

이주 외국인근로자를 위한
법률 핸드북

-E-9 비자 보유자를 중심으로-

ရွှေ.ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်
ဥပဒေဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်

- အီးနိုင်း(E-9)ပီဇာ လက်ကိုင်ထားရှိသူများအတွက်-

2. 사업장 변경 신청하기

၂။ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ရန်လျှောက်ထားခြင်း

III. 한국에서 체류하면서 알아두어야 할 내용- 외국인 근로자와 보험

III. ကိုရီးယားတွင် နေထိုင်စဉ် သိရှိထားရမည့် အချက်များ။ ။ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများနှင့် အာမခံ

- 1. 4대 보험의 개요
- 2. 국민건강보험
- 3. 산업재해보상보험
- 4. 국민연금
- 5. 고용보험

၁။ အဓိက အာမခံကြီး ၄ ခု

၂။ နိုင်ငံသား ကျန်းမာရေးအာမခံ

၃။ လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်မှု နှစ်နာကြေးအာမခံ

၄။ နိုင်ငံသား ပင်စင်

၅။ အလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာ အာမခံ

IV. 귀국 할 때 참고하여야 할 내용

IV. နိုင်ငံသို့ ပြန်စဉ် သိရှိထားရမည့် အချက်များ

- 1. 불법체류에 따른 불이익
- 2. 고용허가제전용보험 보험금 수령
 - ① 출국만기보험
 - ② 귀국비용보험
- 3. 국민연금반환일시금 청구
- 4. 세관신고
- 5. 외국인근로자 본국 한국기업 취업
- 6. 취업 활동기간 만료 시 재고용 및 재입국
- 7. 귀국근로자 네트워크 참여

၁။ တရားမဝင်နေထိုင်ပါက ဆုံးရှုံးနိုင်မည့် အချက်များ

၂။ လုပ်သားငှားရမ်းမှုစနစ် အာမခံ ထုတ်ယူနည်း

① ပြည်တော်ပြန် လုပ်သက်ဆုကြေး အာမခံ

② ပြည်တော်ပြန် စရိတ် အာမခံ

၃။ ပြည်သူ့ ပင်စင်ငွေပြန်လည်ထုတ်ယူခြင်း

၄။ အခွန်ဆောင်ခြင်း

၅။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား မိမိနိုင်ငံရှိ ကိုရီးယား ကုမ္ပဏီ၌ အလုပ်လုပ်ခြင်း

၆။ အလုပ်သက်တမ်း ကုန်ဆုံးပါက ပြန်လည် အလုပ်လုပ်ရန် ခေါ်ယူခြင်း နှင့် ပြန်လည် ပြည်ဝင်ခွင့်

၇။ ပြည်တော်ပြန် အလုပ်သမားများ ကွန်ယက်တွင် ပါဝင်ခြင်း

I. 한국에 입국하여 해야 할 일

I. **ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိပြီးနောက် လုပ်ရမည့် အလုပ်**

1. **출입국관리법에 따른 '외국인등록' 하기**

၁။ **လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ 'နိုင်ငံခြားသားကဒ်' လျှောက်ထားခြင်း**

이 매뉴얼이 주대상으로 하는 E-9 비자를 보유한 외국인근로자를 포함하여 우리나라에서 일하기 위하여 적법한 비자를 받고 입국한 모든 외국인은 출입국관리소에 '외국인 등록'을 할 의무가 있습니다. 외국인등록과 외국인등록증은 대한민국 국민의 주민등록 및 주민등록증과 비슷한 역할을 하며, 은행거래, 주택임대차 보호 등 실생활을 위하여 꼭 필요합니다.

ဤဥပဒေဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အဓိက ရည်ရွယ်ထားသော E-9 ဝီဇာ လက်ကိုင်ထားရှိသူ နိုင်ငံခြားသား အပါအဝင် ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ အလုပ်လုပ်ရန်အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် ဥပဒေအတိုင်း ဝီဇာကို လျှောက်ထား၍ ရောက်ရှိလာသော နိုင်ငံခြားသားများအားလုံးသည် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးတွင် 'နိုင်ငံခြားသားကဒ်' လျှောက်ထားရမည့် တာဝန် ရှိပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားကဒ်လျှောက်ထားခြင်းနှင့် နိုင်ငံခြားသားကဒ်သည် ကိုရီးယားနိုင်ငံသားများ၏ နိုင်ငံသားကဒ်နှင့် သဘောတရား ချင်း တူညီပြီးဘက်လုပ်ငန်းများ၊ အိမ်ငှားစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုခြင်းစသည့် လူနေမှုဘဝတွင် မဖြစ်မနေလိုအပ်ပါသည်။

1) **외국인 등록신고**

외국인근로자는 한국에 입국한 날부터 90일 이내에 출입국관리사무소에 외국인등록을 신청해야 합니다. 외국인등록을 위해서는 외국인등록신청서, 여권, 사진 1장(4.5cm x 3.5cm), 사업자등록증사본, 수수료를 제출해야 합니다. 외국인등록이 되면, "외국인등록증"을 받게 됩니다. 이 "외국인등록증"을 잘보관하고 항상 지니고 다녀야 합니다.

၁။ **နိုင်ငံခြားသားကဒ် လျှောက်ထားခြင်း**

နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများသည် ကိုရီးယားသို့ ရောက်ရှိလာသည့် နေ့မှ ရက်ပေါင်း ၉၀ အတွင်း လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံး သို့ နိုင်ငံခြားသားကဒ် လျှောက်ထားရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားကဒ် လျှောက်ထားရန်တွက် နိုင်ငံခြားသားကဒ် လျှောက် လွှာ၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်၊ ဓါတ်ပုံ ၁ ပုံ (4.5cm x 3.5cm)၊ အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းလိုင်စင် မိတ္တူ၊ လျှောက်ထားခများဖြင့် လျှောက်ထားရမည်။ နိုင်ငံခြားသားကဒ် လျှောက်ထားပြီးပါက၊ နိုင်ငံခြားသားကဒ်ကို ရရှိပါမည်။ ၎င်း နိုင်ငံခြားသားကဒ်ကို သေချာစွာ သိမ်းထားရမည်ဖြစ်ပြီး မိမိနှင့် မကွာ ယူဆောင်ထားရပါမည်။

2) **외국인등록사항변경신고**

외국인등록을 할 때에 신고했던 사항이 변경된 때에는 14일 이내에 출입국관리사무소에 "외국인등록사항변경신고"를 해야 합니다. 외국인근로자의 성명, 성별, 생년월일 및 국적이 변경된 경우, 여권번호, 발급일자 및 유효기간이 변경된 경우에는 신고해야 합니다.

၂။ **နိုင်ငံခြားသားကဒ်တွင် ရှိသော အချက်များ ပြောင်းလဲပါက အကြောင်းကြားရန်**

နိုင်ငံခြားသားကဒ် လျှောက်ထားစဉ် ပါရှိသောအချက်များ ပြောင်းလဲပါက ၁၄ ရက်အတွင်း လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးသို့ "နိုင်ငံခြားသားကဒ်တွင် ရှိသော အချက်များ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုင်ရာ အသိပေးခြင်း" ကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားရဲ့ အမည်၊ လိင်အမျိုးအစား၊ မွေးနေ့ နှင့် နိုင်ငံသား ပြောင်းလဲခြင်းဖြစ်ပါက၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်၊ ထုတ်ပေးသောနေ့ နှင့် ကုန်ဆုံးမည့်ရက် ပြောင်းလဲပါက သတင်းပို့အသိပေးရမည်ဖြစ်သည်။

외국인등록에 관한 자세한 사항은 출입국관리사무소의 웹사이트에 잘 나와 있으며, 이 웹사이트는 영어로도 볼 수 있으므로 궁금한 점이 있으면 참고하시기 바랍니다

နိုင်ငံခြားသားကဒ် လျှောက်ထားခြင်းနှင့် ဆိုင်သော အသေးစိတ် အချက်များကို လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဝန်ဆိုင်ခံတွင် အသေအချာ ရှင်းပြထားပြီး၊ ၎င်းဝန်ဆိုင်ခံတွင် အင်္ဂလိပ် စကားဖြင့်လည်း ကြည့်ရှုနိုင်သောကြောင့် မရှင်းသည်များရှိပါက

ဝင်ရောက်ကြည့် ရှုနိုင်ပါသည်။

2. 표준근로계약서 정확하게알기

II < အလုပ် စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်းများ> သေချာစွာ နားလည်ထားရန်

<외국인근로자의 고용 등에 관한 법률>에 의하면 E-9 비자를 받고 우리나라에서 일하기 위하여 입국하는 외국인근로자는 고용노동부가 정한 “표준근로계약서”에 따라서 근로계약서를 체결하도록 되어 있습니다. < နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ > တွင် ပါသည်မှာ E-9ဖြင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ရောက်ရှိလာသော နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ သတ်မှတ်ထားသော “အလုပ်စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်း ” ပါအတိုင်း အလုပ်စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုရမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

① 근로계약서란?

① အလုပ်စာချုပ်ဆိုတာ

근로계약서는 근로시간, 임금, 휴가 등 중요한 근로조건을 기재한 계약서입니다. 일하기 전에 반드시작성해야 하며, 총 2부 작성하여 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어 가집니다. 외국인근로자에게도 한국의 근로기준법 등 노동관계법령이 그대로 적용됩니다. 근로기준법에는 임금, 근로시간 등 근로조건 of 최저기준을 정하고 있으며, 근로계약서는 근로기준법에 위반되는 내용으로 작성할 수 없습니다.

အလုပ်စာချုပ်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ချိန်၊ လစာ၊ ပိတ်ရက် စသည့် အလုပ်လုပ်ရမည့် အခြေအနေများကို ရေးသားထားသည့် စာချုပ်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်မလုပ်ခင် မဖြစ်မနေ ချုပ်ဆိုရမည်ဖြစ်ပြီး၊ စုစုပေါင်း ၂ စောင် ချုပ်ဆိုပြီး လုပ်ငန်းရှင်နှင့် အလုပ်သမားက တစ်ဦးလျှင် ၁ စောင်စီ ယူထားရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက်လည်း အခြေခံ အလုပ်သမားဥပဒေ စသည့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်း အကျုံးဝင်ပါသည်။ အခြေခံအလုပ်သမား ဥပဒေတွင် လစာ၊ အလုပ်ချိန် စသည့် အလုပ်လုပ်ရမည့် အခြေအနေရှိ အနိမ့်ဆုံး အခြေအနေကို သတ်မှတ်ထားပြီး၊ အလုပ်စာချုပ်တွင် အခြေခံ အလုပ်သမား ဥပဒေကို ချိုးဖောက်သော အကြောင်းအရာများ ရေးသားခြင်း မပြုရပေ။

근로기준법에 따르면 사용자는 다음과 같은 행위를 할 수 없습니다.

အခြေခံ အလုပ်သမား ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်သည် အောက်ပါ အချက်များကို လုပ်ဆောင်၍ မရပါ။

- 사용자는 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못합니다.
- 사용자는 폭행, 협박, 감금 등의 수단으로써 강제근로를 시키지 못합니다.
- 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 미리 정하는 계약을 체결하지 못합니다.
- 근로계약에 덧붙여 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다.

- အလုပ်ရှင်သည် နိုင်ငံမတူသည်ဟု ဆိုကာ အလုပ်လုပ်ရမည့် အခြေအနေကို ခွဲခြားခြင်း၊ ဘက်လိုက်သည့်လုပ်ဆောင်ခြင်းမျိုး မပြုရပါ။
- အလုပ်ရှင်သည် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ဖော်ကားခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းထားခြင်း စသည်တို့ဖြင့် အတင်းအကျပ် ခိုင်းစေမှုမျိုး မပြုရပါ။
- အလုပ်စာချုပ်အား ဖောက်ဖျက်ပါက လျော်ကြေးငွေ စသည့် နစ်နာကြေးအား ကြိုတင် သတ်မှတ်ပြီး စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းများ မပြုရပါ။
- အလုပ်စာချုပ်တွင် ထပ်ဖြည့်၍ အတင်းအကျပ် ငွေစုခိုင်းခြင်း စုငွေနှင့် ပတ်သက်၍ ထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ သတ်မှတ်၍ စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းများ မပြုရပါ။

② 취업규칙이란?

②လုပ်ငန်းခွင်တွင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက် စည်းကမ်းများဆိုသည်မှာ

상시근로자 10인 이상의 사업장에는 취업규칙을 작성하여 게시를 하여야 하는데, 근로계약서와 마찬가지로 취업규칙도 근로조건을 정하고 있으므로 확인을 해야 합니다. 취업규칙은 소속사업장의 근로자들이 준수해야 할 복무규율과 임금, 근로시간 등 근로조건에 관한 구체적인 사항을 사용자가 정한문서를 말합니다. 취업규칙과 관련하여 중요한 사항은 다음과 같습니다.

အမှန်တကယ်အလုပ်လုပ်သောသူ ၁၀ ယောက် အထက်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်စဉ်းမျဉ်းများကို သတ်မှတ်ကာ ဖော်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်စာချုပ်ကဲ့သို့ လုပ်ငန်းစဉ်းမျဉ်းများကိုလည်ကောင်း၊ အလုပ်လုပ်ရမည့် အခြေအနေများကို သတ်မှတ်ထား၍ သေချာ စစ်ဆေးရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းများသည် ၎င်းအတွင်းရှိ လုပ်ငန်းနေရာများအားလုံးရှိ အလုပ်သမားများက လိုက်နာရမည့် အလုပ်လုပ်ရန် ငြင်းဆိုခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းနှင့် လစာ၊ အလုပ်ချိန် စသည့် အလုပ်အခြေအနေနှင့် ဆိုင်ရာ အသေးစိတ် အချက်များကို အလုပ်ရှင်မှ သတ်မှတ်ထားသော စာရွက်စာတမ်းကိုဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင် လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းများနှင့်ဆိုင်ရာ အချက်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- 사용자는 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어근로자에게 널리 알려야 합니다.
- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관해서 무효가 됩니다.
- 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 합니다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 합니다.

- အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်းစည်းကမ်းများကို အလုပ်သမားများက လွတ်လပ်စွာ ကြည့်ရှုနိုင်သောနေရာတွင် အမြဲတမ်းချိတ်ဆွဲ ထားခြင်း သို့မဟုတ် ချိတ်ဆွဲခြင်းများဆောင်ရွက်ပြီး အလုပ်သမားများ သိရှိနားလည်အောင် အသိပေးဆောင်ရွက်ရမည်။
- လုပ်ငန်းစည်းကမ်းရှိသတ်မှတ်သော စံနှုန်းများတွင် မပါဝင်သော အလုပ်လုပ်ရမည့် အခြေအနေကို သတ်မှတ်သော အလုပ်စာချုပ်သည် ထိုအပိုင်း၌အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိပါ။
- လုပ်ငန်းစည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲခြင်း သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ခြင်းများပြုလုပ်ပါက ၎င်း လုပ်ငန်းခွင်ရှိသည့် အလုပ်သမား အများစုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမား သမဂ္ဂရှိပါက ၎င်း သမဂ္ဂ၊အလုပ်သမားအများစုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော သမမရှိပါက အလုပ်သမားအများစုရဲ့သဘောကိုမေးမြန်းရမည်ဖြစ်ပါသည်။
သို့သော် အလုပ်သမားက နစ်နာစေသောပြောင်းလဲပြင်ဆင်မှု များ ပြုလုပ်ပါက အလုပ်သမားအများစုရဲ့ သဘောတူညီမှု ရှိမရှိ မေးမြန်းရမည်ဖြစ်သည်။

③<표준근로계약서> 내용 살펴보기

③< အလုပ် စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်းများ> အကြောင်းအရာများ လေ့လာခြင်း

표준근로계약서는 ①농업·축산업분야에 사용되는 표준근로계약서와 ②제조업을 비롯한 나머지 분야에 사용되는 표준근로계약서로 구분됩니다. 그 양식은 부록1과 같습니다. 이 근로계약서에서 정한 내용은 사업주 뿐 아니라 외국인근로자도 잘 지켜야 합니다. 외국인근로자가 한국 입국 후 사업주가새로 근로계약을 체결 하자고 하는 경우가 있습니다. 이 때는 반드시 표준근로계약서로 작성해달라고 요구하고 새로운 계약서의 내용을 잘 살펴보아야 합니다. 근로자가 새로운 계약서의 내용에 동의하지 않는다면, 계약을 다시 체결할 필요는 없습니다.

အလုပ်စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်းတွင် ①စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်းများတွင် ချုပ်ဆိုသော အလုပ်စာချုပ်

စံသတ်မှတ်နှုန်းနှင့် ②ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြား လုပ်ငန်းများတွင် အသုံးပြုသော အလုပ်စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်းများ ဆို၍ ခွဲခြားထားပါသည်။ ၎င်း ပုံစံကို နောက်ဆက်တွဲ 1 တွင် ပါရှိသည့် အတိုင်းဖြစ်ပါသည်။ ၎င်း စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသော အကြောင်းအရာများသည် အလုပ်ရှင် သာမက နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများသည်လည်းသေချာ လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ ရောက်လာပြီးနောက် အလုပ်ရှင်က အလုပ်စာချုပ်ကို အသစ်ချုပ်ရန် ပြောဆိုလာသည်များရှိပါသည်။ ထိုအခါတွင် မဖြစ်မနေ အလုပ်စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်းများ အတိုင်း ရေးသား၍ ချုပ်ဆိုရန် တောင်းဆိုကာ စာချုပ်အသစ်ကို သေချာစွာ စစ်ဆေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားက စာချုပ်အသစ်အား သဘောမတူညီပါက စာချုပ်ကို အသစ်ချုပ်ဆိုစရာ မလိုပေ။

○ ဂနဝါရီလအတွက်

အလုပ်သမားက ဂနဝါရီလအတွက် အလုပ်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်အတွင်း နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားကို အလုပ်ပေးထားရမည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည်လည်း ထိုအချိန်အတွင်း မိမိဆန္ဒအတိုင်း အလုပ်နေရာကို ပြောင်းရွှေ့ခွင့်မရှိပေ ။ (သို့သော် တစ်စုံတစ်ခုသော အကြောင်းအရာရှိ၍ လုပ်ငန်းပြောင်းရွှေ့ခြင်းဆိုင်ရာ အဆင့်များကို ပြုလုပ်ပြီးပါက အလုပ်ပြောင်း ရွှေ့နိုင်သည်။)

○ အလုပ်စာချုပ် သက်တမ်း

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်အတွင်း နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားကို အလုပ်ပေးထားရမည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည်လည်း ထိုအချိန်အတွင်း မိမိဆန္ဒအတိုင်း အလုပ်နေရာကို ပြောင်းရွှေ့ခွင့်မရှိပေ ။ (သို့သော် တစ်စုံတစ်ခုသော အကြောင်းအရာရှိ၍ လုပ်ငန်းပြောင်းရွှေ့ခြင်းဆိုင်ရာ အဆင့်များကို ပြုလုပ်ပြီးပါက အလုပ်ပြောင်း ရွှေ့နိုင်သည်။)

○ ဂနဝါရီလအတွက်

ဂနဝါရီလအတွက် အလုပ်သမားက ဂနဝါရီလအတွက် အလုပ်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်အတွင်း နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားကို အလုပ်ပေးထားရမည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည်လည်း ထိုအချိန်အတွင်း မိမိဆန္ဒအတိုင်း အလုပ်နေရာကို ပြောင်းရွှေ့ခွင့်မရှိပေ ။ (သို့သော် တစ်စုံတစ်ခုသော အကြောင်းအရာရှိ၍ လုပ်ငန်းပြောင်းရွှေ့ခြင်းဆိုင်ရာ အဆင့်များကို ပြုလုပ်ပြီးပါက အလုပ်ပြောင်း ရွှေ့နိုင်သည်။)

○ အလုပ်နေရာ

အလုပ်သမားက အလုပ်လုပ်ရန် သတ်မှတ်ထားသော နေရာဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်စာချုပ်ပါ အလုပ်လုပ်ရန် သတ်မှတ် ထားသော နေရာတွင်သာ အလုပ်ကို လုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

○ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး

ဂနဝါရီလအတွက် အလုပ်သမားက ဂနဝါရီလအတွက် အလုပ်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်အတွင်း နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားကို အလုပ်ပေးထားရမည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည်လည်း ထိုအချိန်အတွင်း မိမိဆန္ဒအတိုင်း အလုပ်နေရာကို ပြောင်းရွှေ့ခွင့်မရှိပေ ။ (သို့သော် တစ်စုံတစ်ခုသော အကြောင်းအရာရှိ၍ လုပ်ငန်းပြောင်းရွှေ့ခြင်းဆိုင်ရာ အဆင့်များကို ပြုလုပ်ပြီးပါက အလုပ်ပြောင်း ရွှေ့နိုင်သည်။)

○ လုပ်ရမည့် အလုပ်

အလုပ်သမားက လုပ်ရန် အလုပ် အမျိုးအစားကို ဖော်ပြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

○ ဂနဝါရီလအတွက်

ဂနဝါရီလအတွက် အလုပ်သမားက ဂနဝါရီလအတွက် အလုပ်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်အတွင်း နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားကို အလုပ်ပေးထားရမည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည်လည်း ထိုအချိန်အတွင်း မိမိဆန္ဒအတိုင်း အလုပ်နေရာကို ပြောင်းရွှေ့ခွင့်မရှိပေ ။ (သို့သော် တစ်စုံတစ်ခုသော အကြောင်းအရာရှိ၍ လုပ်ငန်းပြောင်းရွှေ့ခြင်းဆိုင်ရာ အဆင့်များကို ပြုလုပ်ပြီးပါက အလုပ်ပြောင်း ရွှေ့နိုင်သည်။)

○ အလုပ်ချိန်

အခြေခံ အလုပ်သမားဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ၊ အလုပ်ချိန်သည် ၁ ရက် ၈ နာရီ၊ ၁ ပတ်တွင် နာရီ ၄၀ အောက်ဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၁ ရက် ၈ နာရီ အထက် ဖြစ်စေ၊ ၁ ပတ် နာရီ ၄၀ အထက်ဖြစ်စေ ပို၍ အလုပ်လုပ်ပါက "အချိန်ပို အလုပ်ချိန်" တွင် အကြုံးဝင်ပါသည်။ အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်သည် ဥပဒေမှ သတ်မှတ်ထားသည်မှာ ၁ ပတ်တွင် ၁၂ နာရီသာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ (သတိပြုရန်။ ။ အလုပ်သမား ၄ ဦး အောက်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမားများနှင့် စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေး၊ ငါးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမားများအတွက်မူ အလုပ်ချိန်ကို ကန့်သတ်သော ဥပဒေသည် အကျိုးမဝင်ပါ။)

မွေးမြူရေး၊ ငါးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမားများအတွက်မူ အချိန်ပို လုပ်အားခ ပေးသော ဥပဒေသည် အကျိုးမဝင်ပါ။)

○ ငွေကြေးပေးပို့ခြင်း

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား လစာပေးသောနေ့ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်အားခကို မပေးခြင်း သို့မဟုတ် တချို့တစ်ဝက်သာလျှင် ပေးဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ကတိပေးထားသော လစာပေးရက်ထက် နောက်ကျ၍ ပေးသော အကျင့်မှာ မကြာခင်ဖြစ်နေပါက၊ အလုပ်သမားသည် အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ရန် တောင်းဆိုနိုင်သော အကြောင်းပြချက်တွင် အကျိုးဝင်ပါသည်။

○ လစာပေးသောရက်

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား လစာပေးသောနေ့ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်အားခကို မပေးခြင်း သို့မဟုတ် တချို့တစ်ဝက်သာလျှင် ပေးဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ကတိပေးထားသော လစာပေးရက်ထက် နောက်ကျ၍ ပေးသော အကျင့်မှာ မကြာခင်ဖြစ်နေပါက၊ အလုပ်သမားသည် အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ရန် တောင်းဆိုနိုင်သော အကြောင်းပြချက်တွင် အကျိုးဝင်ပါသည်။

○ ချေးငွေပေးခြင်း

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား ချေးငွေပေးခြင်းသည် အလုပ်သမား၏ ဘဏ်အကောင့်ထဲသို့ ငွေလွှဲပေးပို့နိုင်ပါသည်။ လုပ်အားခ အားလုံးကို အလုပ်သမားထံသို့ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ ဘဏ်စာအုပ်အား ထိန်းသိမ်းထားခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားမည့်ဟု ပြောဆိုလာပါက လည်း၊ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်အား ဘဏ်စာအုပ်ကို ပေးရန်မလိုသလို ပေးရန် တာဝန်လဲ မရှိပါ။

○ လစာပေးနည်း

အလုပ်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း အလုပ်ရှင်က လုပ်သားအား ငွေသားဖြင့် လုပ်အားခပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ ဘဏ် အကောင့်ထဲသို့ ငွေလွှဲပေးပို့နိုင်ပါသည်။ လုပ်အားခ အားလုံးကို အလုပ်သမားထံသို့ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ ဘဏ်စာအုပ်အား ထိန်းသိမ်းထားခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားမည့်ဟု ပြောဆိုလာပါက လည်း၊ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်အား ဘဏ်စာအုပ်ကို ပေးရန်မလိုသလို ပေးရန် တာဝန်လဲ မရှိပါ။

○ ချေးငွေပေးခြင်း

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား ချေးငွေပေးခြင်းသည် အလုပ်သမား၏ ဘဏ်အကောင့်ထဲသို့ ငွေလွှဲပေးပို့နိုင်ပါသည်။ လုပ်အားခ အားလုံးကို အလုပ်သမားထံသို့ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ ဘဏ်စာအုပ်အား ထိန်းသိမ်းထားခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားမည့်ဟု ပြောဆိုလာပါက လည်း၊ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်အား ဘဏ်စာအုပ်ကို ပေးရန်မလိုသလို ပေးရန် တာဝန်လဲ မရှိပါ။

○ နေစရိတ် စားစရိတ် ပေးခြင်း

အလုပ်ရှင်မှ နေထိုင်ရန် အဆောင်နှင့် စားရန်တို့အတွက် ထောက်ပံ့ပေးသည်တို့ရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ စားစရာနှင့် နေစရာတို့ကို ပေးသောအခါတွင် (အလုပ်သမားက စရိတ်စိုက် ပေးရမည် / အလုပ်ရှင်က အခမဲ့ ပေးနေသည်) ကို အလုပ်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ရပါမည်။ အလုပ်သမားက နေစရိတ်၊ စားစရိတ်ပေးရမည့် အခါတွင် ပုံမှန်အားဖြင့် လုပ်အားခမှ စားစရိတ် သို့မဟုတ်နေစရိတ်ကို ဖယ်ပြီး ကျန်သည့် ငွေအား အလုပ်သမားသို့ပေးပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပံ့သော နေစရာ အဆောင်နှင့် စားစရာများသည် အလွန်ဈေးကြီးခြင်း သို့မဟုတ် အဆင့်အတန်း နိမ့်ကျပါက၊ အလုပ်ရှင်အား မကျေနပ်ကြောင်း ပြောဆိုကာ ပြင်ပေးရန် တောင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်နှင့် သဘောတူညီချက် ရယူကာ နေစရာနေရာတို့ကို အသုံးပြုပုံ နေနိုင်ပါသည်။

○ အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်

အလုပ်သမားသည် အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမား၏ ဘဏ်အကောင့်ထဲသို့ ငွေလွှဲပေးပို့နိုင်ပါသည်။ လုပ်အားခ အားလုံးကို အလုပ်သမားထံသို့ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ ဘဏ်စာအုပ်အား ထိန်းသိမ်းထားခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားမည့်ဟု ပြောဆိုလာပါက လည်း၊ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်အား ဘဏ်စာအုပ်ကို ပေးရန်မလိုသလို ပေးရန် တာဝန်လဲ မရှိပါ။

○ အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်

အလုပ်သမားသည် အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမား၏ ဘဏ်အကောင့်ထဲသို့ ငွေလွှဲပေးပို့နိုင်ပါသည်။ လုပ်အားခ အားလုံးကို အလုပ်သမားထံသို့ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ ဘဏ်စာအုပ်အား ထိန်းသိမ်းထားခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားမည့်ဟု ပြောဆိုလာပါက လည်း၊ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်အား ဘဏ်စာအုပ်ကို ပေးရန်မလိုသလို ပေးရန် တာဝန်လဲ မရှိပါ။

협박을 걱정할 필요가 없습니다

○အလုပ်ရှင်ရဲ့ ထိန်းသိမ်းနိုင်မှု ကန့်သတ်ချက်

နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားအား မိမိ စကားကို နားမထောင်ပါက မိမိနိုင်ငံသို့ ပြန်ပို့မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်သော အလုပ်ရှင်များ ရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ သို့သော် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်စာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းသော်လည်း၊ အလုပ်သမားသည် ချက်ချင်း မိမိနိုင်ငံသို့ ပြန်ရမည် မဟုတ်ပါ။ အလုပ်ရှင်မှ မိမိလုပ်ချင်သလို အလုပ်သမားအား မိမိနိုင်ငံသို့ ပြန်မပို့နိုင်သလို၊ အလုပ်သမားက အလုပ်စာချုပ်ပါ အချက်များကို သေချာ လိုက်နာ၍ အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက အလုပ်ရှင်ရဲ့ ခြိမ်းခြောက်မှုကို စိုးရိမ်စရာ အကြောင်း မရှိတော့ပါ။

④ <표준근로계약서>작성 시 유의사항

표준근로계약서를 작성함에 있어서 아래와 같은 사항에 유의할 필요가 있습니다.

④< အလုပ်စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်း > ရေးသား ချုပ်ဆိုရာတွင် သတိပြုရမည့် အချက်များ
အလုပ်စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်းတွင် ရေးသားထားတွင် အောက်ပါအချက်များ ကို သတိပြုရမည် ဖြစ်ပါသည်။

- 사용자의 소재지와 업체명을 정확히 확인합니다.
 - 근로계약기간은 희망하는 기간을 정확히 기재합니다. 수습계약기간은 업무의 익숙도, 적응력등을 고려하여 실무능력을 배우는 기간입니다. 이 기간동안은 임금의 일부가 감액될 수 있으므로 이 기간이 어떻게 정해져 있는지 정확히 확인하고 계약을 체결하여야 합니다.
 - 업무내용은 근로자가 실제로 하여야 할 업무의 내용입니다. 자신이 희망하거나 할 수 있는 업무의 내용에 해당하는지, 해당 업무의 위험도가 어떠한 지 확인해야 합니다.
 - 농림, 축산, 양잠, 수산사업의 경우 근로 및 휴게시간은 근로기준법의 기준에 따르지 않을 수 있습니다. 따라서 사용자와의 계약조건에 따라 근로 및 휴게시간이 정해지므로 적절한 근로시간이 설정되고 휴게시간이 보장되는지 확인해야 합니다.
 - 임금은 직접 현금으로 지급받거나 통장으로 입금을 받을 수 있습니다. 임금을 지급 받았음을 명확히 확인하기 위하여는 통장으로 입금을 받는 것이 바람직하며, 통장과 도장 등은 사용자가 이를 보관할 권리가 없으므로 반드시 근로자 본인이 보관하도록 합니다.
 - 숙박시설 및 식사제공과 관련하여서는 사업주와 근로자간 협의로 정하도록 합니다. 근로자의 경우 숙박시설과 식사제공이 어떠한 형태로 제공되는지 사전에 알 수 없는 경우가 많으므로 필요한 경우 업무처리기관을 통하여 사전에 필요한 정보를 요청해보도록 합니다. 또한 이에 대해 근로자부담금액을 협의하여 정할 수 있는데 숙박시설 및 식사제공이 근로자가 제공한 금액에 현저히 미치지 못하는 경우에는 외국인근로자를 지원하는 기관과 상담하여 해당조건을 변경할 수 있는지 협의하는 것이 바람직합니다.
 - 기타 사업주와 표준계약서에 포함되어 있지 않은 사항에 대하여 별도로 특약을 정하는 경우 근로자에게 일방적으로 부담을 주는 내용이 없는지 사전에 반드시 확인하여야 합니다.
-
- အလုပ်ရှင် နေရာ နှင့် လုပ်ငန်းအမည်များကို သေချာစွာ စစ်ဆေးမည်ဖြစ်သည်။
 - အလုပ်စာချုပ် သက်တမ်းတွင် မိမိ လုပ်လိုသည့် အချိန်ကို အတိအကျ ရေးသားဖော်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သင် အချိန်သည် လုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်မှု၊ အဆင်ပြေစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု စသည့် တို့ကို ထည့်သွင်း စဉ်းစား၍ အလုပ်လုပ်နိုင်မှု တိုးတက်ရန် သင်ယူရသော အချိန်ဖြစ်ပါသည်။ ထို အချိန်အတွင်း လုပ်အားခရဲ့ အချို့ကို နှုတ်ယူနိုင်သဖြင့် ထို အချိန်အား မည့်သို့ သတ်မှတ်ထားသည်ဆိုတာကို တိတိကျကျ မေးမြန်းစစ်ဆေးပြီးမှ စာချုပ်ချုပ်ဆိုရမည် ဖြစ်သည်။
 - လုပ်ရမည့် အလုပ် ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားက အမှန်တကယ် လုပ်ဆောင်ရမည့် အလုပ်ကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ မိမိ လုပ်လိုသော အလုပ် သို့မဟုတ် လုပ်နိုင်သော အလုပ် ဟုတ်/မဟုတ် လုပ်ရမည့် အလုပ်ရဲ့ အန္တရာယ် ရှိနိုင်ခြေ ဘယ်လောက်ရှိမရှိ စစ်ဆေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

- စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေး၊ ပိုးမွှေးသောအလုပ်၊ ငါးဖမ်းအလုပ်များတွင်မူ အလုပ်ချိန်နှင့် နားချိန်တို့သည် အခြေခံအလုပ်သမား ဥပဒေအတိုင်း လုပ်ဆောင်မှု မရှိသည်များ ရှိပါသည်။ သို့ပါ၍ အလုပ်ရှင်နှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုစဉ် စာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ချက်များအလိုက် အလုပ်ချိန်နှင့် နားချိန်များ သတ်မှတ်သည် ဖြစ်သောကြောင့် ရှိသင့်ရှိထိုက်သော အလုပ်ချိန် ဟုတ်မဟုတ် နားချိန်အား ပေးထားခြင်း ရှိမရှိ သေချာ စစ်ဆေးရမည်ဖြစ်သည်။
- လုပ်အားခသည် ကိုယ်တိုင် ငွေသားအဖြစ် ပေးခြင်း (သို့) ဘဏ် စာအုပ်ထဲသို့ ထည့်ပေးနိုင်ပါသည်။ လုပ်အားခ ပေးထားသည်ကို သက်သေခိုင်မာအောင် စစ်ဆေးနိုင်သည့် နည်းလမ်းမှာ ဘဏ်စာအုပ်ထဲသို့ ငွေထည့်ပေးသည့် စနစ်သည် တိကျပြီး၊ ဘဏ်စာအုပ်နှင့် တံဆိပ်တုံး စသည်တို့ကို အလုပ်ရှင်မှ ထိန်းသိမ်းထားစရာ အကြောင်း မရှိသောကြောင့် မဖြစ်မနေ အလုပ်သမားက ကိုယ်တိုင် ထိန်းသိမ်းထားရမည်။
- နေထိုင်ရန် နေရာ နှင့် စားစရိတ်များအတွက်မူ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ ညှိနှိုင်း၍ သတ်မှတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် နေစရာနေရာနှင့် စားစရိတ်ကို မည်သို့ ပြုလုပ်ပေးမည်ဆိုတာကို ကြိုတင် မသိနိုင်သည်က များသောကြောင့် လိုအပ်ပါ လုပ်ငန်းများဖြေရှင်းပေးသောအဖွဲ့(စင်တာ)မှတစ်ဆင့် ကြိုတင်ကာ မိမိသိလိုသော သတင်းအချက်အလက်ကို မေးမြန်းရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ၎င်း စရိတ်နှင့် ပါတ်သက်၍ အလုပ်သမားမှ ပေးဆောင်ရမည့် ငွေကြေးပမာဏကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကာ သတ်မှတ်နိုင်ပြီး နေစရာနေရာနှင့် စားစရာတို့သည် အလုပ်သမားမှ ပေးဆောင်သည့် ငွေကြေးထက် အလွန်နိမ့်ကျနေပါ နိုင်ခြင်းသားအလုပ်သမားများကို ကူညီထောက်ပံ့သောအဖွဲ့(စင်တာ)နှင့် တိုင်ပင်ကာ ၎င်းသတ်မှတ်ချက်များကို ပြောင်းလဲနိုင်ခြင်း ရှိမရှိ ဆွေးနွေးညှိ နှိုင်းခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။
- အခြား အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်စာချုပ် စံသတ်မှတ်နှုန်းများတွင် မပါဝင်သော အကြောင်းအရာများကို သီးခြားစီ အထူးစာချုပ်ချုပ်ဆိုပါက အလုပ်သမားအား တဖက်သတ် နစ်နာမှုများ ရှိနိုင်သည့် အကြောင်းအရာများ ရှိမရှိ ကြိုတင်စစ်ဆေးရမည်ဖြစ်သည်။

II. 한국에서 일하면서 겪을 수 있는 문제

II. ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ် ဖြစ်လာနိုင်သော ပြဿနာများ

1. 이럴때는 어떻게 해야 하나요?

၁။ ဒီလိုဖြစ်လာပါက ဘယ်လိုလုပ်ရပါမလဲ။

① 사업주가 임금/퇴직금을 주지 않아요.

①အလုပ်ရှင်မှ လုပ်အားခ၊ လုပ်သက်ဆုငွေ(ထွဲဂျစ်ကူမ်)မပေးပါ။

사업주는 근로자의 수습기간에도 임금을 주어야하며, 사업주가 수습기간이라는 이유로 임금을 주지 않으면 불법입니다. 근로자가 1년 이상 일한 경우 사업주는 임금과 별도로 퇴직금을 지급해야 합니다. 사업주가 임금/퇴직금을 주지 않으면, 일하고 있는 곳의 지방고용노동청에 임금체불로 신고해야 합니다. 고용노동청은 근로자의 신고가 있으면, 이에 대해 조사한 후에 사업주에게 임금/퇴직금을 지급하라는 명령을 합니다. 사업주가 이러한 명령에 따르지 않고 계속 임금/퇴직금을 지급하지 않으면, 형사처벌을 받을 수 있습니다.

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား အလုပ်သင်အချိန်တွင်လည်း လစာကို ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သင် အချိန် ဟုဆိုကာ လုပ်အားခအား မပေးခြင်းသည် တရားမဝင်ပါ။ အလုပ်သမားသည် ၁ နှစ်အထက် အလုပ်ကို လုပ်ပါက အလုပ်ရှင်မှ လစာနှင့် အတူ လုပ်သက်ဆုငွေအား သတ်သတ်စီ ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်မှ လုပ်အားခ၊ လုပ်သက်ဆုငွေအား မပေးပါက အလုပ်လုပ်နေသော နေရာ အပိုင်မြို့နယ် အလုပ်သမားဦးစီးဌာနရုံးသို့ လုပ်အားခ မရခြင်းအတွက် တိုင်ကြားရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရုံးသည် အလုပ်သမားရဲ့တိုင်ကြားခြင်းအပေါ် ၎င်းနှင့် သက်ဆိုင်သော စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ပြီး အလုပ်ရှင်အား လုပ်အားခ၊ လုပ်သက်ဆုငွေကို ပေးဆောင်ရန် အမိန့် ချမှတ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ ထိုကဲ့သို့သော အမိန့်ကို မနာခံပဲ ဆက်တိုက် လုပ်အားခ၊ ထွဲဂျစ်ကူမ်အား မပေးပါက ဥပဒေအရ အရေးယူခံရမည်ဖြစ်သည်။

지방고용노동청은 고용노동부의 소속기관으로 전국에 있습니다. 외국인근로자는 회사의 소재지관할지방고용노동청을 찾아가면 됩니다. 예를들어 안산시에서 일하는 근로자는 안산고용노동지청이관할권을 가진 기관입니다. 회사 주변에 가까운 고용노동청을 찾아 방문하기 바랍니다.

မြို့နယ်အလုပ်သမားရုံးသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ခံရုံးအဖြစ် တစ်နိုင်ငံလုံးတွင်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားသည် ကုမ္ပဏီတည်ရှိရာ နေရာအပိုင်မြို့နယ် အလုပ်သမားရုံးသို့ သွားရောက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အန်ဆန်းမြို့တွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားဖြစ်ပါက အန်ဆန်းအလုပ်သမားဦးစီးဌာန အပိုင်နယ်မြေဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ အနီးဆုံး နေရာတွင်ရှိသော အလုပ်သမား ဦးစီးဌာနကို စုံစမ်း၍ သွားရောက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

고용노동청에 신고를 할 때에는 근로자에 관한 정보, 사업주에 관한 정보, 그리고 신고하고자하는내용을 적은 신고서를 제출하면되고, 따로 제출해야되는 서류가 있는 것은 아닙니다. 그러나 근로계약서, 임금명세서 또는 급여명세서, 임금을 지급받은 계좌의 내역과 같은 구체적인 자료는 본인이 준비하는 것이 좋습니다. 함께 일하는 동료의 증언이나 일한 시간을 알 수 있는 자료를 확보하는 것도 도움이 됩니다.

အလုပ်သမားဦးစီးဌာနတွင် တိုင်ကြားခြင်း ပြုလုပ်သောအခါတွင် အလုပ်သမားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်၊ ထို့အတူ တိုင်ကြားရသည့် အကြောင်းအရာများကိုရေးသားထားသော တိုင်ကြားစာကို တင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ သတ်သတ် လျှောက်လွှာတင်ရမည့် စာရွက်စာတမ်းများ မရှိပါ။ သို့သော် အလုပ်စာချုပ်၊ လုပ်အားခ ပြေစာ သို့မဟုတ် လစာငွေ ပြေစာ၊ လုပ်အားခ လက်ခံရရှိထားသော ဘဏ်စာရင်းတွင် အဝင်အထွက်စာရင်း စသည့် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို မိမိမှ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားပါက ပိုကောင်းပါသည်။ အလုပ် အတူတူလုပ်သော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၏ သက်သေ သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ထားသော အချိန်ကို သိနိုင်သည့်

သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ ရှာဖွေစုဆောင်းထားခြင်းသည်လည်း အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

지방고용노동청이 어디인지 모르거나, 한국어를 잘모르거나, 어떻게 신고해야할 지 모르겠으면, 외국인근로자지원기관이나 상담기관의 도움을 받으시기 바랍니다. 이러한 기관에서 외국인근로자대신 신고서를 작성해 주기도 합니다.

မြို့နယ် အလုပ်သမားဦးစီးဌာနက ဘယ်မှာ ရှိသည်ကို မသိခြင်း သို့မဟုတ် ကိုရီးယားစကားကို ကောင်းမွန်စွာ မပြောနိုင်ခြင်း၊ မည်သို့မည်ပုံ တိုင်ကြားရမည်ကို ကောင်းကောင်း မသိပါက နိုင်ငံခြားသားကူညီရေးစင်တာဖြစ်စေ အကြံပေး စင်တာရဲ့ အကူအညီကို တောင်းခံစေလိုပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော စင်တာများမှ အလုပ်သမား ကိုယ်စား တိုင်ကြားပေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းလည်းရှိပါသည်။

만약에 사업주가 형사처벌을 받아도 임금을 주지 않는 경우에는 근로자가 사업주를 상대로 민사소송을 제기하여 임금을 청구할 수도 있습니다. 최근 관련법이 개정되어 판결문을 받은 체불임금에 대해서는 최대 300만원까지 국가가 대신 지급하는 소액채당금제도도 마련되었습니다. 다만, 민사소송을 제기하여 판결을 받기까지 시간이 오래 걸리고 소송비용을 부담해야 하는 어려움이 있습니다.

အကယ်၍ အလုပ်ရှင်က ဥပဒေအရ အရေးယူသော်လည်း လုပ်အားခအား ပေးခြင်းမရှိပါက အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်အား တိုက်ရိုက် တရားမမှုဖြင့် တရားစွဲဆိုကာ လုပ်အားခကို တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ မကြာသေးမှီက သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများပြင်ဆင်ပြီးနောက် အမိန့်ချမှတ်ခြင်းခံရသော လုပ်အားခမရရှိခြင်း အတွက် အများဆုံး ဝမ်း သိန်း ၃၀ အထိ နိုင်ငံတော်မှ ကိုယ်စားပေးဆောင်သည့် လုပ်အားခ ရရန်ကြွေးကျန်အား အစားလျှော်ပေးသော စနစ်ကို ပြဌာန်းထားပါသည်။ သို့သော်၊ တရားမမှုအား တိုင်ကြားပြီးနောက် အမိန့်ချမှတ်သည်အထိ အချိန် ကြာမြင့်ပြီး တရားစွဲဆိုခ ကို ကျခံရမည်ဖြစ်သော အခက်အခဲက ရှိနေပါသည်။

② 소액채당금제도는 어떻게 이용 할 수 있나요?

②လုပ်အားခ ကြွေးကျန် အစားထုတ်ယူနိုင်သော စနစ်ကို မည်သို့ အသုံးပြုနိုင်ပါမလဲ။

Q. 누가 지급 받을 수 있나요?

Q. **ဘက်သူက ထုတ်ယူနိုင်ပါသလဲ။**

A. ①이전회사가 퇴직일 당시 상시 근로자 수 1명 이상을 고용하여 6개월 이상 가동이 되었고, ②퇴직한 다음날부터 2년 이내에 법원에 소송을 제기하였으며, ③위 소송에서 승소 확정판결을 받은경우에 지급대상에 해당합니다.

*건설업 무면허 하수급인(이른바 십장)에게 고용되었던 경우에는 무면허 하수급인에게 도급을 준직상의 건설업자도 회사로 봅니다.

A. ①ယခင် ကုမ္ပဏီက အလုပ်ထွက်စဉ် အမှန်တကယ် အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမား ဦးရေ ၁ ဦးအထက် ရှိနေပြီး ၆ လအထက် လုပ်ငန်း လည်ပတ်နေခဲ့ပြီး၊ ② အလုပ်ထွက်ပြီး နောက်ရက်မှစ၍ ၂ နှစ်အတွင်း တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုခြင်း ပြုခဲ့ပြီး ③အထက်ပါ တရားစွဲဆိုမှုတွင် တရားစွဲဆိုမှုမှ နိုင်ကြောင်း အမိန့်ချမှတ်ခံရပြီးသူသာလျှင် ထုတ်ယူနိုင်သောသူ အဖြစ် အကျုံးဝင်ပါသည်။

* ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း လိုင်စင်မရှိပဲ လက်ခံအလုပ်လုပ်ပေးသောသူ (ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းခွင် အလုပ်ခေါင်း များ)တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း ဖြစ်ပါက လိုင်စင်မဲ့ လက်ခံအလုပ်လုပ်ပေးသောသူအား လုပ်ငန်းပြန်ချပေးသော အထက်ရှိ ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းရှင်အား ကုမ္ပဏီအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။

Q. **어떻게 하면 받을 수 있나요?**

နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင် စာရွက်စာတမ်း(သို့မဟုတ် လိုအပ်သည်သာ ဖော်ပြထားသည့် စာရွက်စာတမ်း) ၁ စုံ၊
နိုင်ငံခြားသားကဒ်တံဆိပ်တုံး (တရားစွဲဆိုစဉ် အချိန်အတွင်း ဥပဒေဆိုင်ရာ ကူညီရေးဌာနတွင် ပေးထားနိုင်သော
တံဆိပ်တုံး၊ မိမိ၏ အမည်အား တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသော ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်တုံး ဖြစ်စရာမလို)

② အလုပ်ရှင်သည် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါက။ ။ အပြည့်အစုံဖော်ပြထားသော အဖွဲ့အစည်းမှတ်ပုံတင် ၂ စောင်

법인등기부등본, 부동산등기부등본은 대한민국법원 인터넷등기소에서 발급용으로 발급 가능합니다.

기타 문의가 필요하시다면 국번없이 132번으로 전화주시거나, www.klac.or.kr로 방문하시기 바랍니다.

အပြည့်အစုံဖော်ပြထားသော အဖွဲ့အစည်းမှတ်ပုံတင်၊ အိမ်ခြံမြေပိုင်ဆိုင်မှုအထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းမှာ ကိုရီးယား
နိုင်ငံ တရားရုံး ဝင်ဆိုက် အင်တာနက် မှတ်ပုံတင်ဌာနမှ ထုတ်ယူနိုင်ပါသည်။ အခြား သိရှိလိုသည်များရှိပါက အရှေ့တွင်
မည်သည့် နံပါတ်မှ မထည်ပဲ ဖုန်းနံပါတ် ၁၂၃ သို့ ဖုန်းဆက်မေးမြန်းခြင်း သို့မဟုတ် www.klac.or.kr သို့ ဝင်ရောက်
ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

Q. 300만원을 초과한 임금은 어떻게 받을 수 있나요?

A. 300만원을 초과하는 임금의 경우 사업주에게 받아야 하므로 소송 제기와 동시에 사업주의 재산을 가
압류하는 것이 바람직합니다. 여기서 가압류란 소송판결이 확정되기 전에 재산을 처분할수 없도록 하는
조치를 의미합니다.

Q. သိန်း ၃၀ ဝမ်း ထက်ပိုသော လုပ်အားခကြွေးကျန်အား ဘယ်လို ရရှိနိုင်ပါမလဲ။

A. သိန်း ၃၀ ဝမ်းထက်ပိုသော ငွေကြေးဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင်ဆီမှ တောင်းခံရရှိရမည်ဖြစ်၍ တရားစွဲဆိုသည်နှင့်
တပြိုင်တည်း အလုပ်ရှင်ရဲ့ ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ယာယီ သိမ်းယူခြင်းမျိုး ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ယခု ပြောဆိုသော ယာယီ
သိမ်းယူခြင်းဆိုသည်မှာ ဥပဒေမှ တရားစီရင်ချက် မချမှတ်ခင် ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ဖွတ်ထားခြင်း၊ ရောင်းခြင်းများ
မလုပ်နိုင်အောင် ကြိုတင်၍ လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

사업주의 부동산, 자동차, 채권, 유체동산을 가압류하기 위해 필요한 서류는 아래와 같습니다.

အလုပ်ရှင်၏ အိမ်ခြံမြေပိုင်ဆိုင်မှု၊ မော်တော်ကား၊ ငွေစုစာချုပ်၊ ပုံသဏ္ဍန်ရှိသော ရွှေပြောင်းနိုင်သောပစ္စည်းများကို ယာယီ
သိမ်းယူခြင်း ပြုလုပ်ရန်အတွက်လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းများမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

①부동산가압류: 부동산등기부등본(토지, 건물) 각 1부.

②자동차가압류: 자동차등록원부 1부

③채권가압류*(예금, 임대차보증금, 공사대금등):

㉠사업주주소지(또는영업장소) 부동산등기부등본 1부

㉡제3채무자*에 대한 아래 서류 등

-제3채무자가 개인인 경우 : 인적사항및가압류할채권의내용

-제3채무자가 법인인 경우 : 법인등기부등본 1부및가압류할채권의내용

① အိမ်ခြံမြေ ယာယီ သိမ်းယူခြင်း။ ။ အိမ်ခြံမြေပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင် အပြည့်အစုံ(မြေယာ၊ အဆောက်အဦး) ၁ စုံစီ

② မော်တော်ကား ယာယီသိမ်းယူခြင်း။ ။ ကားလိုင်စင်မှတ်ပုံတင် ၁ စောင်

③ ငွေစု စာချုပ် ယာယီ သိမ်းယူခြင်း။ ။ *(ဘဏ်တွင် အပ်ထားသော အာမခံငွေ၊ လုပ်ငန်း စပေါ်ငွေ၊
အဆောက်အဦးဆောက်လုပ်စဉ် ကြိုပေးထားရသော စပေါ်ငွေ စသည့်)

က။ အလုပ်ရှင် လိပ်စာနေရာ(သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာ) အိမ်ခြံမြေပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင် အပြည့်အစုံ ၁ စောင်

ခ။ တတိယ မြီးစားများနှင့် သက်ဆိုင်သော အောက်ပါ စာရွက်စာတမ်းများ

- တတိယ မြီးစားများမှာ ပုဂ္ဂလိက ဖြစ်ပါက ။ ။ ကိုယ်ရေးရာဇဝင် သို့မဟုတ် သိမ်းယူမည့် ငွေစုစာချုပ်ပါ
အကြောင်းအရာများ

근로계약을 위반하고 있다고 생각하는 외국인근로자는 나중에 "사업장변경신청"을 할 경우에 대비하여 지방고용노동청에 사업주의 계약위반사실을 신고하는 것이 필요합니다.

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားက လုပ်ငန်းရှာဖွေခန့်အပ်ရေးစင်တာ(ဂိုယံးစင်တာ)တွင် " အလုပ်ပြောင်းရွှေ့ရန် လျှောက်ထားမှု " ပြုလုပ်ပါက ဂိုယံးစင်တာမှ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်စာချုပ်အား ဖောက်ဖျက်ခြင်း ရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ချက် ချရန်အတွက် မြို့နယ် အလုပ်သမားဦးစီးဌာနတွင် တိုင်ကြားထားခြင်းရှိမရှိ စစ်ဆေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်အကွဲ အလုပ်စာချုပ်အား ဖောက်ဖျက်နေသည်ဟု ယူဆနေသော နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားသည် နောက်ပိုင်း " အလုပ်ပြောင်းရွှေ့ရန် လျှောက်ထားမှု" အား ကြိုတင်ပြင်ဆင်သည့် အနေဖြင့် မြို့နယ်အလုပ်သမားဦးစီးဌာနသို့ အလုပ်ရှင်၏ အလုပ်စာချုပ်အား ဖောက်ဖျက်နေသော အကြောင်းအရာအား တိုင်ကြားရန် လိုအပ်ပါသည်။

④ 여권과 외국인등록증을 사업자가 보관하겠다고 해요.

④ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နဲ့ နိုင်ငံခြားသားကဒ်ကို အလုပ်ရှင်က သိမ်းထားပေးမယ်လို့ ပြောပါတယ်။

사업주가 외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 보관하고 외국인근로자에게 신분증을 돌려주지 않는 것은 불법이고, 이러한 사업주는 한국의 출입국관리법에 따라 형사처벌을 받을 수 있습니다.

အလုပ်ရှင်သည် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားရဲ့ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ဖြစ်စေ နိုင်ငံခြားသားကဒ်ကို သိမ်းထားပြီး နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားအား နိုင်ငံသားကဒ်အား ပြန်လည် ပေးခြင်းမရှိခြင်းသည် ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်ပြီး ထို လုပ်ငန်းရှင်သည် ကိုရီးယားနိုင်ငံရဲ့ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ အရ ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် အရေးယူခြင်း ခံရနိုင်ပါသည်။

외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 사업주가 보관하고 있는 경우에는 사업주에게 요청하여 여권이나 외국인등록증을 돌려받기 바랍니다. 만일 사업주가 돌려주지 않는 경우에는 외국인근로자를 지원하는 기관의 도움을 받아 반환을 요청할 수 있고, 경찰에 신고할 수도 있습니다.

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ဖြစ်စေ နိုင်ငံခြားသားကဒ်ကို အလုပ်ရှင်မှ သိမ်းထားပါက အလုပ်ရှင်အား ပြန်လည်တောင်းဆိုကာ ရယူနိုင်ကြစေချင်ပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်မှ ပြန်လည် ပေးဆောင်ခြင်း မရှိပါက နိုင်ငံခြား သားအလုပ်သမားများကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီကို တောင်းခံကာ ပြန်လည်ပေးအပ်ရန် တောင်းခံနိုင်သလို၊ ရဲစခန်းသို့လည်း တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။

⑤ 일을 하다가 다쳤어요. 산재신청은 어떻게 하나요?

⑤ အလုပ်လုပ်ရင်းနဲ့ ထိခိုက်ခဲ့ပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု နှစ်နာကြေးငွေ ဘယ်လိုတောင်းခံရပါမလဲ။

외국인근로자가 일을 하다가 사고가 발생한 경우, 우선 응급조치를 하고 병원으로 가서 치료를 받아야 합니다. 그리고 산업재해보상보험에 따라 보상을 받기 위해서 보통 병원에 비치된 "요양급여신청서"를 작성하여 사업장을 관할하는 근로복지공단에 제출해야 합니다. 신청서에는 사업주와 근로자가 서명해야 하는데, 사업주가 서명해 주지 않는 경우에는 서명을 거부하는 이유를 구체적으로 기재하면 사업주의 서명 없이도 근로자가 직접 신청할 수 있습니다.

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်လုပ်ရင်း ထိခိုက် ဒဏ်ရာရရှိခဲ့ပါက၊ ဦးစွာ အရေးပေါ် ရှေးဦးသူနာပြုနည်းဖြင့် ဆေးကုသမှုပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်ပြီး ဆေးရုံသို့သွားရောက်ကာ ဆေးကုသမှု ခံယူရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့နောက် လုပ်ငန်းခွင်ထိ ခိုက်နှစ်နာကြေး အာမခံအတိုင်း နှစ်နာကြေး ရရှိရန်အတွက် သာမန်ဆေးရုံများတွင် ရှိသည့် "ဆေးကုသမှုကုန်ကျ စရိတ် တောင်းခံလွှာ" ကို ဖြည့်စွက်ကာ လုပ်ငန်းခွင်အား ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်သည့် "အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေးဌာန" သို့ လျှောက်လွှာတင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ လျှောက်လွှာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားက လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်မှ လက်မှတ်မထိုးပါက လက်မှတ်မထိုးပေးနိုင်ခြင်းအကြောင်းကို အသေးစိတ် ရေးသားကာ အလုပ်ရှင်မှ လက်မှတ်မထိုးသော်လည်း အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် လျှောက်လွှာတင်နိုင်ပါသည်။

근로복지공단에서는 발생한 사고가 산업재해가 맞는지 확인한 후에, 7일 이내에 산업재해로 인정하는지

여부를 근로자에게 알려줍니다. 사고와 관련된 사실관계를 확인하는데 시간이 더 걸릴 경우, 이 기간이 늘어날 수 있습니다. 근로복지공단이 발생한 사고를 산업재해로 인정하면, 근로복지공단이 근로자의 치료에 든 병원비를 병원에 대신 지급하여 주고, 사고로 인하여 일하지 못한 기간의 휴업급여도 지급합니다.

အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေးဌာနမှ ဖြစ်ခဲ့သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု ဟုတ် မဟုတ် စစ်ဆေးပြီး နောက် ၇ ရက် အတွင်း လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုဟု သတ်မှတ်ခြင်းရှိမရှိ အလုပ်သမားထံသို့ အကြောင်းကြားပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ မှန်မမှန် စစ်ဆေးရာတွင် အချိန် ပို၍ လိုအပ်ပါက၊ ၎င်းအချိန်သည် ရှည်ကြာလာနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေးဌာနသည် ဖြစ်ခဲ့သော ထိခိုက်မှုကို လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုဟု သတ်မှတ်ပြီးပါက၊ အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေးဌာနက အလုပ်သမားရဲ့ ဆေးကုသမှုရာတွင် ကုန်ကျမည့် ဆေးရုံစရိတ်အား ကိုယ်စားပေးဆောင်ပြီး ထိခိုက် ဒဏ်ရာရမှုကြောင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်သော အချိန်အတွင်း အလုပ်မလုပ်နိုင်၍ ပေးသော လစာလည်း ခံစားခွင့် ရှိပါသည်။

[행동순서]

병원에서 치료 → “요양급여신청서” 제출 → 근로복지공단에서 산업재해로 인정하는지 근로자에게 통지 → 근로복지공단이 병원비를 병원에 지급 → 휴업급여는 근로자에게 개별지급

လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များ

ဆေးရုံတွင် ဆေးကုသခြင်း > “ဆေးကုသမှုကုန်ကျစရိတ် တောင်းခံလွှာ” တင်ခြင်း > “အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေးဌာန” တွင် လုပ်ငန်းထိခိုက်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ပေးခြင်း ရှိမရှိ အလုပ်သမားထံသို့ အကြောင်းပြန်စာ > “အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေးဌာန” မှ ဆေးရုံ စရိတ်ကို ဆေရုံသို့ ပေးခြင်း > အလုပ်မလုပ်နိုင်၍ ပေးသောလစာအား အလုပ်သမားထံသို့ ပေးခြင်း

이때 근로자나 그 동료들은 사고가 발생한 시간이나, 사고발생이유, 현장의 상황을 잘 기록하거나 녹음하고, 사진을 찍어놓고, 목격한 사람의 진술을 서면으로 받아놓아야 합니다. “요양급여신청서”를 제출할 때에 이러한 증거자료를 함께 제출해야 하기 때문입니다.

ထိုအချိန်တွင် အလုပ်သမားဖြစ်စေ၊ သူ့ရဲ့ အသိမိတ်ဆွေများသည် ထိခိုက်မှုဖြစ်ခဲ့သော အချိန်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းရဲ့ အခြေအနေကို အသေအချာ မှတ်သားထားခြင်း သို့မဟုတ် အသံသွင်းထားခြင်း၊ ဓါတ်ပုံရိုက်ယူထားခြင်း၊ မျက်မြင် သက်သေများရဲ့ သက်သေထွက်ဆိုချက်ကို လက်မှတ်ဖြင့် မှတ်သားထားရမည်ဖြစ်သည်။ “ဆေးကုသမှုကုန်ကျ စရိတ် တောင်းခံလွှာ”အား တင်ပြစဉ် ထိုကဲ့သို့သော စာရွက်စာတမ်းများကိုလည်း အတူ တင်ပြရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

산업재해로 인정되면 치료비를 지급받을 수 있을 뿐 아니라, 근로자가 산업재해로 인한 부상 등으로 일하지 못한 기간에 대하여 임금의 70%에 해당하는 금액을 받을 수 있습니다. 이것을 “휴업급여”라고 합니다. “휴업급여”를 받기 위해서는 관할근로복지공단에 “휴업급여청구서”를 제출하여야 합니다. 그밖에도 치유는 되었지만 몸에 장애가 생긴 경우, 간병인이 필요한 경우 등에도 보상을 받을 수 있습니다.

신청절차를 잘 모르거나 도움이 필요한 경우에는, 반드시 주변의 외국인근로자에게 상담을 제공하는 기관이나 조직을 찾아 상담을 받으시기 바랍니다.

လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်မှုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပါက ဆေးကုသစရိတ်ကို ရရှိနိုင်ရုံသာမက အလုပ်သမားက လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်မှုကြောင့် ထိခိုက်မှု စသည်တို့ ဖြစ်ပြီး အလုပ်မလုပ်နိုင်သော အချိန်အတွင်း လုပ်အားခရဲ့ ၇၀ %နဲ့ ညီမျှတဲ့ ငွေပမာဏကို ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းကို “အလုပ်နားနေရချိန်အတွက် ပေးသောလစာ” ဟု ခေါ်သည်။ ထိုအပြင်ဆေးကုသပြီးသော်လည်း မိမိ ခန္ဓာကိုယ်တွင် မသန်စွမ်းသည့် အချက်များကျန်နေခြင်း၊ ပြုစုစောင့်ရှောက် ပေးရမည့်သူ လိုအပ်ခြင်း စသည်တို့အတွက် နစ်နာကြေးရရှိနိုင်ပါသည်။

လျှောက်လွှာတင်ရမည့် အဆင့်များကို မသိခြင်း သို့မဟုတ် အကူအညီ လိုအပ်ပါက၊ မဖြစ်မနေ အနီးအနားရှိ နိုင်ငံခြားသားအား အကြံပေး ကူညီသော စင်တာများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများသို့ သွားရောက်ကာ အကြံတောင်းခံ စေလိုပါသည်။

▲이주민상담기관 안내

▲ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အကြံပေး စင်တာ မိတ်ဆက်

위에서 언급한 문제 외에도 외국인 근로자가 한국에서 일하면서 여러가지 어려움을 겪을 수 있습니다. 혼자서 해결하기 어려운 문제가 생긴 때에는 적극적으로 주변에 도움을 요청하기 바랍니다. 특히 사업주와 협의하여 문제를 해결할 수 없는 경우에는 주변에 외국인 근로자에게 법률상담을 제공하는 기관이나 조직이 있는지 찾아보고 도움을 받으시기 바랍니다. 외국인근로자가 많은 지역일수록 상담을 받거나 도움을 청할 수 있는 기관(NGO 포함)들이 여러 곳 있습니다. 모국어로 전화 상담을 받을 수 있는 곳도 있습니다.

အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ပြဿနာများ အပြင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နေရင်း အမျိုးမျိုးသော အခက်အခဲများကို ရင်ဆိုင်နိုင်ပါသည်။ တစ်ဦးတည်း ဖြေရှင်းရန် ခက်ခဲသော ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်လာပါက စိတ်အားထက်သန်စွာဖြင့် အနီးအနားမှ အကူအညီကို ရယူစေလိုပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ပူးပေါင်းကာ ပြဿနာကို ဖြေရှင်း၍ မရနိုင်ပါက အနီးအနားတွင် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများအား ဥပဒေရေးရာ အကြံပေး ကူညီသော စင်တာ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ ရှိမရှိ စုံစမ်းပြီး မေးမြန်းစေချင်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားများ များစွာနေထိုင်သော နေရာဖြစ်ပါက အကြံတောင်းယူနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အကူအညီတောင်းခံနိုင်သည့် ဌာနများ(NGO အပါအဝင်) တော်တော်များများရှိပါသည်။ မိခင်ဘာသာစကားဖြင့် ဖုန်းဆက်ကာ အကြံတောင်းခံနိုင်သည့် နေရာလဲ ရှိပါသည်။

이주민무료법률상담 NGO
ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ငံသား အခမဲ့ ဥပဒေအကြံပေး NGO

○ 이주민센터친구☎ 02-6406-7179
서울영등포구도림로 127, 3층 (지하철 2호선대림역 8번출구)

○ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူ စင်တာ သူငယ်ချင်း ☎ 02-6406-7179
ဆိုလ်းမြို့ ယောင်ဒွန်ဖိုမြို့နယ် ဒိုရင်းလမ်း ၁၂၊ ၃ ထပ်(မြေအောက်ရထား လိုင်း ၂ ဒယ်ရင်းဘူတာ နံပါတ် ၈ ထွက်ပေါက်)

서울에 있는 한국외국인력지원센터에서는 외국인근로자들이 모국어로 전화 상담을 받을 수 있습니다. 캄보디아어로 전화상담을 받기 위해서는 1644-0644를 누른 후 11을 누르면 되며(1644-0644 +11), 미얀마어로 전화 상담을 받기 위해서는 마찬가지로 1644-0644를 누른 후13을 누르면 됩니다(1644-0644 +13). 또한 영어 홈페이지도 운영하고 있으니 궁금한 점이 있으면 <http://www.migrantok.org> 를 참고하시기 바랍니다. 한국외국인력지원센터는 의정부, 김해, 창원, 대구, 인천, 천안에 있습니다. 가까운 곳의 도움을 받으시기 바랍니다.

၁။ ဆိုလ်းမြို့တွင် ရှိသော နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားကူညီရေးစင်တာတွင် နိုင်ငံခြားသားများကို မိခင်ဘာသာစကားဖြင့် ဖုန်းဆက်ကာ အကူအညီ တောင်းခံနိုင်ပါသည်။ ကမ်ဘေးဒီးယား ဘာသာစကားအတွက် 1644-0644 ကို ခေါ်ဆိုပြီး နံပါတ်ကို ၁၁ နှိပ်ပါ (1644-0644 +11)။ မြန်မာဘာသာအတွက် ကို ခေါ်ဆိုပြီး နံပါတ် ၁၃ကို နှိပ်ပါ (1644-0644 +13)။ ထို့အပြင်အင်္ဂလိပ် ဘာသာစကားဖြင့် ဝပ်ဆိုက် ထောင်ထားသဖြင့် သိချင်သိအရာများ ရှိပါက <http://www.migrantok.org> သို့ ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား အကူညီပေးရေး စင်တာသည် အိန္ဒိယ၊ ကင်မာ၊ ချန်ဝေါင်း၊ ဒယ်ဂူး၊ အင်ချောန်၊ ချောန်အန်း တွင်ရှိကြပါသည်။ အနီးဆုံး နေရာတွင် အကူအညီတောင်းခံနိုင်ပါသည်။

안산시의 경우 외국인력상담센터(HUG Korea)에 직접 방문하여 상담을 받을 수 있고, 웹사이트를 통하여 상담하거나(www.hugkorea.or.kr) 전화상담도 가능합니다. 캄보디아어 전화안내는 1577-

0071을 누른 후 11과 별표를 누르면 되며(1577-0071 + 11 +*), 미얀마어 전화상담은 마찬가지로 1577-0071을 누른 후 15와 별표를 누르면 되고(1577-0071 + 15 +*), 베트남어 전화상담은 1577-0071을 누른 후 6과 별표(1577-0071 + 3 +*), 몽골어 전화상담은 1577-0071을 누른 후 14와 별표를 누르면 됩니다(1577-0071 + 9 +*).

၂။ အန်ဆန်းမြို့တွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားကူညီရေးစင်တာ(HUG Korea) တွင်ကိုယ်တိုင် သွားရောက်၍ အကြံဉာဏ်တောင်းခံနိုင်ပြီး ဝင်ဆိုက်မှတစ်ဆင့် အကြံဉာဏ် တောင်းခံနိုင်ပြီး(www.hugkorea.or.kr) ဖုန်းဖြင့်လည်း အကူအညီ ရယူနိုင်ပါသည်။ ကမ်ဘေးဒီးယား ဘာသာစကားဖြင့် ဖုန်းဆက်လိုပါက 1577-0071ကို ခေါ်ဆိုကာ ၁၁ နှင့် * ကို နှိပ်ပါ (1577-0071 + 11 +*)။ မြန်မာ ဘာသာစကားဖြင့် ဖုန်းဆက်လိုပါက 1577-0071 ကို ခေါ်ဆိုကာ ၁၅ နှင့် * ကို နှိပ်ပါ (1577-0071 + 15 +*)။ ဗီယက်နမ် ဘာသာစကားဖြင့် ဖုန်းဆက်လိုပါက 1577-0071 ကို ခေါ်ဆိုကာ ၆ နှင့် * ကို နှိပ်ပါ (1577-0071 + 3 +*)။ မွန်ဂို ဘာသာစကားဖြင့် ဖုန်းဆက်လိုပါက 1577-0071 ကို ခေါ်ဆိုကာ ၁၄ နှင့် * ကို နှိပ်ပါ (1577-0071 + 9 +*)။

⑥ 한국에 온 유학생이 구직을 하려면 어떻게 해야 하나요?

⑥ ကိုရီးယားကို ရောက်ရှိလာသော ကျောင်းသားများ အလုပ် ရှာလိုပါက ဘယ်လို လုပ်ရပါမလဲ။

한국에 온 유학생이 구직활동*을 하고자 하는 경우, 유학 비자(D2)에서 구직 비자(D10) 로 변경하여야 합니다. 그 요건과 절차는 아래와 같습니다.

ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ ကျောင်းသားဗီဇဖြင့် ရောက်ရှိလာသော ကျောင်းသားသူတို့သည် အလုပ်ရှာခြင်း* ကို လုပ်ဆောင်လိုပါက ကျောင်းသားဗီဇ(D2) မှ အလုပ်ရှာဗီဇ(D10) သို့ ပြောင်းရပါမည်။ ၎င်းအတွက် လိုအပ်ချက်နှင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

*구직활동이란 국내 기업·단체 등에서 행하는 구직활동뿐만 아니라 정식 취업 전에 연수비를 받고 행하는 단기 인턴과정을 포함합니다.

*အလုပ်ရှာခြင်း ဆိုသည်မှာ ပြည်တွင်းရှိ ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့အစည်း စသည်တို့တွင် လုပ်သော အလုပ်သမား တရားဝင် အလုပ်မဝင်ခင် အလုပ်သင်လစာယူကာ အချိန်တို သင်တန်းလုပ်သား အလုပ်လဲ ပါဝင်ပါသည်။

가. 허용대상 가. 구직허가 대상

① 국내 전문대학에서 전문학사학위를 취득(예정자포함)한 유학생

① ပြည်တွင်း ကောလိပ်တစ်ခုခုမှ ဘွဲ့ ရပြီးသော(ဘွဲ့ယူရန် အသင့်ဖြစ်သောသူ အပါအဝင်) ကျောင်းသားသူ

② 국내 대학에서 학사 이상의 학위를 취득(예정자 포함)하거나 학술연구기관 등의 연구과정을 수료(예정자 포함)한 유학생

② ပြည်တွင်း တက္ကသိုလ် တစ်ခုခုမှ သာမှန်ဘွဲ့နှင့်အထက် ရပြီးသောသူ(ဘွဲ့ယူရန် အသင့် ဖြစ်သော သူ အပါအဝင်) ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် သုသေသနဌာန စသည်တို့မှ သုသေသနသင်တန်းဆင်းပြီးသော(သင်တန်းဆင်းရန် အသင့်ဖြစ်သူ အပါအဝင်)ကျောင်းသားသူ

③ 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)*까지의 자격으로 계속하여 취업을 희망하지만 체류기간만료일 이전에 고용계약갱신 또는 다른 근무처를 구하지 못한 자

③ တက္ကသိုလ်ကျောင်းဆရာ E-1) မှ စ၍ အထူးအလုပ်ဗီဇ(E-7)* အထိ ၎င်းဗီဇဖြင့် ဆက်၍ အလုပ်လုပ်ရန် ရည်ရွယ်ထားသော်လည်း သက်တမ်းကုန်ဆုံးရက်မတိုင်မီ အလုပ်စာချုပ် အသစ်ချုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်နေရာ တွင် အလုပ်မရရှိသေးသောသူ

*단 예술흥행(E-6)자격의 경우 유흥업소 등 공연자(E-6-2)는 적용대상에서 제외

* သို့သော် အနုပညာပြပွဲ ဗီဇ(E-6)ဖြင့် လာရောက်သောသူဖြစ်ပါက ပြပွဲလက်ခံသော လုပ်ငန်း စသည့် ပြပွဲတွင် ပါဝင်သူ(E-6-2) တို့သည် ဒီ ဥပဒေတွင် အကျုံးမဝင်ပါ။

④ 국내·외 학사이상의 학위(학위 수여예정자 포함)를 소지하고 지식재산권이나 이에 준하는 기술을 바탕으로 창업 준비를 하려는 자

④ပြည်တွင်းပြည်ပမှ တက္ကသိုလ်ဘွဲ့နှင့် အထက်(ဘွဲ့ယူရန် အသင့် ဖြစ်သောသူ အပါအဝင်)ရရှိပြီးသောသူသည် ပညာရပ်ဆိုင်ရာပိုင်ဆိုင်မှု (intelligent property) သို့မဟုတ် ၎င်းနှင့်ညီမျှသော အတတ်ပညာ တစ်ခုခုကို အခြေခံ၍ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း တစ်ခုခုကို လုပ်ရန် ရည်ရွယ်ထားသောသူ

⑤기타 非 구직자격 소지자(체류자격 B-1, B-2포함)로서 구직(D-10)사증 발급 대상자 요건을 갖춘 합법체류 외국인

⑤အခြား အလုပ်ရှာခွင့်ရှိသော (နေထိုင်ခွင့် ဗီဇ B-1, B-2အပါအဝင်)သူအဖြစ် အလုပ်ရှာခြင်း(D-10) ဗီဇ ထုတ်ယူရန် သင့်တော်သည့် ကန့်သတ်ချက်များဖြင့် ပြည့်စုံသော တရားဝင်နေထိုင်သူ နိုင်ငံခြားသား

나. 제한대상

최근1년 이내 고용계약기간 중 고용주 귀책사유 없이 임의로 퇴직한 후 구직(D-10)자격으로 변경허가를 받은 사실이 있는 자

ခ။ လျှောက်ထားခွင့် မရှိသူ

လွန်ခဲ့သော ၁ နှစ်အတွင်း အလုပ်စာချုပ် သက်တမ်း မကုန်ဆုံးခင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မှားယွင်းချက်မရှိပဲ တမင်တကာ အလုပ်ထွက်ခဲ့ပြီးနောက် အလုပ်ရှာခြင်း(D-10)ဗီဇအား ပြောင်းထားပြီးသောသူ

다. 제출서류

①신청서, 여권및외국인등록증, 수수료

②학력증명서또는성적증명서*

*출입국시스템으로확인되는경우에는제출이면제됩니다.

③구직활동계획서

④국가기술훈격증사본(해당자에한함)

ဂ။ လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ

① လျှောက်လွှာ၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့် နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင်ကဒ်၊ ဗီဇပြောင်းခ

②ဘွဲ့လက်မှတ် သို့မဟုတ် အမှတ်စာရင်း*

* လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး စနစ်အရ စစ်ဆေးအတည်ပြုချက် ရရှိပြီးသူဖြစ်ပါက တင်ပြစရာ မလိုပါ။

③အလုပ်လျှောက်မည့် အစီအစဉ်

④နိုင်ငံအသိအမှတ်ပြု နည်းပညာသင်တန်းဆင်းလက်မှတ် မူရင်း(သက်ဆိုင်သောသူ)

라. 신청요령

신분이 변동(예정포함)되는 즉시 체류지 관할사무소 등에 신청하여야 합니다.

ဃ။ လျှောက်လွှာတင်ခြင်းဆိုင်ရာ အချက်များ

မိမိ၏ နေထိုင်ခွင့် ဗီဇ ပြောင်းလဲခြင်း(ပြောင်းလဲရန် ပြင်ဆင်မှု အပါအဝင်) ရှိပါက ချက်ချင်း မိမိနေထိုင်ရာ ဒေသပိုင် လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးဌာန စသည်တို့တွင် လျှောက်လွှာတင်ရမည်ဖြစ်သည်။

2. 사업장 변경 신청하기

၂။ အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်း

외국인근로자는 한국에 들어올 때에 근로계약을 체결한 사업장에서 계속 일하는 것이 원칙입니다. 그러나 사업장에서 계속 일하는 것이 어려운 사정이 있는 때에는 사업장을 변경할 수 있습니다. 이러한 사업장변경은 법에서 정한 절차에 따르는 경우에만 가능하다는 점을 꼭 기억해야 합니다. 외국인근로자가 고용센터의 허가를 받지 않고 마음대로 사업장(근무지, 회사)을 옮길 경우, 불법체류상태가 될 수 있습니다. **နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိသည့် အချိန်တွင် အလုပ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားသော လုပ်ငန်းနေရာတွင် အလုပ်လုပ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ထို အလုပ်နေရာတွင် ဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်ရန် ခက်ခဲသော အကြောင်းအရာများ ရှိပါက အလုပ်နေရာကို ပြောင်းရွှေ့ခွင့် ရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ရာတွင် ဥပဒေမှ သတ်မှတ်ထားသည့် အဆင့်များအတိုင်းဆောင်ရွက်မှသာ ဖြစ်နိုင်သည်ဆိုသည့်အကြောင်းကို သိထားရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်သမားခန့်အပ်ရေးဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်အတိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိပဲ မိမိဘာသာ အလုပ်နေရာ(အလုပ်လုပ်နေသောနေရာ၊ ကုမ္ပဏီ) ကို ပြောင်းရွှေ့ပါက တရားမဝင်နေထိုင်သူ ဖြစ်သွားနိုင်ပါသည်။**

1) 사업장을 변경할 수 있는 사유

၁) အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့နိုင်သော အကြောင်းပြချက်

외국인근로자가 사업장을 변경할 수 있는 경우를 규정하는 법은 “외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률”과 관련 규정들입니다. 이 법에서 사업장변경이 가능하다고 정하는 사유로는 아래와 같은 것들이 있습니다. 자신이 아래와 같은 사유에 해당한다고 생각하는 외국인 근로자는 주변의 상담기관을 찾아서 자신이 사업장변경을 할 수 있는 경우인지 전문가의 조언을 들어보고, 신청 절차에 따라 신청할 수 있습니다.

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအား အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့နိုင်သော အခြေအနေကို သတ်မှတ်ထားသော ဥပဒေကို “နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ” နှင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများဖြစ်သည်။ ၎င်း ဥပဒေတွင် အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် ရှိသည့် အကြောင်းပြချက်များအဖြစ် အောက်ပါ အကြောင်းအရာတို့ ပြုပြန်ထားသည်။ မိမိသည် အောက်ပါ အချက်အလက်များအတွင်း အကျုံးဝင်သည်ဟု ယူဆထားသော နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများသည် အနီးအနားရှိ အကြံပေးစင်တာများသို့ သွားရောက်ကာ အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့နိုင်ခြင်းရှိ မရှိ တတ်သိသူတို့၏ အကြံပေးချက်များကို နားထောင်ကာ၊ ပြောင်းရွှေ့ခွင့် လျှောက်ထားရမည့် အဆင့်များအလိုက် လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။

- 사업주가 정당한 사유로 근로계약기간 도중에 근로계약을 해지하려고 하거나, 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
- 사업주의 휴업, 폐업
- 사업주의 잘못으로 정부로부터 받은 외국인 고용허가가 취소되거나 고용이 제한되어 외국인근로자를 고용할 수 없게 된 경우
- 사업주의 사정으로 외국인근로자가 장기간 휴업이나 휴직하는 경우: 임금의 70% 미만을 받은 기간이 2개월 이상이거나, 임금의 90% 미만을 지급받은 기간이 6개월 이상인 경우 등이 여기에 해당
- 사업장의 폐업이나 도산이 확실시되는 경우: 사업장에 파산절차 등이 시작되거나, 사업이 중단되어 다시 운영되지 않는 경우
- 사업장의 인원을 줄일 필요성이 있어서 사업주로부터의 퇴직권고 등의 사유로 일을 그만두게 되는 경우
- 사업주의 근로조건 위반 때문에 외국인근로자가 더 이상 일을 하기 어렵다고 인정되는 경우: 2개월 이상의 기간 동안 임금이나 근로시간이 20%이상 낮아지거나, 근로조건이 나빠지는 경우, 일하는

① 고용센터에 “사업장변경” 신청하기 → ② 고용노동부로부터 “사업장변경승인” 받기 → ③ 고용노동부의 취업 알선을 통하여 구직하기 → ④ 새로운 사업주와 근로계약 체결하기 → ⑤ 출입국관리소에 “근무처변경허가” 받기

- ① 아လုပ်သမားရုံး(ဂိုယံးစင်တာ) တွင် အလုပ်ပြောင်းရွှေ့ခြင်း လျှောက်လွှာတင်ခြင်း
- ② ဂိုယံးစင်တာမှ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခွင့် ပြုခြင်း ရယူပြီးနောက်
- ③ ဂိုယံးစင်တာမှ အလုပ်မိတ်ဆက်ပေးသော ကုမ္ပဏီများတွင် အလုပ်လျှောက်ခြင်း
- ④ အလုပ်ရှင်သစ်ဖြင့် အလုပ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်း
- ⑤ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနတွင် အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခွင့် ရယူခြင်း

① 가까운 고용센터에 “사업장변경신청” 하기

① နီးစပ်သော အလုပ်သမားစင်တာ(ဂိုယံးစင်တာ)တွင် “အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့်လျှောက်လွှာ” တင်ခြင်း

사업장변경을 할 수 있는 사유가 발생한 경우에 외국인근로자는 사업주와의 근로계약이 종료된 후 1달 이내에 “사업장변경신청”을 해야 합니다. 외국인근로자가 사업주와 근로계약을 끝낸 후 1달 이내에 “사업장변경신청”을 하지 않으면 한국에서 출국해야 합니다. 따라서 근로계약이 종료되는 즉시, “사업장변경신청”을 해서 새로운 직장을 알아보아야 합니다. 사업장변경이 가능한 경우에 해당하면 사업주의 동의를 받지 않아도 근로자가 단독으로 신청할 수 있습니다.

အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့နိုင်သော အကြောင်းအရာများ ဖြစ်ပေါ်လာပါက နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်စာချုပ် သက်တမ်း ရပ်ဆိုင်းပြီးနောက် ၁ လ(ရက်၃၀) အတွင်း “အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် လျှောက်လွှာ” တင်ရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားက အလုပ်ရှင်ဖြင့် ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်စာချုပ်သက်တမ်း ကုန်ဆုံးပြီးနောက် ၁လ(ရက် ၃၀) အတွင်း အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခွင့် လျှောက်လွှာ တင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါက ကိုရီးယားနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်စာချုပ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီးနောက် ချက်ချင်း အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ ခွင့် လျှောက်လွှာတင်ပြီး အလုပ်နေရာသစ်ကို ရှာဖွေရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခွင့် ရရှိနိုင်သော အချက်များနှင့် ပြည့်စုံသူဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင်၏ သဘောတူ ခွင့်ပြုချက်မလိုပဲ အလုပ်သမားမှ မိမိဘာသာ လျှောက်လွှာတင်နိုင်ပါသည်။

신청은 가까운 “고용센터”에 하면 되는데, 고용센터는 지방고용노동청과 마찬가지로 고용노동부의 소속기관입니다. 예를 들어, 안산에서 일하는 근로자는 “안산고용센터”에 신청하는 것입니다.

လျှောက်လွှာကို နီးစပ်ရာ “အလုပ်သမားစင်တာ”(ဂိုယံးစင်တာ) တွင် လျှောက်ထားနိုင်ပြီး ဂိုယံးစင်တာသည် အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန နယ်မြေခံရုံးဖြစ်သောကြောင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ခံ ဌာနဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အန်ဆန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားသည် “အန်ဆန်းအလုပ်သမားရုံး”တွင် အလုပ် လျှောက်လွှာတင်ရမည် ဖြစ်သည်။

신청을 위해서는 사업장변경신청서, 외국인등록증, 여권사본을 제출해야 하고, “고용센터”에서 추가로 제출하라고 하는 서류가 있으면 제출합니다. “고용센터”에서 사업장변경을 허가할지 판단할 때 참고할 수 있는 서류를 미리 준비하는 것이 좋습니다. 예를 들어, 사업주가 근로계약을 위반하여 근로자가 사업장변경을 신청하는 때에는 함께 일하는 동료의 진술서나 과거에 지방고용노동지청에 근로계약위반에 대해서 신고한 내용 등을 제출할 수 있습니다. 사업주의 폭행이나 기타 부상 때문에 직장을 옮기는 경우에는, 병원에서 받은 진단서를 제출할 수 있습니다.

လျှောက်လွှာတင်ရန်အတွက် အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့်လျှောက်လွှာ နိုင်ငံခြားမှတ်ပုံတင်ကဒ် ၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် မိတ္တူများ တင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားဌာနမှ ထပ်တိုး၍ တောင်းခံသော စာရွက်စာတမ်းများ ရှိပါက ထပ်တင်ပြရမည်။ အလုပ်သမားစင်တာတွင် အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် ပြုရန် စစ်ဆေးချိန်တွင် အထောက်အကူဖြစ်မည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသင့်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ စာချုပ်ကို ချိုးဖောက်၍ အလုပ်သမားမှ အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့

ခွင့် လျှောက်ထားသောအခါတွင် အလုပ်အတူတူလုပ်သော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ ထွက်ဆိုချက်များဖြစ်စေ ယခင်က မြို့နယ်အလုပ်သမားရုံးတွင်အလုပ်စာချုပ်ကို ချိုးဖောက်သောကြောင့် တိုင်ကြားထားသော အကြောင်းအရာများ စသည်တို့ကို တင်ပြရနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ရိုက်နှက်မှု သို့မဟုတ် အခြား ထိခိုက်မှုကြောင့် အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့မည့်သူ ဖြစ်ပါက ဆေးရုံမှ ဆေးစစ်ချက်များကို တင်ပြနိုင်ပါသည်။

② 고용노동부로부터 “사업장변경승인” 받기

②အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခွင့် ပြုခြင်း

고용센터에서 사업장변경을 허락해 줄 것인지 판단하고 사업장변경을 허가하는 때에는 외국인근로자에게 “구직등록필증”을 줍니다. 그리고 출입국관리소는 그 외국인근로자를 '외국인고용관리시스템'에 구직자로 등록합니다¹.

အလုပ်သမားစင်တာတွင် အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် ပြုမပြု စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ပြီးနောက်အလုပ်နေရာပြောင်း ရွှေ့ခွင့် ပြုသောအချိန်တွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားထံသို့ “အလုပ်ရှာရန်မှတ်ပုံတင်ပြီးကြောင်းလက်မှတ်” ကိုထုတ်ပေးမည်။ ထို့နောက် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနမှ ထို နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားကို နိုင်ငံခြားသားအလုပ်ခန့်အပ်မှုကြီးကြပ်ရေးစနစ်တွင် အလုပ်ရှာဖွေနေသောသူ အဖြစ် မှတ်ပုံတင်သွင်းပါသည်။

②-① 출입국관리소에 “체류기간연장허가” 신청하기

②-①လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနတွင် ဝိဇာသက်တမ်းတိုးခြင်း လျှောက်လွှာတင်ခြင်း

만약에 외국인근로자의 체류기간이 끝나가는 경우에는, 근로계약의 계약기간이 끝나기 전까지 위의 “구직등록필증”을 발급받아서 체류기간을 연장(3개월간 임시로 연장)해야 합니다. 이때에는 출입국관리사무소에 “체류기간연장허가신청”을 해야 합니다. 이때는 3개월만 체류기간연장이 허용됩니다. 한국에 입국한 후 3년이 지나서 사업주에게 다시 고용된 외국인근로자는 최대 1년 10개월 동안 체류기간을 연장할 수 있습니다. 이 경우에도 체류기간 연장허가를 신청해야 합니다. 여기에서 말하는 체류기간은 외국인등록증에 기재된 체류기간을 말합니다. 예를 들어, 근로계약서에 계약기간이 5년으로 되어 있더라도, 외국인등록증에 기재된 체류기간이 3년이라면 그 근로자는 체류기간연장을 신청해서 출입국관리사무소의 허가를 받아야 합니다.

အကယ်၍ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် ဝိဇာသက်တမ်း ကုန်ဆုံးခါနီးပါက အလုပ်စာချုပ်ပါ သက်တမ်းမကုန်ဆုံးခင် အချိန်အထိ အထက်ပါ“အလုပ်ရှာရန်မှတ်ပုံတင်ပြီးကြောင်းလက်မှတ်”ထုတ်ယူကာ ဝိဇာသက်တမ်း တိုးခြင်း(ယာယီ ၃ လတိုးခြင်း) ပြုလုပ်ရပါမည်။ ထိုကဲ့သို့ တိုးရန်အတွက် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးတွင်ဝိဇာသက်တမ်းတိုးခွင့် လျှောက်လွှာ တင်ရမှာဖြစ်ပါသည်။ သက်တမ်းတိုးရန် ခွင့်ပြုသော ရက်မှာ ၃လ (ရက် ၉၀) သာဖြစ်ပါသည်။

ကိုရီးယားသို့ရောက်ရှိပြီးနောက် ၃ နှစ် ပြည့်ခါနီး အလုပ်ရှင်မှ နောက်တစ်ကြိမ် ထပ်တိုးအလုပ်ခန့်အပ်ထားသော နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများသည် ၁ နှစ်နှင့် ၁၀ လ ကို သက်တမ်းတိုးလျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့လျှောက်ထား ရာတွင်လည်း ဝိဇာသက်တမ်းတိုးခွင့်လျှောက်လွှာကို တင်ရမှာဖြစ်ပါသည်။ ယခု ပြောပြနေသော နေထိုင်ခွင့်(ဝိဇာ)ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင်ကဒ်တွင် ရေးသားဖော်ပြထားသော ဝိဇာသက်တမ်းကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့်

¹ 참고로 Employment Permit System의 웹사이트는 캄보디아어, 미얀마어, 베트남어, 인도네시아어로도 볼 수 있습니다(<https://www.eps.go.kr>의 main page의 “일반외국인 E-9 “땀하단의 Mother Tongue Site에서 국가선택).

ကျမ်းကိုးအဖြစ် Employment Permit System ၏ ဝက်ဆိုက်သည် ကမ်ဘောဒီးယား၊ မြန်မာ၊ ဝိယက်နမ်၊ အင်ဒိုနီးရှားဘာသာစကားဖြင့် ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုနိုင်သည်။ (<https://www.eps.go.kr>의 main page ၏ သာမန်နိုင်ငံခြားသား E-9 တက်ဝင်အောက်ပိုင်း Mother Tongue Site တွင် နိုင်ငံ ရွေးချယ်ရမည်)

အလုပ်စာချုပ်တွင် စာချုပ်သက်တမ်းသည် ၅ နှစ်ဖြစ်နေသော်လည်း နိုင်ငံခြားသားကဒ်တွင် ဖော်ပြထားသော ဝိဇာသက်တမ်းမှာ ၃ နှစ်ဖြစ်ပါက ထို နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားသည် ဝိဇာသက်တမ်းတိုးခွင့်လျှောက်လွှာတင်ပြပြီး လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာန၏ ခွင့်ပြုမိန့်ကို တောင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။

③ 고용노동부의 취업알선을 통하여 구직하기

③အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်မိတ်ဆက်ပေးခြင်းမှ တဆင့် အလုပ်လျှောက်ထားခြင်း

외국인근로자가 새로운 일자리를 찾을 수 있는 기간은 변경신청일로부터 3개월입니다. 고용센터에서는 근로자에게 직원을 구하는 회사의 명단을 알려주고, 외국인근로자가 이러한 회사에 전화해서 회사와 면접을 하게 됩니다. 외국인근로자는 반드시 고용센터로부터 소개를 받아 취업을 해야 하고, 자신이 직접 아는 곳을 통해서 일자리를 구하거나, 친구, 직장 동료, 직업소개소로부터 소개를 받아 취업하는 것은 금지됩니다.

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သစ်ကို ရှာဖွေနိုင်သော အချိန်မှာ အလုပ်ပြောင်းခွင့်လျှောက်လွှာတင်သောရက်မှ ရက် ၃ လ (၇၇ ဇူလိုင်) အတွင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားစင်တာ(ဂိုယုံးစင်တာ)မှ အလုပ်သမားထံသို့ လူလိုနေသော ကုမ္ပဏီအမည်ကို ပို့ပေးပြီး၊ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားက ထို ကုမ္ပဏီများထံသို့ ဖုန်းဆက်၍ ကုမ္ပဏီနှင့် အင်တာဗျူးလုပ်ရပါမည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် မဖြစ်မနေ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ မိတ်ဆက်ပေးသော အလုပ်တွင်သာ အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး မိမိဘာသာ သိသော နေရာသို့ အလုပ်ဝင်ခြင်း၊ သူငယ်ချင်း၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ ပွဲစားကုမ္ပဏီများမှ မိတ်ဆက်ပေးခြင်းများမှ တဆင့် အလုပ်နေရာသစ် ရွေးချယ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမျိုး မပြုရပါ။

④ 새로운사업주와 근로계약 체결하기

အလုပ်ရှင်သစ်နှင့် အလုပ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်း

외국인근로자가 변경신청일로부터 3개월 이내에 새로운 일자리를 구한 경우에는 새로운 사업주와 직접 근로계약을 체결합니다.

နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားသည် အလုပ်ပြောင်းခွင့်လျှောက်လွှာတင်သောရက်မှ ၃လ (ရက်ပေါင်း ၉၀) အတွင်း အလုပ်သစ်ကို ရရှိပြီးပါက အလုပ်ရှင်သစ်နှင့် ကိုယ်တိုင် အလုပ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရမှာ ဖြစ်သည်။

⑤ 출입국관리사무소에 “근무처변경허가” 신청하기

⑤လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနတွင် အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် တောင်းခြင်း

외국인근로자는 근로계약을 체결하면 근무처변경 이전에 관할출입국관리사무소에 “근무처변경허가신청”을 해야 합니다. 준비해야 하는 서류는 여권, 외국인등록증, 근무처변경허가신청서, “고용허가서” 사본, 사업주의 “사업자등록증” 사본, 근로계약서사본, 신원보증서등입니다. 고용허가서사본과 사업자등록증사본은 새로운 사업주에게 요청하여 받아야 합니다. 만일 외국인근로자가 사업장변경을 신청한 날로부터 3개월 내에 출입국관리사무소로부터 “근무처변경허가”를 받지 못하면 비자연장이 불가하고 한국을 떠나야 합니다.

⑤လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနတွင် အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် တောင်းခြင်း

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုပြီးပါက အလုပ်နေရာ မပြောင်းရွှေ့ခင် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနတွင်အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် လျှောက်လွှာ တင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရမည့် စာရွက်စာတမ်းများမှာနိုင်ငံကူးလက်မှတ်၊ နိုင်ငံခြားသားကဒ်၊ အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် လျှောက်လွှာ၊ အလုပ်လျှောက်ခွင့်ပြုခြင်း မိတ္တူ ၊ အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းလိုင်စင် မိတ္တူ၊ အလုပ်စာချုပ် မိတ္တူ၊ ဝန်ခံကတိ စာချုပ် စသည်တို့ဖြစ်သည်။ အလုပ်လျှောက်ခွင့်ပြုခြင်း မိတ္တူ နှင့် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းလိုင်စင် မိတ္တူတို့သည် အလုပ်ရှင်သစ်ထံမှ တောင်းယူရမည့် စာရွက်စာတမ်းများဖြစ်သည်။ အကယ်၍ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားက အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့်ကို လျှောက်လွှာတ

င်သောရက်မှ စ၍ ၃လအတွင်း လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနမှ အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် ခွင့်ပြုချက်မရပါက ဝီဇာသက်တမ်း တမ်းတိုးရန် မဖြစ်သဖြင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာပေးရမည်ဖြစ်သည်။

⑤- ④ **시청/군청/구청이나 출입국관리사무소에 “체류지변경” 신고하기**

⑤- ④ မြို့တော်ခန်းမ၊ နယ်မြေခံ(ခရိုင်)ရုံး၊ မြို့နယ်ရုံးနှင့် လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနတို့တွင် နေထိုင်ရာနေရာ ပြောင်းရွှေ့မှု အကြောင်းကြားပေးခြင်း

만약에 새로운 회사 근처로 이사를 가는 경우 등 외국인근로자의 주소도 변경된 때에는 이사한 날부터 14일 이내에 시청/군청/구청이나 출입국관리사무소에 “체류지변경신고”도 동시에 해야 합니다. 외국인근로자가 사는 곳이 변경되지 않은 경우에는 신고할 필요가 없습니다. “체류지변경신고”는 자신이 현재 사는 곳의 주소를 관청에 알리는 것으로, 공무원에게 여권과 외국인등록증, 관청에 있는 신청서를 작성하여 제출하면 되는 간단한 신고입니다. 공무원이 바뀐 주소를 외국인등록증에 적어서 근로자에게 돌려줍니다.

အကယ်၍ ကုမ္ပဏီအသစ်သို့ နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်း စသည့် နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင်ကဒ်ရှိ လိပ်စာမှာ နေရာပြောင်းသည့် အခါတိုင်း ပြောင်းရွှေ့သည့်ရက်မှ စ၍ ၁၄ ရက်အတွင်း မြို့တော်ခန်းမ၊ နယ်မြေခံ(ခရိုင်)ရုံး၊ မြို့နယ်ရုံး သို့မဟုတ် လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနတို့တွင်နေထိုင်ရာနေရာပြောင်းရွှေ့မှု အကြောင်းကြားခြင်းကိုလည်း တစ်ပါတည်း လုပ်ဆောင်ရ မည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားက နေထိုင်ရာ နေရာပြောင်းလဲခြင်း မရှိပါက အကြောင်းကြားစရာ မလိုပေ။ နေထိုင်ရာ နေရာပြောင်း အကြောင်းကြားခြင်းသည် လက်ရှိနေထိုင်နေသောနေရပ်လိပ်စာကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်ရုံးသို့ အသိပေးသော အချက်အလက်သာဖြစ်သဖြင့်၊ အစိုးရဝန်ထမ်းထံသို့ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့် နိုင်ငံခြားသားကဒ် ၊ စသည်တို့ ကို မြို့နယ်ရုံးတွင်ရှိသော လျှောက်လွှာတွင် ရေးသား၍ လျှောက်လွှာတင်ပါက ပြီးပြည့် လွယ်ကူသော အရာဖြစ်သည်။ အစိုးရဝန်ထမ်းသည် ပြောင်းလဲထားသော လိပ်စာကို နိုင်ငံခြားသားကတ်တွင် ရေးသား၍ နိုင်ငံခြားသားထံသို့ ပြန်လည်ပေးအပ်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

Q. 사업주가 외국인 근로자가 사업장을 이탈했다고 신고한 경우에는?
 အလုပ်ရှင်မှ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအလုပ်နေရာမှ ထွက်ပြေးသွားသည်(ထွက်သွားသည်)ဟု သတင်းပို့ခြင်းခံရပါက။

A. 외국인근로자가 사용자의 허락을 받는 등 정당한 절차를 따르지 않고 5일 이상 직장에 나오지 않거나 연락이 되지 않는 경우에 사업주는 고용센터에 신고해야 합니다. 그러나 외국인근로자가 사업장을 이탈했다고 사업주가 이미 신고한 경우에도 외국인근로자가 사업장변경허가를 받는 것이 불가능하지 않습니다. 외국인근로자가 “사업장변경신청”을 한지 1개월 내에, 또는 사업장을 이탈한 후 1개월내에 사업주의 신고에 대해 반대의 의견을 내는 경우에는, 고용센터에서 사업장변경을 할 수 있는 경우에 해당하는지 조사하게 됩니다. 만일 고용센터에서 사업장변경을 할 수 있는 경우라고 판단하면 사업장변경을 허가할 수도 있습니다.

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ကို ရရှိပြီးနောက် မှန်ကန်သော အဆင့်များကို လိုက်နာခြင်းမရှိပဲ ၅ ရက်အထက် အလုပ်နေရာသို့ လာရောက်ခြင်းမရှိ သို့မဟုတ် အဆက်အသွယ်မရဖြစ်နေပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားစင်တာသို့ အကြောင်းကြား သတင်းပို့ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်နေရာကို အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်မယူပဲ အလုပ်မဆင်းပါဟု အလုပ်ရှင်မှ သတင်းပို့ပြီးဖြစ်သော်လည်း နိုင်ငံခြား သားအလုပ်သမားက အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခွင့် လျှောက်ထားခြင်း မရဆိုသည်မှာ မဟုတ်ပါ။ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားသည် အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် လျှောက်ထားခြင်းကို လုပ်ဆောင်ပြီး ၁ လအတွင်း၊ သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာမှ အလုပ်ရှင်၏ခွင့်ပြုချက်မယူပဲ အလုပ်မဆင်းခြင်းမှာ ၁ လ အတွင်းတွင် အလုပ်ရှင်၏ သတင်းပို့တိုင်ကြား ခြင်းနှင့် ပါတ်သက်၍ ကန့်ကွက်ကြောင်း တင်ပြထားပါက အလုပ်သမားစင်တာမှ အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့နိုင်သော အချက်များနှင့် ကိုက်ညီသူ ဖြစ်မဖြစ် စစ်ဆေးပါမည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားစင်တာမှ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခွင့်

ပြည်ထောင်စု အတည်ပြုချက်ဖြစ်ပါက အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် ပြုနိုင်ပါသည်။

**※주의사항
သတိပြု ရန်**

위에서 말한 것처럼 외국인근로자가 사업장을 변경하기 위해서는 반드시 사전에 고용센터와 출입국관리사무소로부터 허가를 받아야 합니다. 이 절차를 따르지 않고 마음대로 사업장을 옮기는 경우 불법체류상태가 될 수 있습니다. 일단 불법체류상태가 된 근로자가 불법체류상태를 해소하는 것이 매우 어렵습니다. 따라서 사업장변경에 대해서 사업주와 합의가 되지 않는 경우에는 반드시 주변의 외국인근로자지원기관이나 상담센터에서 상담을 받고, 조언을 받은 내용에 따라서 사업장변경을 신청하시기 바랍니다.

အထက်တွင် ဆိုခဲ့သည့် အတိုင်း နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ရန်အတွက် မဖြစ်မနေ ကြိုတင်ကာ အလုပ်ရှာဖွေရေးစင်တာနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနမှ ခွင့်ပြုချက် ရယူရမည်ဖြစ်သည်။ ဒီ အဆင့်များကို လိုက်နာခြင်းမရှိပဲ မိမိဘာသာ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ပါက တရားမဝင် အလုပ်သမား ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ပထမဦးစွာ တရားမဝင် နေထိုင်သူဖြစ်သွားသော အလုပ်သမားသည် ၎င်း အခြေအနေကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရန် အလွန်ခက်ခဲပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခြင်းနှင့် ဆိုင်သော အလုပ်ရှင်နှင့် သဘောတူညီ မရရှိသော အချိန်တွင် မဖြစ်မနေ အနီးအနားရှိ နိုင်ငံခြားသား ကူညီရေးစင်တာ ဖြစ်စေ အကြံပေးဌာနများမှ အကြံညာဏ် တောင်းခံကာ အကြံပြုချက် ရယူပြီး ထိုအချက်အလက်များအတိုင်း အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့စေလိုပါသည်။

특히 비자의 체류기간이 남아 있더라도 외국인근로자가 근로계약이 종료된 때부터 1개월 내에 "사업장변경신청"을 하지 않으면 한국에서 출국해야 한다는 점을 꼭 기억해야 합니다. 그러므로 근로자는 일하던 직장을 그만두기 전에 반드시 자신이 사업장변경신청을 할 수 있는 경우인지, 신청을 위해서는 어떻게 해야 하는지, 어떤 서류를 준비해야 하는지 잘 알아보고 행동해야 합니다.

အထူးသဖြင့် ဝီဇာ သက်တမ်းကျန်ရှိနေသော်လည်း နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်စာချုပ် ဖျက်သိမ်းပြီးနောက် ၁ လအတွင်း အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခွင့် လျှောက်လွှာ မလျှောက်ပါက ကိုရီးယားနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာပေးရမည် ဆိုသည့် အကြောင်းကို သိထားရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်သမားသည် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်မှ မထွက်ခင် မဖြစ်မနေ မိမိမှာ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခွင့် ရှိသောသူ ဟုတ်၊ မဟုတ်၊ မည်ကဲ့သို့ လျှောက်လွှာတင်ရမည်၊ မည်သို့သော စာရွက်စာတမ်းများ ပြင်ဆင်ထားရမည် ဆိုတာကို လေ့လာပြီး လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

Ⅲ. 한국에서 체류하면서 알아두어야 할 내용- 외국인 근로자와 보험

ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင်နေထိုင်နေစဉ်သိရမည့်အချက်များ- နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားနှင့်အာမခံ

1. 4대 보험의 개요

၁။အဓိကအာမခံကြီး ၄ခုရဲ့အနှစ်ချုပ်

한국에서는 건강보험, 산업재해보상보험, 국민연금, 고용보험을 “4대 보험”이라고 말합니다. 외국인근로자도 원칙적으로 4대 보험에 가입하고, 그 혜택을 받을 수 있습니다.

ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် ကျန်းမာရေး အာမခံ၊ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်နစ်နာမှု အာမခံ၊ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ၊ အလုပ်အာမခံတို့ကို “အဓိက အာမခံကြီး ၄ မျိုး” ဟုခေါ်ဆိုပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားများသည်လည်းဥပဒေအရအဓိကအာမခံကြီး ၄ခုတွင် အသင်းဝင်နိုင်ပြီး ၎င်း၏အကျိုးရလဒ်ကို ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

참고로, “4대 보험”은 외국인근로자를 보호하기 위하여 의무적으로 가입해야 하는 “출국만기보험(사업주가 가입)” “보증보험(사업주가 가입)” “귀국비용보험(외국인근로자가 가입)” “상해보험(외국인근로자가 가입)”과는 구별되는 다른 보험입니다.

သီးခြားမှတ်သားရန်အဖြစ်အဓိက အာမခံကြီး ခုသည် နိုင်ငံခြားသားများကို ကာကွယ်ရန်အတွက် မဖြစ်မနေ ထားရှိကြရကြရသည့် “သက်တမ်းပြည့်ပြည့်ပြန်လုပ်သက်ဆုအာမခံ(အလုပ်ရှင်မှအာမခံထားရှိပေးရမည်)” “လုပ်အားခပေါ်အာမခံ(အလုပ်ရှင်မှထားရှိပေးရမည်)” “ပြည်ပြန်စရိတ်အာမခံ (နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားမှထားရှိရမည်)” ထိခိုက် မှု(အသက်) အာမခံ(နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားမှအာမခံလျှောက်ထားရမည်)တို့နှင့်မတူသောသီးခြားအာမခံဖြစ်ပါသည်။

2. 국민건강보험

၂။ အမျိုးသား ကျန်းမာရေးအာမခံ

한국의 국민건강보험은 법적인 가입요건이 충족되면 가입자 본인의 의사와 관계없이 의무적으로 가입하고, 보험료를 납부하여야 하는 제도입니다.

ကိုရီးယားနိုင်ငံရဲ့ အမျိုးသားကျန်းမာရေး အာမခံသည် ဥပဒေအရ ဝင်ရောက်ရမည့် အချက်များနှင့် ပြည့်စုံပါက အသင်းဝင်သူ မှ မိမိဆန္ဒ ပါသည်ဖြစ်စေ၊ မပါသည်ဖြစ်စေ မဖြစ်မနေ အာမခံလျှောက်ထား ရမည်ဖြစ်ပြီး ၊အာမခံကြေးပေး ပေးဆောင်ရမည့် စနစ်ဖြစ်သည် ။

1인 이상의 근로자를 고용하는 직장에 고용된 근로자의 경우 “직장가입자”가 되는데, 직장에 고용된 때에 국민건강보험에 가입됩니다. 따라서 외국인 등록을 한 외국인근로자가 1인 이상 근로자를 고용하는 직장에 취직하면 “직장가입자”가 되는 것입니다. 근로자가 직장을 퇴직하면 “직장가입자” 가입자격을 상실합니다. 다만, 근로자가 실직한 경우에도, 실직 전 사업장에서 1년 이상 근무한 경우에는 “직장가입자” 자격을 유지할 것을 건강보험공단에 신청을 할 수 있습니다. 이 경우 퇴직한때부터 24개월까지는 “직장가입자” 자격을 유지할 수 있습니다.

၁ ဦးအထက် အလုပ်သမားကို အသုံးပြုနေသော လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သောအလုပ် သမားဖြစ်ပါက “အလုပ်ဖြင့်အာမခံလျှောက်ထားသူ”ဖြစ်ပြီးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်အလုပ်ဝင်ပါကအမျိုးသားကျန်းမာရေးအာမခံတွင်အာမခံအသင်း ဝင်ဖြစ်သွားသည်။

ထို့ကြောင့်နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင်ထားသောနိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည်၁ဦးအထက်ရှိသောလုပ်ငန်းတွင်ဝင်ရောက်အလုပ် လုပ်ကိုင်ပါက “အလုပ်ဖြင့်အာမခံလျှောက်ထားသူ” ဖြစ်သွားပါသည်။²

အလုပ်သမားသည်အလုပ်မှထွက်သွားပါက “အလုပ်ဖြင့်အာမခံလျှောက်ထားသူ” သတ်မှတ်ချက် များဖြင့် မညီသည့်အတွက် အာမခံအသင်းဝင်မဟုတ်တော့ပါ။သို့သော်အလုပ်သမားသည်အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားပါကအလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခင်ယခင်လုပ် ငန်းခွင်တွင်၁နှစ်နှင့်အထက်အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက “အလုပ်ဖြင့်အာမခံလျှောက်ထားသူ” အဖြစ်ဆက်လက်ရှိနေနိုင်ရန်ကျန်းမာရေးအာမခံဌာနသို့လျှောက်လွှာတင်နိုင်ပါသည်။ထိုကဲ့သို့လျှောက်ထားပါကအလုပ်ထွက်ပြီးသည့်အချိန်မှစ၍၂၄လအတွင်း

² “직장가입자”의 자격이 되지 않는 경우에도 외국인 등록을 한 외국인은 한국에 입국한 지 3개월이 경과하면 “지역가입자”에 가입할 수 있습니다. 다만, “지역가입자”의 경우 본인이 보험료 전액을 부담하게 되기 때문에, 보통 “직장가입자”에 비해서 가입자 본인이 납부해야 하는 금액이 조금 더 많습니다. “지역가입자”로 가입한 경우에도, 나중에 직장에 취업하면 “직장가입자”가 됩니다.

၂) “ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းအဖြစ်” အာမခံထည့်ဝင်ခွင့် မရှိသူများ အနေဖြင့် နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင်ကဒ် ရှိပါက ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်ပြီးနောက် ၃ လ အကြာတွင် “နယ်မြေတွင်း” အာမခံ ထည့်ဝင်နိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ သို့သော် နယ်မြေတွင်း အဖြစ် ထည့်ဝင်သူသည် အာမခံကြေးကို ရာနှုန်းပြည့် ထည့်ဝင်ရမည်ဖြစ်သောကြောင့် ပုံမှန် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်း အာမခံကြေးထက် ပမာဏ ပိုမည်ဖြစ်ပါသည်။ နယ်မြေတွင်း အာမခံထည့်ဝင်သူသည် နောင်အခါ ကုမ္ပဏီသို့ ပြန်လည် အလုပ်ဝင်ပါက ကုမ္ပဏီ ဝန်ထမ်း အာမခံထည့်ဝင်သူ အဖြစ် ပြန်လည် ထည့်ဝင်နိုင်ပါသည်။

“အလုပ်ဖြင့်အာမခံလျှောက်ထားသူ” အဖြစ်တည်ရှိနေနိုင်ပါသည်။

“ 직장가입자 ” 의 보험료는 2017년 현재 총 보수의 6.12%이며, 근로자가 50%, 사업주가 50%씩 부담합니다. 이주 외국인근로자를 포함하여 근로자가 부담하는 50%의 보험료(보수액의 3.06%)는 근로자가 직접 납부하는 것이 아니라, 사업주가 근로자에게 지급할 임금에서 이 보험료를 공제한 후에 근로자 대신 납부하는 것입니다. 근로자가 매달 받는 임금명세서 또는 급여명세서에 ‘건강보험’이라고 표시된 금액이 근로자가 납부한 보험료라는 의미입니다. 즉, 근로자가 건강보험 가입이나 보험료납부를 위해서 직접 해야 하는 일은 없습니다.

“အလုပ်ဖြင့်အသင်းဝင်သူ”ရဲ့အာမခံကြေးသည်၂၀၁၇ခုနှစ်ယခုလက်ရှိတွင်စုစုပေါင်းလစာရဲ့၆.၁၂ % ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားမှ၅၅၀%၊ အလုပ်ရှင်မှ၅၅၀% စီပေးဆောင်ရပါမည် ။ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ငံ ခြားသားအလုပ်သမားအပါ အဝင်အလုပ်သမားမှပေးဆောင်ရမည့်၅၅၀% သောအာမခံ(စုစုပေါင်းလစာရဲ့၃.၀၆%) သည်အလုပ်သမားမှကို ယ်တိုင်ပေးဆောင်ရမည်မဟုတ်။အလုပ်ရှင်မှအလုပ်သမားအားပေးချေရမည့်လုပ်ခလစာထဲမှအာမခံကြေးအားဖြတ်ပြီးနောက်အလုပ်သမားကိုယ်စားပေးဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။အလုပ်သမားမှလစာရရှိသည့်လုပ်ခစာရင်းရှင်းတမ်းသို့မဟုတ်လစာစာရင်းရှင်းတမ်းတွင်‘건강보험’ကျန်းမာရေးအာမခံဟုဖော်ပြထားသောငွေကြေးသည်အလုပ်သမားမှပေးဆောင်ရမည့်အာမခံကြေးဆိုသောအဓိပ္ပါယ်ဖြစ်သည်။ဆိုလိုသည်မှာအလုပ်သမားမှကျန်းမာရေးအာမခံအသင်းဝင်ခြင်းဖြစ်စေ၊အာမခံကြေးပေးသွင်းရန်အတွက်ဖြစ်စေကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်စရာ မလိုခြင်းကိုဆိုလိုပါသည်။

근로자가 국민건강보험에 가입하면, 가입자인 근로자본인과 근로자의 피부양자(보통 가입자의 가족이 여기 해당 합니다.)가 병원을 이용하거나 약을 사는 경우, 근로자는 병원비나 약값의 일부만을 부담하고, 나머지 금액은 보험사(국민건강보험공단)가 부담하게 됩니다.

အလုပ်သမားသည် အမျိုးသားကျန်းမာရေးအာမခံသို့ အာမခံလျှောက်ထားပါက၊ အာမခံလျှောက်ထားသူ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင်နှင့် အလုပ်သမား၏ပါတီသက်သောသူ (အာမခံလျှောက်ထားသူမှ စောင့်ရှောက်သောသူ မိသားစုကို ဆိုလိုသည်။³) မှ ဆေးရုံတက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆေးဝယ်ယူပါက၊ အလုပ်သမားသည် ဆေးကုသမှု စရိတ်နှင့် ဆေးဖိုးခ ခ အချို့ တဝက်သာ ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ကျန်သော အပိုင်းကို အာမခံကုမ္ပဏီ(အမျိုးသား ကျန်းမာရေး အာမခံဌာန) မှ ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည် ။

근로자가 한국에서 병원에 갈 때에는 건강보험증이나 외국인등록증을 가져가면 됩니다. 병원비가 10,000원이 나왔다면, 병원에서는 10,000원 중 일부금액만 근로자에게 청구합니다. 예를 들어, 병원에서근로자에게 내라고 한 금액이 2,000원이면, 근로자는 이 금액만 병원에 내면되고, 나머지 8,000원은 건강보험으로 해결됩니다. 주의할 점은 종류에 따라서는 건강보험이 적용되지 않는 진료도 있습니다. 병원비가 얼마나 나올지 걱정된다면, 의사에게 사전에 건강보험이 적용되는 진료인지 먼저 물어 보아야 합니다.

အလုပ်သမားသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင်ဆေးရုံသို့ သွားသည့် အခါတိုင်း ကျန်းမာရေးအာမခံကဒ်သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားသားကဒ်ကိုယူဆောင်သွားရမည်။ ဆေးကုသမှုစရိတ်သည် တစ်သောင်းဝမ် ကုန်ကျပါက ဆေးရုံမှ ဝမ် တစ်သောင်း အတွင်းမှ တစ်ချို့တစ်ဝက်ကိုသာ အလုပ်သမားအား တောင်းခံပါလိမ့်မည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဆေးရုံမှ အလုပ်သမားအား တောင်းခံသောငွေသည် ဝမ် နှစ်ထောင် ဖြစ်ပါက အလုပ်သမားသည် ထို ငွေကြေးပမာဏကိုသာ ပေးရမည် ဖြစ်ပြီး ကျန်ရှိသော

3 건강보험에 가입된 외국인의 가족(배우자, 부모님, 자녀 등) 중 소득이 일정 금액 미만인 자도 국민건강보험공단에 “피부양자자격취득신고”를 하면 피부양자로서 건강보험의 혜택을 받을 수 있음.

၃) ကျန်းမာရေး အာမခံ ထည့်ဝင်ထားသော နိုင်ငံခြားသား၏ မိသားစု (ဇနီး၊ ခင်ပွန်း ၊ မိဘ ၊ သားသမီး) အတွင်းမှ ဝင်ငွေသည် ပုံမှန် ပမာဏထက် လျော့နည်းသူများ ကျန်းမာရေး အာမခံဌာနတွင် “မိုခိုနေထိုင်သူအဖြစ် လျှောက်ထားခြင်း” ပြုလုပ်ကာ

ငွေဝမ်း ရှစ်ထောင်ကို ကျန်းမာရေးအာမခံမှ ပေးဆောင်မည်ဖြစ်သည်။ သတိပြုရန် အချက်မှာရောဂါ အမျိုးအစား ၊ ဆေးကု သမှု အမျိုးအစားပေါ် မူတည်၍ ကျန်းမာရေးအာမခံမရသောဆေးကုသမှုမျိုး ရှိတတ်ပါသည်။ ဆေးရုံစရိတ် ကုန်ကျမှု အပေါ် စိုးရိမ်၍ ကြိုတင်သိရှိလိုပါက၊ ဆရာဝန်ထံသို့ မဆေးမကုသမှီ ကျန်းမာရေးအာမခံတွင် အကျုံးဝင်၊ မဝင် ဦးစွာ မေးမြန်းသင့်ပါသည်။

3. **산업재해보상보험**

၃။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်နစ်နာမှု အာမခံ

근로자가 일을 하다가 부상·질병·장해 또는 사망과 같은 재해(“산업재해”)를 입는 경우, 근로자에게 보상을 제공하기 위한 보험입니다. “산재보험”이라고 부르기도 합니다. 근로자를 1인 이상(농업, 임업, 어업 및 수렵업은 상시근로자수 5인 이상) 고용하는 사업주는 의무적으로 가입해야 합니다.

အလုပ်သမားသည် အလုပ်လုပ်ရင်း ထိခိုက်မှု၊ ရောဂါ၊ ကိုယ်ခန္ဓာ ချို့ယွင်းမှု သို့မဟုတ် သေဆုံးခြင်း စသည့် ထိခိုက်နစ်နာမှု (လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်နစ်နာမှု) များ ဖြစ်ပေါ်လာပါကအလုပ်သမားအား လျော်ကြေးငွေ ပေးဆောင်ရန် အတွက် ထားရှိသော အာမခံဖြစ်ပါသည်။ “ထိခိုက်နစ်နာမှုအာမခံ”ဟုလည်း ဆိုကြပါသည် ။ အလုပ်သမား ၁ ဦးထက် (စိုက်ပျိုး ရေး၊ သစ်တော လုပ်ငန်း ၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ရေလုပ်ငန်းများတွင် အမှန်တကယ် အလုပ်လုပ်သူ ၅ ဦး အထက်) အလုပ် ခန့်အပ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်တွင် မဖြစ်မနေ အာမခံ ထားရှိသည့်ဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။

이 보험은 외국인근로자가 의무적으로 가입해야 하는 “상해보험”과는 다른 보험입니다. “상해보험”은 근로자가 일과 관련되지 않은 사고로 부상을 당하거나 사망하거나 병에 걸리는 것에 대비하기 위하여 외국인 근로자가 가입해야 하는 보험입니다. “상해보험”의 보험료는 근로자가 납부해야 합니다. 반면에, “산업재해보상보험”은 근로자가 당할 수 있는 산업재해에 대비하는 보험이고, 보험료는 사업주가 100% 부담합니다. 따라서, 근로자가 내야하는 보험료가 전혀 없습니다.

ဤအာမခံသည် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများက မဖြစ်မနေအာမခံဝင်ရမည့် “ထိခိုက်မှုအာမခံ”နှင့်အမျိုးအစားမတူ သော အာမခံဖြစ်သည်။“ထိခိုက်မှု(အသက်)အာမခံ”သည်အလုပ်သမားသည်လုပ်ငန်းခွင်တွင်မဟုတ်ပဲရုတ်တရက်မတော်တဆဖြင့်ထိ ခိုက်မှုဖြစ်ခြင်းသို့မဟုတ်သေဆုံးခြင်းသို့မဟုတ်ရောဂါခံစားခြင်းများအားကြိုတင်ကာကွယ်သောအနေဖြင့်နိုင်ငံခြားသားများအား အဖွဲ့ဝင်စေသောအာမခံဖြစ်သည်။“ထိခိုက်မှု(အသက်)အာမခံ”အတွက်အာမခံအားအလုပ်သမားကိုယ်တိုင်ပေးသွင်းရမည်ဖြစ် သည်။သို့သော်“လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်နစ်နာမှုအာမခံ”သည်အလုပ်သမားမှဖြစ်နိုင်ခြေရှိသောလုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုအားကြိုတင်ကာ ကွယ်သောအနေဖြင့်ထားသောအာမခံဖြစ်ပြီးအာမခံကြေးကိုအလုပ်ရှင်မှ၁၀၀%ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ထို့ကြောင့်အလုပ် သမားမှပေးရမည့်အာမခံကြေးမှာလုံးဝမရှိပါ။

예를 들어, 외국인근로자가 친구와 놀러갔다가 사고로 다친 경우에는 “상해보험”으로 보상받을 수 있고, 일을 하다가 다친 경우에는 “산업재해보상보험”으로 보상을 받을 수 있습니다.

ဥပမာအားဖြင့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားမှ သူငယ်ချင်းနှင့် အလည်အပတ်သွားစဉ် မတော်တဆ ဖြစ်ပါက “ထိခိုက်မှု (အသက်) အာမခံလျော်ကြေး(နစ်နာကြေး) ရရှိနိုင်ပြီးအလုပ်လုပ်ရင်းထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိပါက “လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုနစ်နာမှု အာမခံ”အဖြစ်လျော်ကြေးငွေရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

4. **국민연금**

၄။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ

국민연금이란 국민의 노령, 장애 또는 사망에 대하여 연금급여를 실시함으로써 국민의 생활안정과 복지증진에 이바지하는 것을 목적으로 하는 제도입니다.

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံဆိုသည်မှာအသက်ကြီးရင့်လာခြင်း၊ မသန်စွမ်းခြင်း နှင့် သေဆုံးမှုတို့အတွက် လူမှုဖူလုံရေးလစာ ပေးခြင်းဖြင့် ပြည်သူများရဲ့ ဘဝနေထိုင်မှု အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လူမှုဖူလုံမှု တိုးမြှင့်ရေးတို့တွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ထားရှိသော စနစ်ဖြစ်ပါသည်။

국민연금법은 불법체류 등의 사유에 해당하지 않는 이상, 외국인에 대해서도 해당 외국인의 본국법이 대한 민국국민에게 국민연금에 상응하는 연금에 관한 법률을 적용하는 경우(상호주의)에 한하여 내국인과 동일 하게 국민연금법을 적용합니다.

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေသည် ဝိဇ္ဇာမဲ့နေထိုင်သူအဖြစ်သို့ရောက်သွားခြင်း စသည့် အကြောင်းကိစ္စများ မဖြစ်သ၍ နိုင်ငံခြားသား များသည်လည်း သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံခြားသား၏ မိခင်နိုင်ငံ ဥပဒေသည် ကိုရီးယား နိုင်ငံသားများအား လူမှုဖူလုံရေးတွင် ညီမျှသော လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ဆိုင်သော ဥပဒေအတိုင်း အကျုံးဝင်သော(နှစ်နိုင်ငံဖက်လုံးတွင် အပေး အယူဖြင့် ကျင့်သုံးခြင်း) အခါတွင် ကိုရီးယားနိုင်ငံသားကဲ့သို့ သာတူညီမျှ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ အကျုံးဝင်ပါသည်။

다만, 사회보장협정이 체결되어 있는 경우에는 협정이 우선하여 적용됩니다. 예를 들면, 미국의 경우 사회 보장협정에 의해 근로자는 미국과 한국에서의 연금보험가입기간을 통산할 수 있으며, 한국에서 고용되어 한국에서 근로하는 사람에 대해서는 보험료납부국가가 한국이 됩니다. 따라서, 외국인이 사회보장협정이 있는 국가의 국민인 경우에는 해당 사회보장협정에 따라 국민연금 가입여부를 결정해야 할 것이고, 사회보 장협정이 없는 경우에는 상호주의에 한하여 내국인과 동일하게 국민연금에 가입해야 할 것입니다.⁴

သို့သော်၊ လူမှုဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအာမခံသဘောတူညီချက် ချုပ်ဆိုထားခြင်း ရှိပါက သဘောတူညီချက်သည် ဦးစားပေး ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အမေရိကန်နိုင်ငံသား ဖြစ်ပါက လူမှုဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အာမခံ သဘောတူညီချက် ရှိ၍ အလုပ် သမားသည် အလုပ်သမားသည် အမေရိကန်နှင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံရဲ့ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံဝင်ရောက်ထားသည့် အချိန်ကို အားလုံး ပေါင်းနိုင်ပြီး၊ ကိုရီးယားတွင် အလုပ်ဝင်၍ လုပ်နေသော အလုပ်သမားအတွက် အာမခံသွင်းရသော နိုင်ငံမှာ ကိုရီးယား ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်၊ နိုင်ငံခြားသားသည် လူမှုဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအာမခံသဘောတူညီချက် ချုပ်ဆိုထားသော နိုင်ငံသား ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်သည့် လူမှုဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအာမခံသဘောတူညီချက်ကိုလိုက်၍ လူမှုဖူလုံရေး အာမခံ ဝင်မှုကို ဆုံးဖြတ်ချက် ချရမည် ဖြစ်ပြီး လူမှုဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အာမခံသဘောတူညီချက် မရှိပါက အပေးအယူ သဘောဖြင့် ပြည်တွင်းနိ င်ငံသားနှင့် တန်းတူ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ လျှောက်ထားရမည်ဖြစ်သည်။

이 보험료는 2017년 현재 기준소득(보수액과는 약간 다름)의 9%인데, 사업주와 근로자(이주 외국인근로자 포함)가 절반(4.5%)씩 나누어 매월 부담, 납부합니다. 근로자가 부담할 보험료는 사업주가 월급에서 공제 하여 납부하게 됩니다. 외국인도 우리 국민과 동일하게 노령연금, 유족연금, 장애연금을 수급할 수 있는 요건에 해당되는 경우 국민연금법상의 연금급여는 모두 지급받을 수 있습니다. 기존에 사회보장협정이나 상호주의가 적용되지 않은 국가의 외국인가입자에게는 본국귀환시 반환일시금을 지급하지 않았으나, E-8, E-9, H-2에 해당하는 체류자격으로 국민연금에 가입한 외국인에 대하여는 반환일시금을 지급합니다.

⁴ 사회보장협정체결국가: 캐나다, 영국, 미국, 독일, 중국, 네덜란드, 일본, 이탈리아, 우즈베키스탄, 몽골, 헝가리, 프랑스, 호주, 체코, 아일랜드, 벨기에, 폴란드, 슬로바키아, 불가리아, 루마니아, 오스트리아, 덴마크, 인도, 스페인, 터키, 스웨덴, 스위스, 브라질

၄) လူမှုဖူလုံရေး ထောက်ပံ့မှု ရရှိသော နိုင်ငံများ - ကနေဒါ၊ အင်္ဂလန်၊ အမေရိကန်၊ ဂျာမနီ၊ တရုတ်၊ နယ်သာလန်၊ ဂျပန်၊ အီတလီ၊ ဥက္ကဘက်ကစ်စတန်၊ မွန်ဂိုလီးယား၊ ဟန်ဂေရီ၊ ပြင်သစ်၊ ဩဇီ၊ ချက်၊ အိုင်ယာလန်၊ ပိုလန်၊ စလိုဗက်ကီးယား၊ ဘူလ်ဂေးရီးယား၊ ရိုမေးနီးယား၊ ဩစတေးလျား၊ ဒိန်းမတ်၊ အိန္ဒိယ၊ စပိန်၊ တူရကီ၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဆလန်၊ ဘရာဇီး

ဒီ အာမခံကြေးမှာ ၂၀၁၇ ခုနှစ် လက်ရှိ အခြေခံ ဝင်ငွေ(အလုပ်လစာငွေနှင့် အနည်းငယ် ကွဲပြားခြားနားသည်) ရဲ့ ၉ % ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား(ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား အပါအဝင်)တို့မှ တစ်ဝက်စီ(၄.၅ %) ခွဲကာ လစဉ် ပေးသွင်းရပါသည်။ အလုပ်သမားမှ ပေးဆောင်ရမည့် အာမခံကြေးသည် အလုပ်ရှင်မှ လစာအတွင်းမှဖြတ်၍ ပေးဆောင်ပါသည် ။ နိုင်ငံခြားသားလည်း ကိုရီးယားနိုင်ငံသားကဲ့သို့ အတူတူပင် အသက်ကြီး၍ရသောလူမှုဖူလုံရေး အာမခံ ၊ အသက် သေဆုံးပြီး ကျန်ရစ်သူမိသားစုမှ ရရှိသော အာမခံ၊ ခန္ဓာကိုယ် ချို့ယွင်းမှု တစ်ခုခုကြောင့် ရရှိသော အာမခံကို ထုတ်ယူ ရရှိနိုင် သောသူတွင် အကျုံးဝင်ပါက လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေရှိ လူမှုဖူလုံရေး လစာငွေကို ခံစား ခွင့်ရှိပါသည်။ လက်ရှိ လူမှုဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအာမခံသဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် အပေးအယူ နိုင်ငံတွင် အကျုံးမဝင် သော နိုင်ငံမှ နိုင်ငံခြားသား အာမခံအသင်းဝင်များအတွက် အာမခံငွေ တစ်ကြိမ်တည်းပြန်လည် ထုတ်ပေးခြင်းမျိုး ရှိမည် မဟုတ်ပဲ E-8, E-9, H-2 တွင်ပါဝင်သော နေထိုင်ခွင့် ဝီဇာဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးအာမခံတွင် အာမခံလျှောက်ထားသော နိုင်ငံခြားသား အတွက်မူ အာမခံငွေ တစ်ကြိမ်တည်း ပြန်ထုတ်ပေးခြင်း ရှိပါသည်။

5. 고용보험

၅။ အလုပ် အာမခံ

고용보험제도란 근로자가 실직한 경우에 생활안정을 위해 일정기간 실업급여를 지급하고, 취업희망자에 대한 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 직업안정, 그리고 고용구조개선을 지원하는 제도를 의미합니다. 원칙적으로 고용보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장을 의무가입대상으로 하고 있으나, 외국인근로자의 경우 임의가입대상입니다.

အလုပ်အာမခံစနစ်ဆိုသည်မှာအလုပ်သမားက အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားပါက အေးချမ်းစွာ နေထိုင်စားသောက်နိုင်ရန် အတွက် သတ်မှတ်အချိန်အတွင်း အလုပ်မဲ့လစာ ထုတ်ပေးပြီး၊ အလုပ်ရှာဖွေသူအတွက် စိတ်အားထက်သန်စွာအလုပ် များ မိတ်ဆက်ပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်နိုင်ခြင်းများ တိုးတက်လာရေးနှင့် အလုပ်သမား၏ အလုပ်ရမှု လုံခြုံရေး အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေနိုင်မှုတိုးတက်စေရန် ထောက်ပံ့သော စနစ်ကို ဆိုလိုပါသည်။ ဥပဒေအရအလုပ်အာမခံသည် အလုပ် သမားကို ခန့်အပ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်တိုင်း ၊ အလုပ်ရုံနေရာတိုင်းတွင် မဖြစ်မနေ ဝင်ရမည်ဖြစ်သော်လည်း နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမား များအတွက်မူ မိမိသဘောအတိုင်း အာမခံထားလိုက ထားနိုင်သော သူများဖြစ်ပါသည်။

보험료는 사업주와 근로자(외국인근로자 포함)가 매월 나누어 부담, 지급합니다. 2017년 현재 근로자 부담분은 월보수의 0.65%인데, 사업주가 월급에서 공제하여 납부하게 됩니다. 가입방법은 외국인근로자 고용 보험가입신청서를 작성하여 관할 고용지원센터에 사업주가 신고합니다. 가입 후 실업급여혜택은 내국인근로자와 동일합니다.

အာမခံကြေးမှာအလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား(နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား အပါအဝင်) က လစဉ် ခွဲဝေပေးသွင်းရမည် ဖြစ်သည် ။ ၂၀၁၇ ခုနှစ် လက်ရှိ အလုပ်သမားမှ ပေးဆောင်ရမည့် ပမာဏမှာ လစဉ်ဝင်ငွေ၏ ၀.၆၅ % ဖြစ်ပြီးအလုပ်ရှင် မှ လစာအတွင်းမှ ထုတ်ယူကာ အာမခံကြေးဆောင်ပေးသည်။ အာမခံ အသင်းဝင်သည့် နည်းမှာ နိုင်ငံခြားအလုပ် အာမခံလျှောက်လွှာတွင် အချက်အလက်များဖြည့်ကာ သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားစင်တာသို့ အလုပ်ရှင်မှ လျှောက် ထားပေးပါသည်။ အသင်းဝင်ပြီးပါက အလုပ်လက်မဲ့လစာခံစားခွင့်ကိုကိုရီးယားနိုင်ငံသားများကဲ့သို့ တန်းတူခံစားခွင့် ရှိသည်။

IV. 귀국할때참고하여야할내용

ပြည်ပြန်ပါက သိထားရမည့် အချက်များ

- 1. 불법 체류에 따른 불이익
၁။တရားမဝင်နေထိုင်သူဖြစ်ပါကရရှိမည့်ဆိုးကျိုးများ

취업(체류)기간 만료 후에도 출국하지 않거나, 허가를 받지 않은 사업장(업종)에 취업할 경우 불법체류로 간주되어 여러 종류의 제재를 받을 수 있습니다. 따라서 허가받은 체류기간을 넘기지 않는 것이 매우 중요합니다(재고용을 통하여 체류기간이 늘어난 경우 늘어난 기간을 넘기지 않아야 합니다).

အလုပ်လုပ်နေသော(နေထိုင်သော)အချိန် ပြည့်ပြီးနောက် မိမိနိုင်ငံသို့ ပြန်ခြင်းမရှိသည်ဖြစ်စေ၊ခွင့်ပြုထားခြင်း မရှိသော အလုပ်နေရာ(လုပ်ငန်းအမျိုးအစား)တွင် ဝင်ရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ပါကတရားမဝင်နေထိုင်သူ အဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး အမျိုးမျိုးသော ကန့်သတ်ချက်များ ရင်ဆိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ထို့ကြောင့် ခွင့်ပြုထားသော နေထိုင်ခွင့် သက်တမ်းကို မကျော်လွန်စေပဲ မိမိနိုင်ငံသို့ ပြန်ရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးပါသည်(ပြန်လည် အလုပ်ခန့်အပ်၍ နေထိုင်ခွင့်သက်တမ်းတိုးပြီးသွားသော အခါတွင်လည်း သက်တမ်းကျော်လွန်ခြင်း မရှိရပါ)။

불법체류 불이익 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금, 강제출국, 입국규제(5년), 출신국가외국인력 도입쿼터축소.

တရားမဝင်နေထိုင်ခြင်းကြောင့် ရရှိမည့် ဆိုးကျိုးများ။ ။ ၃ နှစ်အောက် ထောင်ဒဏ် သို့မဟုတ် ဝမ်းသိန်း ၂၀၀ ထက် မပိုသော ဒဏ်ကြေး၊ အတင်းအကြပ် ပြန်ပို့ခံရခြင်း၊ ပြည်ဝင်ခွင့် ပိတ်ပင်ခြင်း(၅နှစ်)၊ မိမိနိုင်ငံသားနိုင်ငံခြားသား ခေါ်ဆို မှ လျှော့ချခြင်း။

2. 고용허가제전용보험

၂။ အလုပ်သမားငှားရမ်းသည့်စနစ်တွင် ထားရှိရမည့် အာမခံများ

1) 출국만기보험

၁။နစ်ပြည့်ပြည်ပြန်အာမခံ

외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금을 지급하기 위하여 사용자가 근로계약 효력발생일로부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야 하는 보험으로, 외국인근로자는 1년 이상 근무했을 경우 출국(일시적 출국제외) 또는 사업장이 변경된 경우 및 사망 시에 받을 수 있는 보험금입니다.

① 가입자: 사용자

② 보험금 신청 시 필요서류: 보험금신청서, 본인명의통장사본, 신분증(여권 또는 외국인등록증)

* 외국인 근로자가 사망한 경우, 송출국가에서 확인한 유족확인서 및 유족명의를 통장사본을 구비하여 유족이 보험금을 청구하여야 합니다.

③ 보험금신청절차: 외국인근로자 본인이 출국예정일 1개월 전부터 출국예정일 사이에 “출국예정신고서” 혹은 “외국인근로자고용변동등신고서”를 고용센터에 제출하고(상황에 따라) “출국예정사실확인서” 또는 “외국인근로자 고용변동신고처리결과통지서”를 발급받아(상황에 따라) 위의 필요서류와 함께 보험사업자에게 보내야 합니다. 신청서류는 팩스번호0505-161-1421로 보내면 되고, 문의사항은02-2261-8400(삼성화재해상보험콜센터)로 문의하면 됩니다.

④ 보험금수령방법: 보험금수령은 (1)출국 전 공항에서 또는 (2)출국 후 본국에서 수령 가능합니다.

⑤ 출국 전 공항에서: 먼저, 보험금신청시에 공항지급을 선택해야 합니다. 그 후 보험사에서 보험금지급지시서를 발급받고, 출국 당일 인천공항 3층의 출국장은행환전소에서 여권을 제시하여 신분을 확인한 후 환전수령증을 받습니다. 마지막으로 출국심사대를 통과한 후에 면세구역의 환전소에 수령증을 제출하고 실제 보험금을 받습니다.

⑥ 출국 후 본국에서: 먼저, 보험금신청시에 3가지 해외수령방법 중 하나를 선택합니다(본인해외계좌, 해외송금전용계좌, 현지은행직접송금). 신청서를 접수하면 심사를 거친 후 법무부출국확인 즉시 보험사에서 보험금을 지급하며, 그 후 보험금을 현지에서 수령하시면 됩니다.

⑦ 유의사항: 외국인근로자가 1년 미만의 기간 동안 동일사업장에서 근무한 후 사업장을 이탈하거나 퇴직,

사업장변경, 사망, 근로계약해지 등으로 인하여 출국하는 경우에 보험금은 외국인근로자가 아닌 사업자가 받는 것으로 되어 있습니다.

နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားမှ ပြည်ပြန်ခြင်း စသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သော လုပ်သက်ဆုကြေး ထုတ်ပေးရန် အတွက် အလုပ်ရှင် မှ အလုပ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုသည့်နေ့မှ စ၍ ၁၅ ရက်အတွင်း မဖြစ်မနေ အသင်းဝင်ရမည့် အာမခံဖြစ်ပြီး ၊ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားမှ ၁ နှစ်အထက် အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက ပြည်ပြန်(ခေတ္တပြန်ခြင်းမှအပ) သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့သောအခါနှင့် အသက် သေဆုံးမှု ဖြစ်ပွားပါက ရရှိနိုင်သည့် အာမခံ ဖြစ်ပါသည်။

①အာမခံလျှောက်ထားသူ ။ ။ အလုပ်ရှင်

②အာမခံလျှောက်ထားစဉ်လိုအပ်သည့်စာရွက်စာတမ်းများ။။အာမခံလျှောက်လွှာ၊မိမိအမည်ဖြင့်ဖွင့်ထားသောဘဏ်အကောင့်မိတ္တူ ၊ နိုင်ငံသားကဒ် (နိုင်ငံကူးလက်မှတ်သို့မဟုတ်နိုင်ငံခြားသားကဒ်)

*နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားမှာ အသက်သေဆုံးပါက လာရောက်သော နိုင်ငံမှ အသိအမှတ်ပြုထားသောမိသားစု ထောက်ခံစာ မိသားစုဝင်၍ ဘဏ်အကောင့် မိတ္တူများ ပြင်ဆင်ကာ မိသားစုဝင်မှ အာမခံကြေးကို တောင်းခံယူရပါ မည်။

③အာမခံကြေးလျှောက်ထားရမည့်အဆင့်များ။။နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည်မိမိပြည်ပြန်မည့်ခန့်မှန်းရက်ထက်၁လစော၍ပြည်ပြန်မည့်ယာယီသတ်မှတ်ရက်ကြားတွင်း“ပြည်ပြန်ရန်အသင့်ဖြစ်ကြောင်းအသိပေးစာ”သို့မဟုတ် “ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားခန့်အပ်မှုပြောင်းလဲခြင်းစသည့်အသိပေးစာ”ကိုအလုပ်သမားစင်တာသို့လျှောက်လွှာတင်ရမည်ဖြစ်ပြီး(အခြေအနေပေါ်မူတည်၍)“ပြည်ပြန်ရန်အသင့်ဖြစ်သည်မှာမှန်ကန်ကြောင်းထောက်ခံစာ”သို့မဟုတ် “ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအလုပ်ခန့်အပ်မှုပြောင်းလဲမှုပြင်ဆင်ပြီးကြောင်းအကြောင်းပြန်စာ”ကိုထုတ်ယူပြီးနောက်(အခြေအနေပေါ်မူတည်၍) အထက်ပါလိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများနှင့်အတူအာမခံကုမ္ပဏီသို့ပေးပို့ရမည်ဖြစ်သည်။လျှောက်လွှာစာရွက်ကိုဖက်စ်နံပါတ်0505-161-1421 သို့ပေးပို့ရမည်ဖြစ်ပြီး၊အကြောင်းတစ်စုံတရာမေးမြန်းလိုပါက02-2261-8400 (ဆမ်ဆောင်းမီးအာမခံ စင်တာ) သို့ မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။

④၄)အာမခံငွေထုတ်ယူနည်း ။ ။ အာမခံငွေထုတ်ယူနည်းမှာ (၁) မိမိနိုင်ငံသို့မပြန်မှီလေဆိပ်တွင်သို့မဟုတ်

(၂) ပြည်ပြန်ပြီးနောက် မိမိနိုင်ငံတွင် ထုတ်ယူနိုင်ပါသည်။

⑤၅) မိမိနိုင်ငံသို့ မပြန်မှီ လေဆိပ်တွင် ။ ။ ဦးစွာ အာမခံငွေ ထုတ်ယူရန် လျှောက်ထားစဉ် လေဆိပ်တွင် ထုတ်ယူခြင်းကို ရွေးချယ် ရပါမည်။ ထိုနောက်အာမခံကုမ္ပဏီမှ အာမခံထုတ်ပေး ရန်ညွှန်ကြားစာကို ထုတ်ယူပြီးနောက် ပြန်သောနေ့ အင်ချောင်း လေဆိပ် ၃ထပ်ရှိ ထွက်ခွာသည့်အထပ် ဘဏ်ငွေလွှဲကောင်တာတွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကို ပြု၍နိုင်ငံခြားသား ကဒ်ကို စစ်ဆေး ပြီးနောက် ငွေထုတ်ယူ ခွင့်ပြုသောထောက်ခံစာရွက်ကို ထုတ်ယူရမည်။ နောက်ဆုံးတွင် လေဆိပ်အတွင်းရှိ စစ်ဆေးရေး ကောင်တာများကိုဖြတ်ပြီးနောက် အခွန်လွတ်နယ်မြေရှိ ငွေလဲကောင်တာတွင် ငွေထုတ်ခွင့်ထောက်ခံစာကို ပြု၍ အမှန်တကယ် ရရှိမည့်အာမခံကြေးကိုထုတ်ယူရမည်။

⑥ပြည်ပြန်ပြီးနောက် မိမိနိုင်ငံတွင်။ ။ ဦးစွာ၊ အာမခံငွေ ထုတ်ယူရန် လျှောက်ထားစဉ်ပြည်ပတွင် ငွေထုတ်နည်း ၃ မျိုးအနက် ၁ မျိုးကို ရွေးချယ်ရမည် ။ (မိမိ၏ ပြည်ပရှိ ဘဏ်အကောင့် ၊ ပြည်ပတွင် ငွေလွှဲသီသန့် ဖွင့်ထားသည့် ဘဏ်အကောင့်၊မိမိဒေသဘဏ်သို့တိုက်ရိုက်ငွေပို့ပေးခြင်း)။ လျှောက်လွှာ တင်ပြီးပါက စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ပြီး ဥပဒေရေးရာ ဌာနမှ ပြည်ပြန်ကြောင်း အတည်ပြုချက် ရရှိပြီးနောက် ချက်ခြင်း အာမခံ ကုမ္ပဏီမှ အာမခံငွေ ထုတ်ပေးမည် ဖြစ်ပြီး အာမခံ ငွေကို မိမိနိုင်ငံတွင်ထုတ်ယူရမည်ဖြစ်သည်။

⑦သတိပြုရန်။။နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားမှ၁နှစ်အောက်အချိန်အတွင်းလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတည်းတွင်အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီးနောက်အလုပ်မဆင်းခြင်းသို့မဟုတ်အလုပ်မှထွက်ခြင်း၊အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်း၊အသက်သေဆုံးခြင်း၊အလုပ်စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်းစသည်တို့ကြောင့်ပြည်ပြန်ရပါကအာမခံငွေကိုနိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားမှခံစားခွင့်မရှိပဲအလုပ်ရှင်မှခံစားနိုင်သည်ဟုဥပဒေတွင် ပါရှိပါသည်။

2) 귀국비용보험

၂။ ပြည်ပြန်စရိတ် အာမခံ

외국인근로자가 귀국경비 확보를 위하여 근로계약 효력발생 후 3개월 이내에 가입해야 하는 보험입니다. 외국인근로자가 완전출국을 할 때 지급되며(개인사정, 자진출국, 강제퇴거 등), 일시적으로 출국할 때에는 출국만기보험과 마찬가지로 보험금이 지급되지 않습니다.

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည်ပြည်တော်ပြန်စဉ်စရိတ်လောက်ငှမှုရှိစေရန်အတွက်အလုပ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုသည့်ရက်မှ၃လအတွက်

င်းအသင်းဝင်ရမည့်အာမခံဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် မိမိနိုင်ငံသို့ အပြီးပြန်သော အခါ ထုတ်ပေးမည်ဖြစ်ပြီး (မိမိကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စကြို၍ ပြန်ခြင်းအတင်းအကျပ် ပြန်ပို့ခံရခြင်းစသည့်)၊ ဇနီးတစ်ဦးနှင့် ပြန်သည့်အခါတွင် သက်တမ်းပြည့်ပြည့်ဝပ် အာမခံကဲ့သို့ အာမခံငွေကို ထုတ်ပေးမည်မဟုတ်ပါ။

- ① 가입자: 외국인근로자 본인
- ② 보험금 신청 시 필요서류: 보험금신청서, 본인명의통장사본, 신분증(여권 또는 외국인등록증)
- ③ 보험금 신청 절차: 먼저, 외국인근로자 본인이 고용센터에 “출국예정신고서”를 제출하고 “출국예정확인서”를 발급받아 위의 필요서류와 함께 보험사업자에게 보내야 합니다. 신청서류는 팩스번호 0505-161-1421로 보내고, 문의사항은 02-2261-8400(삼성화재해상보험콜센터)로 문의하면 됩니다.
- ④ 보험금 수령방법: 보험금신청서 작성 시에 보험금을 받을 국내계좌정보를 기재하여 출국예정일 이전에 해당계좌로 보험금을 받거나, 출국만기보험과 동일한 방식으로 수령할 것을 선택할 수 있습니다.

- ① အာမခံလျှောက်ထားသူ။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားကိုယ်တိုင်
- ② အာမခံငွေတောင်းခံစဉ် လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းများ။ အာမခံငွေတောင်းခံသော လျှောက်လွှာ၊ မိမိအမည်ဖြင့် ဖွင့်ထားသော ဘဏ်အကောင့်၊ နိုင်ငံသားကဒ် (နိုင်ငံကူးလက်မှတ်သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားသားကဒ်)
- ③ အာမခံငွေလျှောက်ထားရမည့် အဆင့်များ။ ဦးစွာ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားကိုယ်တိုင်က အလုပ်သမားစင်တာတွင် “ပြည်ပြန်ရန်အသင့်ဖြစ်ကြောင်းအသိပေးစာ” လျှောက်လွှာတင်ပြီးနောက် “ပြည်ပြန်ရန်အသင့်ဖြစ်သည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်းထောက်ခံစာ” ကို ထုတ်ယူရန်အတွက် အထက်ပါလိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများနှင့် အတူ အာမခံကုမ္ပဏီသို့ ပေးပို့ရမည်ဖြစ်သည်။ လျှောက်လွှာစာရွက်ကို ဖက်စ်နံပါတ် 0505-161-1421 သို့ ပေးပို့ရမည်ဖြစ်ပြီး အကြောင်းတစ်စုံတရာ မေးမြန်းလိုပါက 02-2261-8400 (ဆမ်ဆောင်းမီးအာမခံ စင်တာ) သို့ မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။
- ④ အာမခံငွေထုတ်ယူနည်း။ အာမခံငွေလျှောက်လွှာရေးသားစဉ် အာမခံငွေကို ထုတ်ယူရန်အတွက် ပြည်တွင်းဘဏ်အကောင့်ကို ရေးသားပြီး ပြည်ပြန်မည့်ရက်မတိုင်မှီတိုင် ဘဏ်အကောင့်သို့ အာမခံငွေပို့ပေးခြင်း သို့မဟုတ် သက်တမ်းပြည့်ပြည့်ဝပ် အာမခံကဲ့သို့ အာမခံငွေထုတ်ယူမည့်အကြောင်း ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။

3. 국민연금 반환일시금 청구

국민연금을 납부한 외국인근로자는 일을 하면서 냈던 국민연금을 돌려받을 수 있습니다(그러나 미얀마, 베트남, 캄보디아 출신 외국인근로자에게는 적용되지 않습니다).

필요서류: 비행기티켓 예약사본 등 출국확인용 서류, 반환일시금지급청구서, 여권 혹은 외국인등록증, 본인 명의통장, 본인계좌입증서류, (해외송금 희망 시) 해외송금신청서

신청 장소: 구비서류를 지참하여 가까운 국민연금공단에 접수하면 됩니다.

၃။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံတစ်ကြိမ်တည်းပြည်လည်ထုတ်ယူခြင်း။ ။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ သွင်းထားသော နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် အလုပ်လုပ်နေစဉ်ပေးသွင်းထားသော လူမှုဖူလုံရေးအာမခံကို ပြန်လည်တောင်းခံ နိုင်ပါသည်။ (သို့သော် မြန်မာ၊ ဗီယက်နမ်၊ ကန်ဘောဒီးယား နိုင်ငံသား နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ အကျုံးမဝင်ပါ) လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ။ ။ လေယာဉ်လက်မှတ် ဘိုကင်တင်ထားသော မိတ္ထူ စသည့် ပြည်ပြန်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုနိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်း၊ လူမှုဖူလုံရေး အာမခံ တစ်ကြိမ်တည်း ပြန်လည်ထုတ်ယူသော လျှောက်လွှာ ၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားသားကဒ်၊ မိမိအမည်ဖြင့် ပြုလုပ်ထားသော အကောင့်ဖြစ်ကြောင်း စာရွက်စာတမ်းများ ၊ (နိုင်ငံခြားသို့ ငွေလွှဲစေလိုသော သူဖြစ်ပါက) နိုင်ငံခြားသို့ ငွေလွှဲစာ။ လျှောက်ထားရမည့် နေရာ။ ။ လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ပြင်ဆင်ကာ အနီးဆုံးနေရာရှိ လူမှုဖူလုံရေး အာမခံ ဌာနသို့ လျှောက်လွှာတင်ရမည်ဖြစ်သည်။

4. 세관신고

၄။ အကောက်ခွန်ဌာနသို့ သတင်းပို့ခြင်း

세관신고대상: 출국 시 미화\$10,000이상 소지할 경우(연금, 보험료, 기타금액포함) 세관신고를 해야 합니다. 따라서 미리 계좌로 송금하여 두는 것이 유리합니다. 미신고시 과태료가 부과됩니다.

အကောက်ခွန်ဌာနသို့ သတင်းပို့ရမည့်သူ။ ။ ပြည်ပြန်စဉ် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀၀၀၀ အထက် လက်ဝယ်ရှိသောသူ (လူမှုဖူလုံရေးလစာ၊ အာမခံ၊ အခြားငွေကြေးများ အပါအဝင်) အကောက်ခွန်ဌာနသို့ သတင်းပို့ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကြိုတင်ကာဘက်အကောင့်သို့ ငွေလွှဲထားခြင်းသည် ပိုသင့်တော်ပါသည်။ သတင်းပို့ထားခြင်း မရှိပါကဒါက်ကြေးဆောင်ရ မည်ဖြစ်သည်။

5. 외국인근로자 본국 한국기업 취업

၅။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားမှမိမိနိုင်ငံကိုရီးယားကုမ္ပဏီတွင်အလုပ်ဝင်ခြင်း

한국 근무 경험이 있는 외국인근로자가 본국에 귀국하여 해당 지역에 위치한 한국기업에서 일할 수 있도록 도와주는 제도입니다.

ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင်အလုပ်အတွေ့အကြုံရှိသောနိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများသည်မိမိနိုင်ငံသို့ပြန်ရောက်ပြီးနောက် သက်ဆိုင်ရာနယ်မြေတွင်ရှိသောကိုရီးယားကုမ္ပဏီများတွင်အလုပ်လုပ်နိုင်အောင်ကူညီပေးသောစနစ်ဖြစ် သည်။

[신청방법]

<http://eps.hrdkorea.or.kr> 홈페이지 접속 → 귀국 지원(Happy Return) 클릭 → 구직표를 다운 받아 작성
→ 한국산업인력공단에 팩스로 송부

<http://eps.hrdkorea.or.kr> ဝဘ်ဆိုက်သို့ဝင်ရောက်ကာပြည်ပြန်ရန်ထောက်ပံ့မှု(HappyReturn) နှိပ်ပြီးအလုပ်ရှာဖွေလျှင်လုပ်ဆွဲ၍ရေးသားပြီးကိုရီးယားစက်မှုလူ့အရင်းအမြစ်ဌာနသို့ဖက်စ်ပို့ပေးရမည်။

- 팩스번호: (052)714-8580
- 신청가능기간: 귀국 3개월 전부터 귀국 전까지 **လျှောက်လွှာတင်နည်း**
- **ဖက်စ်နံပါတ်။(052)714-8580**
- **လျှောက်လွှာတင်နိုင်သောအချိန်။ပြည်တော်မပြန်ခင်၃လအလိုမှပြည်မပြန်ခင်အချိန်အထိ**

6. 취업활동기간(3년) 만료시재고용및재입국

고용허가제에따라근로자는입국일로부터 3년간한국내에서일할수있고, 해당기간이종료되면출국해야만합니다. 그러나사용자의요청에따라일정기간재고용될수있으며, 경우에따라재입국이가능한경우가있습니다.

၆။ အလုပ်လုပ်သည့်သက်တမ်း(၃နှစ်) ပြည့်ပြီးသည်နောက်ပြန်လည်အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့်ပြန်လည်ပြည်ဝင်ခြင်း အလုပ်သမားခန့်အပ်သည့် စနစ်အရ အလုပ်သမားသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ရောက်ရှိသည့်ရက်မှ စ၍၃နှစ်အတွင်း ပြည်တွင်းတွင်အလုပ်လုပ်နိုင်ပြီးသတ်မှတ်သည့်သက်တမ်းကုန်ဆုံးပါကပြည်ပသို့ပြန်လည်ထွက်ခွာပေးရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်အလုပ်ရှင်၏တောင်းခံမှုကိုလိုက်၍ပြန်လည်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ပြီးအခြေအနေပေါ်မူတည်၍ပြန်လည်ပြည်ဝင်ခွင့်ရှိသော အခြေအနေလည်းရှိပါသည်။

○**취업활동기간(3년)만료외국인근로자의재고용**
အလုပ်လုပ်သည့်သက်တမ်း(၃ နှစ်)ပြည့်ပြီးသော နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအား ပြန်လည် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း

사용자가 3 년간의 취업기간이 만료된 외국인근로자를 재고용하고자 하는 경우, 사용자는 해당 근로자의 취업활동기간만료일의 7 일전까지 ‘취업기간만료자 취업활동기간연장신청서’와 아래와 같은 서류를 함께

နရာမပြောင်းပဲတစ်နေရာတည်းဆက်တိုက်အလုပ်လုပ်နေခဲ့ခြင်း(အလုပ်နားခြင်း၊ဒေဝါလီခံခြင်းစသည့်နိုင်ငံခြားသားအလုပ် သမား၏အမှားမဟုတ်သောကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာကြောင့်အလုပ်ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ပါကနောက်ဆုံးအလုပ်ရှင်ရဲ့အလုပ်စာချုပ်သ က်တမ်းခန့်အထက်ရှိနေခဲ့ခြင်း)

② 농축산업, 어업 또는 50 인 이하의 제조업일 것{“뿌리산업”포함(*뿌리산업: 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 등 공정기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종)}

②စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးငါးလုပ်ငန်းသို့မဟုတ်လူဦးရေ၅၀အောက်ရှိသောကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း(“အရင်းအမြစ်လုပ်ငန်းအပါအဝင်” (အရင်းအမြစ်လုပ်ငန်း၊ပုံစံလောင်းခြင်း၊မိုပလပ်စတစ်လုပ်ငန်း၊ဝရိန်လုပ်ငန်း၊မျက်နှာပြင်အချောထည်လုပ်ငန်း၊အပူပေး အချောထည်လုပ်ငန်းစသည့်နည်းပညာအခြေခံသောလုပ်ငန်းများတွင်အကျုံးဝင်သောလုပ်ငန်းအမျိုးအစား))

③ 재입국 후 근로를 시작하는 날로부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 체결하고 있을 것

③ပြန်လည်ပြည်ဝင်ပြီးနောက်အလုပ်စလုပ်သောနေ့မှစ၍ခန့်အထက်သက်တမ်းရှိနေသည့်အလုပ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားမှုရှိနေခြင်း

④ 사업장별 외국인고용한도 등 고용허가서 발급요건을 갖추고 있을 것(다만, 내국인 구인노력은 요하지 않음)

④အလုပ်နေရာများအလိုက်နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားခန့်အပ်ခွင့်ကန့်သတ်ချက်စသည့်အလုပ်သမားငှားရမ်းခွင့်ထုတ်ယူနိုင် သည့်အချက်များပြည့်စုံနေခြင်း(သို့သော်ကိုရီးယားနိုင်ငံသားလုပ်သားရှာရန်ကြိုးစားမှုမရှိ)

⑤ 체류기간내 자진귀국할 것

⑤ နေထိုင်စဉ်အတွင်းမိမိဘာသာပြည်တော်ပြန်ခြင်း

*혜택: 귀국 후 한국어능력시험 및 입국전·후 취업교육이 면제되고, 다른 외국인 근로자 (재입국제한 기간 6개월)와는 달리 출국 후 3개월이 경과하면 재입국할 수 있습니다.

*특징: 반드시 출국 전에 근무하던 사업장에서 근무해야 합니다.

*신청기간: 사용자는 고용허가서 발급요건을 갖춘 후 재입국대상자의 취업활동 기간만료일 1개월전부터 7일전까지 관할고용센터에 재입국고용허가를 신청해야 합니다.

*재입국 후 근무가능기간: 입국일로부터 3년(재고용 1년 10개월 별도)

*실시대상국가(2016년 1월 기준): 제한 없음

* * စားခွင့်၊ပြည်တော်ပြန်ပြီးနောက်ကိုရီးယားဘာသာစကားအရည်အချင်းစစ်စာမေးပွဲနှင့်ပြည်တွင်းမဝင်ရောက်ခင်နှင့်ဝင်ရောက်ပြီးအလုပ်သင်တန်းပေးခြင်းများမခံရပဲ၊အခြားနိုင်ငံခြားသားများ(ပြည်ပြန်လည်ဝင်ရန်ကန့်သတ်ချက်ကာလ (၆လ) နှင့်မတူပဲပြည်ပြန်ပြီးနောက်၃လပြည့်ပြီးပါကပြန်လည်ပြည်ဝင်ခွင့်ရှိသည်။

○특별한국어시험재입국제도

အထူး ကိုရီးယား ဘာသာစကားစာမေးပွဲ ပြန်လည် ပြည်ဝင်ခွင့် စနစ်

고용허가제로 입국하여 3년간 취업활동 후 재고용되었던 자로서 체류기간만료이전에 자발적으로 귀국한 외국인근로자가 이용할 수 있는 제도입니다(단, 일반한국어시험에서 적용되는 연령제한(40세미만)등 각종응시자격을 갖추어야 합니다).

အလုပ်သမားငှားရမ်းစနစ်ဖြင့်ရောက်ရှိလာသောသူတို့သည်အလုပ်သက်တမ်းခန့်ပြည့်ပြီးနောက်ပြန်လည်အလုပ်ဝင်သောသူအဖြစ်နေထိုင်ခွင့်သက်တမ်းမပြည့်မီမိမိကိုယ်ကိုပြည်ပြန်သောနိုင်ငံခြားသား အလုပ် သမားကို အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်သောစနစ်ဖြစ်ပါသည်(သို့သော်၊သာမန်ကိုရီးယားဘာသာစကားအရည်အချင်းစစ်စာမေးပွဲတွင်အကျိုး

ဝင်သောအသက်ကန့်သတ်ချက်မှာ (၄၀နှစ်) စသည့်အမျိုးမျိုးသောသတ်မှတ်ချက်များပြည့်စုံရပါမည်။

***특별한국어시험시행주기:** CBT 시험장에서 분기별로 1 회 실시 (각 국가별로 실시)

***အထူးကိုရီးဘာသာစကားအရည်အချင်းစစ်စာမေးပွဲစာမေးပွဲဖြေဆို ကာလ။** CBT စာမေးပွဲဖြေဆိုရာဌာနတွင်အကြိမ်ခွဲ အလိုက်ကြိမ်ဖြေဆိုရန်(နိုင်ငံအလိုက်ဖြေဆိုရန်)

***혜택:** 입국전 취업교육이 면제됩니다.

***အခွင့်အရေး။** ။ပြန်လည်ပြည်မဝင်ခင်အလုပ်သင်တန်းတက်ရောက်ရန်မလိုတော့ပါ။

***특징:** 근무한 사업장의 업종이나 규모, 사업장변경사실유무 등에 관계없이 취업활동기간 내에 자진귀국한 외국인근로자를 대상으로 한국어시험을 실시합니다. 합격자는 출국 6 개월 후에 쉽고 빠르게 재입국할 수 있고, 출국 전 최종근무사업장에서 근무기간이 1 년 이상이면 해당사업장에서 다시 근무할 수도 있습니다.

***ထူးခြားမှု။**အလုပ်လုပ်နေသောအလုပ်ခွင်ရှိအလုပ်အမျိုးအစားသို့မဟုတ်လုပ်ငန်းအကြီးအသေး၊လုပ်ငန်းအမှန်တကယ်ပြောင်းထားခြင်းရှိမရှိစသည်တို့နှင့်မသက်ဆိုင်ပဲအလုပ်သက်တမ်းအတွင်းမိမိဘာသာပြည်ပြန်သောနိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက်ကိုရီးယားဘာသာစကားအရည်အချင်းစစ်စာမေးပွဲဖြေဆိုရပါမည်။စာမေးပွဲအောင်သောသူသည်ပြည်ပြန်ပြီးနောက်လေပြည့်ပြီးလျှင်လွယ်ကူလျှင်မြန်စွာပြန်လည်ပြည်ဝင်ခွင့်ရမည်ဖြစ်ပြီးကိုရီးယားနိုင်ငံမှပြည်မပြန်မှီနေ့ ၇၀ရက်အလုပ်လုပ်ခွင့်လုပ်ငန်းခွင်တွင်အလုပ်သက်တမ်း၁နှစ်နှင့်အထက်လုပ်ငန်းသက်တမ်းရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၎င်းလုပ်ငန်းခွင်တွင်ပြန်လည်အလုပ်လုပ်နိုင်ပါသည်။

***재입국후 근무가능기간:** 입국일로부터 3 년(재고용 1 년 10 개월별도)

***ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ပြန်ရောက်ပြီးနောက်အလုပ်လုပ်နိုင်သောအချိန်။**။ကိုရီးယားသို့ရောက်ရှိသောရက်မှ၁နှစ်(သက်တမ်းထပ်တိုးပါက၁နှစ်နှင့်၁၀)

***실시대상국가:** 16 개 송출국가

단, 2017년도에는 재입국외국인근로자 배분상 특별한국어시험이 운용되지 않을 예정입니다.

* **ဖြေဆိုနိုင်သည့်နိုင်ငံများ။**။အလုပ်သမားပို့ပေးသော၁၆နိုင်ငံ

သို့သော် ၂၀၁၇ခုနှစ်တွင်ပြန်လည်ပြည်ဝင်ခွင့်ရှိသောနိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက်အထူးကိုရီးယားဘာသာစကားအရည်အချင်းစစ်စာမေးပွဲမရှိဖို့များပါသည်။⁵

7. 귀국 근로자 네트워크 참여

၇။ပြည်ပြန်အလုပ်သမားများနက်ဝက်တွင်ပါဝင်ခြင်း

귀국자 네트워크란 한국에서 일을 하다 귀국한 근로자들이 모여 본국에서 여러 정보를 공유하는 모임입니다. 현지기업에 취업할 수 있는 정보를 공유하기도 하고, 한국소식지 혹은 문화행사 등에 관련된

⁵ 한국산업인력공단 한국어 능력시험 담당자에 의하면, 17년도에는 성실근로자 재입국취업 쿼터가 많아 특별 한국어시험은 운용하지 않는다고 합니다.

၅) ကိုရီးယားလူသားအရင်းအမြစ်ဌာန ကိုရီးယား ဘာသာစကား အရည်အချင်းစစ် စာမေးပွဲ တာဝန်ခံ၏ ပြောကြားချက်အရ ၂၀၁၇ ခုနှစ်အတွက်လည်း ရိုးသားကျိုးစားသော တာဝန်ကြေး အလုပ်သမားများ နိုင်ငံပြန်လည်ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် အရေတွက်များပြားပြီး အထူးစာမေးပွဲ ဖြေဆိုခြင်း အစီအစဉ် မရှိကြောင်း သိရှိရပါသည်။

정보도 지원받을 수 있습니다.

ပြည်ပြန်သူများနက်ဝက်ဆိုသည်မှာကိုရီးယားနိုင်ငံတွင်အလုပ်လုပ်ပြီးနောက်ပြည်ပြန်သောအလုပ်သမားများစုပေါင်း၍မိမိနိုင်ငံတွင်အမျိုးမျိုးသောသတင်းအချက်အလက်များကိုအပေးအယူလုပ်သောတွေ့ဆုံမှုကိုဆိုလိုသည်။မိမိနိုင်ငံရှိကိုရီးယားကုမ္ပဏီတွင်အလုပ်လုပ်နိုင်သောသတင်းအချက်အလက်များဖြန့်ဝေခြင်းများပြုလုပ်သလို၊ကိုရီးယားသတင်းသို့မဟုတ်ယဉ်ကျေးမှုပွဲတော်များနှင့်ဆိုင်သောသတင်းအချက်အလက်များလည်းရယူနိုင်သည်။

[신청방법]

<http://eps.hrdkorea.or.kr> 홈페이지 접속하여 [귀국지원(Happy Return)] → [귀국근로자취업알선(Job

Matching Service for Returnees)] → [귀국자네트워크(Returnees' Network)] → [귀국자네트워크신청하기]

버튼을 클릭

[لျှောက်ထားပ]

<http://eps.hrdkorea.or.kr> ဝဘ်ဆိုက်သို့ဝင်ရောက်ကာ [ပြည်ပြန်ရန်ထောက်ပံ့မှု(Happy Return)] →

[ပွန့်သွားလုယူသားမပြီးအလုပ်အကိုင်အနုရောခငြား(Job Matching Service for Returnees)] →

[ပြည်တော်ပြန်သူများကွန်ယက်(Returnees' Network)] → [ပြည်တော်ပြန်သူများကွန်ယက် လျှောက်ထားခြင်း] နှိပ်ပြီး

- 팩스번호(052)714-8580로도접수가능

ဖက်စ်နံပါတ် (၀၅၂)၇၁၄-၈၅၈၀ သို့လည်း ပေးပို့လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။