

**COOPERATION AGREEMENT  
ON SENDING WORKERS TO WORK SEASONALLY IN KOREA  
BETWEEN**

**DEPARTMENT OF LABOR – WAR INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRS  
OF HA NAM PROVINCE, THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM**

**AND**

**THE GOVERNMENT OF BONGHWA-GUN DISTRICT,  
GYEONGSANGBUK PROVINCE, THE REPUBLIC OF KOREA**

The Department of Labor, War Invalids and Social Affairs of Ha Nam province, the Socialist Republic of Vietnam and the Government of Bonghwa-gun district, Gyeongsangbuk province, the Republic of Korea (hereinafter collectively referred to as the “Parties” and individually referred to as the “Party”),

Pursuant to the current regulations and laws of the two countries, the parties agreed on the following contents:

**Article 1. Purpose and scope of cooperation**

a. This agreement to send workers to work seasonally in the agricultural sector in Korea is of practical significance as it aims to strengthen exchanges, cooperation, and mutual support between the Government of Bonghwa-gun district, Gyeongsangbuk province, Korea and the People’s Committee of Ha Nam province, Vietnam in the fields of culture, society, economy, and investment.

b. This supports job creation and increases income for workers. Additionally, it allows workers to access education and advanced technologies on production and business (particularly in the agricultural sector) of Korea, contributing to the socio-economic development of two localities.

**Article 2. Implementing agency signs the Cooperation Agreement**

a. Government of Bonghwa-gun District, Gyeongsangbuk Province, Republic of Korea (hereinafter referred to as “Bonghwa-gun District”).

1. Address: Gyeongsangbuk-do, Bonghwa-gun, Bongseong-myeon, Nongopil-gil 24 (No. 24, Nongopil Road, Bongseong Village, Bonghwa District, Gyeongsangbuk Province).

2. Tel: (+82) 54-679-6888. Fax/ Email: [kmk04050@korea.kr](mailto:kmk04050@korea.kr)

b. People’s Committee of Ha Nam province, Socialist Republic of Vietnam authorizes: Department of Labor, War Invalids and Social Affairs of

Ha Nam province, Vietnam (hereinafter referred to as “Department of Labor, War Invalids and Social Affairs”).

1. Address: No. 163 Truong Chinh Street, Phu Ly City, Ha Nam Province
2. Contact information: (+84) 226-3852692, Email: [sldtbxh@hanam.gov.vn](mailto:sldtbxh@hanam.gov.vn)

### **Article 3. Principles for signing and implementation of the Cooperation Agreement**

1. This cooperation agreement stipulates the sending of workers from Henan province to work temporarily in Bonghwa-gun District, Gyeongsangbuk Province, Republic of Korea in the form of cooperation between the two localities.

2. The signing and implementation of this Cooperation Agreement complies with the laws of Vietnam and Korea.

### **Article 4: Obligations and rights of two parties signing the Cooperation Agreement**

#### **1. The following are the terms agreed upon by both parties:**

a. Both parties will implement the contents of this Cooperation Agreement seriously. For matters that are not included in the agreement, both parties will comply with the legal principles of Vietnam and Korea.

b. The agreement will be implemented transparently and fairly. Both parties will cooperate closely to resolve any issues that may arise during the validity period of the agreement.

c. The labor regulations in Korea will be notified to prospective workers before they apply.

d. If any issues arise during the implementation of the agreement that are not specified in the MOU, both parties will negotiate and resolve them together, ensuring the legitimate rights of the workers. If there is a dispute in the agreement, both parties have the right to complain to relevant agencies in accordance with the laws of Vietnam and Korea.

đ. Any agencies or individuals involved in the implementation of this Cooperation Agreement may be held liable for any violation of the laws of Vietnam and Korea.

e. The employer and both parties will not require seasonal workers to pay any expenses beyond basic expenses, such as aviation and administrative expenses.

g. Bonghwa-gun District will not invite seasonal workers or cancel seasonal workers' visas without mutual agreement from both parties. If a worker flees, both parties will comply with the regulations of the Korean Ministry of Justice.

h. Either party may cancel the agreement if the other party violates any of the contents of the agreement during the implementation period.

## **2. Responsibilities of Bonghwa-gun District**

a. Receive all applications from Ha Nam workers and select qualified candidates to employ in accordance with the regulations set by the Korean Ministry of Justice. Ensure that all workers are provided with proper work regimes as per the regulations.

b. Fully disseminate relevant Korean legal regulations that workers are obliged to comply with. Free training will be provided to workers on basic content about agriculture and culture of Bonghwa-gun District after they enter the country. In addition, free support will be given for Vietnamese interpretation to advise workers, ensuring that they can easily contact their families and Vietnamese representative agencies in Korea.

c. Create favorable working conditions and protect the human rights of Ha Nam workers who work seasonally in Korea. Organize and sign labor contracts with workers in accordance with the regulations.

d. Organize the management and protection of the legitimate rights and benefits of workers; Supervise workers' compliance with Korean labor and residence regulations; Resolve issues arising during contract performance.

d. In case of force majeure (natural disaster, war, epidemic, etc.), Bonghwa-gun District is responsible for ensuring the safety of the workers and coordinating with the labor sending party to assist in bringing the workers back to the country.

e. In case of death of a worker, Bonghwa-gun District and the employer are responsible for notifying the Vietnamese representative agency in Korea to coordinate in handling, carrying out procedures, and bear the cost of bringing the body/remains of the worker and his/her personal assets to Vietnam as well as ensure insurance regimes for the worker's relatives.

g. In the event of a human rights abuse such as violence, sexual harassment, sexual violence or harsh treatment, we will immediately separate the employee from the perpetrator and actively support the victim and report it to relevant agencies and actively support victims.

h. Manage workers throughout the working process in Korea. Prevent the situation of workers fleeing illegally (illegal stay). When workers flee illegally, take responsibility immediately contact the Department of Labor, War Invalids and Social Affairs to mobilize the families of runaway workers to ask their children to be present with the District government; Send workers to their home countries after the end of the contract.

### **3. Responsibilities of the Department of Labor, War Invalids and Social Affairs**

a. Organize the preparation of labor resources, collect necessary documents, and pre-qualify workers to make sure that they are suitable candidates according to the standard requirements of the labor receiving party.

b. Important activities related to foreign seasonal workers such as signing a Cooperation Agreement (MOU), preparing labor resources, collecting documents, and pre-qualifying workers to make sure that they are suitable candidates according to the standard requirements of the labor receiving party must be done in a transparent and fair manner. Work should not be assigned through any individuals or organizations other than local, central government, or public organization.

c. Before leaving the country, Ha Nam workers must be provided with guidance and training on Bonghwa District, Korea, as well as the legal regulations of both countries related to foreign seasonal workers. They should also be informed about the disadvantages of illegal residence (escape) and the guarantees of re-entry opportunities for workers who work hard and honestly during the contract period.

d. Coordinate with Bonghwa-gun District government to protect the legitimate rights and benefits of workers; Resolve issues arising during contract performance.

đ. Implement regulations on prevention of infectious diseases in carrying out procedures for workers exiting Korea.

e. The Department of Labor, War Invalids and Social Affairs offers measures for workers to return home after the end of their labor contracts:

- Workers and their family must sign a guarantee commitment.
- Do not recruit workers whose relatives (father, mother, brother, sister, child, spouse, etc.) are residing or working illegally in Korea.
- Establish communication channels with workers; Require workers to return home immediately after the end of the contract period. When a situation

arises where a worker flees, mobilize the worker's family to request their relatives to present themselves to the District government and voluntarily return to the country.

g. When a situation occurs where a worker flees, this Agreement will be suspended according to the regulations of the Korean Ministry of Justice.

## **Article 5. Subjects and recruitment requirements**

### **1. Subjects**

a. Those have a long-term resident (residence duration for at least 5 years) in Ha Nam province; have full civil act capacity; are healthy enough to work abroad.

b. Age: From 30 to under 50 years old.

c. Sex: Both male and female.

d. Occupation: Farmer

đ. Subjects on entry: have PCR negative confirmation from hospitals designated by health authorities.

e. Refrain from recruiting individuals who have a criminal record, those who have resided in the country illegally, or those who have contracted infectious, neurological, cardiovascular, or visual diseases. Additionally, individuals with conditions such as high blood pressure, diabetes, bone and joint problems, kidney stones, or gallstones should not be considered for recruitment. Drug addicts, pregnant women, and women who have given birth within the past year should also be excluded. Finally, individuals who are prohibited from entering Korea should not be recruited.

### **2. Recruitment requirements**

a. Quantity: In the range of 200 to 800 people (The specific number will be exchanged annually and decided by Ministry of Justice, Republic of Korea).

b. Business lines and work: Harvest, grow and manage agricultural crops like apples, peppers, watermelons, potatoes, green vegetables, etc.

c. Working place: Bonghwa-gun district, Gyeongsangbuk province, Korea.

d. Time to conduct the selection: expected from 02 to 04 times/year.

đ. Working time in Korea: From 03 to 05 months (*If the employee's working time is extended, Bonghwa-gun District will notify in writing in advance*).

## **Article 6. Benefits for workers**

Bonghwa-gun district ensures that workers are entitled to the following contract conditions:

a. Working time and break:

1. The prescribed working time is: The normal working time does not exceed 08 hours/day (except for lunch time) and does not exceed 48 hours in a specified week, 6 days/week (standard time is 209 hours/month). The worker and the employer agree on the number of overtime hours per day, but the total number of normal working hours and overtime hours must not exceed 12 hours in a day.

2. Workers are entitled to a break during working hours of 01 hour for 08 working hours/day, in case of the workers working more than 08 hours/day of which including lunch time, they will be given more rest time for more than 1 hour.

3. Rest time is not included in working time. In case the distance of commuting to the workplace is more than 10 km, the travel time is not included in the rest time.

4. The workers will be guaranteed to have more than 4 days off every 30 working days (01 month) (The allowance and work may be paid depending on the agreement between the worker and the employer; the day off can be replaced with rainy days).

b. Salary:

1. The basic salary paid to workers is applied not less than the minimum wage according to the Minimum Wage Law of Korea announced every year.

2. Salary is paid in Korean won (KRW), 01 working month is counted as 30 days, salary calculation date will be calculated from the date of starting work in the allocated agricultural area, and the salary will be paid monthly.

3. In case the worker and the employer agree on working overtime and working on holidays, the amount of working overtime will follow regulations of Law of Korea.

c. Conditions of meal, accommodation and living:

1. The employer must be responsible for arranging housing to ensure safety for workers during the time they perform the contract with fire sensor equipment, a full heating and cooling system. Housing in nylon or containers, etc. is not allowed.

2. Workers pay about 20% of meal and accommodation (about 300,000 KRW to 400,000 KRW/month) which is deducted from their salary at the end of each month.

3. Support stable working activities for seasonal workers by guaranteeing the number of working days above 75% of the total length of stay for each type of visa.

C-4 Visa (Duration of stay: 90 days): Ensure employment for 68 days or more

E-8 Visa (Duration of stay: 150 days): Ensure employment for 113 days or more

d. Safety and labor protection:

1. Employer is responsible for providing labor protection equipment free of charge to workers;

2. Workers are responsible for complying with regulations on occupational safety during working time.

đ. Transportation fees: In principle, air ticket costs shall be paid by workers. Bonghwa-gun District supports air tickets within the range of 300,000 won for workers as soon as the worker completes the labor contract and returns home on time (Except for cases where the employee must return home ahead of time due to personal or family health reasons). The travel from the airport to Bonghwa-gun district upon entry and exit will be responsible by Bonghwa-gun district.

e. Workers pay for their own expenses related to:

1. Korean language training, orientation education (Pursuant to Decree No. 81/2021/ND-CP dated 27/8/2021 of the Government of Vietnam on tuition fees of education institutions affiliated to national education program and collection, management thereof; policies on tuition fee exemption, reduction, and financing for learning fees, service fees in education and training sectors in Vietnam).

2. Exiting to Korea: passport, visa application, health check, criminal record, notarization and translation, international travel insurance, uniforms, taking pictures, making records, air tickets, etc.

g. Insurance:

1. The employer is obliged to register for accident insurance for workers during their working time in Korea after they entry at the employer's expense.

2. Accidents occurring in the working process will be handled by accident

insurance. In case of accidents occurring outside working hours, workers must be responsible for paying related treatment costs.

3. Risk insurance for workers during their working time in Korea, which workers participate and pay before leaving the country, is a type of international travel insurance.

h. Medical examination and treatment expenses:

1. The cost of treatment for workers who have an accident while working will be paid by the insurance agency, if the accident occurs outside working hours, the worker will have to pay for treatment fees. However, in case an accident occurs at the workplace outside of working hours, the cost of treatment will be paid by the employer with 50% and the worker with 50%.

2. In case the worker violates labor regulations and laws, the employer and the insurance agency will not be responsible for payment, but the worker must be responsible for the cost of medical examination and treatment.

i. Termination of the contract ahead of time:

1. In case the labor contract is terminated and the worker has to return home ahead of time but it is not the fault of the worker, the employer is responsible for compensating for the worker as agreed (if any) and pay for worker's transportation costs to return hometown.

2. In case the labor contract is terminated and the worker has to return home ahead of time due to the fault of the worker, the worker is responsible for compensating the employer for the damage caused (if any) and bear the transportation costs to return hometown.

3. In case the worker has a labor contract terminated and has to return home ahead of time due to force majeure reasons (natural disasters, war, epidemics, etc.), the employer are responsible for ensuring the safety of the worker, and at the same time, the employer and worker are responsible for agreeing on transportation costs to bring the worker back hometown.

4. When problems arise such as the employer's improper attitude or late payment of wages to the workers, Bonghwa-gun District will issue a remedial order, and if the employer fails to comply, it will take action according to the law of Korea to protect the workers (In case the employer and employee agree to work outside the contract and a dispute arises, it is requested that the Bonghwa-gun District government take timely intervention and handling measures to ensure the rights of workers).

5. In case the worker shows serious illnesses that are not mentioned in the



medical examination after entering Korea or flees from the workplace without declaring, or neglects in the working process, upon receiving the report from the employer, the Government of Bonghwa-gun district will be able to force the worker to return hometown after conducting the inspection.

### **Article 7: Duration and termination**

This Agreement is signed in Ha Nam Province, Vietnam and Bonghwa-gun District, Gyeongsangbuk Province, Republic of Korea on 07/02/2024. It is made in two copies, which has equal legal effect, each party keeps one copy and is translated into 03 different languages (in Vietnamese, Korean and English). Should there be any inconsistency in the interpretation of the Agreement, the English version shall prevail.

This Agreement is valid from 07/02/2024 and after that, it will be automatically renewed for each subsequent year but not later than 31/12/2026 (duration specified in Resolution 59/NQ-CP dated 27/4/2022). In case there is a change in content, either party must notify the other in writing at least 30 days before the expiry date of the Agreement. The modification duly executed by both parties in writing shall be part of this Agreement.

In case of termination of the Agreement prior to its expiration, the party requesting termination must notify the other party at least 60 days before the scheduled date of termination. The termination does not affect the work carried out before the time of notification.

Cooperation agreement on sending and receiving seasonal workers in Korea signed between the Department of Labor, War Invalids and Social Affairs of Ha Nam province, the Socialist Republic of Vietnam and Bonghwa-gun district authority, Gyeongsangbuk province, Korea on 24/02/2023 shall expire from the date of entry into force of this Agreement.

*Date, 07/02/2024*

**On behalf of the Government of  
Bonhwa-gun district,  
Gyeongsangbuk-do province, Korea  
Chief of Bonghwa-gun district**

  


**Department of Labor – War Invalids  
and Social Affairs of Ha Nam, Vietnam** *W*

**Director**  
  
  
**Nguyen Van Hao**

Tôi **Nguyễn Đức Đạo** Căn cước công dân số 035076001751 do Cục trưởng Cục Cảnh sát Quản lý hành chính về trật tự xã hội cấp ngày 03/7/2017 cam đoan đã dịch chính xác nội dung của giấy tờ/văn bản này từ tiếng Việt Nam sang tiếng Anh.

Ngày 07 tháng 02 năm 2024

**Người dịch**



**Nguyễn Đức Đạo**

Ngày 07 tháng 02 năm 2024

(Bằng chữ: Ngày mùng bảy, tháng hai, năm hai nghìn không trăm hai mươi tư)

Tại Phòng Tư pháp thành phố Phủ Lý, tỉnh Hà Nam.

Tôi **Nguyễn Thị Thu Trang**, là Trưởng phòng Tư pháp

Chứng thực

Ông Nguyễn Đức Đạo là người đã ký vào bản dịch này trước mặt tôi.

Số chứng thực: .46. Quyển số: 01/2024-SCT/CKND

Ngày 07 tháng 02 năm 2024

**TRƯỞNG PHÒNG**



**Nguyễn Thị Thu Trang**

**THỎA THUẬN HỢP TÁC**  
**ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC THỜI VỤ TẠI HÀN QUỐC**  
**GIỮA**  
**SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI TỈNH HÀ NAM,**  
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**VÀ**  
**CHÍNH QUYỀN QUẬN BONGHWA-GUN, TỈNH GYEONGSANGBUK,**  
**ĐẠI HÀN DÂN QUỐC**

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính quyền Quận Bonghwa-gun, tỉnh Gyeongsangbuk, Đại Hàn Dân Quốc (sau đây gọi chung là các “Bên” và gọi riêng là “mỗi Bên”).

Căn cứ quy định pháp luật hiện hành của hai nước, thống nhất các nội dung như sau:

**Điều 1. Mục đích và phạm vi hợp tác**

a. Thỏa thuận đưa người lao động đi làm việc thời vụ trong lĩnh vực nông nghiệp tại Hàn Quốc có ý nghĩa thiết thực nhằm tăng cường giao lưu, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau cùng phát triển trong các lĩnh vực văn hóa, xã hội, kinh tế và đầu tư... giữa Chính quyền Quận Bonghwa-gun, tỉnh Gyeongsangbuk, Đại Hàn Dân Quốc và Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam, Việt Nam;

b. Hỗ trợ tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động, đồng thời tạo điều kiện cho người lao động được tiếp cận học tập, nắm bắt công nghệ tiên tiến trong sản xuất, kinh doanh (nhất là trong lĩnh vực nông nghiệp) của Hàn Quốc, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội và tăng cường mối quan hệ hợp tác hữu nghị giữa hai địa phương.

**Điều 2. Cơ quan thực hiện kí kết Thỏa thuận hợp tác**

a. Chính quyền Quận Bonghwa-gun, tỉnh Gyeongsangbuk, Đại Hàn Dân Quốc (dưới đây gọi là “Quận Bonghwa-gun”).

1. Địa chỉ: Gyeongsangbuk-do, Bonghwa-gun, Bongseong-myeon, Nongopil-gil 24 (số 24, đường Nongopil, thôn Bongseong, quận Bonghwa, tỉnh Gyeongsangbuk).

2. Số điện thoại: (+82) 54-679-6888. Fax/ Email: [kmk04050@korea.kr](mailto:kmk04050@korea.kr)

b. Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam giao: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam, Việt Nam (dưới đây gọi là “Sở Lao động - Thương binh và Xã hội”).

1. Địa chỉ: Số 163 đường Trường Chinh, thành phố Phủ Lý, tỉnh Hà Nam

2. Thông tin liên lạc: (+84) 226-3852692, Email: [sltdbxh@hanam.gov.vn](mailto:sltdbxh@hanam.gov.vn)

### **Điều 3. Nguyên tắc kí kết và thực hiện Thoả thuận hợp tác**

1. Thoả thuận hợp tác này quy định về việc đưa người lao động tỉnh Hà Nam đi làm việc thời vụ tại Quận Bonghwa-gun, tỉnh Gyeongsangbuk, Đại Hàn Dân Quốc theo hình thức hợp tác giữa hai địa phương.

2. Việc kí kết và thực hiện Thoả thuận hợp tác này tuân thủ theo luật pháp của hai nước Việt Nam và Hàn Quốc.

### **Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của hai bên ký Thoả thuận hợp tác**

#### **1. Hai bên thực hiện các nội dung sau:**

a. Hai bên nghiêm túc thực hiện nội dung đã kí kết trong Thoả thuận hợp tác này và các nội dung không bao gồm trong Thoả thuận sẽ tuân theo nguyên tắc luật pháp của hai quốc gia Việt Nam và Hàn Quốc.

b. Thực hiện Thoả thuận một cách minh bạch và công bằng; phối hợp chặt chẽ để giải quyết các vấn đề phát sinh trong thời hạn hiệu lực của Biên bản thỏa thuận này

c. Thông báo Nội quy lao động tại Hàn Quốc cho người lao động ứng tuyển biết trước khi làm hồ sơ đăng ký dự tuyển.

d. Trong quá trình thực hiện Thỏa thuận nếu phát sinh những vấn đề chưa được quy định tại MOU thì hai bên cùng nhau thương lượng giải quyết, đảm bảo quyền lợi chính đáng cho người lao động. Khi có tranh chấp trong Thoả thuận hai bên đồng ý quyền hạn khiếu nại lên các cơ quan liên quan đúng với quy định luật pháp hiện hành của hai nước.

đ. Có thể đưa ra pháp luật xử lý cơ quan hoặc cá nhân của hai bên liên quan đến việc thực hiện Thoả thuận hợp tác này trong trường hợp vi phạm pháp luật của hai nước.

e. Hai bên và chủ sử dụng không để người lao động thời vụ phải trả các chi phí (hoặc thù lao) khác ngoài chi phí cơ bản như: hàng không, chi phí hành chính...

g. Quận Bonghwa-gun không tự mời người lao động thời vụ, không tự huỷ visa của người lao động thời vụ mà hai bên cùng thoả thuận và xử lý. Khi xảy ra tình huống người lao động bỏ trốn thì hai bên thực hiện theo các quy định của Bộ Tư pháp Hàn Quốc.

h. Hai bên có thể huỷ bỏ việc kí kết Thoả thuận hợp tác nếu phát sinh một bên đơn phương vi phạm nội dung trong thời gian thực hiện.

## 2. Trách nhiệm của Quận Bonghwa-gun

a. Tiếp nhận toàn bộ hồ sơ, tuyển chọn và sử dụng người lao động Hà Nam theo quy định của Bộ Tư pháp Hàn Quốc. Đảm bảo thực hiện đầy đủ các chế độ đối với người lao động theo quy định.

b. Phổ biến đầy đủ các quy định pháp luật có liên quan của Hàn Quốc mà người lao động có nghĩa vụ tuân thủ. Đào tạo miễn phí các nội dung cơ bản về nông nghiệp, văn hóa Quận Bonghwa-gun... cho người lao động sau khi nhập cảnh. Hỗ trợ miễn phí thông dịch tiếng Việt để tư vấn cho người lao động, đảm bảo người lao động được liên hệ với gia đình và Cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc.

c. Tạo điều kiện thuận lợi và bảo hộ nhân quyền cho người lao động Hà Nam đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc. Tổ chức ký hợp đồng lao động với người lao động đúng quy định.

d. Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; giám sát người lao động tuân thủ quy định về lao động và cư trú của Hàn Quốc; giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng.

đ. Trong các trường hợp bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh...), Quận Bonghwa-gun có trách nhiệm đảm bảo an toàn cho người lao động và hỗ trợ đưa người lao động về nước.

e. Trường hợp người lao động tử vong, Quận Bonghwa-gun và người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo cho cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc để phối hợp giải quyết, làm thủ tục, chịu chi phí đưa thi hài/di hài người lao động và các tài sản cá nhân của người lao động về Việt Nam, đảm bảo các chế độ bảo hiểm cho thân nhân người lao động.

g. Trong trường hợp phát sinh xâm hại về nhân quyền như bạo hành, quấy rối tình dục, bạo lực tình dục hay đối xử khắc nghiệt sẽ ngay lập tức tách người lao động ra khỏi thủ phạm và tích cực hỗ trợ cho nạn nhân, báo cáo lên các cơ quan liên quan và tích cực hỗ trợ cho nạn nhân.

h. Quản lý người lao động trong suốt quá trình làm việc tại Hàn Quốc. Ngăn chặn tình trạng người lao động bỏ trốn trái phép (lưu trú bất hợp pháp). Chịu trách nhiệm liên hệ ngay với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội khi người lao động bỏ trốn để vận động gia đình lao động bỏ trốn yêu cầu con em họ trình diện với chính quyền Quận; đưa người lao động trở về nước ngay sau khi chấm dứt công

việc thời vụ.

### **3. Trách nhiệm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội**

a. Tổ chức chuẩn bị nguồn lao động, thu hồ sơ, sơ tuyển lao động đúng đối tượng và theo yêu cầu tiêu chuẩn của bên tiếp nhận lao động.

b. Các hoạt động quan trọng liên quan đến lao động thời vụ người nước ngoài như ký kết Thỏa thuận hợp tác (MOU), chuẩn bị nguồn lao động, thu hồ sơ, sơ tuyển lao động đúng đối tượng và theo yêu cầu tiêu chuẩn của bên tiếp nhận lao động phải được thực hiện một cách minh bạch và công bằng, không giao các công việc liên quan thông qua bất cứ cá nhân, đoàn thể ngoài chính quyền địa phương, trung ương hoặc các tổ chức công.

c. Trước khi xuất cảnh, người lao động Hà Nam phải được hướng dẫn, đào tạo các thông tin về Quận Bonghwa, Hàn Quốc, các quy định luật pháp của hai nước liên quan đến lao động thời vụ người nước ngoài, những bất lợi khi bỏ trốn (cư trú bất hợp pháp) và sự đảm bảo về cơ hội được tái nhập cảnh đối với những lao động làm việc chăm chỉ, trung thực trong thời gian thực hiện hợp đồng.

d. Phối hợp với chính quyền Quận Bonghwa-gun bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng.

đ. Thực hiện các quy định về phòng chống các bệnh truyền nhiễm trong việc làm thủ tục cho người lao động xuất cảnh sang Hàn Quốc.

e. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề ra các biện pháp để không phát sinh hành vi bỏ trốn cư trú bất hợp pháp của người lao động như sau:

- Người lao động, gia đình người lao động phải ký cam kết bảo lãnh;
- Không tuyển chọn người lao động có thân nhân (bố, mẹ, anh, chị, em, con, vợ hoặc chồng...) đang cư trú, làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc.
- Thiết lập kênh liên lạc với người lao động; yêu cầu người lao động phải về nước ngay sau khi kết thúc thời hạn hợp đồng. Khi phát sinh tình huống người lao động bỏ trốn vận động gia đình người lao động yêu cầu thân nhân của họ trình diện với chính quyền Quận, tự nguyện trở về nước.

g. Trường hợp người lao động bỏ trốn ra cư trú bất hợp pháp thì Thỏa thuận này sẽ bị đình chỉ theo quy định của Bộ Tư pháp Hàn Quốc.

## **Điều 5. Đối tượng và yêu cầu tuyển chọn**

### **1. Đối tượng tuyển chọn**

a. Là công dân cư trú dài hạn (tối thiểu 5 năm) tại tỉnh Hà Nam; có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; có đủ sức khỏe để đi làm việc ở nước ngoài.

b. Độ tuổi: Từ 30 đến dưới 50 tuổi.

c. Giới tính: Cả nam và nữ.

d. Nghề nghiệp: Người làm nghề nông nghiệp

đ. Có giấy xác nhận âm tính PCR từ các bệnh viện được cơ quan y tế chỉ định.

e. Không tuyển chọn người có tiền án, tiền sự đã từng cư trú bất hợp pháp, người bị bệnh truyền nhiễm, người bị bệnh thần kinh, bệnh tim mạch, huyết áp, tiểu đường, không bị bệnh về sắc giác, xương khớp và các bệnh nội tạng như sỏi thận, sỏi mật... người sử dụng các chất gây nghiện, phụ nữ mang thai hoặc sản phụ dưới 01 năm và những người thuộc diện cấm không được xuất cảnh, tạm hoãn xuất cảnh theo quy định của pháp luật.

## 2. Yêu cầu tuyển chọn

a. Số lượng: Khoảng từ 200 đến 800 người (Số lượng do Bộ Tư pháp Hàn Quốc quyết định, cụ thể sẽ được trao đổi hàng năm).

b. Ngành nghề, công việc: Thu hoạch, trồng trọt và quản lý hoa màu nông nghiệp như: táo, ớt, dưa hấu, khoai tây, rau xanh ...

c. Nơi làm việc: Quận Bonghwa-gun, tỉnh Gyeongsangbuk, Hàn Quốc.

d. Các đợt tuyển chọn: Dự kiến từ 02 đến 04 đợt/năm.

đ. Thời gian làm việc tại Hàn Quốc: Từ 03 đến 05 tháng (nếu gia hạn thời gian làm việc của người lao động thì Quận Bonghwa-gun sẽ có văn bản thông báo trước).

## Điều 6. Chế độ đối với người lao động

Quận Bonghwa-gun đảm bảo người lao động được hưởng các điều kiện hợp đồng như sau:

a. Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi:

1. Thời gian làm việc quy định là: Thời gian làm việc bình thường không quá 08 giờ/ngày (ngoại trừ thời gian ăn trưa) và không quá 48 giờ trong 01 tuần quy định 6 ngày/tuần (tiêu chuẩn 209 giờ/tháng). Người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về số giờ làm thêm mỗi ngày nhưng tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày.

2. Người lao động được nghỉ trong giờ làm việc 01 giờ cho 08 giờ làm việc/ngày, trường hợp làm việc hơn 08 giờ/01 ngày, bao gồm thời gian ăn cơm trưa thì sẽ được thêm thời gian nghỉ ngơi trên 01 tiếng.

3. Thời gian nghỉ ngơi thì không được tính vào thời gian làm việc. Trong trường hợp quãng đường di chuyển đến nơi làm việc trên 10 km thì thời gian di chuyển không được tính vào thời gian nghỉ ngơi.

4. Cứ 30 ngày làm việc (01 tháng) sẽ được đảm bảo có trên 4 ngày nghỉ (có thể chi trả phụ cấp và làm việc tùy theo sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động; ngày nghỉ có thể được thay thế bằng những ngày trời mưa).

**b. Tiền lương:**

1. Lương cơ bản trả cho người lao động được áp dụng không thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của Hàn Quốc được công bố hàng năm.

2. Lương được chi trả bằng tiền won Hàn, 01 tháng làm việc được tính là 30 ngày, ngày tính lương sẽ được tính từ ngày bắt đầu làm việc tại khu vực nông nghiệp được phân bổ, lương sẽ được thanh toán hàng tháng.

3. Trường hợp người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về làm thêm giờ và làm thêm vào ngày nghỉ mức tiền làm thêm giờ theo quy định của pháp luật Hàn Quốc.

**c. Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt:**

1. Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bố trí nhà ở, đảm bảo an toàn cho người lao động trong suốt thời gian người lao động thực hiện hợp đồng, có thiết bị cảm biến cháy nổ, có đầy đủ hệ thống sưởi ấm, làm mát. Không được bố trí nhà ở bằng nylon hoặc container...

2. Người lao động chỉ trả khoảng 20% tiền ăn ở (khoảng 300.000 won đến 400.000 won/tháng) khấu trừ vào tiền lương cuối mỗi tháng.

3. Người sử dụng lao động hỗ trợ các hoạt động làm việc ổn định cho người lao động thời vụ bằng cách đảm bảo số ngày làm việc trên 75% tổng thời gian lưu trú đối với từng loại visa.

Visa C-4 (Thời gian lưu trú: 90 ngày): Đảm bảo việc làm từ 68 ngày trở lên.

Visa E-8 (Thời gian lưu trú: 150 ngày): Đảm bảo việc làm từ 113 ngày trở lên.

**d. An toàn, bảo hộ lao động:**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp miễn phí đồ bảo hộ lao động cho người lao động;

2. Người lao động có trách nhiệm tuân thủ quy định về an toàn lao động trong thời gian làm việc.



đ. Phí giao thông: Theo nguyên tắc người lao động chịu trách nhiệm chi trả vé máy bay. Quận Bonghwa-gun hỗ trợ vé máy bay trong phạm vi 300.000 won cho người lao động ngay khi người lao động hoàn thành hợp đồng lao động về nước đúng thời hạn (Trừ trường hợp người lao động phải về nước trước thời hạn vì lý do sức khỏe cá nhân, gia đình). Việc di chuyển của người lao động từ sân bay đến quận Bonghwa-gun và ngược lại khi xuất - nhập cảnh sẽ do Quận Bonghwa-gun chịu trách nhiệm.

e. Người lao động tự chi trả các chi phí liên quan đến việc:

1. Học phí đào tạo tiếng Hàn, giáo dục định hướng (Căn cứ Nghị định số 81/2021/NĐ-CP ngày 27 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ Việt Nam quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập, giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo Việt Nam).

2. Việc xuất cảnh sang Hàn Quốc: làm Hộ chiếu, xin thị thực, kiểm tra sức khỏe, lý lịch tư pháp, dịch thuật công chứng, bảo hiểm du lịch quốc tế, quần áo đồng phục, chụp ảnh, làm hồ sơ, vé máy bay ...

g. Bảo hiểm:

1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đăng ký bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc sau khi nhập cảnh bằng chi phí của người sử dụng lao động.

2. Đối với tai nạn xảy ra trong quá trình làm việc sẽ được xử lý bằng bảo hiểm tai nạn, các trường hợp tai nạn phát sinh ngoài giờ làm việc thì người lao động phải tự chịu trách nhiệm chi trả các chi phí điều trị liên quan.

3. Bảo hiểm rủi ro cho người lao động trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc do người lao động tham gia và chi trả trước khi xuất cảnh là loại hình bảo hiểm du lịch quốc tế.

h. Chi phí khám, chữa bệnh:

1. Chi phí chữa trị cho người lao động xảy ra tai nạn trong khi làm việc sẽ do cơ quan bảo hiểm chi trả, nếu tai nạn phát sinh ngoài giờ làm việc thì người lao động sẽ phải chi trả các khoản phí điều trị. Tuy nhiên, trường hợp phát sinh tai nạn tại nơi làm việc ngoài giờ làm việc, chi phí chữa trị sẽ do chủ sử dụng lao động chi trả 50% và người lao động chi trả 50%.

2. Trường hợp người lao động vi phạm quy định lao động, luật pháp thì chủ sử dụng và cơ quan bảo hiểm sẽ không chịu trách nhiệm chi trả mà người lao động phải chịu trách nhiệm về chi phí khám, chữa bệnh.

i. Chấm dứt hợp đồng trước thời hạn:

1. Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước thời hạn mà không phải do lỗi của người lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường cho người lao động theo thỏa thuận (nếu có) và chi trả cho người lao động chi phí giao thông để trở về nước.

2. Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước thời hạn do lỗi của người lao động, người lao động có trách nhiệm bồi thường cho người sử dụng lao động về những thiệt hại do họ gây ra (nếu có) và tự chịu chi phí giao thông để trở về nước.

3. Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước thời hạn do nguyên nhân bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh...) người sử dụng có trách nhiệm đảm bảo an toàn cho người lao động, đồng thời người sử dụng và người lao động có trách nhiệm thống nhất về chi phí giao thông để đưa người lao động về nước.

4. Khi phát sinh các vấn đề như người sử dụng lao động có thái độ không đúng hoặc trả lương chậm cho người lao động, Quận Bonghwa-gun sẽ ra lệnh chấn chỉnh và nếu không thi hành sẽ tiến hành xử lý theo luật pháp của Hàn Quốc để bảo vệ người lao động (trong trường hợp người sử dụng lao động và người lao động tự thỏa thuận làm việc ngoài hợp đồng mà phát sinh tranh chấp, đề nghị chính quyền Quận Bonghwa-gun có biện pháp can thiệp và xử lý kịp thời để đảm bảo quyền lợi cho người lao động).

5. Trường hợp người lao động xuất hiện những bệnh lý nghiêm trọng không có trong giấy khám sức khỏe sau khi nhập cảnh vào Hàn Quốc hoặc bỏ trốn khỏi nơi làm việc mà không khai báo hoặc chệnh mảng trong quá trình làm việc, khi nhận được báo cáo từ người sử dụng lao động, chính quyền Quận Bonghwa-gun tiến hành kiểm tra, nếu đúng có thể cưỡng chế người lao động về nước.

**Điều 7. Thời hạn và chấm dứt hiệu lực**

Thỏa thuận này được ký tại tỉnh Hà Nam, Việt Nam và Quận Bonghwa-gun, tỉnh Gyeongsangbuk, Đại Hàn Dân Quốc ngày 07 tháng 02 năm 2024, được lập thành hai bản, các văn bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ một bản và được dịch ra 03 ngôn ngữ khác nhau (bằng tiếng Việt, tiếng Hàn và tiếng Anh) trong trường hợp phát sinh khác biệt về giải thích Thỏa thuận, văn bản tiếng Anh sẽ được ưu tiên sử dụng.

Thỏa thuận này có hiệu lực kể từ ngày 07/02/2024 và sau thời gian đó sẽ được tự động gia hạn từng năm một nhưng không quá ngày 31/12/2026 (thời hạn

quy định của Nghị quyết 59/NQ-CP ngày 27/4/2022). Trường hợp có sự thay đổi về nội dung hoặc một trong hai Bên có thông báo cho Bên còn lại bằng văn bản ít nhất 30 ngày trước ngày hết hạn Thỏa thuận. Các thay đổi về nội dung của Thỏa thuận cần được hai bên thống nhất bằng văn bản và trở thành một phần không thể tách rời của Thỏa thuận.

Trong trường hợp chấm dứt hiệu lực Thỏa thuận trước thời hạn, Bên đề nghị chấm dứt phải thông báo cho Bên kia trước 60 ngày dự định chấm dứt hiệu lực. Việc chấm dứt hiệu lực không làm ảnh hưởng tới các công việc đã được tiến hành trước thời điểm thông báo.

Thảo thuận hợp tác về phái cử và tiếp nhận lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc giữa Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính quyền quận Bonghwa-gun, tỉnh Gyeongsangbuk, Đại Hàn Dân Quốc ký ngày 24 tháng 02 năm 2023 hết hiệu lực kể từ khi Thỏa thuận này có hiệu lực./.

Ngày 07 tháng 02 năm 2024

**TM. CHÍNH QUYỀN  
QUẬN BONGHWA-GUN, TỈNH  
GYEONSANGBUK-DO, HÀN QUỐC  
QUẬN TRƯỞNG**

**SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ  
XÃ HỘI, TỈNH HÀ NAM, VIỆT NAM**

**GIÁM ĐỐC**

    
**Nguyễn Văn Hào**

