

**THỎA THUẬN HỢP TÁC
VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC THỜI VỤ
GIỮA SỞ NỘI VỤ TỈNH SƠN LA,
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
VÀ CHÍNH QUYỀN HUYỆN BOSEONG, TỈNH JEOLLANAM,
NƯỚC ĐẠI HÀN DÂN QUỐC**

Sở Nội vụ tỉnh Sơn La, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và chính quyền huyện Boseong, tỉnh Jeollanam, nước Đại Hàn Dân Quốc (sau đây gọi chung là “Hai Bên” và gọi riêng là “mỗi Bên”).

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của mỗi Bên, quy định pháp luật hiện hành của hai nước và các điều ước quốc tế mà mỗi nước là thành viên.

Hai Bên thống nhất các nội dung sau:

Điều 1. Mục đích và phạm vi hợp tác

1. Thoả thuận hợp tác đưa người lao động đi làm việc thời vụ trong lĩnh vực nông nghiệp tại Hàn Quốc nhằm thiết lập khuôn khổ hợp tác trong việc phái cử và tiếp nhận người lao động tỉnh Sơn La sang làm việc thời vụ tại huyện Boseong góp phần giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động tỉnh Sơn La, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động nông nghiệp thời vụ của huyện Boseong; đồng thời tăng cường quan hệ hữu nghị, hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau giữa chính quyền và Nhân dân hai địa phương.

2. Phạm vi hợp tác của Thoả thuận này bao gồm việc phối hợp tuyển chọn, phái cử và tiếp nhận người lao động tỉnh Sơn La sang làm việc thời vụ trong lĩnh vực nông nghiệp tại huyện Boseong; trao đổi thông tin và phối hợp quản lý người lao động trong suốt thời gian làm việc tại Hàn Quốc; bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và các bên liên quan; đồng thời phối hợp tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật có liên quan và xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện Thoả thuận, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và quy định pháp luật của mỗi nước.

Điều 2. Cơ quan thực hiện ký kết Thoả thuận

1. Sở Nội vụ tỉnh Sơn La, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi tắt là “Sở Nội vụ”).

2. Chính quyền huyện Boseong, tỉnh Jeollanam, nước Đại Hàn Dân Quốc (sau đây gọi là “huyện Boseong”).

Điều 3. Nội dung Thoả thuận

1. Hai bên sẽ hợp tác và phối hợp nhằm triển khai và thực hiện thành công Thỏa thuận hợp tác này.

2. Hai bên sẽ cùng tham gia và đóng góp trong mọi giai đoạn của quá trình xây dựng và phát triển kế hoạch tiếp nhận lao động thời vụ nước ngoài.

3. Các cơ quan có liên quan, người sử dụng lao động và người lao động tham gia chương trình phải tuân thủ các nội dung quy định trong Thỏa thuận này.

Điều 4. Nguyên tắc ký kết và thực hiện Thỏa thuận hợp tác

1. Việc ký kết và thực hiện Thỏa thuận hợp tác này phải tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật của Việt Nam và Hàn Quốc, cũng như các điều ước quốc tế mà mỗi nước là thành viên.

2. Thỏa thuận này không phải là điều ước quốc tế, không tạo ra, thay đổi hoặc chấm dứt các quyền và nghĩa vụ đối với Việt Nam và Hàn Quốc theo pháp luật quốc tế.

3. Thỏa thuận này quy định các vấn đề liên quan đến việc tuyển dụng người lao động do tỉnh Sơn La cử đi theo chương trình lao động thời vụ nước ngoài (gọi tắt là “chương trình”) do Bộ Tư pháp Hàn Quốc triển khai.

4. Chương trình này là chương trình lao động thời vụ ngắn hạn trong lĩnh vực nông nghiệp tại khu vực huyện Boseong, với thời hạn làm việc tối đa 08 tháng kể từ ngày nhập cảnh.

Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của hai bên ký Thỏa thuận hợp tác

1. Hai bên có trách nhiệm thực hiện các nội dung sau

a) Hai bên nghiêm túc thực hiện nội dung đã ký kết trong Thỏa thuận hợp tác này. Các vấn đề không được quy định trong Thỏa thuận này sẽ được điều chỉnh theo các quy định pháp luật của hai quốc gia Việt Nam và Hàn Quốc.

b) Thực hiện Thỏa 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 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, nếu phát sinh vấn đề chưa được quy định tại Thỏa thuận thì hai bên cùng nhau trao đổi, thương lượng giải quyết, đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động. Trong trường hợp trao đổi, thương lượng không thành có thể khiếu nại lên cơ quan có thẩm quyền đúng với quy định pháp luật hiện hành của hai nước.

đ) Có thể xử lý theo quy định của pháp luật đối với cơ quan hoặc cá nhân của hai bên liên quan đến việc thực hiện Thỏa thuận hợp tác này trong trường hợp vi phạm pháp luật của hai nước.

e) Hai Bên và người sử dụng lao động không được thu thêm bất kỳ khoản chi phí riêng biệt nào khác ngoài các chi phí hành chính cần thiết phục vụ việc xuất cảnh.

g) Hai bên phối hợp và nỗ lực tối đa để giải quyết vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện thỏa thuận hợp tác này.

h) Hai Bên có thể chấm dứt Thỏa thuận hợp tác nếu phát sinh một bên đơn phương vi phạm nội dung trong thời gian thực hiện.

Khi một chính quyền địa phương hoặc tổ chức trong hoặc ngoài nước ủy quyền cho tổ chức hoặc cá nhân không thuộc chính quyền địa phương hoặc cơ quan công lập để ký kết hoặc thực hiện việc tuyển dụng, lựa chọn và phân bổ người lao động theo Thỏa thuận hợp tác này;

Có sự trao đổi tiền tệ hoặc lợi ích liên quan đến việc ký kết Thỏa thuận hợp tác, điều hành chương trình lao động thời vụ (trừ các chi phí hành chính cần thiết);

Khi xác định có lý do nghiêm trọng khác làm hạn chế việc điều hành chương trình lao động thời vụ.

2. Trách nhiệm của huyện Boseong

a) Cung cấp đầy đủ thông tin cho bên phái cử lao động về các điều kiện tuyển chọn. Tiếp nhận toàn bộ hồ sơ, tuyển chọn và sử dụng người lao động tỉnh Sơn La theo quy định của Bộ Tư pháp Hàn Quốc. Triển khai các thủ tục liên quan đến việc mời lao động trong phạm vi Hàn Quốc để người lao động có thể xin thị thực thông qua cơ quan đại diện ngoại giao của Hàn Quốc tại nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

b) Phổ biến đầy đủ các quy định pháp luật liên quan của Hàn Quốc mà người lao động có nghĩa vụ tuân thủ để người lao động nắm được trước khi nhập cảnh vào Hàn Quốc. Đào tạo, tư vấn, hướng dẫn miễn phí các nội dung cơ bản về nông nghiệp và văn hoá tại Hàn Quốc,... để người lao động có thể làm việc và sinh hoạt tại huyện Boseong. Phân bổ người lao động đến những người sử dụng lao động đã ký kết hợp đồng.

c) Hỗ trợ miễn phí các chi phí hành chính cần thiết cho người lao động như: Thông dịch khi lao động sang nhập cảnh, phí kiểm tra ma túy, xe đưa đón 2 chiều từ sân bay Hàn Quốc về huyện Boseong và chiều ngược lại.

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 lao động. Khi người lao động bỏ trốn liên hệ ngay với Sở Nội vụ để vận động gia đình người lao động thuyết phục, yêu cầu người lao động trình diện với chính quyền Boseong; đưa người lao động trở về nước ngay sau khi chấm dứt công việc thời

vụ. Huyện Boseong không tự mời người lao động thời vụ, không tự huỷ visa của người lao động thời vụ mà hai bên phải cùng thoả thuận và xử lý.

đ) Đảm bảo người sử dụng lao động tuân thủ các điều kiện an toàn lao động và bảo vệ quyền con người của người lao động thời vụ. Trong trường hợp bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh,...), huyện Boseong có trách nhiệm đảm bảo an toàn cho người lao động và hỗ trợ đưa người lao động về nước.

e) Trong trường hợp người lao động tử vong, huyện Boseong và người sử dụng lao động phải thông báo cho cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc để phối hợp giải quyết, làm thủ tục thanh toán tiền bảo hiểm và đưa thi hài/di hài người lao động tử vong và các tài sản của cá nhân người lao động về Việt Nam.

g) Trong trường hợp phát sinh hành vi xâm hại về nhân quyền như hành hung, quấy rối, tấn công tình dục hoặc đối xử tàn bạo, khắc nghiệt sẽ lập tức tách người lao động bị hại ra khỏi người gây hại, đồng thời thông báo và phối hợp với cơ quan chức năng có thẩm quyền để bảo vệ và hỗ trợ nạn nhân.

h) Đảm bảo người lao động thời vụ được thực hiện đầy đủ các điều kiện lao động theo Thoả thuận này; nếu người sử dụng lao động không đảm bảo điều kiện làm việc do lỗi của mình sẽ bị cấm tham gia chương trình tuyển dụng trong ba (03) năm kể từ năm tiếp theo sau thời gian vi phạm. Chủ động chuyển người lao động không thể tiếp tục làm việc do nguyên nhân từ phía người sử dụng lao động sang các người sử dụng lao động khác.

3. Trách nhiệm của Sở Nội vụ

a) Tổ chức chuẩn bị nguồn lao động, thu hồ sơ, sơ tuyển lao động đúng đối tượng và theo yêu cầu tuyển chọn của bên tiếp nhận lao động. Phái cử người lao động phù hợp với thời gian nhập cảnh vào Hàn Quốc theo yêu cầu của huyện Boseong. Hỗ trợ thực hiện các thủ tục hành chính cần thiết trước khi người lao động nhập cảnh vào Hàn Quốc.

b) Các hoạt động quan trọng liên quan đến lao động thời vụ như ký kết Thoả thuận hợp tác, chuẩn bị nguồn lao động, tuyển chọn và phái cử lao động phải được thực hiện công khai, minh bạch; không được uỷ quyền hoặc giao cho bất kỳ tổ chức, cá nhân ngoài chính quyền địa phương hoặc các đơn vị công lập.

c) Tổ chức giáo dục định hướng cho người lao động trước khi xuất cảnh, trong đó chú trọng giáo dục chính sách pháp luật và các quy định của Việt Nam và Hàn Quốc. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của người lao động, người dân về các quy định người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, không vi phạm hợp đồng, pháp luật xuất nhập cảnh trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc.

d) Đề ra các biện pháp đảm bảo người lao động thực hiện đúng hợp đồng lao động, không bỏ trốn cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc, phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương và pháp luật trong nước như: người lao động, gia đình

người lao động phải ký cam kết bảo lãnh; không tuyển chọn người lao động có thân nhân đang cư trú, làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc.

d) Thiết lập và duy trì kênh liên lạc nhằm trao đổi thông tin giữa người lao động và cơ quan quản lý, đồng thời hỗ trợ huyện Boseong trong việc giám sát người lao động. Trường hợp phát hiện người lao động bỏ trốn, kịp thời triển khai các biện pháp vận động gia đình người lao động khuyến khích họ tự nguyện trở về nước.

e) Ưu tiên tuyển chọn người lao động được huyện Boseong xác nhận, đề nghị tái nhập cảnh trong đợt kế tiếp.

g) Phối hợp với huyện Boseong và cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc tổ chức quản lý, 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.

Điều 6. Thời hạn và chấm dứt hiệu lực

1. Thỏa thuận hợp tác này được ký ngày 24 tháng 4 năm 2026 tại Sở Nội vụ tỉnh Sơn La, Việt Nam và ngày 30 tháng 4 năm 2026 tại huyện Boseong, tỉnh Jeollanam, Hàn Quốc và có hiệu lực kể từ ngày hai Bên ký kết. Thời hạn của Thỏa thuận này không quá ngày 31 tháng 12 năm 2026. Thỏa thuận này sẽ tự động gia hạn hàng năm nếu Chính phủ Hàn Quốc và Chính phủ Việt Nam cho phép tiếp tục triển khai Chương trình và hai Bên không có ý kiến khác. Trong trường hợp chấm dứt Thỏa thuận trước thời hạn, Bên yêu cầu chấm dứt phải thông báo bằng văn bản cho Bên kia trước ít nhất 60 ngày.

2. Trong trường hợp Chính phủ Hàn Quốc chưa xác định quốc gia (hoặc chính quyền địa phương) là đối tượng bị áp dụng biện pháp cưỡng chế do tình trạng lao động bỏ trốn và hai bên không có ý kiến phản đối, thì thỏa thuận sẽ tự động gia hạn. Trường hợp có sự thay đổi về nội dung, một trong hai bên phải thông báo bằng văn bản cho bên còn lại trước ít nhất 30 ngày. Các thay đổi về nội dung của Thỏa thuận cần được 02 bên thống nhất bằng văn bản và trở thành một phần không thể tách rời của thỏa thuận.

3. Thỏa thuận hợp tác về việc phái cử lao động thời vụ giữa Sở Nội vụ tỉnh Sơn La và huyện Boseong sẽ bị chấm dứt nếu người lao động thời vụ do tỉnh Sơn La phái cử bỏ trốn hoặc cư trú bất hợp pháp vượt quá tỷ lệ cho phép theo quy định của Bộ Tư pháp Hàn Quốc, cụ thể: nếu hơn 20% lao động thời vụ do tỉnh Sơn La cử đi bỏ trốn, tỉnh Sơn La sẽ ngừng cử lao động trong 01 năm; nếu hơn 50% lao động thời vụ của Việt Nam bỏ trốn, việc phái cử lao động từ tất cả các chính quyền địa phương tại Việt Nam sẽ bị tạm dừng trong 01 năm; nếu hơn 70% lao động thời vụ của Việt Nam bỏ trốn, việc phái cử lao động từ tất cả các chính quyền địa phương tại Việt Nam sẽ bị tạm dừng trong 03 năm.

4. Trong quá trình thực hiện các nội dung của thỏa thuận, nếu gặp khó khăn, hai bên sẽ hợp tác để điều chỉnh các nội dung thỏa thuận sao cho phù hợp

với pháp luật và thực tiễn của mỗi quốc gia.

Thỏa thuận này được lập thành 02 bản bằng tiếng Việt, tiếng Hàn và tiếng Anh, các bản có giá trị pháp lý như nhau, Sở Nội vụ tỉnh Sơn La và huyện Boseong, mỗi bên giữ 01 bản. Trong trường hợp có sự diễn giải khác nhau, bản tiếng Anh sẽ được ưu tiên sử dụng.

**SỞ NỘI VỤ TỈNH SƠN LA,
VIỆT NAM
GIÁM ĐỐC**



Lương Thị Như Hoa

**HUYỆN BOSEONG,
HÀN QUỐC PHÓ HUYỆN TRƯỞNG,
QUYỀN HUYỆN TRƯỞNG**



Lý Sang Cheol

PHỤ LỤC

ĐỐI TƯỢNG, ĐIỀU KIỆN TUYỂN CHỌN VÀ CHẾ ĐỘ, QUYỀN LỢI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Đây là một phần không thể tách rời của Thỏa thuận hợp tác về đưa người lao động đi làm việc thời vụ giữa Sở Nội vụ tỉnh Sơn La, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và chính quyền huyện Boseong, tỉnh Jeollanam, nước Đại Hàn Dân Quốc)

I. CÁC BÊN THAM GIA THỎA THUẬN HỢP TÁC

1. Huyện Boseong, tỉnh Jeollanam, Hàn Quốc

- Địa chỉ: 165 Songjae-ro, thị trấn Boseong-eup, huyện Boseong-gun, tỉnh Jeollanam-do, Hàn Quốc

- Cơ quan thực hiện: Phòng Nông nghiệp và Chăn nuôi, huyện Boseong-gun

- Số điện thoại: +82-61-850-5383

- Fax/Email: +82-61-850-5429/ehdwls4130@korea.kr

2. Sở Nội vụ tỉnh Sơn La, Việt Nam

- Địa chỉ: Tầng 4, Tòa nhà 9 tầng, Khu trụ sở HĐND-UBND-UBMTTQVN tỉnh và một số Sở, ban, ngành của tỉnh, phường Chiềng Cơi, tỉnh Sơn La.

- Số điện thoại: 02123.909.886

- Fax/Email: 02123.855.743/ snv@sonla.gov.vn.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ YÊU CẦU TUYỂN CHỌN NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Đối tượng tuyển chọn

a) Là công dân Việt Nam có hộ khẩu thường trú tại tỉnh Sơn La từ đủ 12 tháng trở lên; có đầy đủ năng lực hành vi dân sự; có đủ sức khoẻ để đi làm việc ở nước ngoài và không bị hạn chế xuất cảnh. Đặc biệt ưu tiên tuyển chọn người lao động thuộc đối tượng chính sách là người dân tộc thiểu số, hộ nghèo, hộ cận nghèo hoặc hộ bị thu hồi đất nông nghiệp; thân nhân của người có công với cách mạng tại địa phương.

b) Giới tính và độ tuổi: Nam và nữ, trong độ tuổi từ 25 đến dưới 50 tuổi.

Nhóm lao động đầu tiên được phái cử sang huyện Boseong là nam và nữ trong độ tuổi từ 25 đến 45 tuổi.

c) Nghề nghiệp: người làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp có tối thiểu 01 năm kinh nghiệm (có giấy xác nhận kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp của chính quyền địa phương).

d) Người lao động phải có người phụ thuộc (*như: con; vợ/chồng; cha, mẹ; anh chị em ruột; ông, bà; người trực tiếp nuôi dưỡng khác theo quy định của pháp luật*) và được hai (02) người có uy tín tại địa phương bảo lãnh, gồm: Trưởng thôn/bản/tiểu khu/tổ dân phố và chính quyền địa phương nơi người lao động đang sinh sống.

e) Không tuyển chọn người có tiền án, tiền sự; mắc các bệnh truyền nhiễm, người bị bệnh thần kinh, tim mạch, huyết áp, tiểu đường,...; người nghiện ma túy; người từng cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc; phụ nữ mang thai hoặc sinh con trong vòng một năm trở lại hoặc các cá nhân thuộc diện bị cấm xuất cảnh, không được xuất cảnh, tạm hoãn xuất cảnh theo quy định của pháp luật.

2. Yêu cầu tuyển chọn

a) Số lượng: Khoảng 200 lao động/1 năm (số lượng cụ thể sẽ được hai bên thống nhất, trao đổi hằng năm).

b) Ngành nghề, công việc: Nông nghiệp (quản lý cây trồng, canh tác, thu hoạch, đóng gói,...).

c) Nơi làm việc: Giới hạn trong phạm vi các trang trại hoặc cơ sở nông nghiệp tại huyện Boseong, tỉnh Jeollanam, Hàn Quốc.

d) Thời gian tuyển chọn và phái cử:

- Đợt 1: Trong nửa đầu năm (tháng 01–6);

- Đợt 2: Trong nửa cuối năm (tháng 7–12), tùy theo yêu cầu từ huyện Boseong.

đ) Thời hạn làm việc: Từ 05 đến 08 tháng.

e) Phòng vấn tuyển chọn ứng viên

- Nếu phỏng vấn được tiến hành theo yêu cầu của huyện Boseong thì tỉnh Sơn La sẽ cung cấp địa điểm, trang thiết bị và tài liệu cần thiết cho buổi phỏng vấn trực tiếp.

- Nếu huyện Boseong tham gia phỏng vấn trực tiếp, Sở Nội vụ sẽ phối hợp và hai bên sẽ thống nhất lịch phỏng vấn.

- Trường hợp huyện Boseong không tổ chức phỏng vấn trực tiếp, Sở Nội vụ sẽ thay mặt tổ chức phỏng vấn, bảo đảm tuân thủ các tiêu chí do huyện Boseong cung cấp.

III. CHẾ ĐỘ, QUYỀN LỢI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi

a) Thời gian làm việc bình thường không quá 08 giờ/ngày (không bao gồm thời gian nghỉ trưa) và không vượt quá 60 giờ trong 01 tuần (đảm bảo thời gian làm việc tối thiểu 35 giờ/tuần), quy định 06 ngày/tuần. Người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận về số giờ làm thêm mỗi ngày nhưng tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 10 giờ trong 01 ngày.

b) Người lao động được nghỉ trong giờ làm việc 01 giờ cho 08 giờ làm việc/ngày, thời gian ăn trưa được tính là thời gian nghỉ ngơi.

c) Thời gian nghỉ ngơi không được tính vào thời giờ làm việc. Thời gian di chuyển đến nơi làm việc không được tính vào thời gian nghỉ ngơi.

d) Ngày nghỉ: Người lao động được bảo đảm tối thiểu 04 ngày nghỉ trong mỗi 30 ngày làm việc (01 tháng). Tuy nhiên, trên cơ sở thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, người lao động có thể làm việc vào ngày nghỉ và được trả lương theo quy định; đồng thời, ngày nghỉ có thể được bố trí lại do ảnh hưởng của thời tiết mưa hoặc các điều kiện khách quan khác.

2. Tiền lương

a) Lương cơ bản trả cho người lao động bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu theo quy định của Hàn Quốc được công bố hằng năm.

b) Tiền lương được chi trả bằng tiền won Hàn và chuyển vào tài khoản ngân hàng của cá nhân người lao động, ngày tính lương bắt đầu từ ngày làm việc tại khu vực nông nghiệp được phân bổ, lương được thanh toán hằng tháng.

c) Trường hợp người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận về làm thêm giờ hoặc làm vào ngày nghỉ, người sử dụng lao động phải trả tiền làm thêm giờ cho người lao động theo quy định của pháp luật Hàn Quốc.

3. Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt

a) Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bố trí nhà ở, đảm bảo an toàn về chỗ ở cho người lao động trong suốt thời gian người lao động thực hiện hợp đồng. Nhà ở phải có thiết bị cảm biến cháy nổ, được trang bị đầy đủ hệ thống sưởi ấm, làm mát, vòi tắm, nước nóng, khóa bên trong và bình chữa cháy,... Không được cung cấp nhà ở thiếu tiêu chuẩn như nhà nylon, container, nhà kính nhựa, hoặc kho được cải tạo lại,... cho người lao động. Tuy nhiên, nếu chỗ ở đã được Bộ Tư pháp Hàn Quốc hoặc huyện Boseong phê duyệt, thì vẫn có thể được sử dụng.

b) Trường hợp người lao động làm hư hỏng tài sản của chủ sử dụng (như tòa nhà, đồ nội thất, thiết bị,...) trong thời gian lưu trú, người lao động phải bồi thường chi phí tương ứng trước khi rời đi.

c) Người sử dụng lao động phải nêu rõ chi phí ăn, ở, sinh hoạt trong hợp đồng lao động. Nếu có thoả thuận với người lao động về việc khấu trừ chi phí

này, khoản khấu trừ sẽ được trừ vào tiền lương hàng tháng. Chi phí chỗ ở do người lao động chi trả, nhưng không vượt quá mức quy định của Bộ Tư pháp Hàn Quốc, các khoản phí điện, nước, gas sẽ được tính riêng và người lao động tự thanh toán (*mức khấu trừ có thể được điều chỉnh sau khi tham khảo ý kiến giữa người sử dụng lao động và người lao động*).

4. An toàn, bảo hộ lao động

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

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

5. Bảo hiểm

a) 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 theo quy định tham gia bảo hiểm cho người lao động nước ngoài tại Hàn Quốc.

b) 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.

c) 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.

6. Chi phí khám, chữa bệnh

a) 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 phát sinh ngoài giờ làm việc do người lao động tự gây ra thì người lao động sẽ phải chi trả các khoản chi phí điều trị.

b) Trường hợp người lao động vi phạm quy định của pháp luật về lao động hoặc việc điều trị không trực tiếp liên quan đến hoạt động lao động thì chủ sử dụng lao động 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.

c) Trường hợp chi phí y tế vượt quá phạm vi chi trả của bảo hiểm, người sử dụng lao động và người lao động mỗi bên chịu 50% phần chi phí còn lại.

7. Phí giao thông

a) Huyện Boseong có thể hỗ trợ chi trả vé máy bay khứ hồi cho người lao động khi người lao động hoàn thành hợp đồng lao động về nước đúng thời hạn trong phạm vi ngân sách phù hợp với tình hình thực tiễn (trừ trường hợp người lao động phải về nước trước thời hạn vì lý do sức khoẻ cá nhân, gia đình, mang thai hoặc không thực hiện đúng hợp đồng,...).

b) Việc di chuyển của người lao động từ sân bay đến huyện Boseong và ngược lại khi xuất - nhập cảnh sẽ do huyện Boseong chịu trách nhiệm (*không áp*

dụng đối với các trường hợp về nước trước thời hạn vì các lý do nêu tại điểm a khoản này).

8. Chi phí liên quan đến người lao động

Người lao động tự chi trả các chi phí liên quan như: chi phí đào tạo tiếng Hàn, giáo dục định hướng theo quy định; chi phí làm hộ chiếu, xin thị thực, lý lịch tư pháp, khám sức khỏe, dịch thuật công chứng, bảo hiểm du lịch quốc tế, quần áo đồng phục, chụp ảnh thẻ, làm hồ sơ, vé máy bay, phí làm thẻ căn cước người nước ngoài và phí gia hạn visa. Trường hợp, địa phương hai nước có chính sách hỗ trợ chi phí cho người lao động thì thực hiện theo các chính sách đó.

9. Chấm dứt hợp đồng trước thời hạn

a) Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng 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 chi phí vé máy bay và phí giao thông về nước của người lao động.

b) 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 mà mình gây ra theo thoả thuận (nếu có) và tự chịu chi phí giao thông để trở về nước.

c) 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 lao động có trách nhiệm bảo đảm an toàn cho người lao động, đồng thời người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm thống nhất về chi phí giao thông để đưa người lao động về nước.

d) Khi phát sinh các vấn đề như người sử dụng lao động có thái độ không đúng mực hoặc chậm trả lương cho người lao động, huyện Boseong sẽ ra lệnh chấn chỉnh, nếu không chấp hành thì tiến hành xử lý theo quy định của luật pháp Hàn Quốc để bảo vệ người lao động. Trường hợp người sử dụng lao động và người lao động tự thoả thuận làm việc ngoài hợp đồng mà phát sinh tranh chấp, đề nghị chính quyền huyện Boseong có biện pháp can thiệp và xử lý kịp thời để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

đ) 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 của chủ sử dụng lao động, chính quyền huyện Boseong tiến hành kiểm tra, nếu đúng có thể cưỡng chế người lao động về nước.

10. Trong trường hợp người lao động vi phạm pháp luật trong thời gian lưu trú tại Hàn Quốc, người lao động đó sẽ bị báo cáo với các cơ quan có thẩm quyền và bị xử lý theo luật pháp của Hàn Quốc.

11. Mọi vấn đề phát sinh không được quy định trong hợp đồng lao động hoặc Thỏa thuận hợp tác này sẽ được thông báo đến tỉnh Sơn La trước khi áp dụng theo quy định tại Đạo luật Tiêu chuẩn lao động nước Đại Hàn Dân Quốc.

12. Nhập cảnh và xuất cảnh

a) Việc nhập cảnh và xuất cảnh sẽ được thực hiện theo đoàn và theo kế hoạch phái cử lao động. Không được phép nhập cảnh cá nhân.

b) Giấy chứng nhận cấp thị thực, phê duyệt cấp thị thực ở giai đoạn xét duyệt hoặc nhập cảnh trong quá trình kiểm tra xuất nhập cảnh có thể bị từ chối hoặc hoãn đối với người lao động, ngay cả khi họ có thư mời của huyện Boseong.

c) Trong trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt vì bất kỳ lý do nào do lỗi của người lao động (các hành vi vi phạm kỷ luật hoặc bị sa thải theo quy định của pháp luật và chuẩn mực xã hội như tự ý nghỉ việc, hành vi không được phép,...), người lao động có thể bị hồi hương bất kể thời hạn hợp đồng./.

베트남 사회주의공화국 선라성 내무청과 대한민국 전라남도 보성군 간의 외국인 계절근로자 파견 협력을 위한 양해각서

베트남 사회주의공화국 선라성 내무청과 대한민국 보성군(이하 각 기관을 "당사자" 또는 함께 지칭할 때는 "양 당사자"라 한다.)은 각 당사자의 기능, 임무, 권한 및 각국의 현행 법률, 그리고 각국이 체결한 국제 조약을 기반으로 다음과 같이 협력 내용을 합의한다.

제1조. 목적 및 협력 범위

1. 대한민국 내 농업 분야 계절근로자 파견 협력 협약은 보성군으로의 선라성 근로자 파견 및 도입에 관한 협력 체계를 구축함으로써 선라성 근로자의 고용 해결 및 소득 증대에 기여하고, 보성군의 계절적 농업 인력 수요를 충족시키며, 동시에 양 지방 정부와 주민 간의 우호 관계, 협력 및 상호 지원을 강화하는 데 목적이 있다.
2. 본 협약의 협력 범위는 보성군 농업 분야 계절근로를 위한 선라성 근로자의 선발, 파견 및 도입 공조, 한국 내 근무 기간 중 정보 교환 및 근로자 관리 공조, 근로자와 이해관계자의 합법적 권익 보장, 관련 정책 및 법률의 홍보 공조, 그리고 본 협약 이행 과정에서 발생하는 문제 처리를 포함하며, 이는 각국의 기능, 임무, 권한 및 법령 규정에 부합해야 한다.

제2조. 협약 체결 이행 기관

1. 베트남 사회주의 공화국 선라성 내무청(이하 "내무청")
2. 대한민국 전라남도 보성군(이하 "보성군")

제3조. 협약 내용

1. 양 당사자는 본 협력 협약의 성공적인 전개와 이행을 위해 협력하고 공조한다.
2. 양 당사자는 외국인 계절근로자 도입 계획의 수립 및 발전의 모든 단계에 함께 참여하고 기여한다.
3. 본 프로그램에 참여하는 관련 기관, 고용주 및 근로자는 본 협약에 규정된 내용을 준수해야 한다.

제4조. 협력 협약의 체결 및 이행 원칙

1. 본 협력 협약의 체결 및 이행은 베트남과 한국의 법령 및 각 국가가

회원국인 국제 조약을 전적으로 준수해야 한다.

2. 본 협약은 국제 조약이 아니며, 국제법에 따라 베트남과 한국에 대한 권리와 의무를 창설, 변경 또는 종료하지 않는다.

3. 본 협약은 대한민국 법무부가 시행하는 외국인 계절근로자 프로그램 (이하 “프로그램”)에 따라 선라성에서 파견하는 근로자의 채용과 관련된 사항을 규정한다.

4. 본 프로그램은 보성군 지역의 농업 분야 단기 계절근로 프로그램으로, 근무 기간은 입국일로부터 최대 8개월이다.

제5조. 협력 당사자의 권리와 의무

1. 양당사자는 다음의 내용을 이행할 책임이 있다.

a) 양 당사자는 본 협력 협약에 체결된 내용을 엄격히 이행한다. 본 협약에 규정되지 않은 사항은 베트남과 한국 양국의 법령 규정에 따라 조정된다.

b) 협약을 투명하고 공정하게 이행하며, 본 협약의 유효 기간 내 발생하는 문제를 해결하기 위해 긴밀히 공조한다.

c) 지원 근로자에게 서류 등록을 신청하기 전, 한국 내 근로수칙을 공지한다.

d) 이행 과정에서 본 협약에 규정되지 않은 문제가 발생할 경우, 양 당사자는 상호 교류·협상하여 해결하며 근로자의 정당한 권익을 보장한다. 협상 또는 상호 협의가 성립되지 않을 경우, 양국의 현행 법령 규정에 따라 권한 있는 기관에 이의를 제기할 수 있다.

e) 본 협력 협약 이행과 관련하여 법령을 위반한 양 당사자의 기관 또는 개인에 대해 양국의 법령 규정에 따라 처리할 수 있다.

f) 양 당사자와 고용주는 출국에 필요한 필수 행정 비용 외에 어떠한 별도의 개별 비용도 징수할 수 없다.

g) 양 당사자는 본 협력 협약 이행 과정에서 발생하는 문제 해결을 위해 공조하고 최대한 노력한다.

h) 이행 기간 중 일방이 내용을 단독으로 위반할 경우 양 당사자는 협력을 종료할 수 있다.

- 지자체 또는 국내외 조직이 본 협약에 따른 근로자의 채용, 선발 및 배정 이행을 위해 지자체 또는 공공기관에 속하지 않는 조직이나 개인에게 위임하는 경우.

- 협약 체결, 계절근로 프로그램 운영과 관련하여 금전 또는 이익의 교환이

있는 경우(필수 행정 비용 제외)

- 계절근로 프로그램 운영을 제한하는 기타 심각한 사유가 확인되는 경우.

2. 보성군의 책임

a) 파견측에 선발 조건에 관한 충분한 정보를 제공한다. 선라성 근로자의 전체 서류 접수, 선발 및 활용을 한국 법무부 규정에 따라 실시한다. 근로자가 베트남 사회주의 공화국 내 한국 외교 대표 기관을 통해 비자를 신청할 수 있도록 한국 내 초청 관련 절차를 전개한다.

b) 근로자가 입국 전 숙지할 수 있도록 근로자가 준수해야 할 한국의 관련 법령 규정을 충분히 홍보한다. 근로자가 보성군에서 근무하고 생활할 수 있도록 농업 및 한국 문화에 대한 기본 내용을 무료로 교육, 상담, 안내한다. 계약을 체결한 고용주에게 근로자를 배정한다.

c) 근로자 입국 시 통역, 마약 검사비, 한국 공항-보성군 간 왕복 셔틀버스 등 근로자에게 필요한 필수 행정 비용을 무료로 지원한다.

d) 근로자 관리 및 합법적 권익 보호를 조직한다. 근로자가 한국의 근로 및 체류 규정을 준수하도록 감독한다. 근로계약 이행 중 발생하는 문제를 해결한다. 근로자 무단이탈 시 즉시 내무국에 연락하여 근로자 가족이 근로자를 설득하고 보성군에 자진 신고하도록 권고하며, 계절근로 업무 종료 즉시 근로자를 본국으로 귀국시킨다. 보성군은 계절근로자를 독단적으로 초청하지 않으며, 계절근로자의 비자를 독단적으로 취소하지 않는다. 이는 양 당사자가 반드시 상호 협의하여 처리해야 한다.

e) 고용주가 산업 안전 조건을 준수하고 계절근로자의 인권을 보호하도록 보장한다. 불가항력적 상황(천재지변, 전쟁, 전염병 등) 발생 시 보성군은 근로자의 안전을 보장하고 귀국을 지원한다.

f) 근로자 사망 시 보성군과 고용주는 베트남 주한 대표 기관에 통보하여 해결을 조정하고, 보험금 지급 절차 이행 및 사망한 근로자의 유해/유골과 개인 자산을 베트남으로 송환하는데 협력한다.

g) 폭행, 괴롭힘, 성폭력 또는 가혹 행위 등 인권 침해 행위 발생 시 즉시 피해 근로자를 가해자로부터 분리하고, 동시에 피해자 보호 및 지원을 위해 권한 있는 관계 기관에 통보하고 공조한다.

h) 계절근로자가 본 협약에 따른 근로 조건을 충분히 이행받을 수 있도록 보장한다. 고용주가 본인의 과실로 근로 조건을 보장하지 않을 경우 위반 연도 다음 해부터 3년간 채용 프로그램 참여가 금지된다. 고용주 측 원인으로 근무를 지속할 수 없는 근로자를 다른 고용주에게 적극적으로 전환 배치한다.

3. 선라성 내무청의 책임

- a) 근로자 자원 준비, 서류 접수, 대상자 및 도입 측의 선발 요건에 따른 근로자 예비 선발을 조직한다. 보성군의 요청에 따른 한국 입국 시기에 맞춰 적합한 근로자를 파견한다. 근로자 입국 전 필요한 행정 절차 이행을 지원한다.
- b) 협약 체결, 자원 준비, 근로자 선발 및 파견과 같은 계절근로 관련 주요 활동은 공개적이고 투명하게 이루어져야 하며, 지방 정부 또는 공공 기관 외의 어떠한 조직이나 개인에게도 위임하거나 맡길 수 없다.
- c) 출국 전 근로자 교육을 조직하며, 특히 베트남과 한국의 법령 정책 및 규정 교육에 중점을 둔다. 한국 근무 기간 중 계약 위반이나 출입국법 위반을 하지 않도록 근로자와 주민의 인식을 높이기 위한 홍보 및 교육 업무를 강화한다.
- d) 근로자가 근로계약을 올바르게 이행하고 한국 내 무단이탈 및 불법 체류를 하지 않도록 현지 실태와 국내법에 부합하는 보장 조치를 수립한다. (예: 근로자와 가족의 보증 서약 체결, 한국 내 불법 체류 중인 친인척이 있는 근로자 선발 제외 등)
- e) 근로자와 관리 기관 간의 정보 교환을 위한 연락 채널을 구축 및 유지하며, 동시에 근로자 감독에 있어 보성군을 지원한다. 근로자 이탈 발견 시 즉시 가족에게 연락하여 자발적 귀국을 독려하는 조치를 전개한다.
- f) 성실 근로자로 확인되어 차기 회차에 재입국이 제안된 근로자를 우선적으로 선발한다.
- g) 보성군 및 주한 베트남 대표 기관과 공조하여 근로자 관리 및 합법적 권익 보호를 조직하고, 계약 이행 중 발생하는 문제를 해결한다.

제6조. 기간 및 효력 종료

1. 본 협력협정은 2026년 4월 24일 베트남 사회주의공화국 선라성 내무국에서 체결되며, 대한민국 전라남도 보성군에서는 2026년 4월 30일에 체결되고, 양 당사자가 서명한 날로부터 효력이 발생한다. 본 협정의 유효기간은 2026년 12월 31일을 초과하지 아니한다. 본 협정은 대한민국 정부와 베트남 정부가 해당 프로그램의 지속적인 시행을 허용하고 양 당사자 간 별도의 이견이 없는 경우 매년 자동으로 연장된다. 유효기간 만료 이전에 협정을 종료하고자 하는 경우, 종료를 요청하는 일방은 최소 60일 전에 서면으로 상대방에게 통보하여야 한다.
2. 한국 정부가 근로자 무단이탈 상황으로 인해 해당 국가(또는 지방 정부)를 강제 조치 적용 대상으로 확정하지 않고 양 당사자의 반대 의견이 없는 경우, 협약은 자동으로 연장된다. 내용 변경이 있는 경우, 일방은 최소

30일 전에 상대방에게 서면으로 통보해야 한다. 협약 내용의 변경은 양 당사자의 서면 합의가 필요하며, 이는 본 협약의 불가분한 일부가 된다.

3. 선라성 내무국과 보성군 간 계절근로자 파견에 관한 본 협력협정은, 선라성에서 파견한 계절근로자의 무단이탈 또는 불법체류 비율이 대한민국 법무부에서 정한 허용 기준을 초과하는 경우 종료된다. 구체적으로 다음과 같다:

- 선라성에서 파견한 계절근로자의 20%를 초과하여 무단이탈할 경우, 선라성은 1년간 근로자 파견을 중단한다.
- 베트남 전체 계절근로자의 50%를 초과하여 무단이탈할 경우, 베트남 전체 지자체에 대해 1년간 근로자 파견을 중단한다.
- 베트남 전체 계절근로자의 70%를 초과하여 무단이탈할 경우, 베트남 전체 지자체에 대해 3년간 근로자 파견을 중단한다.

4. 협정 이행 과정에서 어려움이 발생하는 경우, 양 당사자는 각국의 법령 및 실제 여건에 부합하도록 본 협정을 상호 협의를 통해 수정·보완한다.

본 협약은 베트남어, 한국어 및 영어로 각 2부씩 작성되며 모두 동일한 가치를 지닌다. 선라성 내무청과 보성군이 각 1부를 보관한다. 해석상 차이가 있을 경우, 영문본을 우선적으로 사용한다.

베트남 선라성 내무국을
대표하여
내무국장



Luong Thi Nhu Hoa

대한민국 전라남도
보성군을 대표해서
보성군수 권한대행 부군수



이상철

【부속합의서】

근로자 선발 및 송출 조건

(본 부록은 베트남 사회주의 공화국 선라성 내무청과 대한민국 전라남도 보성군 간의 계절근로자 파견 협력 협약의 불가분한 일부임)

I. 협력 협약 참여 당사자**1. 대한민국 전라남도 보성군**

- 주소: 대한민국 전라남도 보성군 보성읍 송재로 165
- 전담부서: 보성군 농축산과
- 전화번호: +82-61-850-5383
- 팩스/이메일: +82-61-850-5429 / ehdwls4130@korea.kr

2. 베트남 선라성

- 주소: 베트남 선라성 선라시 치엥 끼이(Chieng Coi)동, 성 인민의회·인민위원회·조국전선 및 성 산하 부처 합동 청사(9층 건물) 4층
- 전담부서: 선라성 내무청
- 전화번호: +84-2123-909-886
- 팩스/이메일: +84-2123-855-743 / snv@sonla.gov.vn

II. 근로자 선발 대상 및 요건**1. 선발 대상**

a) 선라성에 12개월 이상 상주등록(호구)이 된 베트남 시민으로서, 민사 행위 능력이 충분하고 해외 근로에 적합한 건강 상태를 갖추며 출국 제한 결격 사유가 없는 자.

b) 성별 및 연령: 남녀 불문, 만 25세 ~ 49세.(보성군으로 파견되는 첫 번째 근로자 그룹은 만 25세 이상 45세 이하인 남녀로 한다.)

c) 직업: 농업 분야에서 최소 1년 이상의 경력을 가진 자(현지 지방 정부의 농업 분야 근무 경력 확인서 필요)

d) 근로자는 부양가족(자녀, 배우자, 부모, 형제자매, 조부모, 또는 법 규정에 따른 기타 직접 양육자 등)이 있어야 하며, 현지에서 신망이 있는 2인의 보증을 받아야 한다. 보증인은 근로자가 거주하는 지역의 마을 이장 및 지방 정부를 포함한다.

e) 전과자, 감염병 환자, 정신질환·심혈관·고혈압·당뇨 환자, 마약

중독자, 한국 내 불법 체류 경력자, 임신 중이거나 출산 후 1년 이내인 자, 또는 법 규정에 따라 출국이 금지·제한되거나 일시 정지된 자는 선발하지 않는다.

2. 선발 요건

- a) 인원: 연간 약 200명(구체적 인원은 양 당사자간 협의 결정)
- b) 업종 및 직무: 농업(작물 관리, 재배, 수확, 포장 등)
- c) 근무지: 대한민국 전라남도 보성군 내 농장 또는 농업 시설로 한정한다.
- d) 선발 및 파견 시기
 - 1차: 상반기(1~6월)
 - 2차: 하반기(7~12월), 보성군의 요청에 따름.
- e) 근로 기간: 5개월에서 8개월 사이.
- f) 지원자 선발 면접
 - 보성군의 요청에 따라 면접을 실시하는 경우, 내무청은 대면 면접을 위한 장소, 장비 및 필요한 자료를 제공한다.
 - 보성군이 대면 면접에 직접 참여하는 경우, 내무청은 보성군과 협력하여 면접 일정을 합의한다.
 - 보성군이 대면 면접을 직접 추진하지 못하는 경우, 내무청은 보성군에서 제공한 기준을 준수하여 면접을 대신 진행한다.

III. 근로자에 대한 처우 및 권익

1. 근무 시간 및 휴식

- a) 표준 근무 시간: 1일 8시간(점심시간 제외), 주 60시간을 초과할 수 없다(주 최소 35시간 보장). 주 6일 근무를 원칙으로 한다. 근로자와 고용주는 일일 연장 근로 시간에 대해 합의할 수 있으나, 표준 근무 시간과 연장 근로 시간을 합산한 총 근무 시간은 1일 10시간을 초과할 수 없다.
- b) 휴게시간: 근로자에게는 1일 8시간 근무 시 1시간의 휴게 시간이 주어지며, 점심시간은 휴게시간에 포함한다.
- c) 근로시간 제외: 휴게 시간은 근무 시간에 포함되지 않는다. 작업장으로의 이동시간은 휴식 시간에 포함될 수 없다.
- d) 휴일: 30일(1개월) 근무 시 최소 4일의 휴무를 보장한다. (단, 근로자와 고용주의 합의에 따라 수당을 지급하고 근무할 수 있으며, 휴무일은 우천

시 등으로 대체될 수 있다.)

2. 임금

a) 근로자에게 지급되는 기본급은 매년 발표되는 대한민국의 법정 최저임금 이상이어야 한다.

b) 임금은 한화(KRW)로 지급하며 근로자 개인 통장으로 이체한다. 임금 계산은 배정된 농가에서 근무를 시작한 날부터 기산하며 매월 지급한다.

c) 근로자와 고용주가 연장 또는 휴일 근로에 합의한 경우, 고용주는 대한민국 법령에 따라 연장 근로 수당을 지급해야 한다.

3. 의식주 및 생활 조건

a) 고용주는 근로 기간 내내 근로자의 안전한 숙소를 배치할 책임이 있다. 숙소는 화재 감지기를 갖추어야 하며 난방, 냉방, 샤워 시설, 온수, 내부 잠금장치, 소화기 등이 완비되어야 한다. 비닐하우스, 컨테이너, 유리온실, 개조된 창고 등 기준 미달 숙소를 제공해서는 안 된다. 다만, 대한민국 법무부나 보성군이 승인한 숙소의 경우 사용 가능하다.

b) 근로자가 체류 기간 중 고용주의 자산(건물, 가구, 설비 등)을 파손할 경우, 귀국 전 그에 상응하는 비용을 배상해야 한다.

c) 고용주는 근로계약서에 식비, 숙박비 등 생활 비용을 명확히 기재해야 한다. 근로자와 해당 비용 공제에 합의한 경우 매월 급여에서 차감한다. 숙박비는 근로자가 부담하되 대한민국 법무부가 정한 한도를 초과할 수 없으며, 전기·수도·가스 요금은 별도로 계산하여 근로자가 직접 납부한다. (공제액은 고용주와 근로자의 협의 후 조정될 수 있다.)

4. 산업 안전 및 보호

a) 고용주는 근로자에게 작업 보호구를 무상으로 제공할 책임이 있다.

b) 근로자는 근무 시간 중 안전 수칙을 준수할 책임이 있다.

5. 보험

a) 고용주는 외국인 근로자 관련 규정에 따라 근로자가 입국 후 한국에서 근무하는 동안 산재보험에 가입할 의무가 있다.

b) 업무 중 발생한 사고는 산재보험으로 처리하며, 업무 외 시간의 사고에 대해서는 근로자가 관련 치료비를 전액 부담한다.

c) 한국 근무 중 발생할 수 있는 위험에 대비하여 출국 전 근로자가 가입 및 납부하는 보험은 국제 여행자 보험으로 한다.

6. 의료 및 치료비

a) 업무 중 사고를 당한 근로자의 치료비는 보험사에서 지급하며, 업무 외 시간 근로자 본인의 과실로 발생한 경우 근로자가 치료비를 부담한다.

b) 근로자가 노동 관계 법령을 위반한 경우, 또는 근로로 인한 직접적인 치료가 아닌 경우 고용주와 보험사는 치료비 지급 책임을 지지 않으며 근로자가 전액 부담한다.

c) 보험 보장 범위를 벗어나는 치료비가 발생할 경우, 고용주가 50%, 근로자가 50%를 각각 부담한다.

7. 교통비

a) 보성군은 예산 범위 내에서 성실히 계약을 이행하고 기한 내 귀국하는 근로자에게 왕복 항공료를 지원할 수 있다. (단, 개인 건강, 가족 문제, 임신, 계약 불이행 등의 사유로 중도 귀국하는 경우는 제외한다.)

b) 입출국 시 공항에서 보성군까지의 이동 및 그 반대의 경우 보성군이 책임을 진다. (단, 개인 건강, 가족 문제, 임신, 계약 불이행 등의 사유로 중도 귀국하는 경우는 제외한다.)

8. 근로자 개인 비용

근로자는 다음과 같은 관련 비용을 직접 부담한다. 한국어 교육비, 규정에 따른 사전 교육(기초 소양 교육)비, 여권 발급비, 비자 신청비, 범죄경력증명서(리릭뜨팝) 발급비, 건강검진비, 번역 공증료, 국제 여행자 보험료, 단체복(유니폼) 비용, 증명사진 촬영비, 서류 작성비, 항공료, 외국인 등록증 발급비 및 비자 연장 수수료. 단, 양국 지자체에 근로자 비용 지원 정책이 있는 경우 해당 정책에 따른다.

9. 계약의 조기 종료

a) 근로자의 과실이 아닌 사유로 계약이 종료되어 조기 귀국해야 하는 경우, 고용주는 근로자의 귀국 항공료 및 교통비를 보상할 책임이 있다.

b) 근로자의 과실로 인해 계약이 종료되어 조기 귀국해야 하는 경우, 근로자는 합의(있는 경우)에 따라 본인이 끼친 손해에 대해 고용주에게 배상할 책임이 있으며 귀국 교통비는 본인이 부담한다.

c) 불가항력적 사유(천재지변, 전쟁, 전염병 등)로 인해 계약이 종료되어 조기 귀국해야 하는 경우, 고용주는 근로자의 안전을 보장할 책임이 있으며 동시에 고용주와 근로자는 귀국 교통비에 대해 상호 합의하여 결정할 책임이 있다.

d) 고용주가 부당한 태도를 보이거나 근로자에게 임금을 체불하는 등의 문제가 발생할 경우, 보성군은 시정 명령을 내리며 이에 불응할 경우 근로자 보호를 위해 한국 법령에 따라 처리를 진행한다. 고용주와

근로자가 계약 외 근로를 사적으로 합의하여 분쟁이 발생한 경우, 보성군은 근로자의 권익 보장을 위해 적시에 개입하고 조치할 것을 제안한다.

e) 근로자가 한국 입국 후 건강검진서에 없던 중증 질환이 발견되거나, 신고 없이 근무지를 이탈하거나, 근무 과정에서 태만함이 발견될 경우, 고용주의 보고를 받은 보성군은 조사를 실시하며 사실로 확인될 경우 해당 근로자를 강제 귀국 조치할 수 있다.

10. 법률 위반

근로자가 한국 체류 기간 중 법령을 위반할 경우, 해당 근로자는 권한 있는 기관에 보고되며 한국 법령에 따라 처벌된다.

11. 미규정 사항

근로계약서 또는 본 협력 협약에 규정되지 않은 모든 발생 문제는 대한민국 근로기준법 규정에 따라 적용하기 전 선라성에 사전 통보해야 한다.

12. 입국 및 출국

a) 입국 및 출국은 단체로 수행되며 근로자 파견 계획에 따른다. 개별 입국은 허용되지 않는다.

b) 사증 발급 인정서, 심사 단계에서의 사증 발급 승인 또는 출입국 심사 과정에서의 입국은 보성군의 초청장이 있더라도 거부되거나 지연될 수 있다.

c) 근로자의 과실(무단결근, 허가되지 않은 행위 등 법령 및 사회 규범에 따른 징계 위반 또는 해고 사유)로 인해 어떠한 이유로든 근로계약이 종료될 경우, 근로자는 계약 기간에 상관없이 본국으로 송환될 수 있다.

**COOPERATION AGREEMENT
ON THE DISPATCH OF SEASONAL WORKERS
BETWEEN THE DEPARTMENT OF HOME AFFAIRS OF SON LA PROVINCE,
THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
AND BOSEONG-GUN, JEOLLANAM-DO,
THE REPUBLIC OF KOREA**

The Department of Home Affairs of Son La Province, the Socialist Republic of Vietnam, and Boseong-gun, Jeollanam-do, the Republic of Korea (hereinafter referred to as “the Parties” or individually as “a Party”), based on the functions, duties, and authorities of each Party, the prevailing laws of each country, and the international treaties to which each country is a signatory, hereby agree on the contents of cooperation as follows.

Article 1: Purpose and Scope of Cooperation

1. The purpose of this Cooperation Agreement on the dispatch of seasonal workers in the agricultural sector to the Republic of Korea is to contribute to employment solutions and income growth for workers from Son La Province and to meet the seasonal demand for agricultural labor in Boseong-gun by establishing a cooperation system for the dispatch and introduction of Son La Province workers to Boseong-gun, while simultaneously strengthening friendly relations, cooperation, and mutual support between the two local governments and their residents.

2. The scope of cooperation of this Agreement includes coordination in the selection, dispatch, and introduction of Son La Province workers for seasonal agricultural labor in Boseong-gun; coordination in information exchange and worker management during the period of employment in Korea; guaranteeing the legal rights and interests of workers and stakeholders; coordination in the promotion of relevant policies and laws; and the handling of issues arising in the process of implementing this Agreement, which must comply with the functions, duties, authorities, and statutory provisions of each country.

Article 2: Implementing Agencies of the Agreement

1. The Department of Home Affairs of Son La Province, the Socialist Republic of Vietnam (hereinafter referred to as “the Department of Home Affairs”).

2. Boseong-gun, Jeollanam-do, the Republic of Korea (hereinafter referred to as “Boseong-gun”).

Article 3: Contents of the Agreement

1. The Parties shall cooperate and coordinate for the successful development and implementation of this Cooperation Agreement.

2. The Parties shall jointly participate and contribute to all stages of the formulation and development of the introduction plan for foreign seasonal workers.

3. Relevant agencies, employers, and workers participating in this program shall comply with the contents prescribed in this Agreement.

Article 4. Principles for the Conclusion and Implementation of the Cooperation Agreement

1. The conclusion and implementation of this Cooperation Agreement shall fully comply with the laws and regulations of Vietnam and Korea, as well as the international treaties to which each country is a member state.

2. This Agreement is not an international treaty and does not create, change, or terminate rights and obligations for Vietnam and Korea under international law.

3. This Agreement prescribes matters related to the recruitment of workers dispatched from Son La Province in accordance with the Foreign Seasonal Worker Program (hereinafter referred to as the "Program") implemented by the Ministry of Justice of the Republic of Korea.

4. This Program is a short-term seasonal labor program in the agricultural sector within the Boseong-gun area, and the period of employment shall be up to a maximum of eight (8) months from the date of entry.

Article 5. Rights and Obligations of the Parties to the Cooperation Agreement

1. The Parties shall be responsible for implementing the following

a) The Parties shall strictly implement the contents concluded in this Cooperation Agreement. Matters not prescribed in this Agreement shall be adjusted in accordance with the statutory provisions of both Vietnam and Korea.

b) The Parties shall implement the Agreement transparently and fairly, and coordinate closely to resolve issues arising within the period of validity of this Agreement.

c) The Parties shall notify the supporting workers of the labor regulations in Korea before they apply for document registration.

d) In the event of issues not prescribed in this Agreement during the implementation process, the Parties shall resolve them through mutual exchange and negotiation to guarantee the legitimate rights and interests of the workers. If a negotiation or mutual agreement is not reached, an objection may be filed with the competent authorities in accordance with the prevailing statutory provisions of both countries.

đ) Any agency or individual of either Party that violates the laws and regulations in relation to the implementation of this Cooperation Agreement may be dealt with in accordance with the statutory provisions of both countries.

e) The Parties and employers shall not collect any separate individual fees other than the essential administrative costs required for departure.

g) The Parties shall coordinate and make their best efforts to resolve issues arising during the implementation of this Cooperation Agreement.

h) Either Party may terminate the cooperation if the other Party unilaterally violates the contents during the implementation period:

- In cases where a local government or domestic/international organization delegates the recruitment, selection, and placement of workers under this Agreement to an organization or individual not belonging to a local government or public institution.

- In cases where there is an exchange of money or benefits related to the conclusion of the Agreement or the operation of the Seasonal Worker Program (excluding essential administrative costs).

- In cases where other serious reasons that restrict the operation of the Seasonal Worker Program are identified.

2. Responsibilities of Boseong-gun

a) Boseong-gun shall provide sufficient information regarding the selection criteria to the sending party. The overall document reception, selection, and utilization of Son La Province workers shall be conducted in accordance with the regulations of the Ministry of Justice of the Republic of Korea. Boseong-gun shall carry out the relevant invitation procedures within Korea so that workers can apply for visas through the diplomatic missions of the Republic of Korea in the Socialist Republic of Vietnam.

b) Boseong-gun shall sufficiently promote the relevant laws and regulations of Korea that workers must comply with, ensuring they are well-informed before entry. To enable workers to work and live in Boseong-gun, it shall provide education, counseling, and guidance on basic agriculture and Korean culture free of charge. Boseong-gun shall assign workers to employers who have concluded employment contracts.

c) Upon the workers' entry, Boseong-gun shall provide free support for essential administrative expenses required by the workers, such as interpretation, drug testing fees, and round-trip shuttle buses between the Korean airport and Boseong-gun.

d) Boseong-gun shall organize worker management and the protection of legal rights and interests. It shall supervise workers to ensure compliance with Korean labor and stay regulations and resolve issues arising during the implementation of employment contracts. In the event of an unauthorized departure (absconding), Boseong-gun shall immediately contact the Department of Home Affairs to advise the worker's family to persuade the worker to voluntarily report to Boseong-gun, and shall ensure the worker returns to their home country immediately upon completion of the seasonal labor duties. Boseong-gun shall not unilaterally invite seasonal workers nor unilaterally cancel their visas; such matters must be handled through mutual consultation.

between the Parties.

e) Boseong-gun shall ensure that employers comply with industrial safety conditions and protect the human rights of seasonal workers. In the event of force majeure (natural disasters, war, infectious diseases, etc.), Boseong-gun is responsible for ensuring the safety of workers and supporting their return home.

f) In the event of a worker's death, Boseong-gun and the employer shall notify the Vietnamese diplomatic mission in Korea to coordinate a resolution, and shall cooperate in implementing insurance payment procedures and repatriating the remains/ashes and personal assets of the deceased worker to Vietnam.

g) In the event of human rights violations such as assault, harassment, sexual violence, or maltreatment, Boseong-gun shall immediately separate the victimized worker from the perpetrator and simultaneously notify and cooperate with the competent authorities to protect and support the victim.

h) Boseong-gun shall ensure that seasonal workers are provided with the labor conditions in accordance with this Agreement. If an employer fails to guarantee labor conditions due to their own fault, they shall be prohibited from participating in the recruitment program for three (3) years starting from the year following the violation. Boseong-gun shall actively reassign workers who cannot continue working due to reasons attributable to the employer to other employers.

3. Responsibilities of the Department of Home Affairs

a) The Department of Home Affairs shall organize the preparation of worker resources, document reception, and the preliminary selection of workers according to the selection criteria of the candidate pool and the introducing party. It shall dispatch suitable workers in alignment with the timing of entry into Korea as requested by Boseong-gun and support the implementation of necessary administrative procedures before the workers' entry.

b) Key activities related to seasonal labor, such as the conclusion of agreements, preparation of resources, and the selection and dispatch of workers, must be conducted openly and transparently, and shall not be delegated or entrusted to any organization or individual other than local governments or public institutions.

c) The Department of Home Affairs shall organize pre-departure training for workers, with a particular focus on education regarding the laws, policies, and regulations of both Vietnam and Korea. It shall strengthen promotional and educational efforts to raise the awareness of workers and residents to ensure that they do not violate employment contracts or immigration laws during their period of employment in Korea.

d) The Department of Home Affairs shall establish guarantee measures consistent with local conditions and domestic laws to ensure that workers

properly fulfill their employment contracts and do not engage in unauthorized departure (absconding) or illegal stay in Korea. (e.g., concluding guarantee pledges with workers and their families, excluding the selection of workers who have relatives staying illegally in Korea, etc.)

e) The Department of Home Affairs shall establish and maintain communication channels for information exchange between workers and management agencies, and simultaneously support Boseong-gun in supervising the workers. Upon discovery of a worker's departure, it shall immediately contact the family to implement measures encouraging voluntary return.

f) Priority shall be given to selecting workers who have been confirmed by Boseong County and recommended for re-entry in subsequent batches.

g) The Department of Home Affairs shall coordinate with Boseong-gun and the Vietnamese diplomatic missions in Korea to organize worker management and the protection of legal rights and interests, and shall resolve issues arising during the implementation of contracts.

Article 6. Duration and Termination of Effectiveness

1. This Cooperation Agreement is signed on 24 April 2026 at the Department of Home Affairs of Son La Province, the Socialist Republic of Vietnam, and on the 30th day of April 2026 in Boseong-gun, Jeollanam-do, the Republic of Korea, and shall take effect from the date of signature by both Parties. The duration of this Agreement shall not exceed December 31, 2026. This Agreement shall be automatically extended annually provided that the Governments of Korea and Vietnam permit the continuous implementation of the Program and there are no objections from either Party. In the event of termination before the expiration of the term, the Party requesting termination must notify the other Party in writing sixty (60) days in advance.

2. This Agreement shall be automatically extended if the Korean Government does not designate the relevant country (or local government) as a subject for mandatory measures due to unauthorized departures of workers and if there are no opposing opinions from either Party. In the event of any modification to the contents, a Party must notify the other Party in writing at least thirty (30) days in advance. Any amendment to the contents of the Agreement requires the written consent of both Parties and shall constitute an integral part of this Agreement.

3. The Cooperation Agreement on the dispatch of seasonal workers between the Department of Home Affairs of Son La Province and Boseong-gun shall be terminated if the rate of absconding or illegal stay of seasonal workers dispatched from Son La Province exceeds the allowable threshold prescribed by the Ministry of Justice of the Republic of Korea, specifically as follows: If more than 20% of seasonal workers dispatched by Son La Province abscond, Son La Province shall suspend the dispatch of workers for one (01) year; if more than

50% of Vietnamese seasonal workers abscond, the dispatch of workers from all local governments within Vietnam shall be suspended for one (01) year; if more than 70% of Vietnamese seasonal workers abscond, the dispatch of workers from all local governments within Vietnam shall be suspended for three (03) years.

4. During implementation, if difficulties arise, the Parties shall cooperate to amend the Agreement in accordance with the laws and practical conditions of each country.

This Agreement is prepared in duplicate in Vietnamese, Korean, and English, all of which are equally authentic. The Department of Home Affairs of Son La Province and Boseong-gun shall each retain one (1) copy. In case of any divergence in interpretation, the English version shall prevail.

**THE DEPARTMENT OF HOME
AFFAIRS OF SON LA PROVINCE,
VIETNAM
DIRECTOR**



Luong Thi Nhu Hoa

**FOR BOSEONG-GUN, JEOLLANAM-DO,
THE REPUBLIC OF KOREA
ACTING MAYOR OF BOSEONG-
GUN**

Lee Sang Cheol



【ADDENDUM】**Conditions for the Selection and Dispatch of Workers**

(This Addendum constitutes an integral part of the Cooperation Agreement on the Dispatch of Seasonal Workers between Son La Province, the Socialist Republic of Vietnam, and Boseong-gun, Jeollanam-do, the Republic of Korea)

I. Parties to the Cooperation Agreement**1. Boseong-gun, Jeollanam-do, the Republic of Korea**

- Address: 165 Songjae-ro, Boseong-eup, Boseong-gun, Jeollanam-do, Republic of Korea
- Department in Charge: Agriculture and Livestock Division, Boseong-gun
- Phone: +82-61-850-5383
- Fax / E-mail: +82-61-850-5429/ehdwls4130@korea.kr

2. The Department of Home Affairs of Son La Province, the Socialist Republic of Vietnam

- Address: 4th Floor, Joint Office Building of the Provincial People's Council, People's Committee, Fatherland Front, and Provincial Departments (9-story building), Chieng Coi Ward, Son La City, Son La Province, Vietnam
- Department in Charge: The Department of Home Affairs of Son La Province
- Phone: +84-2123-909-886
- Fax / E-mail: +84-2123-855-743/ snv@sonla.gov.vn

II. Targets and Requirements for Worker Selection**1. Targets for Selection**

a) Vietnamese citizens who have been registered as permanent residents (household registration) in Son La Province for at least twelve (12) months, possess full civil legal capacity, maintain a health status suitable for working abroad, and have no grounds for disqualification regarding departure.

b) Gender and Age: Regardless of gender, between the ages of 25 and 49. (However, the first group of workers dispatched to Boseong-gun shall consist of men and women between the ages of 25 and 45.)

c) Occupation: Those with at least one (1) year of experience in the agricultural sector (A certificate of work experience in the agricultural sector issued by the local government is required).

d) Family and Guarantees: Workers must have dependents (children, spouse, parents, siblings, grandparents, or other direct caregivers according to

legal regulations) and must be guaranteed by two (2) reputable local individuals. The guarantors shall include the village head (Thôn/Bản/Tiểu khu) of the area where the worker resides and the local government.

e) Disqualification: Persons in the following categories shall be excluded from selection: those with a criminal record; patients with infectious diseases, mental illness, cardiovascular disease, hypertension, or diabetes; drug addicts; those with a history of illegal stay in Korea; those who are pregnant or within one (1) year post-childbirth; or those whose departure is prohibited, restricted, or suspended in accordance with legal regulations.

2. Requirements for Selection

a) Number of Personnel: Approximately 200 persons per year (The specific number shall be determined annually through mutual consultation between the Parties).

b) Industry and Job Duties: Agriculture (Crop management, cultivation, harvesting, packaging, etc.).

c) Place of Work: Limited to farms or agricultural facilities within Boseong-gun, Jeollanam-do, Republic of Korea.

d) Timing of Selection and Dispatch:

- 1st Batch: First half of the year (January – June).

- 2nd Batch: Second half of the year (July – December), in accordance with the request of Boseong-gun.

e) Period of Employment: Between five (5) and eight (8) months.

f) Selection Interview for Applicants:

- In cases where an interview is conducted at the request of Boseong-gun, The Department of Home Affairs shall provide the venue, equipment, and necessary materials for the face-to-face interview.

- If Boseong-gun directly participates in the face-to-face interview, The Department of Home Affairs shall cooperate with Boseong-gun to agree upon the interview schedule.

- If Boseong-gun is unable to directly conduct the face-to-face interview, The Department of Home Affairs shall conduct the interview on its behalf in compliance with the criteria provided by Boseong-gun.\

III. Treatment and Rights of Workers

1. Working Hours and Rest Periods

a) Standard Working Hours: Standard working hours shall be eight (8) hours per day (excluding lunch breaks) and shall not exceed sixty (60) hours per week (a minimum of 35 hours per week of work is guaranteed). In principle, workers shall work six (6) days per week. The worker and the employer may

agree on daily overtime work; however, the total working hours, including both standard and overtime hours, shall not exceed ten (10) hours per day.

b) Rest Periods: Workers shall be provided with one (1) hour of rest for every eight (8) hours of work, and the lunch break shall be included in this rest period.

c) Exclusion from Working Hours: Rest periods shall not be included in the working hours. Travel time to the workplace cannot be included in rest periods.

d) Holidays: A minimum of four (4) days off shall be guaranteed for every thirty (30) days (one month) of work. (However, by mutual agreement between the worker and the employer, the worker may work on holidays in exchange for payment, and scheduled holidays may be rescheduled due to rainy weather or other circumstances.)

2. Wages

a) The basic wage paid to the worker shall be equal to or higher than the statutory minimum wage of the Republic of Korea announced annually.

b) Wages shall be paid in Korean Won (KRW) and transferred to the worker's individual bank account. The calculation of wages shall commence from the date the worker starts working at the assigned farm and shall be paid on a monthly basis.

c) In cases where the worker and the employer agree on overtime or holiday work, the employer must pay overtime compensation in accordance with the relevant laws and regulations of the Republic of Korea.

3. Food, Clothing, Shelter, and Living Conditions

a) The employer is responsible for arranging safe accommodation for the worker throughout the period of employment. The accommodation must be equipped with fire detectors and fully provided with heating, air conditioning, shower facilities, hot water, internal locking devices, and fire extinguishers. Substandard housing, such as plastic houses (greenhouses), containers, glasshouses, or converted warehouses, must not be provided. However, accommodations approved by the Ministry of Justice of the Republic of Korea or Boseong-gun may be used.

b) If a worker damages the employer's property (buildings, furniture, equipment, etc.) during their stay, they must compensate for the corresponding costs before returning to their home country.

c) The employer must clearly specify living expenses, such as food and accommodation costs, in the employment contract. If the worker agrees to the deduction of such expenses, they shall be deducted from the monthly salary. The worker shall bear the accommodation costs, which shall not exceed the limit set by the Ministry of Justice of the Republic of Korea, and utility bills (electricity,

water, gas) shall be calculated separately and paid directly by the worker. (The deduction amount may be adjusted after consultation between the employer and the worker.)

4. Industrial Safety and Protection

a) The employer is responsible for providing personal protective equipment (PPE) to the worker free of charge.

b) The worker is responsible for complying with safety regulations during working hours.

5. Insurance

a) The employer is obligated to enroll the worker in Industrial Accident Compensation Insurance during their period of employment in Korea after entry, in accordance with the regulations concerning foreign workers.

b) Accidents occurring during work shall be covered by the industrial accident insurance; however, for accidents occurring outside of working hours, the worker shall bear the full cost of medical treatment.

c) The insurance to be subscribed to and paid for by the worker prior to departure to cover risks that may arise during their stay in Korea shall be International Traveler's Insurance.

6. Medical Expenses and Treatment

a) Medical expenses for workers injured during work shall be paid by the insurance company. If an injury occurs outside of working hours due to the worker's own fault, the worker shall bear the expenses.

b) If a worker violates labor-related laws or if the treatment is not directly related to labor, the employer and the insurance company shall not be held liable for payment, and the worker shall bear the full cost.

c) In the event that medical expenses exceed the scope of insurance coverage, the employer and the worker shall each bear 50% of the remaining balance.

7. Transportation Expenses

a) Within the budget, Boseong-gun may support round-trip airfare for workers who faithfully fulfill their contracts and return home within the designated period. (Excluded are those who return early due to personal health, family issues, pregnancy, or breach of contract.)

b) Boseong-gun shall be responsible for transportation between the airport and Boseong-gun upon entry and departure. (Excluded are early returns due to the reasons mentioned in 7-a.)

8. Worker's Personal Expenses

Workers shall directly bear the following costs: Korean language training,

preliminary orientation (basic literacy training), passport issuance, visa application, criminal record check (Ly lich tu phap), medical examinations, translation and notarization fees, international traveler's insurance, uniforms, ID photos, document preparation, airfare, alien registration card issuance, and visa extension fees. However, if either local government has a policy for supporting such costs, that policy shall prevail.

9. Early Termination of Contract

a) If the contract is terminated and the worker must return home for reasons not attributable to the worker, the employer is responsible for compensating the return airfare and transportation costs.

b) If the contract is terminated due to the worker's fault, the worker shall be liable to compensate the employer for damages incurred (if any) and bear their own return transportation costs.

c) In the event of Force Majeure (natural disasters, war, infectious diseases, etc.), the employer is responsible for ensuring the worker's safety, and both parties shall mutually agree on return transportation costs.

d) In cases of employer misconduct or wage arrears, Boseong-gun shall issue a corrective order; failure to comply will result in measures under Korean law. For disputes arising from private agreements outside the contract, Boseong-gun shall intervene timely to protect the worker's rights.

e) If a serious illness not found in the initial medical report is discovered, or if the worker leaves the workplace without notice or shows negligence, Boseong-gun may, upon investigation, forcibly repatriate the worker.

10. Violation of Laws

Any worker who violates laws and regulations during their stay in Korea shall be reported to the competent authorities and punished in accordance with Korean law.

11. Unspecified Matters

Any issues not prescribed in the employment contract or this Cooperation Agreement must be notified to Son La Province in advance before the Labor Standards Act of the Republic of Korea is applied.

12. Entry and Departure

a) Entry and departure shall be conducted in groups according to the dispatch plan; individual entry is not permitted.

b) Visa issuance or entry may be denied or delayed during the screening or immigration process, even with an invitation from Boseong-gun.

c) If the contract is terminated for any reason due to the worker's fault (unauthorized absence, disciplinary violations, or grounds for dismissal), the worker may be repatriated regardless of the remaining contract period./.