดับต้น	**มาตรา 13 การจ้างงานและการจัดการที่อยู่อาศัย** 5. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะพยายามดำเนินการเพื่อสนับสนุนการกลับเข้าทำงานอีกครั้งของแรงงานที่เดินทางออกจากเกาหลีโดยสมัครใจตามโครงการเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจ โดยจะจัดลำดับรายชื่อของแรงงานไว้ในลำดับต้น ๆ ของบัญชีรายชื่อ

National Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
<u>มาตรา 17 ความพยายามลดจำนวนผู้อยู่อาศัยอย่างไม่ถูกกฎหมาย</u> ~~(1) กระทรวงทั้งสองจะพยายามเพื่อความแน่ใจให้คนงานผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีเดินทางออกประเทศโดยความสมัครใจและจะป้องกันไม่ให้คนงานอยู่อาศัยอย่างผิดกฎหมายต่อไป~~ (2) หากจำนวนของคนงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีมีจำนวนเกินกว่าอัตราร้อยละที่กำหนดไว้ กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีอาจจะดำเนินมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนหางานที่จัดสรรให้ ระงับการจัดส่งคนงานเป็นการชั่วคราว หรือยกเลิกบันทึกความเข้าใจ	7. ถ้าแรงงานไทยที่หลบหนีจากสถานที่ทำงานและอาศัยอยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมายมีจำนวนเกินกว่าอัตราร้อยละที่กำหนด <u>ซึ่งเป็นอัตราเฉลี่ยของประเทศผู้ส่งทุกประเทศ</u> MOL อาจจะดำเนินมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดจำนวนโควตาคนหางานในบัญชีรายชื่อ หรือระงับการจัดส่งแรงงานเป็นการชั่วคราวได้
<u>มาตรา 18 การสนับสนุนกระบวนการจัดส่ง</u> (1) เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดส่งคนงานไทย กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี อาจจะส่งเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งสาธารณรัฐเกาหลี (ในที่นี้หมายถึง "เจ้าหน้าที่อยู่ประจำ") มาประจำที่ประเทศไทย (2) เจ้าหน้าที่อยู่ประจำจะติดตาม แนะนำและร่วมมือในการจัดส่งคนงานได้ตลอดเวลา ทั้งนี้โดยการหารือกับกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน (4) บทบาทเฉพาะ อำนาจ และหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อยู่ประจำในกระบวนการจัดส่งคนงานจะกำหนดโดยการหารือร่วมกันต่อไประหว่างกระทรวงทั้งสอง	<u>มาตรา 14 การสนับสนุนกระบวนการจัดส่งและรับ</u> 1. MOL อาจจะส่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ MOL หรือของหน่วยงานผู้รับมายังประเทศไทยได้ เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลี 2. โดยการหารือกับ MLKT และหน่วยงานผู้ส่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะช่วยเหลือกำกับดูแล และให้คำแนะนำสำหรับกระบวนการจัดส่งแรงงาน<u>และช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างในการยื่นขอวีซ่าและขั้นตอนการเดินทางออกจากประเทศ</u> สำหรับการกำหนดวันที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งจะต้องมีการหารือร่วมกันระหว่างสองฝ่ายเป็นการล่วงหน้า

National Digital Object Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
(3) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกรมการจัดหางาน จะให้ความร่วมมือในการตรวจลงตราที่เหมาะสม (เช่น การอนุญาตให้อยู่ระยะยาว) โดยผ่านหน่วยงานผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องและเอกสารข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ประจำ	3. MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะให้ความร่วมมือต่าง ๆ เช่น การอนุญาตตรวจลงตราระยะยาว การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง การตอบข้อสัมภาษณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกส่งมา
มาตรา 19 Grandfather Clause อันเนื่องมาจากการสิ้นสุดของระบบการฝึกงานภาคอุตสาหกรรม ในวันที่ 1 มกราคม 2550 ระบบการฝึกงานอุตสาหกรรมจะสิ้นสุดลง และคุณสมบัติของผู้ฝึกงานภาคอุตสาหกรรมที่ผ่านมาแล้วในสาธารณรัฐเกาหลีอาจถูกกำหนดขึ้นตามการตัดสินใจของรัฐบาลเกาหลี	**มาตรา 16 บทบัญญัติทั่วไป** 1. จากการยกเลิกระบบการฝึกงานของเกาหลีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 สถานะของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในเกาหลีตามระบบจะอยู่ภายใต้การพิจารณาของรัฐบาลเกาหลี

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
<u>มาตรา 20 บททั่วไป</u> ~~(1) ทั้งสองกระทรวงจะให้ความร่วมมือกันเมื่อผู้แทนฝ่ายแรงงานของแต่ละกระทรวงหรือเจ้าหน้าที่อยู่ประจำร้องขอข้อมูลหรือการหารือเพื่อการดำเนินงานของตน~~ (3) กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยจะพยายามลดการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องในกระบวนการจัดส่งคนงาน เช่น การจัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ณ จุดที่คาดว่าน่าจะมีรายงานการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง	<u>มาตรา 15 การพยายามเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดส่งและรับ</u> 1. ทั้งสองฝ่ายจะพยายามเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งและรับ ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายอาจจะตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ซึ่งสามารถรายงานเรื่องการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องได้ 2. <u>MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสาระสำคัญและกระบวนการจ้างงานตามระบบของ EPS และค่าธรรมเนียมการส่งในประเทศไทย สำหรับการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์และวันที่ จะต้องมีการหารือร่วมกันกับ MOL หน่วยงานผู้รับ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน</u> 3. <u>MLKT และหน่วยงานผู้ส่งจะให้ความช่วยเหลือแก่ MOL หน่วยงานผู้รับ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงระบบ EPS โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดการนำเสนอในประเทศไทย</u>

Digital Object
National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
(2) ตัวแทนของกระทรวงทั้งสอง ร่วมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องหากจำเป็น อาจเยี่ยมและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรแต่ละฝ่ายได้ในช่วงเวลาที่กำหนดร่วมกัน โดยกระทรวงทั้งสอง ทั้งนี้ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตร 2 ถึง 18	**มาตรา 16 บทบัญญัติทั่วไป** 2. ในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางออกจากเกาหลีโดยที่ไม่ได้ยื่นเรื่องขอรับเงินประกันการเดินทางกลับและประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ เงินทุนที่ไม่มีการยื่นเรื่องขอรับเงินคืนจะถูกมอบให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลไทย (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโซล) รัฐบาลไทยต้องพยายามในการจ่ายเงินคืนให้แก่ผู้ได้รับผลประโยชน์และต้องแจ้งผลให้ MOL ทราบด้วย 4. ทั้งสองฝ่าย ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถ้าจำเป็น อาจจะเข้าเยี่ยมหรือประเมินองค์การของแต่ละฝ่ายได้ในเวลาที่กำหนดร่วมกันเพื่อประเมินผลการปฏิบัติตาม MOU ฉบับนี้
(4) ในกระบวนการจัดส่งคนงาน กระทรวงทั้งสองอาจเพิ่มข้อกำหนดอื่นโดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยความยินยอมของทั้งสองฝ่าย	6. ถ้าปรากฏกรณีต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือความครอบคลุมของ MOU ฉบับนี้ในกระบวนการจัดส่งและรับ หรือถ้าบทบัญญัติบางส่วนของ MOU ฉบับนี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ทั้งสองฝ่ายอาจจะแก้ไขหรือเพิ่มเติมบทบัญญัติได้โดยการเห็นชอบร่วมกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
(5) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลีและกรมการจัดหางานอาจลงนามในข้อบังคับการดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งคนงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี	3. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับอาจจะลงนามในข้อบังคับการดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งและรับแรงงานไทย
(6) ข้อแตกต่างหรือข้อขัดแย้งซึ่งอาจเกิดขึ้นในการแปลความหมายหรือการดำเนินการของบันทึกความเข้าใจนี้ จะมีการแก้ไขโดยผ่านการหารือร่วมกันระหว่างกระทรวงทั้งสอง	5. ข้อแตกต่างหรือข้อโต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในการแปลความหรือการปฏิบัติตาม MOU ฉบับนี้ จะได้รับการแก้ไขโดยการหารือร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

Digital Object National Assembly Library

บันทึกความเข้าใจฯ ที่ได้ลงนาม วันที่ 30 สิงหาคม 2549 ณ เมืองปูซาน สาธารณรัฐเกาหลี	(ร่าง)บันทึกความเข้าใจฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้เสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบ
มาตรา 21 การบังคับใช้ (1) บันทึกข้อตกลงนี้ จะมีผลใช้บังคับในวันที่ลงนามโดยกระทรวงทั้งสอง (2) เมื่อมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ บันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานของแห่งราชอาณาจักรไทยกับกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีเรื่องการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีฉบับที่ลงนามเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 จะสิ้นสุดการบังคับใช้ (3) บันทึกความเข้าใจนี้จะมีผลใช้บังคับเป็นเวลา 2 ปี โดยมีเงื่อนไขว่ากระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีอาจจะขอพักใช้หรือยกเลิกการบังคับใช้ของบันทึกความเข้าใจหากมีเหตุผลอันสมควร เช่น การละเมิดมาตราที่ 3 ถึง 20 จำนวนของคนงานไทยที่หนีออกจากสถานที่ทำงานและคนงานที่พำนักอย่างผิดกฎหมายมีจำนวนเกินจำนวนที่กำหนด และมีการปฏิบัติที่ผิดพลาดในกระบวนการจัดส่งคนงาน (4) บันทึกความเข้าใจนี้สามารถแก้ไขหรือขยายเพิ่มเติมได้ โดยการยินยอมที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันของทั้งสองกระทรวง	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 ฉบับนี้สามารถขยายระยะเวลาการบังคับใช้ได้โดยการเห็นชอบร่วมกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรของทั้งสองฝ่าย

Digital Object
National Assembly Library

Digital Object
National Assembly Library

ความเป็นมาในการจัดทำบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System for Foreigners : EPS)

บันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System for Foreigners : EPS) เป็นการกำหนดความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานไทย และสาธารณรัฐเกาหลี ในการจัดส่งแรงงานในระบบรัฐต่อรัฐ การกำหนดคุณสมบัติของคนหางาน วิธีการคัดกรอง และฝึกอบรมคนหางาน ตลอดจนแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของทั้งสองฝ่าย โดยบันทึกความเข้าใจฯ มีกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้ 2 ปี ซึ่งกระทรวงแรงงานไทย โดยกรมการจัดหางาน จะเป็นผู้จัดส่งคนหางานไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบ EPS โดยคนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการ

จากการดำเนินงานในระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) ของสาธารณรัฐเกาหลี ที่ผ่านมา รัฐมนตรีแรงงานทั้งของไทยและสาธารณรัฐเกาหลี ได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ รวม 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 สมัยนางอุไรวรรณ เทียนทอง เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ฉบับที่ 2 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 สมัยนายสมศักดิ์ เทพสุทิน เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 190 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2551 เห็นชอบให้เสนอร่างบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี และกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย ว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อขอความเห็นชอบจากรัฐสภา ก่อนที่จะมีการลงนามของทั้ง 2 ประเทศ เพื่อต่ออายุบันทึกความเข้าใจแทนฉบับวันที่ 30 สิงหาคม 2549 ต่อไป

Digital Object
National Assembly Library

ความเป็นมาของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ *

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ในระยะเริ่มแรกเป็นการเคลื่อนย้ายไปทำงานในลักษณะที่ถาวร จากประเทศที่มีรายได้ต่ำ ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ผู้ที่อพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีวิชาชีพ และมีประสิทธิภาพ โดยแรงงานในประเทศแถบเอเชีย รวมทั้งแรงงานไทยมักจะอพยพไปทำงานอยู่ในทวีปยุโรปและแถบอเมริกาเหนือ ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านบริการ เช่น งานในโรงพยาบาล โรงแรม และโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ การอพยพไปทำงานก็เป็นในรูปแบบของการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้าผู้จัดหางาน หรือทางราชการ และไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงานในรูปของธุรกิจ

ประมาณปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา เริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชาติต่างๆ เข้าไปทำงานในประเทศแถบภูมิภาคตะวันออกกลาง เนื่องจากกลุ่มผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) อันได้แก่ ประเทศซาอุดิอาระเบีย คูเวต กาตาร์ ลิเบีย อิรัก อิหร่าน สาธารณรัฐอาหรับอิมิเรตส์ ได้มีการพัฒนาประเทศ มีการสร้างตามโครงการพัฒนาประเทศ เริ่มจากโครงการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก แรงงานในแถบเอเชียจึงมีการหลั่งไหลไปทำงานในภูมิภาคแห่งนี้ และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รูปแบบของการจ้างงานก็เปลี่ยนไปมีลักษณะเป็นการจ้างงานระยะสั้นเฉพาะโครงการ และการไปทำงานส่วนใหญ่จะผ่านตัวแทนจัดหางาน ซึ่งจะเป็นผู้ติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศ ในการจัดหาและจัดส่งคนงานตามที่นายจ้างต้องการ

การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปแบบของธุรกิจจัดหางาน เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2515-2516 โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานตำแหน่ง AU PAIR (หญิงต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านเพื่อศึกษาต่อ โดยได้ที่พักและค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง) และระยะต่อมามีการจัดส่งคนงานไปทำงานด้านบริการในประเทศสหราชอาณาจักร

ปี พ.ศ. 2518 เริ่มมีการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง โดยเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มีการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้คนงานไทยที่เคยทำงานในฐานทัพอเมริกา และกิจการ

---

* แคสริยา วิชญนิธิ, **คู่มือ/แนวทางการขอพาลูกจ้างไปทำงาน/ส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ,** กรุงเทพฯ : กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน , 2548 หน้า 5-8. สืบค้นข้อมูลจาก http://lib.doe.go.th/doeinfor/pagedata/ebookdoc/020400003690_2.pdf ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2551 เวลา 9.20 น.

Digital Object
National Assembly Library

ที่เกี่ยวข้องต้องว่างงานลงจำนวนมาก ประกอบกับประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดิอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน มีรายได้เพิ่มขึ้นมาจากการขายน้ำมัน ยังต้องการจ้างแรงงานต่างชาติไปพัฒนาประเทศในโครงการต่าง ๆ จำนวนมาก จึงมีการจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศซาอุดิอาระเบีย และบาห์เรน รุ่นแรกจำนวน 984 คน โดยค่าจ้างของคนงานไทยในระยะแรก ๆ (ปี 2518 - 2522) อยู่ในอัตราที่สูง การทำงานล่วงเวลาก็มีมาก เพื่อเร่งรัดงาน ทำให้รายได้ในระยะแรกๆ ของแรงงานไทยที่ส่งกลับประเทศให้กับครอบครัวมีจำนวนมากเพียงพอที่จะทำให้ฐานะและความเป็นอยู่ของครอบครัวคนงานไทย มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทันที และนับเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจจัดหางานต่างประเทศอย่างจริงจัง และมีการส่งคนงานไทยเข้าไปทำงานในตะวันออกกลางเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ การนำเงินตราต่างประเทศจากการส่งเงินกลับของคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศนั้น ส่งผลในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) ทั้งนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงมหาดไทยให้ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากที่สุด โดยรัฐจะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นและสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือคนงานให้ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ในปี 2525 ซึ่งเป็นปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 มีคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมากที่สุดถึง 105,313 คน และในปีถัดมา มีคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางปีละ ไม่ต่ำกว่า 70,000 คน

ปี พ.ศ. 2533 - 2534 ตลาดแรงงานไทยในแถบตะวันออกกลางซบเซาลงเนื่องจากเกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซีย และกรณีโจรกรรมเครื่องเพชรในซาอุดิอาระเบีย ได้มีตลาดแรงงานในแถบเอเชียเข้ามาทดแทน ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน ฮ่องกง และไต้หวัน โดยเฉพาะตลาดแรงงานไต้หวัน ต้องการแรงงานไทยเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ จึงมีการระบุในแผนมหาดไทยแม่บท ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2535 – 2539) ให้ทบทวนแนวนโยบายการส่งแรงงานจากชนบทยากจนไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นบทบาทของรัฐในการให้ความคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งในด้านค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตในต่างประเทศ โดยรัฐบาลต้องให้ความคุ้มครองคนงานไทยในต่างประเทศอย่างเหมาะสม

ในขณะที่ความต้องการแรงงานไทยในตลาดแรงงานต่างประเทศมีจำนวนมาก แต่คนงานไทยที่สนใจไปทำงานต่างประเทศมีมากกว่าตำแหน่งงานที่เปิดรับแรงงานไทย จึงเป็นช่องทางให้เอกชนผู้จัดส่งแข่งขันกันไปกว้านซื้อตำแหน่งงาน เพื่อรองรับกับความต้องการของแรงงานไทย และเรียกรับค่าบริการจากคนหางานในอัตราสูงเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยคนหางาน

Digital Object Thai Assembly Library

สมัครใจ เพราะเห็นว่ารายได้จากการไปทำงานต่างประเทศ คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป นอกจากนี้ยังทำให้กลุ่มมิจฉาชีพ สาย นายหน้าเถื่อน หลอกลวงเรียกรับค่าบริการแล้วหลบหนี หลอกพาไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ถูกต้อง

บทบาทของรัฐจำเป็นต้องเข้ามากำกับดูแลทั้งขบวนการ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ซึ่งบัญญัติขึ้นใช้สำหรับการจัดหางานในประเทศได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม แต่ไม่สามารถจะครอบคลุมการจัดส่งไปทำงานต่างประเทศได้ทั้งระบบ เนื่องจากไม่ได้กำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่เกี่ยวกับการส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และไม่ได้กำหนดให้มีการวางหลักประกันการช่วยเหลือคนงาน เมื่อประสบปัญหาในต่างประเทศ ทำให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร จึงมีการตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ขึ้นมาบังคับใช้ แต่เนื่องจากยังมีบทบัญญัติหลายเรื่องไม่เหมาะสม ทำให้มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายด้วยวิธีการต่างๆ และยังไม่อาจให้ความคุ้มครองคนหางานได้อย่างเพียงพอ จึงได้ออกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 เพื่อให้ความคุ้มครองคนหางานเพิ่มขึ้นโดยรวมไปถึงการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน การคืนหลักประกัน การได้รับประโยชน์จากกองทุน และอัตราโทษที่เหมาะสมยิ่งขึ้น อีกทั้งให้มีการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรียกว่า สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชน โดยไม่คิดค่าบริการ

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ *

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ (โดยกรมการจัดหางาน) มีการดำเนินการตั้งแต่ยังเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย แต่ในขณะนั้นไม่ได้เน้นการออกหาตลาดแรงงานในต่างประเทศ เพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงาน มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อคุ้มครองคนหางาน และอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการคนหางานไปทำงาน แต่ไม่อาจเข้ามาหาคนงานได้ด้วยตนเอง เนื่องจากติดขัดในข้อกำหนดของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเอง เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

---

* ศักดิ์ศิลป์ บุรินทร์กุล , **การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีโดยรัฐ (กรมการจัดหางาน)** , กรุงเทพฯ : สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน 2548 , หน้า 1-4 . สืบค้นข้อมูลจาก http://lib.doe.go.th/ebook/020400003645_1.pdf ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2551 เวลา 10.10 น.

Digital Object
National Assembly Library

เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางาน หรือกรมการจัดหางานจัดหาให้ ซึ่งกำหนดให้ติดต่อผ่านบริษัทจัดหางาน หรือกรมการจัดหางานเท่านั้น

ต่อมาได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และแยกส่วนราชการออกมาจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งเป็นกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 งานจัดหางานต่างประเทศโดยรัฐ จึงได้เข้ามาอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน ประกอบกับในช่วงระยะเวลาดังกล่าว แรงงานไทยมีความต้องการไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางานสูงเกินกว่ากฎหมายกำหนด ส่งผลให้ผู้ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ประสบกับความเดือดร้อน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในขณะนั้นได้กำหนดมาตรการเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยมาตรการหนึ่งที่ได้ดำเนินการ คือ การให้ความสำคัญกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ เพื่อเป็นการแทรกแซงตลาดแรงงานไม่ให้มีการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด และเพื่อเป็นทางเลือกให้กับแรงงานไทยสามารถไปทำงานต่างประเทศได้ โดยเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะเท่าที่จำเป็น ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐมาจนถึงปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังกล่าว กรมการจัดหางานได้ให้ความสำคัญกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐมากยิ่งขึ้น และได้ปรับทิศทางการดำเนินงานในการขยายตลาดแรงงานต่างประเทศ โดยการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการทำความตกลงบันทึกความเข้าใจกับทั้งทางการของประเทศต่างๆ และองค์กรสมาคมที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าคนงานจะได้เดินทางไปทำงานโดยได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะทำงานในต่างประเทศ ในขณะเดียวกันก็ไม่ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราสูง ในส่วนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน ได้มีการทำบันทึกความเข้าใจในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีกับกระทรวงแรงงานเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System Foreigners: EPS) มาแล้ว รวม 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 ซึ่งการจัดส่งคนงานไปทำงานภายใต้บันทึกความเข้าใจดังกล่าว กรมการจัดหางานมีภาระผูกพันเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก จัดเตรียมคนงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้างและจัดส่งให้กับทางการสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งได้ดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน

Digital Object
National Assembly Library

ข้อมูลแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

1. ข้อมูลทั่วไป

สาธารณรัฐเกาหลี (THE REPUBLIC OF KOREA) ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของคาบสมุทรเกาหลีโดยมีเส้นขนานที่ 38 แบ่งกั้นระหว่างสาธารณรัฐเกาหลี(เกาหลีใต้) และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี (เกาหลีเหนือ) มีพื้นที่ประมาณ 99,392 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณร้อยละ 45 ของพื้นที่คาบสมุทรเกาหลี (1 ใน 5 ของไทย) มีประชากรประมาณ 48.49 ล้านคน (ณ กันยายน 2549) เมืองหลวง คือ กรุงโซล (SEOUL) และเมืองสำคัญอื่น ๆ อีก 6 เมือง ได้แก่ปูซาน (ท่าเรือและการท่องเที่ยว) แทกู (อุตสาหกรรมเบา) แทจอน (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) อินชอน (เมืองท่าและการส่งออก) อูลซาน (อุตสาหกรรมหนัก) และกวางจู (เมืองใหม่) สภาพภูมิอากาศมี 4 ฤดู คือ ฤดูใบไม้ผลิ ฤดูร้อน ฤดูใบไม้ร่วง และฤดูหนาว อุณหภูมิเฉลี่ย -5 องศาเซลเซียสในฤดูหนาว และ 33 องศาเซลเซียสในฤดูร้อน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 46) รองลงมาได้แก่ โปรแตสแตนท์ (ร้อยละ 39) แคทอลิค (ร้อยละ 13) ขงจื้อ (ร้อยละ 1) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1) อัตราการรู้หนังสือ ร้อยละ 98

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของเกาหลีใต้ ยังคงเน้นอุตสาหกรรมหนัก และเทคโนโลยีระดับสูงที่กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ (Chaebol) ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นสำคัญ ทำให้สินค้าของเกาหลีใต้ เช่น เรือเดินสมุทร รถยนต์ เครื่องจักร สินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือสื่อสาร มีจำหน่ายในท้องตลาดของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งตลาดในไทย

การค้าระหว่างไทยกับเกาหลีมีการขยายตัวขึ้นมาก โดยเกาหลีใต้เป็นประเทศคู่ค้าอันดับที่ 8 ของไทย และไทยเป็นฝ่ายที่ขาดดุลมาโดยตลอด ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าที่สำคัญ คือ เกาหลีใต้ยังใช้มาตรการต่าง ๆ ในการปกป้องตลาดภายในประเทศของตนด้วยมาตรการภาษีและอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดมาตรฐาน สุขอนามัยต่อสินค้าเกษตรกรรมของประเทศอื่น ๆ ขณะที่ไทยมีนโยบายการค้าแบบเสรี

2. สภาวะเศรษฐกิจ

ปี 2548 การส่งออกของเกาหลีใต้ขยายตัวในอัตราที่ลดลงจากปี 2547 เนื่องจากสาเหตุค่าเงินวอนแข็งตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมัน การชะลอตัวทางเศรษฐกิจของจีน สหรัฐ และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นตลาดที่สำคัญของเกาหลีใต้ ทั้งนี้เกาหลีใต้ตั้งเป้าหมายทำเขตการค้าเสรีกับ 15 ประเทศ/กลุ่มประเทศ ภายในปี 2550 เพื่อขยายตลาดส่งออกอันเป็นแหล่งรายได้ร้อยละ 70

Digital Object
National Assembly Library

ของ GDP และตั้งเป้าหมายสร้างงานให้ได้ 400,000 อัตรา และเพิ่มรายได้ต่อหัวให้ถึง 20,000 ดอลล่าร์สหรัฐภายในปี 2551

ปี 2549 เกาหลีใต้ตั้งเป้าหมายอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ร้อยละ 5

สถานการณ์ด้านแรงงาน สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 300 คน ขาดแคลนแรงงานสูงสุด คือ 197,000 คน (3.23 ของความขาดแคลน) หรือร้อยละ 96 ของ SME (ปี 2547 ขาดแคลนร้อยละ 93.6 ปี 2548 ร้อยละ 94.2) ส่วนปัญหาการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 300 คนขึ้นไป ลดลงจากร้อยละ 12.3 ในปี 2548 เหลือร้อยละ 3.78 ในปี 2549 โดยในปี 2551 เกาหลีใต้ยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างประเภทแรงงานไร้ฝีมือในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง

3. นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ

สาธารณรัฐเกาหลีได้เร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม จนเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในระดับแนวหน้าของเอเชีย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยกำลังแรงงานเป็นจำนวนมากในภาคการผลิตของระบบเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือในโรงงานหรือธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดเล็ก ประกอบกับชาวเกาหลีใต้ ไม่นิยมทำงานกรรมกร ซึ่งเป็นงานประเภท 3 D คืองานยากลำบาก (DIFFICULTY) งานสกปรก (DIRTY) และงานเสี่ยงอันตราย (DANGEROUS) นอกจากนั้นนับตั้งแต่ปี 2530 ค่าจ้างแรงงานของเกาหลีใต้เพิ่มสูงขึ้นรวดเร็วถึงประมาณ 3 เท่าตัว เป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ ทั้งที่กฎหมายเกาหลีใต้ คือ EXIT AND ENTRY CONTROL ACT 1977 ไม่อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติ ยกเว้น งานพิเศษบางประเภทและการเข้าไปฝึกอบรม หรือทำงานผ่านบริษัท ร่วมทุนของเกาหลีใต้ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย อินเดีย ปากีสถาน พม่า และจีน สำหรับแรงงานไทยเริ่มเดินทางไปทำงานเกาหลีใต้มากขึ้นนับตั้งแต่ปี 2531

เกาหลีใต้มีระบบการจัดการแรงงานต่างชาติ 2 ระบบ คือระบบการฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System ; ITS) และระบบใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System : EPS) แต่ปัจจุบัน (ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550) มีเพียงระบบ EPS เพียงระบบเดียว

1. ระบบการฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial Training System ; ITS) เมื่อปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้นและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในปี 2536 ทางการเกาหลีจึงได้เปิดโอกาสให้โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางนำเข้าแรงงานต่างชาติ ที่ทำงานอยู่กับบริษัทร่วมทุนของเกาหลีกับต่างชาติเข้าไปทำงานในเกาหลีในรูปของการฝึกงาน (TRAINING) เป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ซึ่งแรงงานต่างชาติที่เข้าไปฝึกงานดังกล่าวจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากอยู่ในสถานภาพของ

Digital Object Thailand National Assembly Library

ผู้ฝึกงาน ได้ค่าจ้างต่ำกว่าราคาค่าจ้างในตลาดแรงงานทั่วไป ร้อยละ 25 - 50 และต่อมาได้อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติในรูปของผู้ฝึกงาน โดยบริษัทจัดหางานเอกชนโดยถูกต้องตามกฎหมาย จาก 15 ประเทศ คือ บังคลาเทศ จีน อิหร่าน มองโกเลีย เนปาล ฟิลิปปินส์ ไทย เวียดนาม กัมพูชา อินโดนีเซีย คาซัคสถาน พม่า ปากีสถาน ศรีลังกา และอุซเบกิสถาน โดยอนุญาตการฝึกงานใน 3 กลุ่ม คือ ภาคอุตสาหกรรม (ตั้งแต่ปี 2537) โดยสมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางแห่งเกาหลี (KOREA FEDERATION OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS หรือ KFSB) ภาคก่อสร้าง (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541) โดยสมาคมก่อสร้างเกาหลี (THE CONSTRUCTION ASSOCIATION OF KOREA หรือ CAK) และภาคเกษตร (ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2547) ภายใต้การดูแลของ NATIONAL AGRICULTURAL COOPERATIVE FEDERATION หรือ NACF แต่เนื่องจากการได้รับค่าจ้างต่ำ ทำให้ผู้ฝึกงานร้อยละ 85 หลบหนีการฝึกงาน

รัฐบาลเกาหลีได้พยายามลดการใช้แรงงานต่างชาติ โดยให้กระทรวงการค้า อุตสาหกรรม และพลังงานเกาหลีใต้ ตั้งงบประมาณ จำนวน 21.1 พันล้านวอน เพื่อใช้เป็นเงินอุดหนุนให้แก่โรงงานที่จ้างแรงงานชาวเกาหลีทดแทนแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดจ่ายเงิน 500,000 วอนต่อการจ้างแรงงานทดแทน 1 คน เพื่อเป็นการสร้างงานให้แก่ชาวเกาหลีใต้ที่ว่างงาน และจะลดอัตราการจ้างงานผู้ฝึกงานทางอุตสาหกรรมลงร้อยละ 80 จากจำนวนในปัจจุบัน และสืบเนื่องจากผู้ฝึกงานจำนวนมากหลบหนีไปทำงานโดยผิดกฎหมาย ซึ่งได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูงกว่า ประกอบกับระบบการฝึกงานได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่าย โดยเฉพาะ NGOs ด้านแรงงานว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าปกติ สภาพการทำงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย ดังนั้น รัฐบาลเกาหลีจึงมีนโยบายปรับเปลี่ยนระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติจากที่ใช้ระบบการฝึกงานอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว เป็นการใช้ระบบผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมกับระบบการจ้างคนงานต่างชาติควบคู่กันไป ซึ่งนโยบายดังกล่าวผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาเกาหลี เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2546 และมีผลบังคับใช้ใน วันที่ 17 สิงหาคม 2547

2. ระบบใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System : EPS) กระทรวงแรงงานเกาหลีกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการจ้างแรงงานต่างชาติ ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2546 ดังนี้

(1) ออกใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ให้แก่คนงานต่างชาติจำนวนประมาณ 230,000 คน ที่ทำงานอยู่ในเกาหลีใต้โดยผิดกฎหมาย หรือพำนักอยู่ในเกาหลีใต้เกินระยะเวลาการตรวจลงตรา แต่ไม่เกิน 4 ปี นับตั้งแต่วันที่เดินทางเข้าเกาหลีใต้จนถึงสิ้นเดือนมีนาคม 2546 โดยกระทรวงแรงงานเกาหลีใต้จะให้คนงานเหล่านี้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานต่อได้ที่ศูนย์การจ้างงานของกระทรวงแรงงานเกาหลีใต้ ทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 1 กันยายน - 30 ตุลาคม 2546

Digital Object
National Assembly Library

(2) กำหนดประเภทของคนต่างชาติที่สามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานไว้ดังนี้

(2.1) ผู้ที่ทำงานในเกาหลีใต้ไม่เกิน 3 ปี จะได้รับใบอนุญาตให้ทำงานต่อได้อีก 2 ปี โดยไม่ต้องเดินทางออกนอกประเทศ

(2.2) ผู้ที่ทำงานในเกาหลีใต้มากกว่า 3 ปี แต่ไม่ถึง 4 ปี ต้องเดินทางออกนอกประเทศก่อน โดยทางการเกาหลีจะอนุญาตให้เดินทางกลับเข้าไปทำงานในเกาหลีใต้ (Re-entry Permit) ภายในระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่เดินทางออกจากเกาหลีใต้ หากมีสัญญาจ้างงานกับนายจ้างเกาหลีและจะอนุญาตให้คนงานกลุ่มนี้อยู่ทำงานในเกาหลีใต้ต่อได้จนครบ 5 ปี โดยนับรวมเวลาที่เคยอยู่ในเกาหลีที่ผ่านมาด้วย

(3) อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานได้เฉพาะใน 5 สาขากิจการ คือ

(3.1) อุตสาหกรรมการผลิตต้องเป็นกิจการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีพนักงานประจำน้อยกว่า 300 คน

(3.2) การประมง ในกิจการประมงชายฝั่งที่มีเรือลากอวนขนาด 10 - 25 ตัน

(3.3) การเกษตรและเลี้ยงสัตว์

(3.4) การก่อสร้าง ในกิจการที่มีงบโครงการไม่เกิน 3 หมื่นล้านวอน

(3.5) การบริการ ในงาน 8 ประเภท ได้แก่ งานในร้านอาหาร งาน business support service งานแช่เย็นหรือแช่แข็ง งานสวัสดิการสังคม งานทำความสะอาด งานดูแลผู้ป่วย งานซ่อมรถยนต์ และงานบริการขับรถ

ทั้งนี้ ในประเภทกิจการที่ 3.4 และ 3.5 จะอนุญาตให้ทำงานเฉพาะแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นผู้สืบเชื้อสายเกาหลีเท่านั้น

(4) คนงานต่างชาติที่ทำงานในสาขาอื่นๆ จะต้องเปลี่ยนมาทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต การประมง และการเกษตรก่อน จึงจะสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานต่อไปได้

(5) คนงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (Smuggling) หรือใช้วีซ่าปลอมในการเดินทางจะไม่สามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานต่อได้

(6) คนงานต่างชาติที่อยู่ในเกาหลีใต้เกิน 4 ปี จะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานต่อในเกาหลีใต้ได้ และต้องเดินทางออกจากประเทศภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน โดยจะได้รับการยกเว้นลงโทษทั้งโทษจำคุกและโทษปรับ และอาจได้รับการพิจารณาอนุญาตให้เดินทางกลับเข้าไปทำงานได้อีกภายหลังจากระบบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System) เริ่มใช้บังคับในเดือนสิงหาคม 2547 และต่อมาทางการเกาหลีได้ผ่อนผันขยายระยะเวลาในการเดินทางออกนอกประเทศให้จนถึงสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2547

Digital Object
Thailand National Assembly Library

(7) หลังจากครบกำหนดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกาหลีได้ดำเนินการจับกุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในเกาหลีใต้เกินกว่า 4 ปีทุกคนทั่วประเทศ โดยคนงานจะมีโทษจำคุกสูงถึง 3 ปี และปรับ เป็นเงิน 2 ล้านวอน รวมทั้งจะถูกขึ้นบัญชีดำไม่ให้เดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้เป็นเวลา 5 ปี ส่วนนายจ้างที่จ้าง แรงงานเหล่านี้ก็จะต้องโทษจำคุกสูงถึง 3 ปี และปรับเป็นเงินถึง 20 ล้านวอน

(8) วันที่ 1 มกราคม 2550 ระบบการฝึกงานอุตสาหกรรมสิ้นสุดลง โดยรัฐบาลเกาหลีได้รวมคนงานที่กำลังทำงานอยู่ในระบบการฝึกงานเข้ากับระบบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System)

4. สถานการณ์แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี

ปัจจุบันมีแรงงานไทยในเกาหลีประมาณ 46,500 คน (ณ เดือนกันยายน 2551) เป็นแรงงานถูกกฎหมาย 31,500 คน ผิดกฎหมายประมาณ 15,000 คน สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี **ปี 2548** มีจำนวน 14,232 คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน โดยการจัดส่งของกรมการจัดหางานมากที่สุด จำนวน 6,057 คน รองลงมาคือ การจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานจำนวน 5,779 คน และแรงงานแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและแจ้งการเดินทางกลับ (Re-entry) จำนวน 2,054 คน **ปี 2549** สถิติการจัดส่งแรงงานไทยมีจำนวน 16,456 คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของกรมการจัดหางานมากที่สุด จำนวน 7,017 คน รองลงมา คือ การจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน จำนวน 5,667 คน และแรงงานแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและแจ้งการเดินทางกลับ (Re-entry) จำนวน 3,466 คน **ปี 2550** สถิติการจัดส่งแรงงานไทยมีจำนวน 13,287 คน โดยแรงงานไทยแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและแจ้งการเดินทางกลับ (Re-entry) จำนวนมากที่สุด 6,471 คน รองลงมาคือ การจัดส่งของกรมการจัดหางาน จำนวน 6,001 คน และการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานจำนวน 559 คน **ปี 2551** สถิติการจัดส่งแรงงานไทยมีจำนวน 11,885 คน โดยแรงงานไทยแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและแจ้งการเดินทางกลับ (Re-entry) จำนวนมากที่สุด 8,070 คน รองลงมาคือการจัดส่งของกรมการจัดหางาน จำนวน 3,608 คน และนายจ้างพาไปทำงานและฝึกงานจำนวน 207 คน

5. การจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี

5.1. ระบบการฝึกงาน (Training System) รัฐบาลเกาหลียกเลิกระบบนี้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2550 เดิมเกาหลีอนุญาตแรงงานไทยเข้าไปทำงานในรูปของการฝึกงาน 3 สาขา ประกอบด้วย

Digital Object Thai Parliamentary Library

(1) ภาคอุตสาหกรรม สมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางแห่งเกาหลี (Korea Federation of Small and Medium Enterprises : KFSB) ซึ่งเกิดจากการรวบรวมสมาชิกจากภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เข้าด้วยกันมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางของเกาหลี ตลอดจนมุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงคุณภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิต เป็นผู้พิจารณาคำขอของนายจ้าง และจัดสรรโควต้าในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดยสมาพันธ์ฯ จะสอบถามความต้องการของโรงงานต่างๆ และเสนอรัฐบาลเพื่อพิจารณาอนุมัติจำนวนคนเป็นปีๆ ไป ภายใต้โครงการนี้คนงานต่างชาติที่เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานอยู่ในเกาหลีเป็นเวลา 2 ปี และสามารถต่อสัญญาได้อีก 1 ปี สมาพันธ์ฯ อนุญาตให้บริษัทจัดหางานไทยเป็นผู้มีสิทธิจัดส่งคนหางานไปฝึกงานในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 2 บริษัท คือ บริษัท จัดหางานไทยเลเบอร์ ซัพพลายส์ จำกัด และ บริษัทจัดหางาน อุดร อี.พี.เอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

(2) ภาคก่อสร้างโดยสมาคมก่อสร้างเกาหลี (The Construction Association of Korea : CAK) เป็นผู้ดำเนินการในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ผู้ฝึกงานได้รับอนุญาตให้ทำงานระยะเวลา 1 ปี ต่อสัญญาจ้างได้อีก 1 ปี สมาคมฯ อนุญาตให้บริษัทจัดหางานไทย เป็นผู้มีสิทธิจัดส่งคนหางานไปทำงานในโครงการ จำนวน 11 บริษัท คือ

1. บริษัทจัดหางานเบสท์พรหมา อินเตอร์เนชั่นเนล จำกัด
2. บริษัทจัดหางานโกลด์-บีม จำกัด
3. บริษัทจัดหางานเค.ซี.คอนซัลแทนท์ แอนด์ แมนเพาเวอร์ จำกัด
4. บริษัทจัดหางานแมน-โปร เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสทรัคชั่น จำกัด
5. บริษัทจัดหางานโคราช เอส เอส เซอร์วิส จำกัด
6. บริษัทจัดหางานพี.พี.พี ก่อสร้าง(ไทยแลนด์) จำกัด
7. บริษัทจัดหางานโปรเฟสชั่นแนล โอเวอร์ซีส์ อ๊อฟ แมนเพาเวอร์ จำกัด
8. บริษัทจัดหางานที แอนด์ ที เอ็นจิเนียริ่งเซ็นเตอร์ จำกัด
9. บริษัทจัดหางานไทยซินแทค แทรเวิล เซอร์วิส จำกัด
10. บริษัทจัดหางานเชบาห์ จำกัด
11. บริษัทจัดหางาน อุดร อี.พี.เอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

(3) ภาคเกษตร สมาพันธ์ความร่วมมือด้านการเกษตรแห่งชาติ (National Agricultural Cooperative Federation : NACF) เป็นผู้ดำเนินการในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดย NACF อนุญาตให้บริษัทจัดหางาน โคราช เอส.เอส.เซอร์วิส จำกัด เป็นผู้มีสิทธิจัดส่งผู้ฝึกงานภาคเกษตร

Digital Object Thai National Assembly Library

5.2 ระบบใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit System for Foreigners: EPS)

กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีได้คัดเลือกประเทศที่จะได้รับสิทธิให้ส่งคนงานไปทำงานโดยประเมินจากประเทศที่ส่งคนงานไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบผู้ฝึกงานอุตสาหกรรม (Industrial trainees) และได้คัดเลือกประเทศที่ได้รับสิทธิให้ส่งคนงานไปทำงานภายใต้ระบบ EPS จำนวน 6 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย ไทย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา และมองโกเลีย โดยใช้ข้อพิจารณาดังต่อไปนี้

(1) ความต้องการของนายจ้าง

(2) อัตราส่วนของผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมของแต่ละประเทศที่หนีสัญญาจ้างก่อนหมดสัญญาจ้าง

(3) ความโปร่งใสของกระบวนการคัดเลือกคนงานไปทำงานต่างประเทศ

(4) หลักประกันของแต่ละประเทศว่าคนงานของตนจะกลับประเทศเมื่อทำงานครบสัญญาจ้าง

กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี ได้ส่งร่างบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีให้กระทรวงแรงงานพิจารณา และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี ในวันที่ 25 มิถุนายน 2547 และต่ออายุการลงนามบันทึกความเข้าใจฯ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการจัดทำกรอบความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างกระทรวงแรงงานไทยและเกาหลี และเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานเกาหลี โดยกระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน) ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการในการจัดส่งคนหางานให้ทางการเกาหลี

เงื่อนไขการพิจารณาอนุญาตจัดส่ง

ในช่วงแรก (ตั้งแต่วันที่ 9 พฤษภาคม 2548) กรมการจัดหางานกำหนดเงื่อนไขการพิจารณาอนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานตามระบบ EPS ดังนี้

(1) นายจ้างต้องจัดที่พักที่เหมาะสมให้คนงานโดยไม่หักค่าใช้จ่ายจากคนงาน

(2) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้คนงานในช่วงการทดลองงานไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(3) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือนายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ป้องกันที่มีประสิทธิภาพให้กับคนงานอย่างเพียงพอ

ต่อมาในปี 2550 เนื่องจากเกาหลีมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้น ประกอบกับเพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศผู้ส่งอื่นได้ กรมการจัดหางานจึงตัดเงื่อนไขตาม (2) ออก

Digital Object
National Assembly Library

ค่าใช้จ่ายที่คนหางานต้องรับผิดชอบในการเดินทางไปทำงานระบบ EPS

ส่วนที่ 1 ค่าใช้จ่ายภายในประเทศ ประมาณ 30,000 – 45,000 บาท ดังนี้

1) ค่าทดสอบความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเกาหลี

2) ค่ารูปถ่าย

3) ค่าทำหนังสือเดินทาง

4) ค่าตรวจโรคตามรายการที่ทางเกาหลีกำหนด

5) ค่าตั๋วเครื่องบินเที่ยวไป

6) ค่าภาษีสนามบิน

7) ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

8) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อติดต่อในประเทศ

9) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ระยะเวลา 20 วัน (150 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 ค่าใช้จ่ายในสาธารณรัฐเกาหลี ประมาณ 17,100 บาท ตามที่กฎหมายของเกาหลีกำหนด

1) ค่าประกันการเดินทางกลับ 400,000 วอน/ปี (ประมาณ 15,200 บาท/ปี)

2) ค่าประกันอุบัติเหตุนอกเวลาทำงาน 50,000 วอน/ปี (ประมาณ 1,900 บาท/ปี)

การดำเนินการคัดเลือกคนหางาน

ส่วนที่ 1 การดำเนินการในประเทศ กรมการจัดหางานจะทำหน้าที่ช่วยในการดำเนินการสอบความสามารถภาษาเกาหลีซึ่งกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีมอบหมายให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (HRD) เป็นผู้รับผิดชอบการสอบ ผู้สอบผ่านจึงมีสิทธิ์สมัครไปทำงาน โดยกรมการจัดหางานทำหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อส่งให้ HRD

ส่วนที่ 2 การดำเนินการในเกาหลี เมื่อได้รับรายชื่อพร้อมทั้งข้อมูลคนงานจากกรมการจัดหางานแล้ว ทางการเกาหลีจะดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ตรวจสอบประวัติคนงานต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามไม่ให้เดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี แล้วนำเข้าระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้นายจ้างคัดเลือก

2) สุ่มข้อมูลคนงานให้นายจ้างคัดเลือกตามเงื่อนไขและคุณสมบัติที่นายจ้างแจ้งความต้องการและได้รับอนุญาต โดยวิธีการสุ่มด้วยระบบคอมพิวเตอร์จำนวนไม่เกิน 5 เท่าของโควตาที่ได้รับอนุญาต โดยไม่จำกัดสัญชาติ เว้นแต่จะเป็นเงื่อนไขหรือคุณสมบัติเฉพาะที่นายจ้างกำหนด ซึ่งนายจ้างจะได้รับเฉพาะข้อมูลคุณสมบัติของคนงานเท่านั้น จึงไม่สามารถคัดเลือกคนงานโดยเฉพาะเจาะจงบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้

3) ทางการเกาหลีจะส่งรายชื่อคนงานที่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างและรายชื่อคนงานที่ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ และประวัติการเป็นบุคคลต้องห้ามให้กรมการจัดหางานทราบ

Digital Object
National Assembly Library

การดำเนินการจัดส่งคนหางาน

เมื่อกรมการจัดหางานได้รับแจ้งข้อมูลจากทางการเกาหลีจะดำเนินการใน 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สำหรับคนหางานที่ได้รับการคัดเลือก กรมการจัดหางาน จะแจ้งให้คนงานเข้ารายงานตัวยืนยันการเดินทางไปทำงานกับนายจ้างที่ตนเองได้รับการคัดเลือกและเตรียมตัวเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ทางการเกาหลีกำหนดเป็นเวลา 150 ชั่วโมง หลังผ่านการฝึกอบรมแล้วคนงานจะต้องทำสัญญาจ้างกับนายจ้างและทางการเกาหลีจะออกวีซ่าให้ รวมทั้งกรมการจัดหางานจะดำเนินการจัดส่งคนงานไปทำงานต่อไป เมื่อเดินทางถึงเกาหลีแล้วคนงานจะต้องเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมกับทางการเกาหลีเป็นระยะเวลา 3 วัน ก่อนส่งตัวให้นายจ้างแต่ละราย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลผู้ที่ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติจากทางการเกาหลี กรมการจัดหางาน จะมีหนังสือแจ้งเหตุผลที่ไม่ผ่านการตรวจสอบให้คนหางานแต่ละรายทราบ

การฝึกอบรม

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเดินทาง โดยต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ทางการเกาหลีกำหนด ในด้านภาษาเกาหลี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และความรู้ด้านช่าง จำนวน 85 ชั่วโมง (ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2550) ซึ่งคนหางานสามารถเลือกเข้ารับการฝึกอบรมได้จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 จังหวัดสมุทรปราการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย หรือเลือกสถานฝึกอบรมเอกชนที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมการจัดหางาน ซึ่งคนหางานจะต้องรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคนละ 6,500 บาท (ปัจจุบันมีจำนวน 23 ราย)

เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติ

ชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้าง

ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานปกติคือสัปดาห์ละไม่เกิน 40 ชั่วโมง สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 100 คนชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง

การทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในการทำงานเท่ากับ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ และการทำงานในวันอาทิตย์อัตราค่าล่วงเวลาในการทำงานจะเท่ากับ 2.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ

อัตราค่าจ้าง

เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือเดือนละ 852,020 วอน สำหรับการทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง และ 787,930 วอน สำหรับการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง กรณีทำงานรายวันอัตราค่าจ้างวันละ 30,160 วอน ชั่วโมงละ 3,770 วอน

Digital Object
National Assembly Library

6. โอกาสและแนวโน้มความต้องการแรงงานไทย

ประเทศไทยได้รับโควตาการจัดส่งตามระบบ EPS ลดลงโดยลำดับ โดยในปี 2551 ได้รับโควตาจำนวน 10,000 คน ลดลงจาก 11,000 คน ในปี 2550 เนื่องจากสาเหตุสำคัญ คือ อัตราการหลบหนีของประเทศไทยอยู่ในลำดับสูง และมีปัญหาเรื่องคุณภาพแรงงานไทย ทั้งในด้านความอดทน สู้งาน และความสามารถในการสื่อสาร โดยนายจ้างหันไปนิยมจ้างแรงงานเวียดนามเพิ่มมากขึ้น

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
กรมการจัดหางาน
โทร. 0 2245 6716
ตุลาคม 2551

ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS)

Digital Object
National Assembly Library

หลักการของระบบการอนุญาตการจ้างงาน

1. รัฐบาลเป็นผู้ตัดสินและดำเนินการเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานต่างด้าวโดยตรง ในด้านระบบการอนุญาตเพื่อช่วยเหลือกิจการที่ไม่สามารถหาแรงงานภายในประเทศได้ เพื่อให้สามารถใช้แรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกกฎหมาย

- จัดโครงสร้างระบบจัดการการว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่มีประสิทธิภาพ
- ดูแลสภาวะการจ้างงานและดูแลสิทธิมนุษยชนของแรงงานให้มีความเท่าเทียมกันกับแรงงานเกาหลีตามกฎหมาย
- รัฐบาลคัดเลือกและตัดสินใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในราชอาณาจักรเพื่อป้องกันการลักลอบใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมาย

2. รัฐบาลตัดสินใช้ระบบว่าจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเพื่อทุก ๆ ท่านที่เผชิญปัญหาขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจหรือปัญหาด้านประชากร

ธุรกิจที่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวได้

ประเภทธุรกิจที่สามารถใช้แรงงานต่างด้าวได้ตามระบบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรม, การก่อสร้าง, การเกษตรและปศุสัตว์ (งานเก็บเกี่ยวผลผลิต, เลี้ยงสัตว์) การประมง, การบริการ (การแช่เย็นหรือแช่แข็ง, งานร้านอาหาร, งานบริการช่วยเหลือธุรกิจ, งานสวัสดิการสังคม, งานทำความสะอาด, งานซ่อมรถยนต์, งานพยาบาลส่วนตัว, งานบริการขับรถ)

สถานภาพตามกฎหมายของแรงงานต่างด้าว

1. แรงงานต่างด้าวใช้กฎหมายแรงงานว่าด้วยเรื่องมาตรฐานแรงงาน, รายได้ขั้นต่ำ, ความปลอดภัยในที่ทำงานเท่าเทียมกับแรงงานเกาหลีตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่

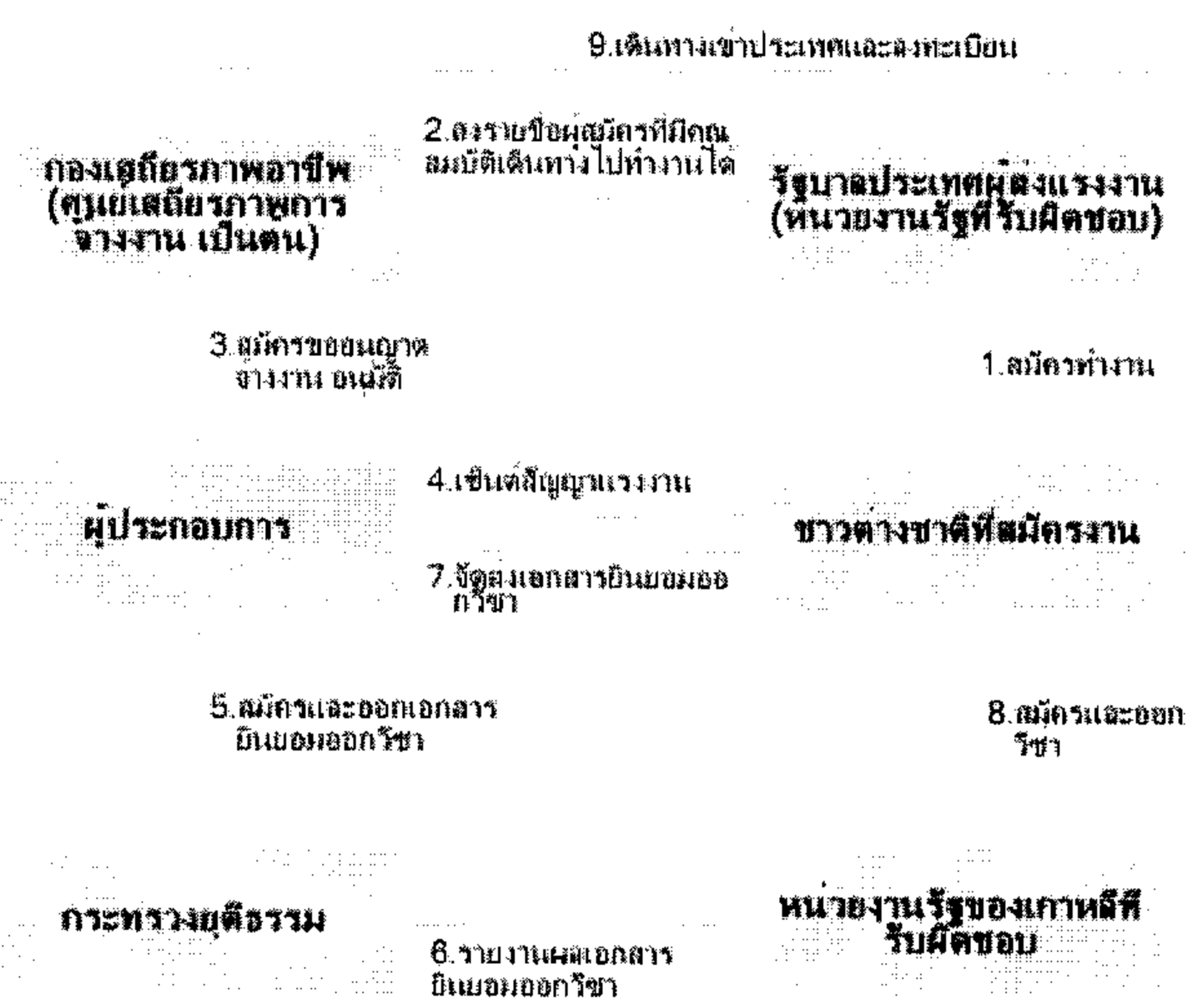
- ทั้งนี้ ไม่ใช้กฎหมายแรงงานกับกรณีว่าจ้างแรงงานแม่บ้าน ผู้ว่าจ้างจึงสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆเกี่ยวกับการจ้างงานขึ้นเองตามความต้องการและนำมาใช้ได้ โดยบรรจุหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้ในสัญญาการจ้างงาน อันได้แก่ เวลาทำงาน, การไล่ออก, วันหยุด, วันลา, เป็นต้น โดยสัญญาที่กำหนดขึ้นเองนี้จะต้องไม่ขัดต่อหลักกฎหมายแพ่ง
- กฎหมายบางข้อในกฎหมายแรงงานไม่สามารถใช้ได้กับแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับการเกษตรกรรม, การปศุสัตว์และการประมง ตัวอย่าง เช่น ระเบียบการจ่ายค่าล่วงเวลา (กรณีขยายเวลาทำงาน,ทำงานในวันหยุด) ไม่ใช้สำหรับแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการเกษตร, ปศุสัตว์ และการประมง

Digital Object
National Assembly Library

ขั้นตอนระบบอนุญาตว่าจ้างแรงงาน

การขออนุญาตว่าจ้างแรงงานนั้น แบ่งเป็น ขั้นตอนระบบอนุญาตให้ชาวต่างชาติเดินทางเข้าเมืองหลังจากที่ชาวต่างชาติในประเทศผู้ส่งแรงงานที่เซ็นต์สัญญาเป็น MOU ได้เซ็นต์สัญญาแรงงานกับผู้ประกอบการเกาหลี และ กรณีพิเศษของชาวเกาหลีโพ้นทะเลที่ถือสัญชาติต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานให้อุตสาหกรรมบริการและก่อสร้าง

1. ขั้นตอนคัดเลือกและตัดสินแรงงานต่างด้าวปกติ



การลงชื่อเป็นผู้หางานต่างด้าว (สมัครหางาน)

ในกรณีแรงงานต่างชาติจากประเทศผู้ส่งแรงงานประสงค์ที่จะประกอบอาชีพในเกาหลีตามกฎหมายอนุญาตจ้างงาน จะต้องกรอกใบสมัครหางาน ณ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- อายุจริงเกิน 18 ปี, ผ่านการตรวจสุขภาพ, ไม่มีประวัติด่างพร้อย (เป็นผู้ที่ไม่ถูกปฏิเสธการเข้าเมืองตามกฎหมายเข้าออกเมือง)

Digital Object
National Assembly Library

ข้อพึงระวังเกี่ยวกับข้อกำหนดการสมัคร

1. รายละเอียดเกี่ยวกับชื่อสกุล, สัญชาติ, วันเดือนปีเกิดที่ปรากฏในหนังสือเดินทางต้องตรงตามความเป็นจริง ไม่เช่นนั้นอาจถูกปฏิเสธการเข้าเมือง

2. หลังจากลงชื่อเป็นผู้สมัครหางานไว้เป็นเวลาหนึ่งปีแล้ว ไม่มีการเซ็นต์สัญญาแรงงานหรือมีการพบการแจ้งข้อมูลเท็จจะถูกตัดออกจากรายชื่อผู้สมัครหาแรงงานต่างชาติ

ทั้งนี้ แม้จะได้ลงทะเบียนเป็นผู้สมัครหางานไว้แต่ก็ไม่ได้ประกันการได้งานภายในประเทศไว้โดยอัตโนมัติ และผู้ประกอบการในประเทศจะคัดเอาผู้ที่มีความเหมาะสมในบริษัทของตนเองซึ่งอยู่ในบัญชีรายชื่อผู้สมัครหาแรงงานแทน

การเซ็นต์สัญญาแรงงาน

- ผู้ประกอบการที่ได้รับอนุมัติใบอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ จะต้องเซ็นต์สัญญาแรงงานกับแรงงานต่างชาติที่คัดเลือกมาภายในเวลา 3 เดือนนับจากวันอนุมัติการจ้างงาน

- การเซ็นต์สัญญาแรงงานและการยื่นขอวีซ่า และภารกิจเกี่ยวกับการเข้าออกเมืองอันได้แก่ การเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวนั้น องค์กรนิติบุคคลที่ไม่หวังผลกำไร เช่น กองแรงงานอุตสาหกรรมเกาหลีสามารถแย้งได้

- ในการทำสัญญาแรงงานนั้น จะต้องใช้เอกสารสัญญาแรงงานที่กำหนดไว้เท่านั้น และทั้งนี้ผู้ประกอบการต้องกรอกสัญญา 2 ฉบับเพื่อส่งมอบให้แรงงานต่างด้าว 1 ฉบับ เมื่อแรงงานต่างด้าวยอมรับ ถือว่าการเซ็นต์สัญญาสมบูรณ์

- ระยะเวลาสัญญาแรงงานต้องไม่เกินครั้งละ 1 ปี และสามารถต่อสัญญาได้ภายในขอบเขตไม่เกิน 3 ปี

- ข้อตกลงในสัญญาแรงงานมีผลบังคับใช้นับจากวันที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามายังราชอาณาจักร

- วันที่ตกลงเริ่มทำงานที่ระบุไว้ในสัญญาแรงงานอาจไม่ตรงกับวันที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรจริงได้ (วันที่สัญญาแรงงานเริ่มมีผลบังคับใช้)

- กรณีต่อสัญญาแรงงานนั้น แรงงานต่างชาติจะต้องได้รับอนุญาตให้ขยายเวลาพำนักในราชอาณาจักรก่อนที่ระยะเวลาวีซ่าจะหมดลง ตามระเบียบกฎหมายเข้าออกประเทศ มาตรา 25

Digital Object
National Assembly Library

การยื่นขออนุมัติวีซ่าและการเข้าประเทศของแรงงานต่างชาติ

การยื่นขออนุมัติการออกวีซ่า

- ผู้ประกอบการที่เซ็นต์สัญญาแรงงานกับแรงงานต่างชาติแล้ว จะต้องยื่นขออนุมัติออกวีซ่า ณ กรมการตรวจคนเข้าออกเมืองในประเทศของตน จากนั้นส่งเอกสารที่ได้รับไปยังแรงงานเพื่อให้ใช้ในขั้นตอนเดินทางเข้ามายังราชอาณาจักร

- แรงงานต่างด้าวที่ได้รับเอกสารรับรองการออกวีซ่าแล้ว จะต้องยื่นขอวีซ่า ณ ที่ทำการสาธารณเกาหลีในประเทศของตนเพื่อออกวีซ่าพำนักในราชอาณาจักรประเภททำงานที่ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญ (E9) และเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรตามวันที่กำหนดไว้

การอบรมการทำงานของแรงงานต่างชาติ

ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

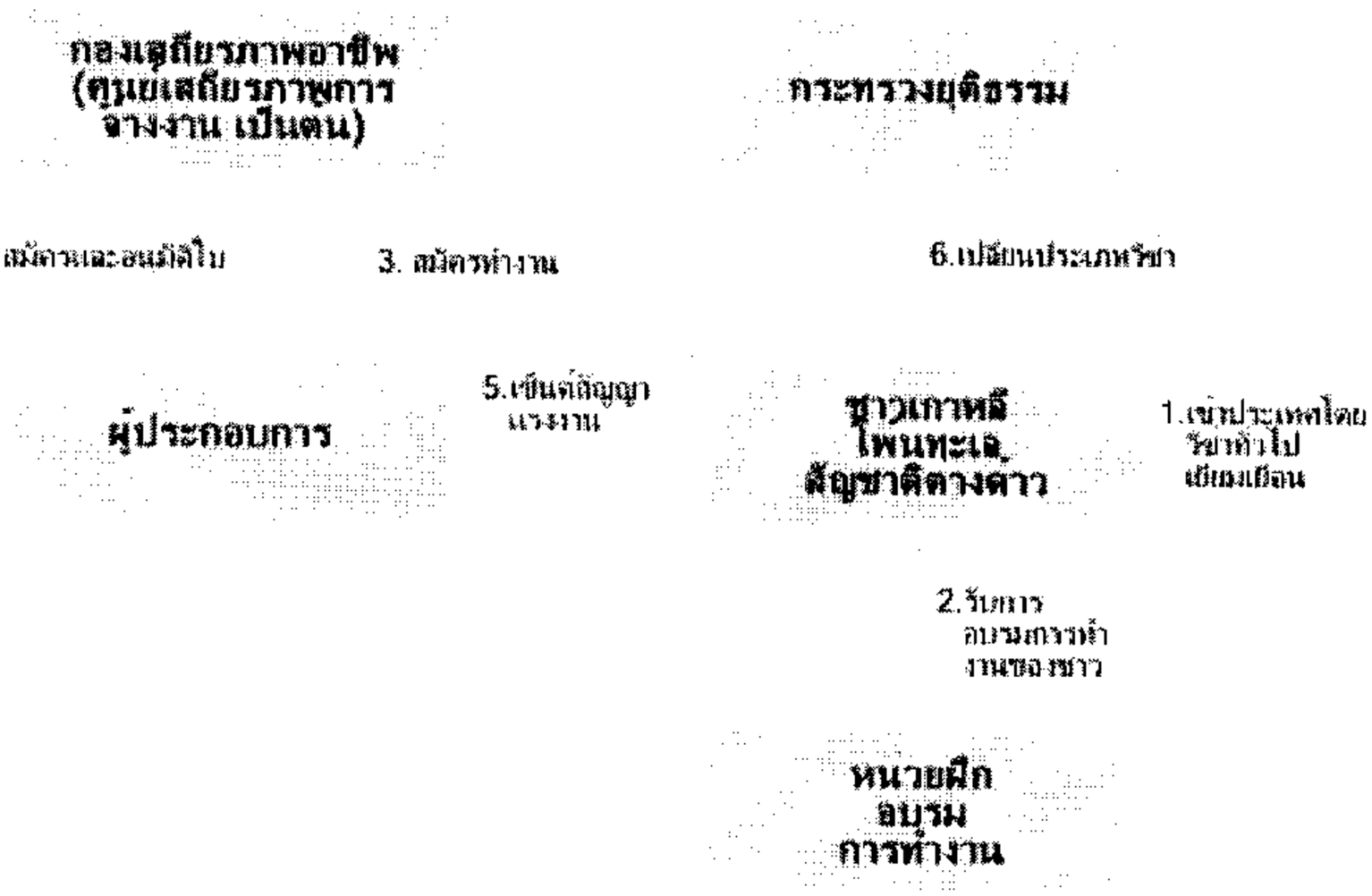
แรงงานต่างชาติจะเดินทางจากสนามบินไปยังฝ่ายจัดอบรมการทำงาน เมื่อเดินทางถึงราชอาณาจักร เพื่อเข้ารับการอบรมการทำงาน และถือว่าในระยะเวลาที่อบรมมีการจัดงาน ให้ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

- หน่วยจัดอบรมการทำงานแตกต่างกันไปตามประเทศของผู้ใช้แรงงาน
- องค์กรแรงงานอุตสาหกรรมเกาหลี (อินโดนีเซีย, ฟิลิปปินส์, ไทย, ศรีลังกา)
- ศูนย์กรรมกรนานาชาติ (มองโกเลีย, เวียดนาม)

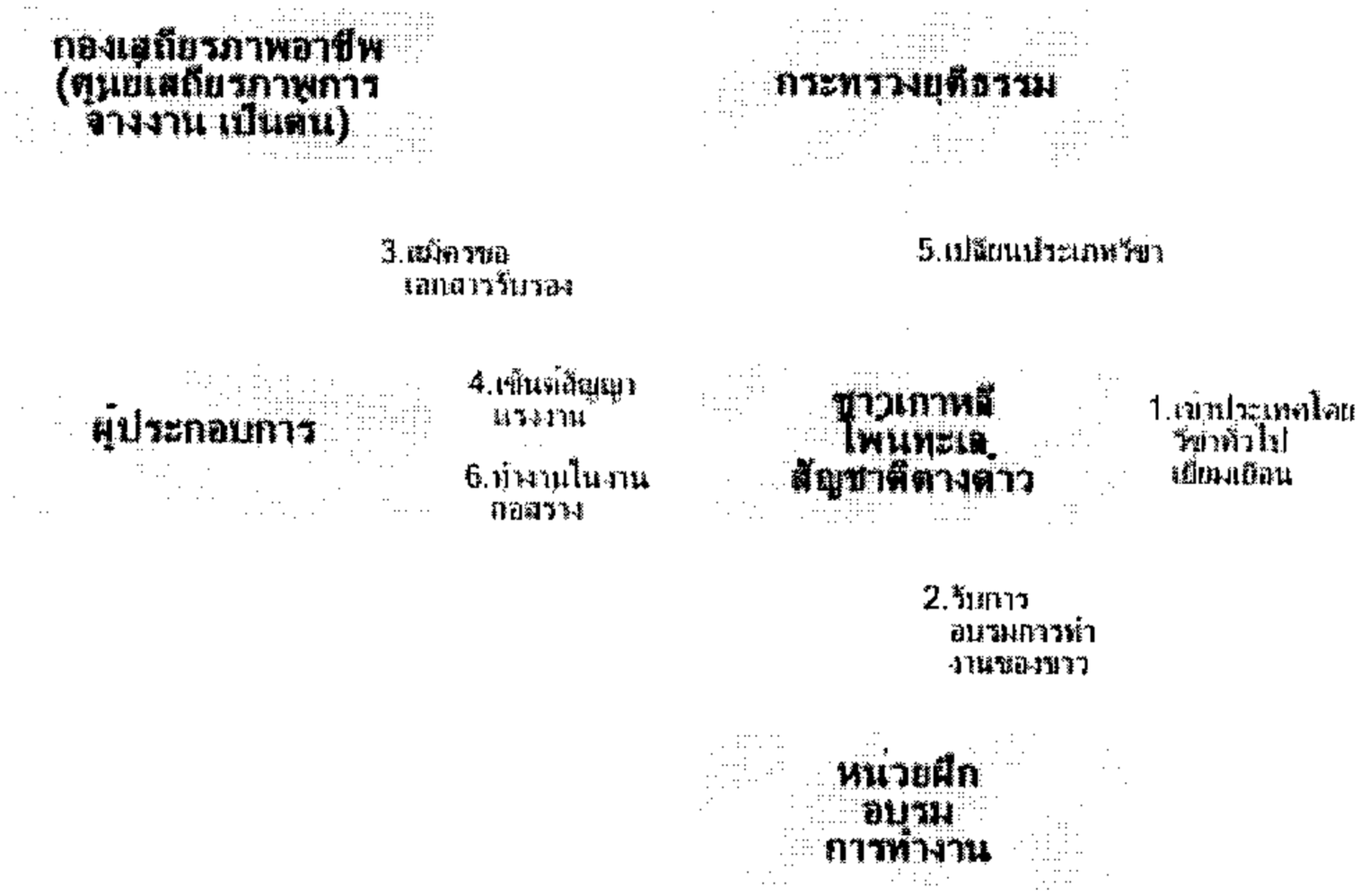
ระยะเวลาในการฝึกอบรม คือ 3 วัน 2 คืน และ 4 วัน 3 คืน โดยเนื้อหาการอบรบประกอบด้วยความรู้ที่จำเป็นในการปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตเกาหลี และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการอบรม เพื่อการบริหารแรงงานต่างชาติที่มีประสิทธิภาพ จะมีการจัดส่งแรงงานไปยังหน่วยฝึกอบรมการทำงานทันทีที่เดินทางถึงสนามบิน และในระหว่างการฝึกอบรม แรงงานจะได้รับการวินิจฉัยสุขภาพเพื่อการทำงานตามกฎหมายบังคับด้านอนามัยในอุตสาหกรรม มาตรา 100 วรรค 1 แล้วจึงจะจัดส่งไปยังสถานประกอบการภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

Digital Object
National Assembly Library

2. ผู้รับจ้างกรณีพิเศษในธุรกิจการบริการ



3. กรณีผู้ว่าจ้างพิเศษในอุตสาหกรรมก่อสร้าง



Digital Object
National Assembly Library

ผู้รับจ้างกรณีพิเศษ

ผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้รับจ้างกรณีพิเศษ

- ผู้ถือวีซ่า F 1 ที่สำเร็จการอบรมการทำงานแรงงานต่างด้าวมีสิทธิรับการอนุมัติรับรองการประกอบอาชีพ(ธุรกิจบริการ) และอนุมัติยอมรับการอนุญาตจ้างงาน(ธุรกิจก่อสร้าง) และเข้าทำงานหลังจากที่สมัครหางานไว้กับศูนย์เสถียรภาพการจ้างงาน

- เมื่อได้งานและเซ็นต์สัญญาแรงงานแล้ว ผู้ใช้แรงงานจะต้องเปลี่ยนวีซ่าเป็นวีซ่าผู้พำนักประเภททำงานที่ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญ (E9) ณ กรมการตรวจคนเข้าออกเมือง

การรับการฝึกอบรมการทำงาน

- ผู้ที่จะเข้าทำงานในธุรกิจบริการและก่อสร้างสามารถสมัครรับการฝึกอบรมการทำงานได้ภายหลังจากขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวที่กระทรวงยุติธรรมแล้ว

- ผู้ใช้แรงงานต่างด้าวต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการอบรมเอง โดยเฉพาะผู้รับจ้างพิเศษในธุรกิจก่อสร้างแรงงานต่างชาติ จะต้องเข้าอบรมการทำงาน ซึ่งนอกเหนือไปจากการอบรมปกติตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดไว้ด้วย

ที่มา http://www.eps.go.kr/wem/th/contents/procedure.jspสืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2551 เวลา 13.42 น.

National Assembly Library

ผลการดำเนินงานการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ

(Employment Permit System for Foreign Workers : EPS)

ผลการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2547 (3 ตุลาคม 2547) จนถึงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2551 ดังนี้

(1) นายจ้างคัดเลือกคนหางาน จำนวน 30,263 คน

- ภาคอุตสาหกรรม จำนวน 26,262 คน (ร้อยละ 86.77)
- ภาคก่อสร้าง จำนวน 2,206 คน (ร้อยละ 7.28)
- ภาคเกษตรและเลี้ยงสัตว์ จำนวน 1,776 คน (ร้อยละ 5.86)
- ภาคประมง จำนวน 19 คน (ร้อยละ 0.06)

(2) คนหางานตอบรับการจ้าง จำนวน 24,712 คน (ร้อยละ 81.65)

(3) คนงานได้เดินทางไปทำงาน จำนวน 22,861 คน (ร้อยละ 92.50 ของจำนวนคนหางานที่ตอบรับการจ้าง แบ่งเป็น

- ภาคอุตสาหกรรม จำนวน 20,022 คน (ร้อยละ 87.91)
- ภาคก่อสร้าง จำนวน 1,570 คน (ร้อยละ 6.86)
- ภาคเกษตรและเลี้ยงสัตว์ จำนวน 1,258 คน (ร้อยละ 5.52)
- ภาคประมง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 0.04)

<u>ผลการจัดส่งเปรียบเทียบกับประเทศผู้ส่งอื่น</u>

ประเทศ	2547	2548	2549	2550	2551	รวม
รวม	3,167	31,659	28,976	33,687	5,954	103,443
เวียดนาม	704	8,619	5,712	11,507	1,471	27,959
ฟิลิปปินส์	832	5,308	8,434	5,928	600	21,112
ไทย	558	5,964	6,746	5,798	1,089	20,155
มองโกเลีย	500	4,433	4,703	2,642	752	13,030
อินโดนีเซีย	359	4,361	1,215	4,343	691	10,969
ศรีลังกา	214	2,974	2,166	2,194	439	7,987
อื่น ๆ	-	-	-	1,275	966	2,241

ข้อมูล ณ มีนาคม 2551 ของกระทรวงแรงงานเกาหลี

Digital Object
National Assembly Library

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 สามารถนำรายได้เข้าประเทศไม่น้อยกว่า 6,257 ล้านบาท/ปี ซึ่งเงินรายได้ดังกล่าวกระจายลงสู่ครอบครัวของแรงงานไทยที่ส่วนใหญ่มีถิ่นพำนักอยู่ในพื้นที่ชนบทของประเทศไทย

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
พฤศจิกายน 2551

Digital Object
National Assembly Library

สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข

1. ความไม่ชัดเจนของสัญญาจ้างงานในระบบ EPS โดยเฉพาะการระบุลักษณะงานและประเภทกิจการของนายจ้างในเกาหลีกว่าร้อยละ 50 ของข้อร้องทุกข์ของคนงานที่สำนักงานแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีได้รับจากคนงาน ร้องเรียนว่า นายจ้างให้ทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่ระบุในสัญญาจ้าง นายจ้างให้ทำงานเกินเวลาที่กำหนด เป็นต้น ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรดำเนินการให้มีการระบุประเภทกิจการ กำหนดลักษณะการทำงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจเบื้องต้นกับคนงานก่อนการจัดส่งไปทำงาน

2. นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติในระบบ EPS ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็ก มีทุนประกอบการไม่มาก กิจการอาจยังไม่มั่นคง ทำให้เกิดปัญหาด้านการจ่ายค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ หรือหยุดกิจการ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงควรเจรจากับ HRD ให้มีการตรวจสอบ คัดเลือกนายจ้างก่อนพิจารณาจัดสรรโควต้าให้

3. ปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างคนงานกับนายจ้าง คนงานไทยมีความรู้ ทักษะด้านภาษาเกาหลีน้อยมาก จนแทบสื่อสารข้อความกับนายจ้างไม่ได้ แม้จะมีการทดสอบ และฝึกอบรมด้านภาษาเกาหลีก่อนเดินทางมาทำงานแล้วก็ตาม การจะให้คนงานเรียนรู้ภาษาเกาหลีเพิ่มเติมในช่วงวันหยุดหรือเลิกงาน ทำได้ยาก เนื่องจากคนงาน เหนื่อยจากการทำงานมาตลอดสัปดาห์ จึงต้องการใช้วันหยุดเพื่อพักผ่อน

4. คนงานเห็นว่า การจัดส่งโดยระบบ EPS เป็นบริการของรัฐ เสียค่าใช้จ่ายน้อย จึงขาดความอดทน ความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ก็ถอดใจ ทิ้งงาน ขอเปลี่ยนงาน หรือขอเดินทางกลับ ดังนั้น ในการอบรมคนงานก่อนจัดส่ง ควรย้ำเตือนเกี่ยวกับความยากลำบากในการทำงาน และเน้นว่าการเปลี่ยนงานเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยาก เนื่องจากต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างเดิม

5. ความเครียดจากสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ตลอดจนสภาพภูมิอากาศ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน ฝ่ายแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล เห็นควรจัดหน่วยเคลื่อนที่ไปเยี่ยมคนงาน หรือจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายให้แก่คนงานตามความเหมาะสม

6. งานที่ทำมีความยากลำบากเกินกว่าที่คนงานจะคาดถึง เช่น แบกของหนัก ทำงานกลางแจ้งที่มีอากาศหนาวจัด เป็นต้น ทำให้คนงานเหนื่อยล้า อยากเปลี่ยนงาน และท้อแท้ หากเปลี่ยนงานให้ไม่ได้ คนงานก็จะหนีงานในที่สุด

ที่มา http://www.mfa.go.th/internet/BDU/17.12.2_260749.doc12 สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2551 เวลา 11.54 น.

Digital Object
National Assembly Library

ข่าวจากสื่อมวลชน

การประชุมไอแอลโอเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานไทยในเกาหลี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ร่วมกับรัฐบาลไทย และรัฐบาลเกาหลี จัดการประชุม "การปรับปรุงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการเตรียมตัวแรงงานไทยข้ามชาติไปเกาหลี" ที่โรงแรมอมารี วอเตอร์เกต กรุงเทพฯ ระหว่างวันที่ 17-18 มกราคม 2551

สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศเกาหลี เป็นหัวข้อของการประชุมนานาชาติในครั้งนี้ เพื่อจะหาวิธีช่วยแรงงานไทยหางานทำในประเทศเกาหลี ทำให้การแสวงหาและคัดเลือกแรงงานไทยมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม และโปร่งใส และหาวิธีแก้ไขปัญหาที่พบบ่อยแรงงานไทยในเกาหลี มีจำนวนกว่า 14,000 คน (เมื่อเดือนเมษายน 2550) ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในภาคการผลิตแรงงานไทยเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติใหญ่ ลำดับ 3 ของเกาหลี รองจากแรงงานเวียดนาม และฟิลิปปินส์

ประเด็นหลักของการประชุม คือ การทบทวนโครงการแรงงานผู้มาเยือนเกาหลี และระบบการออกใบอนุญาตการจ้างงาน (Employment Permit System - EPS) ระบบ EPS นี้บริหารโดยรัฐบาลเกาหลีและรัฐบาลของประเทศต้นกำเนิดของแรงงานข้ามชาติ ระบบ EPS เริ่มใช้ในปี 2546 ต่อมามีการใช้ระบบผู้ฝึกงานอุตสาหกรรม(Industrial Trainee System - ITS) ซึ่งถูกยกเลิกไปในปี 2550 เพราะถูกวิจารณ์ว่าไม่ให้สิทธิเพียงพอแก่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมทั้งการให้ค่าชดเชยไม่เพียงพอ ในขณะที่ระบบ EPS ให้สิทธิแรงงานข้ามชาติ เท่าเทียมกับแรงงานเกาหลี รวมถึงสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานเกาหลี การเข้าร่วมระบบประกันภัย และระบบบำนาญ

ในการสำรวจจัดทำโดย ILO และสำนักพัฒนาบุคลากรเกาหลี (HumanResources Development Service of Korea - HRD) ในปี พ.ศ. 2550 พบว่าแรงงานไทยประสบปัญหาคล้ายคลึงกับแรงงานเกาหลี แต่พึงพอใจกับการฝึกอบรมภาคบังคับและการเตรียมตัวก่อนการเริ่มเข้าทำงานในเกาหลี

การสำรวจพบว่า ค่าใช้จ่ายในการแสวงหาและคัดเลือกเข้าทำงานมีมูลค่าประมาณ 1,000 เหรียญสหรัฐ (33,000 บาท) และค่าฝึกภาษาอีกอย่างสูง 300 เหรียญสหรัฐ (9,900 บาท) หนึ่งในสิบคนอาศัยบริษัทจัดหางานเพื่อทำงานในเกาหลี เพราะไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับ EPS หรือเพราะ EPS ยุ่งยากเกินไป แรงงานไทยใช้เวลาในการรอการพิจารณาใบสมัครนานที่สุด คือโดยเฉลี่ย 8 เดือนครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยที่ถูกสำรวจ กล่าวว่ามีปัญหาที่ต้องการร้องเรียนเกี่ยวกับงาน หรือการปฏิบัติในที่ทำงาน และส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารปัญหานั้นได้ ร้อยละ 27 ของแรงงานไทยรายงานว่า งานจริงที่เขาต้องทำในเกาหลีจะแตกต่างจากที่ระบุไว้ในสัญญา

Digital Collection
National Assembly Library

"เราหวังว่าการประชุมครั้งนี้ จะช่วยปรับปรุงการบริหารแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศไทยและเกาหลี" นางซาชิโกะ ยามาโมโตะ ผู้อำนวยการภูมิภาคองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิค กล่าวในการเปิดประชุมนี้ "หากแรงงานไทยมีการเตรียมตัวที่ดีและสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกาหลีได้ดีขึ้น พวกเขาก็จะมีผลผลิตสูงขึ้น"

การสัมนาครั้งนี้จัดขึ้นโดย ILO กระทรวงแรงงานไทย กระทรวงแรงงานเกาหลี สำนักพัฒนาบุคลากรเกาหลี (Human Resources Development Services of Korea) และองค์กรความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเกาหลี (Korea Occupational Safety and Health Agency - KOSHA)

ที่มา : สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์ , 16 มกราคม 2551

Digital Object Management Assembly Library

"รองปลัดกระทรวงแรงงาน" เปิดเวทีระดับชาติไทย – เกาหลีร่วมสัมมนายกคุณภาพชีวิต

เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2551 กระทรวงแรงงาน เปิดเวทีสัมมานาระดับชาติหารือการดำเนินงานระบบในอนุญาตทำงานระบบ EPS กับประเทศเกาหลี โดยมีผู้แทนสถานเอกอัครราชทูตเกาหลี ผู้แทนสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่น ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศผู้แทน HRD เกาหลี ผู้แทน KOSHA ผู้แทน KLEL และผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ณ โรงแรมอมารี วอเตอร์เกท กรุงเทพมหานคร นายพรชัย เปิดการสัมมนาว่า การประชุมได้นำผลการสำรวจจากสถาบันทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลี ซึ่งได้ศึกษาใน 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย เวียดนาม และอินโดนีเซีย

สำหรับปัญหาของคนงานไทย คือเรื่องของภาษา เรื่องของการปรับตัวกับวัฒนธรรมเกาหลี รวมทั้งในเรื่องปัญหาการสื่อสารคมนาคมระหว่างผู้บริหารที่นั่น สิ่งเหล่านี้ทางทีมของเกาหลีที่ไปสัมภาษณ์คนงาน นายจ้าง และจะนำปัญหามาคุยกันว่า ประเด็นเป็นปัญหานี้ จะนำไปสู่การแก้ไขอย่างไร อย่างเช่น ในเรื่องของภาษา ก็บอกว่า พบว่าคนงานไทยมีปัญหาในเรื่องของภาษาค่อนข้างมาก ระยะเวลาการฝึกอบรมน้อย เพราะฉะนั้น ก็จะต้องนำไปสู่การแก้ไขทำอย่างไรถึงจะทำให้มีประสิทธิภาพในเรื่องของภาษามากขึ้น ส่วนการไปปรับตัวปัญหาในเวลาทำงาน คนงานบางส่วนหนีจากนายจ้าง ที่ตกลงไว้ก็คงจะไปดูในรายละเอียดว่าสาเหตุมาจากอะไร และแนวทางแก้ไขในภาพรวมจะทำอย่างไร และเชื่อว่าการประชุมครั้งนี้ ก็คงจะเป็นประโยชน์เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนโดยตรง เพราะฉะนั้น ปัญหาอุปสรรคก็ดี ข้อที่ควรปรับปรุง จะนำไปสู่การส่งผลคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพในที่นี้ คือ ให้คนสามารถ มีโอกาสในการทำงานมากขึ้น และค่าใช้จ่ายจะอยู่ในอัตราที่เหมาะสม และลดลงก่อให้เกิดการพัฒนาระบบการจัดส่งคนงานไทยไปเกาหลี และการเตรียมคนงานที่ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับปรุงระบบการรับคนงานสภาพการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานในเกาหลี และเป็นโอกาสอันดีที่กระทรวงแรงงานจะได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติกับการทรวงการต่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูตต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ยังคงมีอยู่ และพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับประเทศไทย การดำเนินงานระบบใบอนุญาตทำงานระบบ EPS ของประเทศเกาหลี รัฐมนตรีของทั้งไทยและเกาหลี ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547 ภายหลัง MOU สิ้นสุดอายุลงทั้งสองฝ่าย ได้ลงนามใน MOU ฉบับใหม่เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 MOU มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี โดยได้จัดส่งคนงาน รุ่นแรก เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2547 จำนวน 47 คน และจัดส่งรุ่นล่าสุด เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2550 จำนวน 147 คน รวมผลการจัดส่งทั้งหมด 18,630 คน นายพรชัยฯ กล่าว

ที่มา : หนังสือพิมพ์พิมพ์ไทย ฉบับวันที่ 18 มกราคม 2551

สำนักวิชาการ ให้การบริการทางวิชาการ

๑. ณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนประดิพัทธ์ ให้บริการในวันและเวลาราชการ

- กลุ่มงานบริการวิชาการ ๑ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๗๒ โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๕๘-๕๙
  ด้านการเมืองการปกครอง ความมั่นคง การทหาร การยุติธรรม กฎหมายระหว่างประเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ อนุญาโตตุลาการ ทรัพย์สินทางปัญญา
- กลุ่มงานบริการวิชาการ ๒ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๗๑ โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๕๘-๕๙
  ด้านเศรษฐกิจ พาณิชย์ การเงิน การคลัง การธนาคาร การลงทุน งบประมาณ ประกันภัย อุตสาหกรรม คมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเกษตรและสหกรณ์
- กลุ่มงานบริการวิชาการ ๓ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๗๐ โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๕๘-๕๙
  ด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม แรงงานและสวัสดิการสังคม เด็ก สตรี การสาธารณสุข การท่องเที่ยว การกีฬา วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม การพลังงาน

๒. ณ จุดบริการสารสนเทศอิเล็คทรอนิกส์ (E-knowledge Services) อาคารรัฐสภา ๑ ชั้น ๓ ให้บริการในวันและเวลาราชการ สำหรับวันประชุมสภาผู้แทนราษฎรให้บริการถึงเวลา ๑๙.๓๐ น. โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๑๘๗๗ โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๑๘๗๘

พิมพ์ที่สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ออกแบบปกโดย น.ส.รติมา ศาระทะประภา