

**대한민국 경상북도 봉화군과 베트남 사회주의공화국 하남성 노동-
사회보훈국간의 한국으로 외국인 계절 근로자 파견 및 도입 세부 협의서**

대한민국 경상북도 봉화군과 베트남 하남성 노동-사회보훈국(아래에서는 “양측”이라 칭함).

양 국가 간의 현행 규정 및 법률에 근거하여 다음과 같은 내용으로 대한민국으로 계절근로자 파견에 대한 협의서를 체결하기로 한다.

제1조. 목적 및 협의 범위

1. 목적 및 협의 범위

가. 대한민국 경상북도 봉화군 및 베트남 하남성 인민위원회 간의 문화, 사회, 경제 및 투자 등 각 분야에 대하여 상호 교류, 협조, 지원을 강화하고 대한민국에 외국인 계절근로자 파견을 위해 양측의 요구 조건을 충족하도록 협조한다.

나. 양 국가의 각 지역 간에 한국 농업 계절근로자 사업 추진을 위한 협의서는 베트남 근로자에게 일자리를 제공 해 주는 동시에 한국의 선진기술(특히 농업)을 도입하여 베트남 하남성의 사회경제개발에 기여하고 양국 간의 우호 협력 관계 강화를 목적으로 한다.

제2조. 세부협의서 체결 시행기관

가. 대한민국 경상북도 봉화군 (아래부터 “봉화군”이라 칭함).

- 1) 주소: 경상북도 봉화군 봉성면 농업일길 24
- 2) 전화번호: (+82) 54-679-6888. 이메일: kmk04050@korea.kr

나. 하남성 인민위원회의 위임 받는 베트남 하남성 노동-사회보훈국 (아래부터 “노동-사회보훈국”이라 칭함).

- 1) 주소: Ha Nam 성 Phu Ly 시 Truong Chinh 길 163
- 2) 전화번호: (+84)226-3852692. 이메일: sldtbxh@hanam.gov.vn

제3조. 세부협의를 체결 및 이행 원칙

1) 본 세부협약서는 양국의 지방 협력으로 하남성 인력을 대한민국 경상북도 봉화군에 계절근로자로 파견하는 것을 규정하고 있다.

2) 본 세부협약서 체결 및 이행은 한국과 베트남의 법률에 따라 준수한다.

제4조. 세부협약서 체결한 양측의 의무 및 권한

1. 양측이 다음과 같이 이행한다:

가. 양측은 본 세부협약서에 체결한 내용을 진지하게 이행하며 세부협약서에 포함하지 않은 내용은 베트남과 한국 양국의 법률에 따라 준수한다.

나. 본 세부협약서를 투명하고 공정한 방식으로 이행해야 한다. 양측은 협약기간 중 발생한 문제를 해결하기 위하여 긴밀히 협력한다.

다. 사업에 따라 지원 서류를 준비하기 전까지 근로자에게 한국에서 노동규정을 안내드려야 한다.

라. 세부협약서 이행 과정 중에 MOU 에서 체결한 사항에 문제가 발생할 경우 근로자의 정당한 권리를 보장하기 위하여 양측이 함께 협의한다. 본 세부협약서에 분쟁이 있을 경우 양측이 양국의 현행법에 따라 관련 기관에 이의를 제기할 권리를 갖도록 동의한다.

마. 양국의 법률을 위반하는 경우 본 세부협약서 이행과정에 관련된 양국의 기관 또는 개인은 법적 조치를 취할 수 있다.

바. 양측과 고용주는 계절근로자에게 항공료, 행정비 등 기본비용 이외의 다른 비용 (또는 보수)을 지불하지 않도록 해야 한다.

사. 봉화군은 계절근로자를 초청하거나 비자를 취소 할 경우 양측이 상호 협의하여 처리한다. 계절근로자 무단이탈 발생 시 양측이 한국 법무부의 규정에 따라 조치한다.

아. 이행 기간 동안 일방이 내용을 위반할 경우 양측은 본 세부협약서를 취소할 수 있다.

2. 봉화군은 아래의 사항을 반드시 준수한다.

가. 모든 지원서를 접수하고 대한민국 법무부 규정에 따라 하남성 인력을 선발하여 채용한다. 규정에 따라 근로자를 위한 제도가 완전히 구현되도록 보장한다.

나. 근로자가 준수할 대한민국의 관련 법률과 규정을 제공하며 충분하고 상세하게 안내한다. 봉화군 농업, 문화 등에 관한 기본 무상교육을 시행한다. 근로자 상담을 위해 베트남어 통역을 무상 지원한다. 근로자가 한국에서의 베트남 행정기관 또는 가족과 연락할 수 있도록 보장한다.

다. 한국에서의 하남성 계절근로자의 근로조건을 준수하고 인권을 보호하기 위해 노력하여야 한다. 협의서와 베트남의 규정에 적합한 근로자와 근로계약을 한다.

라. 근로자의 합법적인 권한과 이익을 관리·보호하고, 한국에서의 노동과 거주에 대한 규정을 준수하여 근로자를 감독하며, 계약 이행 중 발생하는 문제를 해결한다.

마. 불가항력적인 상황(재해, 전쟁, 재난 등)에서 봉화군은 근로자의 안전을 보장하며 근로자의 귀국을 지원한다.

바. 근로자가 사망 시 봉화군 및 고용주는 주한 베트남 행정기관에 통보하고 사망자의 신체, 유해 및 개인 재산의 베트남으로 귀환절차와 비용은 고용주 또는 봉화군이 부담하며 근로자가족이 보험제도를 보장받을 수 있게 지원한다.

사. 폭력, 성희롱, 성폭력, 가혹행위 등 인권침해 행위가 발생한 경우에는 즉시 근로자를 가해자와 분리시켜 피해자를 적극적으로 지원하고, 관련 기관에 신고하여 피해자를 적극적으로 보호한다.

아. 근로기간 중에 근로자를 관리해야 한다. 무단이탈(불법체류) 발생시 베트남 당국에 통보하여 하남성 노동-사회보훈국이 불법이탈한 근로자의 가족을 동원하여 근로자가 한국 당국에 자진신고 및 출석하게 설득할 것을 협조하고 계절근로가 끝난 후에 근로자 귀국 절차를 즉시 진행해야 한다.

3. 하남성 노동-사회보훈국은 아래의 사항을 반드시 준수한다.

가. 근로자 모집, 서류 접수, 선발 대상 및 기준에 따라 근로자 선발한다.

나. 근로자 모집·선정·송출 등 계절근로자 관련 중요 업무는 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 사인·단체에 위임하지 않고 투명하고 공정하게 진행해야 한다.

다. 출국 전 근로자에게 대한민국 봉화군 정보, 계절근로와 관련된 양국 규정 및 법규, 이탈(불법체류) 시 불이익, 성실하게 계약기간 동안 근로 시 재입국 기회 보장 등에 대해 교육해야 한다.

라. 근로자의 정당한 권리와 이익을 보호하고 근로계약 이행 중 발생하는 문제를 해결하기 위하여 봉화군청과 협력한다

마. 입국 절차 진행 중 전염병 예방에 대한 규정을 준수한다.

바. 노동-사회보훈국은 근로자의 무단이탈이 발생하지 않도록 아래 내용으로 대책을 마련한다.

- 계약이행에 대해 근로자 및 근로자의 가족과 서약서를 체결한다.

- 가족(친부모, 친형제, 배우자, 자녀 등) 중 한국에서 불법으로 거주하고 일하고 있는 근로자는 선발하지 않는다.

- 계절근로자들과 소통할 수 있는 채널을 구축하고 근로자가 계절근로를 종료하면 즉시 귀국하는 것을 요청한다. 이탈 발생 시 가족에게 자진 귀국 설득 요청 및 본국 귀국 지원을 위해 노력한다.

사. 계절근로자가 무단 이탈(불법체류)한 경우 대한민국 법무부의 규정에 따라 본 업무협약은 중단된다.

제5조. 선발대상 및 기준

1. 선발대상

가. 베트남 관할 기관에서 법적 거주인정을 받은 날로부터 5년 이상 협의서 체결 지방에 장기적으로 거주하며, 행위능력을 충분히 가진 범죄경력이 없고 해외 근무가 가능한 신체 건강한 자.

나. 나이 : 30세 ~ 50세 이하

다. 성별 : 남, 여 구분 없음

라. 직업 : 농업 종사자

마. 입국대상: 의료기관에서 지정한 병원의 음성 PCR 테스트증명서를 가진 자

바. 제외대상 : 범죄경력자, 불법 체류한 사실이 있는 자, 전염병 환자, 신경계 질환, 활동성 결핵, 혈압, 당뇨병, 시력, 뼈, 관절 질환과 신장 결석, 담석 등의 내부 질환이 없는 자, 마약 복용자, 신청일 이전 1년 이내 출산한 사람, 임신한 사람, 법률의 규정에 따라 출국이 금지되거나 출국이 일시적으로 연기된 사람

2. 근로선발요구

가. 파견인원 :연간 약 200명 ~ 800명 이상(구체적인 근로인원은 매년 협의하며 대한민국의 법무부가 결정함.)

나. 농작업: 사과, 고추, 수박, 감자, 채소 등 농작물 수확 및 재배 관리

다. 파견 및 거주 지역 :대한민국 경상북도 봉화군

라. 선발기간: 매년 2~4회 예정

마. 한국에서 근무기간: 3개월 ~ 5개월 (근로자 근무기간 연장할 경우 봉화군측은 연장통보 공문을 보내드리겠다.)

제6조. 근로조건

1. 근로기준 (봉화군은 다음과 같은 근로 조건을 받을 수 있게 보장한다.)

가. 근무기간, 휴식기간

1) 규정 근무기간: 1일 근로시간은 8시간 (점심시간 제외), 1주 6일(48시간) 적용 (월 209시간 기준). 근로자와농장주가 협의하여 초과근무를 할 수 있으며, 일 12시간을 초과하여서는 안 된다.

2) 휴식기간: 1일 8시간 이상 근무하는 경우 점심시간을 포함하여 1시간 이상 휴식시간을 부여한다.

3) 휴식시간은 근무시간에 산입하지 아니하며 작업을 위하여 10km이상 이동 시에는 이동시간을 휴식시간에 포함하지 아니한다.

4) 30일(1달) 마다 4일 이상 휴일을 보장한다. 당사자 간 합의로 별도의 수당을 지급하고 근무할 수 있으며, 휴일을 비가 오는 날로 대체 할 수 있다.

다. 임금

1) 임금은 월급으로 지급하며 매년 대한민국 최저임금제 적용

2) 급여(임금)는 대한민국화폐로 지급하며, 농가 배정 이후 근로시작일부터 기산되고, 1개월(30일) 근로 시마다 정산한다.

3) 근로자와 농장주가 초과근무 및 휴일 근무에 대해 협의가 있을 경우에는 초과임금은 대한민국 최저임금 적용.

라. 숙식 및 생활 조건

1) 농장주는 계약 이행 시간동안 근로자에게 화재감지장치와 난로, 냉각 장치가 충분한 안전한 숙소를 배정할 책임을 진다.(컨테이너 비닐하우스 등의 시설물은 숙소로 제외)

2) 근로자의 숙식은 근로자가 월말 급여일에 20%정도(1개월 30만 ~ 40만원 정도, 월 209시간 기준)이내를 부담한다.

3) 최류자격별 체류기간의 75%이상 고용을 보장하여 계절근로자의 안정적 근로 활동을 지원한다.

C-4자격(90일 체류)	최소 68일(75%)이상 고용 보장
E-8자격(150일 체류)	최소 113일(75%)이상 고용 보장

마. 근로자의 안전 및 인권보호

1) 농장주는 근로자에게 무료로 보호장비를 제공할 책임을 진다.

2) 근로자는 근무시간동안 노동안전에 대한 규정을 준수할 책임을 진다.

바. 교통비: 항공료는 근로자 부담을 원칙으로 한다. 근로계약이 만료되고

근로자가 즉시 귀국할 때 근로자의 출국 항공료는 30만원 한도 내에서 봉화군이 지원한다. (봉화군에서 허가 받은 개인건강 사유, 가정사유로 조기귀국한 근로자일 경우 제외). 입·출국 시 공항과 봉화군 간의 이동은 봉화군에서 부담한다.

사. 근로자는 다음과 같은 관련된 비용을 스스로 부담한다:

1) 교육비: 대한민국어 교육, 파견 교육:국가 교육 시스템에서 교육 기관의 등록금 징수 및 관리 메커니즘 및교육 훈련 분야 등록금 면제 및 감면, 학업비 지원, 서비스 가격에 관한 정책에 대하여 2021년 8월 27일자 베트남정부 규정의 시행령 제 81/2021/ND-CP호에 의거한다.

2) 한국으로 출국에 관련 비용: 여권수수료, 비자신청수수료, 건강검진비, 범죄경력증명비용, 번역공증비, 국제여행보험비, 의류비, 사진촬영비, 편도 항공료 등

아. 보험

1) 근로자 입국 후 농장주 부담으로 산업재해보험에 의무 가입한다.

2) 근무시간 중 발생하는 상해에 대해서 산업재해보험으로 처리하며 근무시간 외에 발생하는 상해는 근로자가 **관련 비용을** 부담한다.

3) 대한민국에서 근무기간 동안 근로자의 상해보험은 근로자가 출국 전 가입하고 부담하며 이는 국제여행자보험 형태로 한다. (보험료는 관련 규정예 따름)

자. 치료비

1) 근로 중 발생한 치료비에 대해 보험기관에서 부담하며, 근로시간 이외에 발생하는 부상 및 산재보험 적용이 되지 않는 기타 질환에 대해서는 근로자 본인이 부담한다. 단, 근로시간 외 작업장(농장)내에서 발생하는 상해에 대한 치료비는 고용주와 근로자가 각각 50% 씩 부담한다.

2) 근로자의 노동규칙, 법률 위반 등이 있는 경우 보험기관과 고용주는 책임을 지지 않으며 근로자가 진단, 치료비를 부담하여야 한다.

차. 기한 만료 및 계약 해지

1) 근로자의 근로기간 중에 근로자의 문제가 아닌 경우로 계약을 해지 시 고용주는 근로자와 협의 (있을 시)에 따라 보상할 책임이 있으며, 귀국비용을 지급한다.

2) 근로기간 중에 근로자 본인의 문제로 계약을 해지 할 경우에는 본인이 일으킨 손해에 대하여 고용주에게 보상할 책임이 있으며, 귀국비용은 본인이 부담한다.

3) 불가항력적인 사유(재해, 전쟁, 재난, 고용주 파산 등)로 근로기간 중 계약해지가 발생한 경우에는 고용주는 근로자의 안전을 보장할 책임이 있으며 고용주와 근로자간 협의 하에 근로자의 귀국 비용을 부담한다.

4) 고용주의 부당한 대우나 임금 체불 등의 사유 발생 시 봉화군은 시정 조치하고 불응 시 법적 조치를 통해 근로자를 보호한다. (근로자와 고용주는 계약서 범위 외에 근무하기로 협의하여 분쟁이 발생할 경우 근로자의 권리를 보장을 위해 봉화군청은 신속하게 개입하고 처리한다.)

5) 입국 후 건강검진서에 나와 있는 질병이외에 근로에 중대한 문제가 있는 질병이 발견된 경우 또는 신고 없이 근무지를 이탈하거나 근로를 태만히 할 경우 농장주의 신고를 받아봉화군은 확인 후 근로자를 강제 출국시킬 수 있다.

제7조. 협의서의 유효기간 및 해지

본 협의서는 2024년 02월 07일에 베트남 하남성과 대한민국 경상북도 봉화군에서 체결되며 2부 동일하게 작성하여 양측이 각 1부씩 보관하기로 한다. (영어, 대한민국어, 베트남어로 작성하고 해석이 다르게 판단될 경우가 있을 시 영어본을 해석상 기준으로 한다.)

본 협의서는 양측의 대표자가 양해각서를 체결하는 2024년 02월 07일부터 2026년 12월 31일까지 유효하며 계약기간 이후에도 양 측의 변경 통지가 없다면 매년 자동 연장하되 2026/12/31 (2022년 4월 27일자 베트남정부 59/NQ-CP호 결의에 따른 기한)만료된다. 내용에 대한 변경이 있을 경우에는 한

측이 상대방에게 협의서의 만료일 30일 이상 전에 문서로 사전 통보하여야 한다. 협의서 변경은 양측이 문서로 협의하고 본 협의서와 분리하여서는 안된다.

이행 중 본 협의서를 해지하고자 하는 경우에는 상대방에게 예상 해지일 60일 이전에 사전 통보하여야 한다. 해지는 통보 전 이행한 사항에 영향을 주지 않는다.

2023년 02월 24일에 체결된 대한민국 경상북도 봉화군과 베트남 사회주의공화국 하남성 노동-사회보훈국간의 한국에서 외국인 계절 근로자 파견 및 도입 세부 협의서는 본 계약 발효일로부터 만료된다.

2024년 02월 07일



대한민국 봉화군을 대표하여

베트남 하남성 노동-사회보훈국 *N*

봉화군수

국장



Nguyễn Van Hao

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

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: sldtbxh@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 huy 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 chi 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 Hảo



Tôi **Trần Ngọc Minh Châu** Căn cước công dân số 035199000898
do Cục Cảnh sát Quản lý hành chính về trật tự xã hội cấp ngày 25/4/2021.

Cam đoan đã dịch chính xác nội dung của giấy tờ/văn bản này từ
tiếng Việt Nam sang tiếng Hàn Quốc./.

Ngày 07 tháng 02 năm 2024

Người dịch

Châu

Trần Ngọc Minh Châu



==
/N
G
Á
/V
==

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

Bà Trần Ngọc Minh Châu Căn cước công dân số 035199000898 do Cục trưởng Cục Cảnh sát Quản lý hành chính về trật tự xã hội cấp ngày 25/4/2021 cam đoan đã hiểu, tự chịu trách nhiệm về nội dung của giấy tờ, văn bản và đã ký vào giấy tờ, văn bản này trước mặt bà Nguyễn Mai Kỳ Duyên là người tiếp nhận hồ sơ.

Số chứng thực 03 quyển số 01/2024 - SCT/CK, ĐC.

Người tiếp nhận hồ sơ


Nguyễn Mai Kỳ Duyên

TRƯỞNG PHÒNG

Nguyễn Thị Thu Trang

