

No. 48653*

**Philippines
and
Republic of Korea**

Memorandum of Understanding between the Department of Labor and Employment, Republic of the Philippines and the Ministry of Labor, Republic of Korea on the Sending and Receiving of Workers under the Employment Permit System of Korea. Seoul, 30 May 2009

Entry into force: *30 May 2009 by signature, in accordance with article 17*

Authentic text: *English*

Registration with the Secretariat of the United Nations: *Philippines, 6 June 2011*

**No UNTS volume number has yet been determined for this record. The Text(s) reproduced below, if attached, are the authentic texts of the agreement /action attachment as submitted for registration and publication to the Secretariat. For ease of reference they were sequentially paginated. Translations, if attached, are not final and are provided for information only.*

**Philippines
et
République de Corée**

Mémorandum d'accord entre le Département du travail et de l'emploi, de la République des Philippines et le Ministère du travail, République de Corée relatif à l'envoi et la réception des travailleurs en vertu du système de permis de travail de la Corée. Séoul, 30 mai 2009

Entrée en vigueur : *30 mai 2009 par signature, conformément à l'article 17*

Texte authentique : *anglais*

Enregistrement auprès du Secrétariat des Nations Unies : *Philippines, 6 juin 2011*

** Numéro de volume RTNU n'a pas encore été établie pour ce dossier. Les textes reproduits ci-dessous, s'ils sont disponibles, sont les textes authentiques de l'accord/pièce jointe d'action tel que soumises pour l'enregistrement et publication au Secrétariat. Pour référence, ils ont été présentés sous forme de la pagination consécutive. Les traductions, s'ils sont inclus, ne sont pas en form finale et sont fournies uniquement à titre d'information.*

[ENGLISH TEXT – TEXTE ANGLAIS]

**Memorandum of Understanding between the
Department of Labor and Employment, Republic of the Philippines
and the Ministry of Labor, Republic of Korea
on the Sending and Receiving of Workers under the
Employment Permit System of Korea**

The Department of Labor and Employment of the Republic of the Philippines and the Ministry of Labor of the Republic of Korea (hereinafter referred to as the "Parties"),
Respecting the principles of equality and mutual benefit;
Desiring to enhance the existing friendly relations between the two countries through cooperation in the fields of labor affairs and human capacity building; and
Recognizing the benefits to be derived from such cooperation by both countries;
Have reached the following understanding:

Paragraph 1. Purpose

The purposes of this Memorandum of Understanding (hereinafter referred to as "MOU") are to develop a more viable framework for cooperation between the Parties and to enhance transparency and efficiency in the process of sending and receiving of Filipino workers under the Employment Permit System for Foreign Workers (hereinafter referred to as the "EPS") of the Republic of Korea (hereinafter referred to as "Korea").

Paragraph 2. Definitions

For the purposes of this MOU :

- (a) the term "employer" refers to a business owner who obtains permission from the Ministry of Labor of Korea (hereinafter referred to as the "MOL") to employ foreign workers pursuant to the Act on Foreign Workers' Employment of Korea (hereinafter referred to as the "Foreign Employment Act") or a person who carries out specific tasks as a proxy of the business owner;
- (b) the term "jobseeker" refers to a Filipino national who has passed the EPS Korean

- Language Test (KLT) and the medical examination, pursuant to the Foreign Employment Act;
- (c) the term “worker” refers to a Filipino national who has accepted the employment offer or signed a labor contract with a Korean employer, pursuant to the Foreign Employment Act;
 - (d) the term “sending agency” refers to a government agency authorized to recruit and send workers to Korea, including pre-screening and pre-qualifying of jobseekers and cooperating in all matters with the receiving agency, pursuant to the Korean Foreign Employment Act;
 - (e) the term “receiving agency” refers to an agency which has the authority to manage the jobseekers’ roster and to receive Filipino workers from the sending agency of the Republic of the Philippines (hereinafter referred to as “Philippines”), pursuant to the Foreign Employment Act;
 - (f) the term “test agency” refers to an agency authorized and entrusted by the MOL with the overall management of the EPS-Korean Language Test (hereinafter referred to as the “EPS-KLT”), including making test announcements, receiving applications, preparing test questions and conducting the test, pursuant to the Foreign Employment Act; and
 - (g) the term “resident officer” refers to a representative of the MOL or the receiving agency, who is dispatched to the Philippines, on behalf of the MOL and the receiving agency, pursuant to the Foreign Employment Act, to provide support for the process of sending, receiving and promoting the reintegration of Filipino workers.

Paragraph 3. Sending Agency and Receiving Agency

1. The Department of Labor and Employment of the Philippines (hereinafter referred to as the “DOLE”) is the government agency primarily responsible for sending Filipino workers to Korea under the EPS.
2. The Ministry of Labor is the government agency primarily responsible for receiving Filipino workers who are sent to Korea under the EPS. The MOL will actively exclude employers not qualified under the Foreign Employment Act.

3. Upon agreement of the Parties, the DOLE designates the Philippine Overseas Employment Administration (hereinafter referred to as the "POEA"), an attached agency thereof, to exclusively serve as the sending agency.

4. The MOL designates the Human Resources Development Service of Korea (hereinafter referred to as the "HRD Korea"), an affiliated agency thereof, to exclusively serve as the receiving agency.

Paragraph 4. Sending and On-site Fees

1. The POEA, in consultation with the MOL, undertakes to publicly inform the workers of the legitimate fees to be paid on the following:

(a) Sending Fees

1) Application Fees

a) EPS-KLT Fee

b) Medical Examination Fee

2) Preliminary Training Fee

3) ~~Re~~-Medical Examination Fee (only for those with lapsed medical certification)

4) Processing and other Fees

5) Visa Fee

6) Airfare

(b) On-site Fees

1) Return Cost Insurance Premium

2) Casualty Insurance Premium

2. The POEA will consult the MOL in advance when changes in fees, which have been previously agreed upon by the DOLE and the MOL, are inevitable due to inflation or other reasons, and the DOLE will inform the MOL of its decision on the matter.

Paragraph 5. Implementation of the EPS-KLT

1. The MOL designates the HRD Korea as the test agency to conduct the EPS-KLT for an

objective selection of jobseekers, pursuant to the Foreign Employment Act.

2. The DOLE and the POEA will provide assistance and support in the following areas for the smooth implementation of the EPS-KLT:

- (a) distributing and receiving the EPS-KLT application form;
- (b) providing the sites for receiving and conducting the tests and maintaining order at the sites;
- (c) requesting expeditious clearance by the Bureau of Customs of EPS-KLT materials and endorsing the request of HRD Korea for their exemption from duties, in accordance with applicable laws;
- (d) supporting request for visa issuance for personnel implementing EPS-KLT, as necessary;
- (e) supporting the request for tax exemption of EPS-KLT fee and facilitating remittance within the framework of existing laws and
- (f) other assistance as may be agreed upon by the Parties.

3. The HRD Korea will provide assistance and support, especially when requested by the POEA, for the fair and efficient conduct of the EPS-KLT.

4. The following are the qualification and disqualifications for those who may register with the POEA to be qualified to take the EPS-KLT:

Qualification:

- (a) Persons aged 18 to 38 (inclusive, based on reckoning of birthdates in the Philippines)

Disqualifications:

- (a) Persons who have been convicted of a crime punishable by imprisonment, or
- (b) Persons who have record of deportation or departure orders from the Republic of Korea, or
- (c) Persons who are restricted from departure from the Philippines, or
- (d) Persons with derogatory record as defined by the regulations of the POEA.

5. The EPS-KLT certificate will be valid for two years from the date when the test result is announced. The Parties will consult on possible measures to reduce unnecessary burden to workers related to the EPS-KLT, such as exemption from the EPS-KLT of workers who have satisfactorily worked for at least three (3) years under the EPS.

6. The HRD Korea and the POEA will hereinafter sign an EPS-KLT Service Commitment

Agreement which will regulate specific matters regarding the implementation of the EPS-KLT.

7. The HRD Korea, after prior consultation, may designate a public agency to carry out EPS-KLT related work decided upon by the HRD Korea and the POEA.

8. If there is any disruption in implementing the EPS-KLT, or if the EPS-KLT cannot be implemented for any reason, the MOL and the DOLE may, after thorough consultation, take necessary measures, including the suspension of the EPS-KLT.

Paragraph 6. Recruitment of Jobseekers

1. The POEA will prepare jobseekers' roster (hereinafter referred to as the "roster"), which will include jobseekers who have passed the EPS-KLT and the medical check-up determined by the MOL and send to the HRD Korea. If the number of qualified jobseekers exceeds the allocated number of the Filipino jobseekers in the roster, the selection will be made according to a methodology jointly decided upon by the Parties.

2. The roster prepared by the POEA will include the following information:

- (a) Jobseeker's personal information (including name, nationality, gender, date of birth, EPH identification number and physical condition)
- (b) Copy of the jobseeker's passport
- (c) Desired employment conditions (including wage and type of occupation)
- (d) Personal and career background (including education, work experience and certificates) and
- (e) Information on the EPS-KLT taken by the jobseeker (including test date and score)

3. The POEA will inform the jobseekers that their inclusion in the roster will not guarantee them any job in Korea.

4. The POEA will maintain the Information Technology (IT) infrastructure of Sending Public Agency System (SPAS) for sending the roster to the receiving agency.

Paragraph 7. Management of Jobseekers' Roster

1. The roster will be valid for one (1) year.
2. When changes are made in the information on the roster, including jobseekers' willingness to find jobs, their contact addresses, etc., the sending agency will inform the receiving agency of such changes and the reason for the changes.
3. The HRD Korea will return the roster to the POEA for correction if there is any error. The POEA will correct the error and send the corrected roster back to the HRD Korea.
4. The MOL will inform the POEA at the beginning of the year of the ceiling of the allocated number of Filipino jobseekers that can be included in the roster and the types of occupations that may be offered to foreign workers.

Paragraph 8. Labor Contract

1. There will be a Standard Labor Contract (SLC) to be used by employers and workers under the EPS, as provided for under the Foreign Employment Act. Each employer will draw up a labor contract after selecting a worker on the roster and the receiving agency will send the contract to the sending agency. The MOL and the DOLE will make efforts to ensure observance of foreign workers' legitimate rights.
2. The POEA will, upon receipt of the labor contract offered by the employer from the HRD Korea, review the terms and conditions, and if the same are compliant with the minimum standards, explain to the jobseeker so that he/she can fully understand it and decide whether or not to accept the offer based on his/her own free will.
3. The POEA will inform HRD Korea that the worker has accepted the job offer so the system could allow the POEA to print the contract for signature of the worker. After the worker has signed the contract, the POEA will prepare the worker for sending to Korea.

4. The POEA will, within 14 days from the date of receipt of the labor contract, inform the HRD Korea, whether the contract has been signed by the worker, or if not signed, the reason why it was not signed. The HRD Korea may declare the contract not concluded, after consultation with the employer.
5. The HRD Korea can exclude from the roster any jobseeker who cancels an accepted labor contract or does not accept a labor contract twice without any valid reason. The HRD Korea will notify the POEA of the list of jobseekers who have been excluded from the roster.
6. The POEA will provide the worker with the original copy of the labor contract, which he/she will bring to Korea.
7. The Parties will exert sustained efforts through close mutual cooperation to find workable solution(s) to minimize labor contract cancellations by either employers or foreign workers and inform each other of measures that they have taken.

Paragraph 9. Preliminary Education

1. The POEA will conduct a preliminary education promptly for the workers who have signed labor contracts so that they can enter Korea in a timely fashion.
2. The POEA will decide the content and length of education through prior consultation with the MOL.
3. The POEA will either conduct the preliminary education by itself or select a public agency to be entrusted with the preliminary education through prior consultation with the MOL.
4. The Philippine Overseas Labor Office (POLO–Korea) may conduct orientation activity for, or provide information materials, to Korean employers to help them understand and appreciate the Filipino culture and to promote friendship and cooperation between Korea and the Philippines.

Paragraph 10. Visa Issuance

1. Immediately after receiving the Certificate for Confirmation of Visa Issuance (hereinafter referred to as the "CCVI") from the HRD Korea, the POEA will inform the workers of its availability and will apply for their visas at the Korean Embassy in the Philippines after securing from the workers all the required documents.
2. The HRD Korea may cancel the labor contract of any worker who does not apply for a visa within three (3) months of the validity period of the CCVI.
3. If the worker issued with CCVI decides not to go to Korea, or unable to go to Korea due to reason such as the employer's cancellation of the labor contract, the POEA will cooperate in taking measures to cancel the CCVI as requested by the HRD Korea.
4. The POEA, under the EPS, is the only organization authorized to assist in visa applications.

Paragraph 11. Entry, Receiving and Re-entry of Workers

1. The POEA will input the required information in the EPS Network, as necessary, to keep employers informed on the progress of the workers' preparation for their entry to Korea.
2. The POEA and the HRD Korea will confirm the expected entry date for workers, who are issued the CCVI, at least one (1) week prior to their entry, taking into account the employment training schedule in Korea.
3. The POEA will take necessary measures, including flight reservations, to ensure that workers enter Korea on the scheduled date.
4. The POEA and the HRD Korea will continuously improve the process of sending and receiving of workers in an effort to shorten the period before workers may enter Korea.

5. The POEA and the HRD Korea will work closely together to facilitate the re-entry of Filipino workers who are being re-employed, pursuant to the Foreign Employment Act.

Paragraph 12. Placement and Repatriation of Workers

1. The MOL will conduct employment training and medical check-up for workers before they start work. The organization(s) in charge of the employment training and medical check-ups will be determined by the MOL.

2. The Parties will exert earnest efforts to promote good faith compliance with the contract and address problems at the worksite to prevent repatriation of workers before expiration of contract, as much as possible.

3. The HRD Korea will immediately inform the POEA and the POLO of the name of workers who must be repatriated due to medical problems discovered during the medical check-up in Korea.

4. The worker will bear the general expenses, including the airfare for his/her departure from Korea if he/she returns to the Philippines prior to the termination of the labor contract period for reasons such as problems in the medical check-up or unreasonable failure of adjusting to the workplace.

5. The HRD Korea or the MOL will actively cooperate with the Labor Attach? when workers report cases of illegal treatment by employer that makes repatriation inevitable, for the just resolution of the case.

Paragraph 13. Employment and Sojourn Management

1. The POEA will educate the workers on the proper observance of Korean Laws, including the Foreign Employment Act and the Immigration Control Act. The MOL and the HRD Korea will protect foreign workers' rights in accordance with the related labor laws of Korea.

2. The Parties will strongly cooperate to effectively manage the employment and sojourn of the Filipinos to prevent unnecessary absence without leave (AWOL) and absconding (running away) and to encourage their voluntary departure from Korea upon the expiry of their employment to reduce the number of irregular workers in Korea.

3. The Parties will cooperate to ensure the smooth implementation of the Returnee Support Program of Korea in the Philippines. The details of cooperation will be agreed upon by them.

4. The MOL may take necessary measures, such as reducing the allocated number of jobseekers in the roster or suspending participation in the EPS, if the number of Filipino workers absenting without leave or staying illegally in Korea exceeds the average for all sending countries.

Paragraph 14. Support in the Sending and Receiving Process

1. The MOL, in order to help improve the process of sending Filipino workers to Korea, may dispatch resident officers of the MOL or HRD Korea to the Philippines.

2. The POEA, in close coordination with HRD Korea, may dispatch representatives to Korea in order to help improve the process of employment and sojourn management. Specifics, such as the date and process concerning their dispatch, as well as their roles, will be determined through consultations between the Parties.

3. In order to facilitate the tasks of the dispatched representatives, the sending and receiving agencies will cooperate in areas such as securing visa, providing related materials and responding to interview requests.

Paragraph 15. Ensuring the Transparency, Efficiency and Integrity of the Sending and Receiving Process

1. The Parties will maintain and support their respective complaints and assistance centers, where concerns and irregularities can be reported and acted upon, as appropriate.

2. The POEA will advertise the key contents and employment procedures of the EPS and the sending fee. Specifics such as the advertising method and dates, will be decided through consultations with the MOL and the HRD Korea or resident officer.
3. The POEA will assist the HRD Korea resident officer in advertising the EPS through means such as holding presentations in the Philippines.

Paragraph 16. General Provisions

1. The status of Filipino workers who have entered Korea under the Industrial Trainee System of Korea will be decided by the Korean government in view of the abolition of the system as of January 1, 2007.
2. The Parties will make effort to promote availment of benefits by the workers under the Departure Guarantee Insurance and Return Cost Insurance, through the regular procedures, before they leave Korea.
3. The POEA and the HRD Korea may sign an implementing instrument regulating specific matters regarding the process of sending and receiving Filipino workers.
4. Upon prior agreement, the Parties may, with the participation of relevant organizations, visit each other's organization to assess the implementation of this MOU.
5. Any difference or dispute, which may arise from the interpretation or implementation of this MOU, will be resolved by good faith consultation between the Parties.
6. The Parties may amend or revise this MOU by mutual, written consent, as necessary.

Paragraph 17. Entry into Effect and Term of Validity

1. This MOU will come into effect on the date of signing by the Parties and supersedes all other agreements inconsistent therewith.

2. As soon as this MOU takes effect, the MOU signed on October 20, 2006, together with its extensions, and the Implementing Agreement on the EPS-KLT signed between the Parties in August 2005 are deemed terminated.

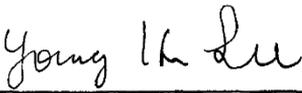
3. This MOU will remain in effect for two (2) years. However, this MOU may be suspended or terminated by either Party, if there is any justifiable reason, such as the violation of this MOU. The suspension or termination will be effective upon the mutual consent of the Parties.

4. The effectivity of this MOU may be extended upon the mutual written consent by the Parties.

Signed in duplicate at the Seoul, Korea on this 30th day of May , 2009, in the English Language.



**For the Department of Labor
and Employment
of the Republic of the Philippines**



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

[TRANSLATION – TRADUCTION]

MÉMORANDUM D'ACCORD ENTRE LE DÉPARTEMENT DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI DE LA RÉPUBLIQUE DES PHILIPPINES ET LE
MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA RÉPUBLIQUE DE CORÉE RELATIF
À L'ENVOI ET L'ACCUEIL DE TRAVAILLEURS DANS LE CADRE
DU SYSTÈME DE PERMIS DE TRAVAIL DE LA CORÉE

Le Département du travail et de l'emploi de la République des Philippines et le
Ministère du travail de la République de Corée (ci-après les « Parties »),

Respectueux des principes d'égalité et d'intérêt mutuel;

Désireux de renforcer les relations d'amitié qui unissent les deux pays par la
coopération dans les domaines du travail et du renforcement des capacités humaines;

Conscients des avantages qui résultent d'une telle coopération pour les deux pays;

Sont convenus de ce qui suit :

Article 1. But

Le présent Mémoire d'accord (ci-après « Mémoire ») vise à développer un
cadre plus viable de coopération entre les Parties et à renforcer la transparence et
l'efficacité de l'envoi et de l'accueil des travailleurs philippins dans le cadre du système
de permis de travail pour les travailleurs étrangers (ci-après le « système de permis ») de
la République de Corée (ci-après la « Corée »).

Article 2. Définitions

Aux fins du présent Mémoire :

a) Le terme « employeur » désigne le propriétaire d'une entreprise qui obtient du
Ministère du travail de la Corée (ci-après le « Ministère du travail ») l'autorisation
d'employer des travailleurs étrangers conformément à la loi sur l'emploi des travailleurs
étrangers en Corée (ci-après la « Loi sur l'emploi des étrangers ») ou une personne qui
exécute des tâches précises en qualité de mandataire du propriétaire de l'entreprise;

b) L'expression « demandeur d'emploi » désigne un ressortissant philippin qui a
réussi le test de connaissance de la langue coréenne prévu par le système de permis et été
déclaré apte lors de la visite médicale, conformément à la Loi sur l'emploi des étrangers;

c) Le terme « travailleur » désigne un ressortissant philippin qui a accepté une offre
d'emploi ou signé un contrat de travail avec un employeur coréen, conformément à la Loi
sur l'emploi des étrangers;

d) L'expression « organisme d'envoi » désigne un organisme public autorisé à
recruter et à envoyer des travailleurs en Corée, notamment procéder à la présélection et
l'évaluation préalable des demandeurs d'emploi, et coopérer sur toutes questions avec
l'organisme d'accueil, conformément à la Loi sur l'emploi des étrangers;

e) L'expression « organisme d'accueil » désigne l'organisme chargé de gérer la liste des demandeurs d'emploi et d'accueillir les travailleurs philippins venant de l'organisme d'envoi de la République des Philippines (ci-après les « Philippines »), conformément à la Loi sur l'emploi des étrangers.

f) L'expression « organisme de test » désigne un organisme habilité par le Ministère du travail à administrer le test de connaissance de la langue coréenne prévu par le système de permis (ci-après le « test de langue »), notamment d'annoncer l'ouverture des inscriptions aux épreuves, de recevoir les demandes d'inscription, de préparer et d'organiser les épreuves, conformément à la Loi sur l'emploi des étrangers;

g) L'expression « agent résident » désigne un représentant du Ministère du travail ou de l'organisme d'accueil, qui est dépêché aux Philippines au nom du Ministère du travail et de l'organisme d'accueil, conformément à la Loi sur l'emploi des étrangers, pour prêter son concours à l'envoi, l'accueil et la promotion de la réintégration des travailleurs philippins.

Article 3. Organisme d'envoi et organisme d'accueil

1. Le Département du travail et de l'emploi des Philippines (ci-après le « Département du travail et de l'emploi ») est le principal organisme public chargé d'envoyer des travailleurs philippins en Corée dans le cadre du système de permis.

2. Le Ministère du travail est le principal organisme public chargé d'accueillir les travailleurs philippins qui sont envoyés en Corée dans le cadre du système de permis. Le Ministère du travail exclut les employeurs qui ne remplissent pas les conditions prévues par la Loi sur l'emploi des étrangers.

3. Sur accord des Parties, le Département du travail et de l'emploi charge l'Agence philippine pour l'emploi outre-mer (ci-après la « AEOM »), qui lui est rattaché, d'exercer à titre exclusif les fonctions d'organisme d'envoi.

4. Le Ministère du travail charge le Service coréen de développement des ressources humaines (ci-après le « SDRH »), qui lui est rattaché, d'exercer à titre exclusif les fonctions d'organisme d'accueil.

Article 4. Frais d'envoi et frais sur place

1. L'AEOM, en consultation avec le Ministère du travail, s'engage à informer publiquement les travailleurs des frais légitimes à encourir en rapport avec :

a) Les frais d'envoi

i) Frais de dossier

a. frais de test de langue

b. frais d'examen médical

ii) Frais de formation préliminaire

iii) Frais de réexamen médical (uniquement pour ceux dont le certificat médical est expiré)

iv) Frais de traitement et autres frais

- v) Frais de visa
- vi) Prix du billet d'avion
- b) Les frais encourus sur place (à l'arrivée au pays d'accueil)
 - i) Prime d'assurance retour
 - ii) Prime d'assurance-accidents

2. L'AEOM consulte le Ministère du travail à l'avance lorsque les frais déjà convenus entre le Département du travail et de l'emploi et le Ministère du travail doivent être modifiés en raison de l'inflation ou pour tout autre motif; le Département du travail et de l'emploi informera le Ministère du travail de sa décision sur la question.

Article 5. Administration du test de langue prévu par le système de permis

1. Le Ministère du travail charge le SDRH d'exercer les fonctions d'organisme de test chargé d'administrer le test de connaissance linguistique en vue de la sélection objective des demandeurs d'emploi, conformément à la Loi sur l'emploi des étrangers.

2. Le Département du travail et de l'emploi et l'AEOM fourniront une assistance et un appui pour la bonne administration du test de langue dans les domaines ci-après :

- a) Distribuer et recevoir les formulaires d'inscription au test de langue;
- b) Fournir des locaux pour accueillir les candidats et administrer les tests de langue, et maintenir l'ordre sur les lieux;
- c) Demander aux services des douanes d'accélérer les formalités pour l'entrée du matériel de test et d'accueillir les demandes d'exemption de droits de douane présentées par le SDRH, conformément aux lois en vigueur;
- d) Apporter son soutien aux demandes de visas pour le personnel chargé de dispenser les tests de langue, selon que de besoin;
- e) Apporter son soutien aux demandes d'exemption de frais de taxes du test de langue et en faciliter la remise dans le cadre des lois en vigueur;
- f) Fournir toute autre assistance pouvant avoir été convenue par les Parties.

3. Le SDRH fournira une assistance et un appui, en particulier lorsque l'AEOM lui en fera la demande, pour permettre l'administration juste et efficace du test de langue.

4. Les conditions d'admission des candidats au test de langue sont les suivantes :

Sont admis à prendre part au test :

Les personnes âgées de 18 à 38 ans (sur la base de la reconnaissance des dates de naissance aux Philippines)

Ne sont pas admis à prendre part au test :

- a) Les personnes reconnues coupables d'une infraction passible d'une peine d'emprisonnement,
- b) Les personnes ayant fait l'objet d'une mesure d'expulsion ou d'interdiction de séjour de la République de Corée;
- c) Les personnes ayant fait l'objet d'une interdiction de quitter le territoire des Philippines;
- d) Les personnes ayant des antécédents au sens de la réglementation de l'AEOM.

5. Le certificat de compétence linguistique est valide pour une durée de deux ans à compter de la date de proclamation des résultats du test. Les Parties se consultent sur d'éventuelles mesures d'allègement de certaines exigences en matière de compétence linguistique pour certaines catégories de travailleurs tels que ceux qui ont travaillé de manière satisfaisante pendant au moins trois (3) ans dans le cadre du système de permis.

6. Le SDRH et l'AEOM signent ci-après un Accord d'engagement de service qui régira les questions spécifiques à l'administration du test de langue.

7. Le SDRH, après consultation préalable, peut confier à un organisme public les tâches relatives à l'administration du test de langue, sur décision prise conjointement avec l'AEOM.

8. En cas de perturbation dans le déroulement du test de langue, ou s'il ne peut pas être administré pour une raison quelconque, le Ministère du travail et le Département du travail et de l'emploi peuvent, après consultation approfondie, prendre les mesures nécessaires, y compris suspendre le test de langue.

Article 6. Recrutement des demandeurs d'emploi

1. L'AEOM établit une liste de demandeurs d'emploi (ci-après la « liste »), qui regroupe les demandeurs d'emploi ayant réussi le test de langue et ayant été déclarés aptes lors de la visite médicale par le Ministère du travail, et l'envoi au SDRH. Si le nombre de demandeurs d'emploi qualifiés est supérieur au quota de demandeurs d'emploi philippins sur la liste, la sélection se fera selon une méthode conjointement arrêtée par les Parties.

2. La liste établie par l'AEOM contient les renseignements suivants :

- a) Les informations personnelles du demandeur d'emploi (nom, nationalité, sexe, date de naissance, numéro d'identification EPH et condition physique);
- b) Une copie du passeport du demandeur d'emploi;
- c) Les conditions d'emploi souhaitées (notamment le salaire et le type d'emploi);
- d) Le profil personnel et professionnel (formation, expérience professionnelle et certificats de travail); et
- e) Les informations relatives au test de langue passé par le demandeur d'emploi (notamment la date du test et la note obtenue).

3. L'AEOM informe les demandeurs d'emploi que leur inclusion dans la liste ne leur garantit pas un emploi en Corée.

4. L'AEOM est chargée de gérer l'infrastructure informatique du système de l'organisme public d'envoi servant à transmettre la liste à l'organisme d'accueil.

Article 7. Gestion de la liste des demandeurs d'emploi

1. La liste est valable pour une durée d'un (1) an.

2. Lorsque des modifications sont apportées à la liste (volonté des demandeurs d'emplois de trouver du travail, adresses, etc.), l'organisme d'envoi en informe l'organisme d'accueil et en indique les raisons.

3. En cas d'erreur, le SDRH renvoie la liste à l'AEOM pour correction. Après avoir corrigé l'erreur, l'AEOM renvoie la liste au SDRH.

4. En début l'année, le Ministère du travail informe l'AEOM du quota maximum de demandeurs d'emploi philippins qui peuvent être portés sur la liste et des types de postes offerts aux travailleurs étrangers.

Article 8. Contrat de travail

1. Les employeurs et les employés utilisent un contrat de travail type dans le cadre du système de permis conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi des étrangers. Chaque employeur dresse un contrat de travail après sélection d'un travailleur sur la liste, puis l'organisme d'accueil transmet le contrat à l'organisme d'envoi. Le Ministère du travail et le Département du travail et de l'emploi s'efforcent de garantir le respect des droits légitimes des travailleurs étrangers.

2. Sur réception du contrat de travail offert par l'employeur du SDRH, l'AEOM en examine les modalités et les conditions et vérifie que les conditions minimales sont respectées, les explique au demandeur d'emploi afin qu'il les comprenne parfaitement et décide d'accepter ou de décliner l'offre en toute liberté.

3. L'AEOM informe le SDRH que le travailleur a accepté l'offre d'emploi afin que le système puisse lui permettre d'imprimer le contrat pour signature par le travailleur. Après la signature du contrat par le travailleur, l'AEOM prépare le travailleur pour son envoi en Corée.

4. Dans les 14 jours à compter de la date de réception du contrat de travail, l'AEOM informe le SDRH si le contrat a été ou non signé par le travailleur et, s'il n'a pas été signé, en indique les raisons. Le SDRH peut déclarer le contrat non conclu après consultation avec l'employeur.

5. Le SDRH peut exclure de la liste tout travailleur qui annule un contrat de travail accepté ou qui refuse à deux reprises un contrat de travail sans raison valable. Le SDRH communique à l'AEOM la liste des demandeurs d'emploi exclus de la liste.

6. L'AEOM fournit au travailleur la copie originale de son contrat de travail, qu'il apporte avec lui en Corée.

7. Les Parties coopèrent étroitement pour trouver des solutions acceptables en vue de réduire au minimum les annulations de contrats de travail soit par les employeurs soit par les travailleurs étrangers et s'informent mutuellement des mesures qu'elles ont prises.

Article 9. Formation préliminaire

1. L'AEOM organise promptement une formation préliminaire pour les travailleurs qui ont signé des contrats de travail afin qu'ils puissent entrer en Corée dans les meilleurs délais.

2. L'AEOM décide du contenu et de la durée de la formation après consultation préalable du Ministère du travail.

3. La formation préliminaire peut être dispensée par l'AEOM ou par un organisme public, après consultation du Ministère du travail.

4. Le Bureau philippin de l'emploi à l'étranger peut mener une activité d'orientation pour les employeurs coréens, ou leur fournir des documents d'information, pour les aider à comprendre et à apprécier la culture philippine et à promouvoir l'amitié et la coopération entre la Corée et les Philippines.

Article 10. Délivrance de visa

1. Immédiatement après avoir reçu le certificat de confirmation de délivrance de visa (ci-après le « certificat de confirmation ») du SDRH, l'AEOM en informe les travailleurs et dépose une demande de visa auprès de l'ambassade de Corée aux Philippines après avoir recueilli des travailleurs tous les documents exigés.

2. Le SDRH peut annuler le contrat de travail de tout travailleur qui ne dépose pas sa demande de visa dans les trois (3) mois de la période de validité du certificat de confirmation.

3. Si, après qu'un certificat de confirmation lui a été délivré, un travailleur décide de ne pas se rendre en Corée, ou se trouve dans l'incapacité de s'y rendre pour une raison telle que l'annulation du contrat de travail par l'employeur, l'AEOM coopère en procédant à l'annulation du certificat de confirmation sur demande du SDRH.

4. Dans le cadre du système de permis, l'AEOM est la seule organisation habilitée à fournir assistance en matière de visas.

Article 11. Entrée, accueil et réintégration des travailleurs

1. L'AEOM saisit les renseignements requis dans le réseau informatique du système de permis, selon que de besoin, pour tenir les employeurs informés de l'évolution de la préparation des travailleurs en vue de leur entrée en Corée.

2. L'AEOM et le SDRH confirment la date d'entrée prévue des travailleurs qui ont reçu leurs certificats de confirmation au moins une (1) semaine avant leur entrée, tenant compte du calendrier de formation à l'emploi en Corée.

3. L'AEOM prend les mesures nécessaires, y compris les réservations de billets d'avion, pour permettre l'entrée des travailleurs en Corée à la date prévue.

4. L'AEOM et le SDRH veillent à l'amélioration continue du dispositif d'envoi et d'accueil de travailleurs en vue de réduire la période d'attente précédant l'entrée des travailleurs en Corée.

5. L'AEOM et le SDRH travaillent étroitement pour faciliter la réintégration des travailleurs philippins qui sont à nouveau employés, conformément à la Loi sur l'emploi des étrangers.

Article 12. Placement et rapatriement des travailleurs

1. Le Ministère du travail conduit la formation à l'emploi et le bilan médical des travailleurs avant la prise de leurs fonctions. Le ou les organisme(s) chargé(s) de la formation à l'emploi et des bilans médicaux est (sont) sélectionné(s) par le Ministère du travail.

2. Les Parties s'emploient à promouvoir le respect du contrat de bonne foi et à résoudre les problèmes sur le lieu de travail afin d'éviter autant que possible le rapatriement des travailleurs avant l'expiration de leurs contrats.

3. Le SDRH communique immédiatement à l'AEOM et au Bureau philippin de l'emploi à l'étranger les noms des travailleurs qui doivent être rapatriés en raison de problèmes de santé découverts au cours des bilans de santé effectués en Corée.

4. Le travailleur prend en charge les frais généraux, y compris son billet d'avion en cas de retour aux Philippines avant la fin de la période de contrat pour des raisons telles que des problèmes découverts lors du bilan médical ou en cas d'inadaptation injustifiée au lieu de travail.

5. Le SDRH ou le Ministère du travail coopère activement avec l'attaché chargé des questions de travail lorsque les travailleurs signalent des cas de traitement illégal par l'employeur rendant le rapatriement inévitable, en vue d'un juste règlement de tels problèmes.

Article 13. Gestion de l'emploi et du séjour

1. L'AEOM prépare les travailleurs au bon respect des lois coréennes, notamment de la Loi sur l'emploi des étrangers et de la Loi sur l'immigration. Le Ministère du travail et le SDRH protègent les droits des travailleurs étrangers conformément aux lois coréennes applicables.

2. Les Parties coopèrent sans réserve à la gestion efficace de l'emploi et du séjour des Philippins pour prévenir les absences irrégulières inutiles et les fuites, et pour encourager leur départ volontaire de la Corée à la fin de leur emploi pour réduire le nombre de travailleurs en situation irrégulière en Corée.

3. Les Parties coopèrent pour garantir la bonne exécution du Programme de retour volontaire, de Corée aux Philippines. Les modalités de cette coopération seront convenues par les Parties.

4. Le Ministère du travail peut prendre les mesures nécessaires, notamment réduire le nombre de demandeurs d'emploi inscrits sur la liste ou suspendre la participation au système de permis, si le nombre de travailleurs philippins s'absentant sans permission ou restant illégalement en Corée excède la moyenne pour tous les pays d'envoi.

Article 14. Appui au dispositif d'envoi et d'accueil

1. Dans le souci d'aider à améliorer le dispositif d'envoi des travailleurs philippins en Corée, le Ministère du travail peut dépêcher ses agents résidents ou ceux du SDRH aux Philippines.

2. L'AEOM, en étroite coordination avec le SDRH, peut dépêcher des représentants en Corée afin d'aider à améliorer la gestion de l'emploi et du séjour. Les détails spécifiques, tels que la date et les modalités de leur affectation ainsi que leurs rôles, sont arrêtés par les Parties par voie de consultation.

3. Pour faciliter les tâches des représentants dépêchés, les organismes d'envoi et d'accueil coopèrent sur des questions telles que l'obtention du visa, la fourniture des documents requis et les demandes d'entretien.

Article 15. Assurer la transparence, l'efficacité et l'intégrité à des procédures d'envoi et d'accueil

1. Les Parties mettent chacune en place un centre de dépôt de plaintes et d'assistance où préoccupations et irrégularités peuvent être signalées et réglées, selon le cas.
2. L'AEOM rend publics le contenu et les procédures d'emploi dans le cadre du système de permis et les frais d'envoi des travailleurs. Les détails spécifiques, tels que le mode et les dates d'annonce, sont décidés après consultations entre le Ministère du travail et le SDRH ou l'agent résident.
3. L'AEOM aide l'agent résident du SDRH à faire la publicité du système de permis, notamment en organisant des séances d'information aux Philippines.

Article 16. Dispositions générales

1. Le statut des travailleurs philippins entrés en Corée dans le cadre du dispositif coréen d'apprentissage industriel est décidé par les autorités coréennes compte tenu de l'abolition de ce dispositif au 1er janvier 2007.
2. Les Parties s'emploient à faire bénéficier les travailleurs des avantages prévus dans le cadre de l'assurance de garantie retour et de l'assurance des frais de retour, à travers les procédures normales, avant le départ de Corée desdits travailleurs.
3. L'AEOM et le SDRH peuvent signer un instrument d'application précisant les questions spécifiques liées aux formalités d'envoi et d'accueil des travailleurs philippins.
4. Après accord préalable, les Parties peuvent, avec le concours des organismes compétents, organiser des visites dans leurs organisations respectives en vue d'évaluer la mise en œuvre du présent Mémoire.
5. Tout désaccord ou différend relatif à l'interprétation ou à l'application du présent Mémoire est réglé de bonne foi par voie de consultations entre les Parties.
6. Les Parties peuvent modifier ou réviser le présent Mémoire d'un commun accord par écrit, selon que de besoin.

Article 17. Entrée en vigueur et durée

1. Le présent Mémoire entre en vigueur à la date de sa signature par les Parties et remplace tous les autres accords non conformes.
2. À compter de l'entrée en vigueur du présent Mémoire, le mémorandum signé le 20 octobre 2006, de même que ses prorogations, et l'accord d'exécution relatif au test de langue que les Parties ont signé en août 2005, sont réputés sans effet.
3. Le présent Mémoire d'accord reste en vigueur pendant deux (2) ans. Toutefois, il peut être suspendu ou dénoncé par l'une ou l'autre des Parties, pour des motifs valables, telle que la violation de ses dispositions. La suspension ou la dénonciation prend effet dès que les Parties y consentent mutuellement.
4. Le présent Mémoire d'accord peut être prolongé d'un commun accord entre les Parties.

FAIT à Séoul (République de Corée), le 30 mai 2009, en deux exemplaires en langue anglaise.

Pour le Département du travail et de l'emploi de la République des Philippines :

Pour le Ministère du travail de la République de Corée :