



BẢN THỎA THUẬN HỢP TÁC (MOU)
VỀ PHÁI CỬ VÀ TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC THỜI
VỤ TẠI HÀN QUỐC GIỮA SỞ NỘI VỤ TỈNH LẠNG SƠN, NƯỚC CỘNG
HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM VÀ CHÍNH QUYỀN THÀNH PHỐ
SANGJU, TỈNH GYEONGSANGBUK-DO, HÀN QUỐC

Điều 1. Mục đích

Bản thỏa thuận này nhằm mục đích tăng cường trao đổi, hợp tác giữa Chính quyền thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc, và Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn nước cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi là “hai bên”) về phái cử, tiếp nhận và cung cấp lao động đến các vùng nông thôn của thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc để lao động thời vụ trong lĩnh vực nông nghiệp.

Hai bên đồng ý ký kết Bản thỏa thuận về đưa lao động tỉnh Lạng Sơn đi lao động thời vụ tại Hàn Quốc với các nội dung như sau.

Điều 2. Các bên ký kết

1. Chính quyền Thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc (sau đây gọi là “Thành phố Sangju”)
2. Sở Nội vụ Tỉnh Lạng Sơn, nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi là “Sở Nội vụ Tỉnh Lạng Sơn”)

Điều 3. Thỏa thuận

1. Hai bên sẽ hợp tác và phối hợp để thực hiện và hoàn thành thành công Bản thỏa thuận này.
2. Hai bên cùng đóng góp và tham gia vào tất cả các giai đoạn từ lập kế hoạch đến phát triển để giới thiệu người lao động thời vụ nước ngoài.
3. Các bên, người sử dụng lao động và người lao động thời vụ nước ngoài phải tuân thủ và thực hiện đúng nội dung của Bản thỏa thuận này.

Điều 4. Nguyên tắc ký kết và thực hiện

Việc ký kết và thực hiện Bản thỏa thuận này phải tuân thủ pháp luật của Hàn Quốc và nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, cũng như các điều ước quốc tế có liên quan. Bản thỏa thuận này quy định các vấn đề liên quan đến việc tuyển dụng người lao động tỉnh Lạng Sơn, Việt Nam theo chương trình lao động thời vụ nước ngoài theo mùa (sau đây gọi là “Chương trình”) do Bộ Tư pháp Hàn Quốc triển khai.

Chương trình này là một dự án người lao động làm việc thời vụ ngắn hạn theo mùa trong lĩnh vực nông nghiệp tại thành phố Sangju, với thời hạn đến tối đa 8 tháng kể từ ngày nhập cảnh.

Điều 5. Trách nhiệm của hai bên ký kết

1. Hai bên thực hiện các nội dung sau

- a. Hai bên phải cố gắng nỗ lực hết sức để thực hiện những nội dung (quy định) đã ký kết trong Bản thỏa thuận này và những vấn đề không được quy định trong thỏa thuận này sẽ được tuân theo các quy định pháp luật của Hàn Quốc và Việt Nam

- b. Xác nhận rằng thỏa thuận này không trái với luật pháp, quy định và quy chế hiện hành của Hàn Quốc và Việt Nam.
- c. Trong trường hợp có tranh chấp hợp đồng, hai bên ký kết có quyền khởi kiện lên cơ quan có thẩm quyền phù hợp với pháp luật hiện hành.
- d. Trong trường hợp vi phạm pháp luật của hai quốc gia, các cơ quan và cá nhân của hai bên có liên quan đến việc thực hiện Bản Thỏa thuận Hợp tác này có thể bị áp dụng các biện pháp pháp lý theo quy định của pháp luật có liên quan.
- e. Hai bên sẽ hợp tác và nỗ lực hết sức để giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện.
- f. Hai bên và người sử dụng lao động chỉ được phép yêu cầu người lao động thời vụ chi trả các chi phí thiết yếu như vé máy bay, khám sức khỏe, chi phí hành chính; không được yêu cầu thêm các khoản phí (phí hoa hồng) khác.
- g. Trong trường hợp xảy ra vi phạm nghiêm trọng, một trong hai bên có thể hủy bỏ Thỏa thuận này.

*Vi phạm nghiêm trọng trong trường hợp sau:

- ① Trường hợp một trong hai bên ủy thác việc ký kết Bản thỏa thuận, tuyên chọn, phân bổ lao động cho cá nhân hoặc tổ chức không phải cơ quan chính quyền địa phương, Chính phủ Trung ương hoặc cơ quan công.
 - ② Trong trường hợp yêu cầu hoặc thu bất kỳ khoản tiền nào từ người lao động, ngoài các chi phí hành chính bắt buộc, liên quan đến việc ký kết thỏa thuận này và việc triển khai chương trình lao động thời vụ.
 - ③ Trường hợp có lý do chính đáng khác đủ để hạn chế việc triển khai thực hiện Chương trình lao động thời vụ.
- h. Hai bên phải công khai, minh bạch cho người lao động được biết toàn bộ nội dung về các khoản chi phí hành chính và mức phí mà người lao động phải chi trả (nếu có)

2. Thành phố Sangju phải tuân thủ các nội dung sau

- a. Thực hiện các thủ tục liên quan đến việc tiếp nhận lao động vào Hàn Quốc để người lao động có thể xin được thị thực từ cơ quan đại diện ngoại giao của Hàn Quốc tại Việt Nam.
- b. Phân bổ lao động đã nhập cảnh cho đúng người sử dụng lao động đã ký hợp đồng lao động; đồng thời thực hiện các công việc hướng dẫn, đào tạo, tư vấn, hỗ trợ cần thiết để người lao động thời vụ ổn định cuộc sống tại Hàn Quốc.
- c. Kiểm tra tình trạng xuất nhập cảnh của lao động thời vụ và quản lý tình hình làm việc.
- d. Hỗ trợ phiên dịch, thường xuyên kiểm tra nơi ở và nơi làm việc nhằm giúp lao động thích nghi nhanh chóng, đồng thời tích cực ngăn chặn tình trạng bỏ trốn (cư trú bất hợp pháp).
- e. Đảm bảo người sử dụng lao động của thành phố Sangju tích cực nỗ lực tuân thủ các điều kiện lao động và bảo vệ quyền con người của lao động thời vụ; đồng thời thực hiện các biện pháp để đảm bảo những người lao động đã được xác nhận là bị xâm phạm nhân quyền không gặp bất lợi trong việc ký hợp đồng, giới thiệu tái nhập cảnh.
- f. Khi xảy ra hành vi xâm phạm nhân quyền như bạo hành, quấy rối tình dục, bạo lực tình dục, ngược đãi... , phải ngay lập tức tách người lao động khỏi đối tượng vi phạm, đồng thời tích cực hỗ trợ người bị hại thông qua việc khai báo với cơ quan chức năng và thực hiện các biện pháp bảo vệ cần thiết.

g. Bảo đảm đầy đủ việc thực hiện các điều kiện lao động đối với người lao động thời vụ theo quy định tại Khoản 4 của Phụ lục Thỏa thuận.

3. Sở Nội vụ Tỉnh Lạng Sơn phải tuân thủ các nội dung sau:

- a. Đáp ứng đầy đủ các điều kiện về tuyển chọn và phái cử lao động thời vụ do thành phố Sangju đưa ra.
- b. Các công việc quan trọng liên quan đến lao động thời vụ như ký kết Bản thỏa thuận (MOU), tuyển dụng, tuyển chọn, phái cử lao động phải được tiến hành một cách minh bạch và công bằng, không được ủy thác cho cá nhân hoặc tổ chức tư nhân không phải cơ quan chính quyền địa phương, chính phủ trung ương hay cơ quan công.
- c. Trước khi xuất cảnh, phải giáo dục cho người lao động về thông tin liên quan đến chính quyền địa phương Hàn Quốc, bất lợi sẽ gặp phải nếu bỏ trốn (cư trú bất hợp pháp), cũng như đảm bảo cơ hội tái nhập cảnh khi hoàn thành hợp đồng một cách nghiêm túc.
 - Tổ chức đào tạo tiếng Hàn và buổi định hướng trước khi xuất cảnh, đồng thời tuyên truyền, giáo dục về việc tuân thủ pháp luật của cả hai nước cho người lao động Việt Nam sẽ làm việc tại Hàn Quốc theo hợp đồng.
 - Không tuyển chọn những người từng cư trú hoặc làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc; đồng thời, cũng không được tuyển dụng người lao động có thân nhân trong vòng 4 đời đã hoặc đang cư trú, làm việc bất hợp pháp tại Hàn.
- d. Đảm bảo phái cử lao động thời vụ đúng thời gian nhập cảnh do thành phố Sangju yêu cầu, chịu trách nhiệm về toàn bộ thủ tục hành chính cần thiết trước khi lao động nhập cảnh (bao gồm giấy phép xuất khẩu lao động của Chính phủ Việt Nam, bảo hiểm du lịch, các yêu cầu liên quan đến COVID-19, thủ tục xin visa...).
- e. Phải hợp tác ngay cả khi thành phố Sangju không thể mời lao động hoặc phải hủy visa vì lý do nội bộ.
- f. Trường hợp người lao động thời vụ tự ý rời bỏ nơi làm việc (lưu trú bất hợp pháp), Bản thỏa thuận (MOU) về việc phái cử và tiếp nhận lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc giữa Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính quyền thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc sẽ bị đình chỉ theo quy định của Bộ Tư pháp Hàn Quốc.
 - (1) Nếu trên 20% người lao động do Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn, Việt Nam phái cử bỏ trốn, tỉnh Lạng Sơn, Việt Nam sẽ bị đình chỉ phái cử trong 1 năm (bị hạn chế cấp visa).
 - (2) Nếu trên 50% người lao động thời vụ của Việt Nam bỏ trốn, tất cả các địa phương của thành phố Sangju ngừng tiếp nhận tất cả lao động các địa phương tại Việt Nam trong 1 năm (bị hạn chế cấp visa).
 - (3) Nếu trên 70% lao động thời vụ của Việt Nam bỏ trốn, tất cả các địa phương của thành phố Sangju ngừng tiếp nhận tất cả lao động các địa phương tại Việt Nam trong 3 năm (bị hạn chế cấp visa).
- g. Hỗ trợ thông tin liên lạc của thành phố Sangju bằng cách xây dựng các kênh liên lạc với người lao động thời vụ để ngăn chặn tình trạng bỏ trốn; trong trường hợp có người bỏ trốn, cần vận động gia đình khuyến khích tự nguyện về nước và cử cán bộ địa phương phối hợp hỗ trợ về nước.

- h. Phối hợp tích cực để đảm bảo người lao động quay về nước ngay sau khi kết thúc hợp đồng thời vụ, nhằm ngăn chặn thiệt hại cho nông hộ Hàn Quốc do tình trạng bỏ trốn
- i. Giáo dục người lao động phải bồi thường thiệt hại cho chủ sử dụng lao động trước khi xuất cảnh, nếu có gây ra tổn thất tài sản do lỗi của người lao động.
- j. Ngay lập tức đưa người lao động về nước trong trường hợp việc lao động thời vụ bị chấm dứt do lỗi của người lao động (không phải lỗi của người sử dụng lao động).
- k. Ưu tiên tuyển chọn lại người lao động thời vụ đã được thành phố Sangju xác nhận giới thiệu tái nhập cảnh trong đợt tiếp theo.
- l. Đối với người lao động thời vụ là nạn nhân bị xâm phạm nhân quyền trong quá trình tham gia chương trình, nếu thành phố Sangju có yêu cầu giới thiệu tái nhập cảnh hoặc tiếp tục tham gia chương trình, Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn phải hợp tác, không được hạn chế việc xuất cảnh của người lao động đó.

Điều 6. Điều khoản thi hành

1. Bản thỏa thuận này có hiệu lực trong thời hạn 2 năm kể từ ngày có chữ ký của đại diện hai bên ký kết.
2. Nếu Chính phủ Hàn Quốc không xác định Lạng Sơn là địa phương (hoặc quốc gia) bị áp dụng biện pháp chế tài do tình trạng lao động bỏ trốn và không có ý kiến phản đối từ hai bên, thì Bản thỏa thuận sẽ được tự động gia hạn hằng năm. Trong trường hợp một bên muốn chấm dứt hoặc sửa đổi thỏa thuận, phải thông báo trước ít nhất 3 tháng.
3. Trong quá trình thực hiện thỏa thuận, nếu phát sinh khó khăn, hai bên sẽ phối hợp để điều chỉnh (sửa đổi) các nội dung phù hợp với quy định pháp luật và tình hình thực tế của hai quốc gia.

Bản thỏa thuận này được ký kết tại thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc, vào ngày 29 tháng 4 năm 2026 và tại tỉnh Lạng Sơn, nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, vào ngày 29 tháng 4 năm 2026.

Bản thỏa thuận được lập thành 02 bản có giá trị pháp lý như nhau bằng tiếng Anh, tiếng Hàn và tiếng Việt. Mỗi bên giữ 01 bản. Trong trường hợp có sự khác biệt trong cách hiểu, bản tiếng Anh sẽ được coi là căn cứ chuẩn để diễn giải.

Ngày 29 tháng 4 năm 2026

Đại diện Sở Nội Vụ tỉnh Lạng Sơn,
Việt Nam

Giám Đốc Sở

Hoàng Thị Hiền

Đại diện Chính quyền Thành phố Sangju,
tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc

Quyền Thị trưởng thành phố Sangju

Phó Thị trưởng

Oh Sang Cheol

(Đính kèm: 01 bản Phụ lục Thỏa thuận)

ĐIỀU KIỆN TUYỂN CHỌN VÀ PHÁI CỬ LAO ĐỘNG

1. Các bên ký kết Bản thỏa thuận (MOU)

- a. Thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc
 - Địa chỉ: 223, Sangsan-ro, Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc
 - Cơ quan chủ quản: Phòng Chính sách Dân số
 - Liên hệ: +82 54-537-7137, Fax/Email: akf0329@korea.kr
 - b. Sở Nội vụ Tỉnh Lạng Sơn, nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam
 - Địa chỉ: Số 4, đường Quang Trung, Phường Lương Văn Tri, tỉnh Lạng Sơn
 - Cơ quan chủ quản: Phòng Lao động, việc làm - Bảo hiểm xã hội
 - Liên hệ: +84 2053812110, Fax/Email: sonoivulangson.gov@gmail.com
- ※ Ghi rõ địa phương cụ thể được ủy quyền phái cử lao động khi ký kết Bản thỏa thuận (MOU) với chính quyền trung ương nước ngoài.

2. Đối tượng và tiêu chuẩn tuyển chọn

- a. Đối tượng tuyển chọn: Người đã cư trú hợp pháp tại tỉnh Lạng Sơn từ 12 tháng tính từ ngày được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam công nhận nơi cư trú, có sức khỏe tốt và không bị hạn chế xuất cảnh.
- b. Độ tuổi: Nam, nữ từ đủ 25 tuổi đến dưới 45 tuổi, tính từ ngày xin cấp thị thực (Visa).
- c. Nghề nghiệp: Người lao động trong lĩnh vực nông nghiệp (phải nộp giấy tờ chứng minh đã tham gia sản xuất nông nghiệp).
- d. Có gia đình phụ thuộc và được 2 người có uy tín tại địa phương bảo lãnh (không thu phí bảo lãnh).
- e. Đối tượng không áp dụng: Người có tiền án, tiền sự; người đã từng cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc hoặc đã vi phạm pháp luật trong thời gian lao động, học tập, sinh sống tại Hàn Quốc trước đó; người bị nhiễm bệnh lao, người sử dụng ma túy, người đang mang thai, người sinh con trong vòng một năm (12 tháng) và người khuyết tật.
- f. Người được chọn làm lao động thời vụ phải tham gia bảo hiểm du lịch trong suốt thời gian từ khi xuất cảnh đến khi về nước.
- g. Người lao động phải tự chi trả các chi phí cần thiết trước khi xuất cảnh, bao gồm: chi phí tham gia đào tạo cơ bản do phía Việt Nam trực tiếp tổ chức (văn hóa, pháp luật, an toàn lao động, tiếng Hàn...), chi phí cấp Giấy chứng nhận không tiền án tiền sự, lệ phí hộ chiếu và visa, chi phí khám sức khỏe và các chi phí hành chính bắt buộc khác.

3. Số lượng và thời điểm phái cử

- a. Số lượng phái cử: khoảng người/năm (số lượng lao động phái cử được quyết định trên cơ sở thỏa thuận giữa hai bên).
- b. Thời điểm phái cử: theo yêu cầu của thành phố Sangju, vào nửa đầu năm (từ tháng 1 ~ tháng 6) hoặc nửa cuối năm (từ tháng 7 ~ tháng 12)

4. Điều kiện lao động

- a. Thời hạn hợp đồng lao động tối đa 8 tháng kể từ ngày nhập cảnh (visa E-8).
- b. Trả lương
 - Lương được chi trả 1 lần/tháng và không thấp hơn mức lương tối thiểu năm của Hàn Quốc.
 - ※ Bảo đảm lương cho ít nhất 35 giờ/tuần: Tổng số giờ làm việc × mức lương tối thiểu theo giờ được quy định hàng năm (năm 2026: 10,320 KRW/giờ).
 - Lương được chuyển vào tài khoản ngân hàng mang tên chính người lao động và tính từ ngày bắt đầu làm việc tại hộ gia đình được phân bổ.
 - Trường hợp có thỏa thuận về làm thêm giờ hoặc làm việc ngày nghỉ, chủ sử dụng lao động phải trả mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu theo giờ.
- c. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi, ngày nghỉ
 - Thời gian làm việc 7~8 giờ/ngày, có thể thỏa thuận trong phạm vi tối đa 10 giờ/ngày.
 - Thời gian nghỉ (như ăn uống) không tính vào giờ làm việc, với ca làm từ 4 giờ trở lên phải bố trí nghỉ ít nhất 30 phút.
 - ※ Thời gian ăn uống tính vào thời gian nghỉ, nếu làm việc trên 8 giờ/ngày thì nghỉ 1 giờ.
 - Bảo đảm ít nhất 4 ngày nghỉ/tháng. Nếu làm việc vào ngày nghỉ theo thỏa thuận, sẽ được bố trí nghỉ bù hoặc trả lương làm thêm giờ tương ứng.
- d. Ăn ở và điều kiện sinh hoạt
 - Chủ sử dụng lao động phải cung cấp chỗ ở đảm bảo điều kiện sinh hoạt thích hợp.
 - Loại trừ những nơi không phù hợp để ở như nhà kính, chỗ ở phải trang bị thiết bị sưởi/làm mát, tắm nước nóng, khóa an toàn bên trong, bình chữa cháy.
 - Người lao động gây thiệt hại tài sản của chủ (nhà, nội thất, đồ điện tử...) do lỗi cá nhân, phải bồi thường trước khi xuất cảnh.
 - Phải ghi rõ mức khấu trừ chi phí ăn, ở trong hợp đồng lao động. Nếu có thỏa thuận bằng văn bản về việc khấu trừ chi phí ăn, ở với người lao động, người sử dụng lao động được phép khấu trừ trực tiếp từ lương hàng tháng.
- e. Chi phí đi lại
 - Người lao động tự chi trả vé máy bay khứ hồi.
 - Thành phố Sangju hỗ trợ di chuyển từ sân bay nội địa đến thành phố Sangju khi nhập cảnh/xuất cảnh.
- f. Bảo hiểm
 - Người sử dụng lao động bắt buộc phải đăng ký bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động cho người lao động trước khi người lao động bắt đầu làm việc.
 - Người lao động bắt buộc phải mua bảo hiểm du lịch trước khi nhập cảnh vào Hàn Quốc và tham gia bảo hiểm tai nạn cá nhân sau khi nhập cảnh vào Hàn Quốc theo quy định.
- g. Trường hợp người lao động tử vong khi đang làm việc, việc đưa thi hài, di vật và tài sản cá nhân về Việt Nam sẽ được giải quyết trên cơ sở phối hợp giữa Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc, thành phố Sangju và Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn.
- h. Thành phố Sangju phải xử lý ngay trường hợp người sử dụng lao động có hành vi đối xử bất công hoặc nợ lương, nếu người sử dụng lao động không khắc phục, thành phố Sangju sẽ tiến hành biện pháp pháp lý để bảo vệ quyền lợi người lao động.
- i. Người lao động chỉ được phép làm việc tại cơ sở của chủ sử dụng lao động đã ký hợp đồng.
- j. Chấm dứt hợp đồng trong thời gian làm việc

Trong trường hợp người lao động mắc bệnh không được ghi trong giấy khám sức khỏe nộp khi xin thị thực, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến công việc, hoặc tự ý rời khỏi nơi làm việc từ 5 ngày trở lên mà không báo cáo, hoặc lơ là công việc và bị chủ sử dụng lao động cảnh cáo từ 3 lần trở lên, thì chính quyền thành phố Sangju, sau khi xác minh sự việc, có thể đưa người lao động đó về nước.

- Trường hợp hợp đồng bị chấm dứt không do lỗi của người lao động, người lao động có thể được bố trí sang nơi làm việc khác (sau khi được cơ quan xuất nhập cảnh Hàn Quốc cho phép).
 - Trường hợp chấm dứt hợp đồng do lỗi của người lao động, người lao động phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động và tự chịu chi phí về nước.
 - Trường hợp bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, thảm họa, người sử dụng lao động phá sản...) dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng và xuất cảnh, chi phí về nước sẽ do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận, đồng thời thành phố Sangju và Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn sẽ xem xét hỗ trợ người lao động theo quy định pháp luật.
- k. Người lao động phạm tội trong thời gian lưu trú, sẽ bị tố cáo và xử lý theo pháp luật Hàn Quốc.
- l. Các vấn đề không được quy định trong hợp đồng lao động hoặc bản thỏa thuận này sẽ được áp dụng theo Luật Lao động Hàn Quốc.

5. Nhập cảnh và xuất cảnh

- a. Người lao động thời vụ phải nhập cảnh/xuất cảnh theo đoàn, không cho phép nhập cảnh cá nhân.
- b. Ngay cả khi được thành phố Sangju mời, người lao động vẫn có thể bị từ chối cấp Giấy chứng nhận cấp thị thực hoặc xét duyệt cấp thị thực, hoặc bị từ chối nhập cảnh trong quá trình kiểm tra nhập cảnh.
- c. Trong trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt do lỗi của người lao động thời vụ, người lao động có thể bị buộc xuất cảnh bất kể thời hạn hợp đồng.
 - Lỗi của người lao động: nghỉ việc không phép, tự ý bỏ việc, cản trở công việc, khai man kinh nghiệm, không tuân thủ quy định hợp lý của người sử dụng lao động, và các hành vi khác bị coi là lý do kỷ luật hoặc sa thải theo quy định pháp luật lao động và tập quán xã hội. .

Ngày ~~29~~ tháng ~~4~~ năm 2026

Đại diện Sở Nội Vụ tỉnh Lạng Sơn,
Việt Nam

Giám Đốc Sở

Hoàng Thị Hiền



Đại diện Chính quyền Thành phố Sangju,
tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc

Quyền Thị trưởng thành phố Sangju

Phó Thị trưởng

Oh Sang Cheol





BẢN THỎA THUẬN HỢP TÁC (MOU) VỀ PHÁI CỬ VÀ TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC THỜI VỤ TẠI HÀN QUỐC GIỮA CHÍNH QUYỀN THÀNH PHỐ SANGJU, TỈNH GYEONGSANGBUK-DO, HÀN QUỐC VÀ SỞ NỘI VỤ TỈNH LẠNG SON, NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Điều 1. Mục đích

Bản thỏa thuận này nhằm mục đích tăng cường trao đổi, hợp tác giữa Chính quyền thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc và Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn, nước cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi là “hai bên”) về phái cử, tiếp nhận và cung cấp lao động đến các vùng nông thôn của thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc để lao động thời vụ trong lĩnh vực nông nghiệp.

Hai bên đồng ý ký kết Bản thỏa thuận về đưa lao động tỉnh Lạng Sơn đi lao động thời vụ tại Hàn Quốc với các nội dung như sau.

Điều 2. Các bên ký kết

1. Chính quyền Thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc (sau đây gọi là “Thành phố Sangju”)
2. Sở Nội vụ Tỉnh Lạng Sơn, nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi là “Sở Nội vụ Tỉnh Lạng Sơn”)

Điều 3. Thỏa thuận

1. Hai bên sẽ hợp tác và phối hợp để thực hiện và hoàn thành thành công Bản thỏa thuận này.
2. Hai bên cùng đóng góp và tham gia vào tất cả các giai đoạn từ lập kế hoạch đến phát triển để giới thiệu người lao động thời vụ nước ngoài.
3. Các bên, người sử dụng lao động và người lao động thời vụ nước ngoài phải tuân thủ và thực hiện đúng nội dung của Bản thỏa thuận này.

Điều 4. Nguyên tắc ký kết và thực hiện

Việc ký kết và thực hiện Bản thỏa thuận này phải tuân thủ pháp luật của Hàn Quốc và nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, cũng như các điều ước quốc tế có liên quan. Bản thỏa thuận này quy định các vấn đề liên quan đến việc tuyển dụng người lao động tỉnh Lạng Sơn, Việt Nam theo chương trình lao động thời vụ nước ngoài theo mùa (sau đây gọi là “Chương trình”) do Bộ Tư pháp Hàn Quốc triển khai.

Chương trình này là một dự án người lao động làm việc thời vụ ngắn hạn theo mùa trong lĩnh vực nông nghiệp tại thành phố Sangju, với thời hạn đến tối đa 8 tháng kể từ ngày nhập cảnh.

Điều 5. Trách nhiệm của hai bên ký kết

1. Hai bên thực hiện các nội dung sau

- a. Hai bên phải cố gắng nỗ lực hết sức để thực hiện những nội dung (quy định) đã ký kết trong Bản thỏa thuận này và những vấn đề không được quy định trong thỏa thuận này sẽ được tuân theo các quy định pháp luật của Hàn Quốc và Việt Nam

- b. Xác nhận rằng thỏa thuận này không trái với luật pháp, quy định và quy chế hiện hành của Hàn Quốc và Việt Nam.
- c. Trong trường hợp có tranh chấp hợp đồng, hai bên ký kết có quyền khởi kiện lên cơ quan có thẩm quyền phù hợp với pháp luật hiện hành.
- d. Trong trường hợp vi phạm pháp luật của hai quốc gia, các cơ quan và cá nhân của hai bên có liên quan đến việc thực hiện Bản Thỏa thuận Hợp tác này có thể bị áp dụng các biện pháp pháp lý theo quy định của pháp luật có liên quan.
- e. Hai bên sẽ hợp tác và nỗ lực hết sức để giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện.
- f. Hai bên và người sử dụng lao động chỉ được phép yêu cầu người lao động thời vụ chi trả các chi phí thiết yếu như vé máy bay, khám sức khỏe, chi phí hành chính; không được yêu cầu thêm các khoản phí (phí hoa hồng) khác.
- g. Trong trường hợp xảy ra vi phạm nghiêm trọng, một trong hai bên có thể hủy bỏ Thỏa thuận này.

*Vi phạm nghiêm trọng trong trường hợp sau:

- ① Trường hợp một trong hai bên ủy thác việc ký kết Bản thỏa thuận, tuyển chọn, phân bổ lao động cho cá nhân hoặc tổ chức không phải cơ quan chính quyền địa phương, Chính phủ Trung ương hoặc cơ quan công.
 - ② Trong trường hợp yêu cầu hoặc thu bắt kỳ khoản tiền nào từ người lao động, ngoài các chi phí hành chính bắt buộc, liên quan đến việc ký kết thỏa thuận này và việc triển khai chương trình lao động thời vụ.
 - ③ Trường hợp có lý do chính đáng khác đủ để hạn chế việc triển khai thực hiện Chương trình lao động thời vụ.
- h. Hai bên phải công khai, minh bạch cho người lao động được biết toàn bộ nội dung về các khoản chi phí hành chính và mức phí mà người lao động phải chi trả (nếu có)

2. Thành phố Sangju phải tuân thủ các nội dung sau

- a. Thực hiện các thủ tục liên quan đến việc tiếp nhận lao động vào Hàn Quốc để người lao động có thể xin được thị thực từ cơ quan đại diện ngoại giao của Hàn Quốc tại Việt Nam.
- b. Phân bổ lao động đã nhập cảnh cho đúng người sử dụng lao động đã ký hợp đồng lao động; đồng thời thực hiện các công việc hướng dẫn, đào tạo, tư vấn, hỗ trợ cần thiết để người lao động thời vụ ổn định cuộc sống tại Hàn Quốc.
- c. Kiểm tra tình trạng xuất nhập cảnh của lao động thời vụ và quản lý tình hình làm việc.
- d. Hỗ trợ phiên dịch, thường xuyên kiểm tra nơi ở và nơi làm việc nhằm giúp lao động thích nghi nhanh chóng, đồng thời tích cực ngăn chặn tình trạng bỏ trốn (cư trú bất hợp pháp).
- e. Đảm bảo người sử dụng lao động của thành phố Sangju tích cực nỗ lực tuân thủ các điều kiện lao động và bảo vệ quyền con người của lao động thời vụ; đồng thời thực hiện các biện pháp để đảm bảo những người lao động đã được xác nhận là bị xâm phạm nhân quyền không gặp bất lợi trong việc ký hợp đồng, giới thiệu tái nhập cảnh.
- f. Khi xảy ra hành vi xâm phạm nhân quyền như bạo hành, quấy rối tình dục, bạo lực tình dục, ngược đãi... , phải ngay lập tức tách người lao động khỏi đối tượng vi phạm, đồng thời tích cực hỗ trợ người bị hại thông qua việc khai báo với cơ quan chức năng và thực hiện các biện pháp bảo vệ cần thiết.

g. Bảo đảm đầy đủ việc thực hiện các điều kiện lao động đối với người lao động thời vụ theo quy định tại Khoản 4 của Phụ lục Thỏa thuận.

3. Sở Nội vụ Tỉnh Lạng Sơn phải tuân thủ các nội dung sau:

- a. Đáp ứng đầy đủ các điều kiện về tuyển chọn và phái cử lao động thời vụ do thành phố Sangju đưa ra.
- b. Các công việc quan trọng liên quan đến lao động thời vụ như ký kết Bản thỏa thuận (MOU), tuyển dụng, tuyển chọn, phái cử lao động phải được tiến hành một cách minh bạch và công bằng, không được ủy thác cho cá nhân hoặc tổ chức tư nhân không phải cơ quan chính quyền địa phương, chính phủ trung ương hay cơ quan công.
- c. Trước khi xuất cảnh, phải giáo dục cho người lao động về thông tin liên quan đến chính quyền địa phương Hàn Quốc, bất lợi sẽ gặp phải nếu bỏ trốn (cư trú bất hợp pháp), cũng như đảm bảo cơ hội tái nhập cảnh khi hoàn thành hợp đồng một cách nghiêm túc.
 - Tổ chức đào tạo tiếng Hàn và buổi định hướng trước khi xuất cảnh, đồng thời tuyên truyền, giáo dục về việc tuân thủ pháp luật của cả hai nước cho người lao động Việt Nam sẽ làm việc tại Hàn Quốc theo hợp đồng.
 - Không tuyển chọn những người từng cư trú hoặc làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc; đồng thời, cũng không được tuyển dụng người lao động có thân nhân trong vòng 4 đời đã hoặc đang cư trú, làm việc bất hợp pháp tại Hàn.
- d. Đảm bảo phái cử lao động thời vụ đúng thời gian nhập cảnh do thành phố Sangju yêu cầu, chịu trách nhiệm về toàn bộ thủ tục hành chính cần thiết trước khi lao động nhập cảnh (bao gồm giấy phép xuất khẩu lao động của Chính phủ Việt Nam, bảo hiểm du lịch, các yêu cầu liên quan đến COVID-19, thủ tục xin visa...).
- e. Phải hợp tác ngay cả khi thành phố Sangju không thể mời lao động hoặc phải hủy visa vì lý do nội bộ.
- f. Trường hợp người lao động thời vụ tự ý rời bỏ nơi làm việc (lưu trú bất hợp pháp), Bản thỏa thuận (MOU) về việc phái cử và tiếp nhận lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc giữa Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính quyền thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc sẽ bị đình chỉ theo quy định của Bộ Tư pháp Hàn Quốc.
 - (1) Nếu trên 20% người lao động do Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn, Việt Nam phái cử bỏ trốn, tỉnh Lạng Sơn, Việt Nam sẽ bị đình chỉ phái cử trong 1 năm (bị hạn chế cấp visa).
 - (2) Nếu trên 50% người lao động thời vụ của Việt Nam bỏ trốn, tất cả các địa phương của thành phố Sangju ngừng tiếp nhận tất cả lao động các địa phương tại Việt Nam trong 1 năm (bị hạn chế cấp visa).
 - (3) Nếu trên 70% lao động thời vụ của Việt Nam bỏ trốn, tất cả các địa phương của thành phố Sangju ngừng tiếp nhận tất cả lao động các địa phương tại Việt Nam trong 3 năm (bị hạn chế cấp visa).
- g. Hỗ trợ thông tin liên lạc của thành phố Sangju bằng cách xây dựng các kênh liên lạc với người lao động thời vụ để ngăn chặn tình trạng bỏ trốn; trong trường hợp có người bỏ trốn, cần vận động gia đình khuyến khích tự nguyện về nước và cử cán bộ địa phương phối hợp hỗ trợ về nước.

- h. Phối hợp tích cực để đảm bảo người lao động quay về nước ngay sau khi kết thúc hợp đồng thời vụ, nhằm ngăn chặn thiệt hại cho nông hộ Hàn Quốc do tình trạng bỏ trốn
- i. Giáo dục người lao động phải bồi thường thiệt hại cho chủ sử dụng lao động trước khi xuất cảnh, nếu có gây ra tổn thất tài sản do lỗi của người lao động.
- j. Ngay lập tức đưa người lao động về nước trong trường hợp việc lao động thời vụ bị chấm dứt do lỗi của người lao động (không phải lỗi của người sử dụng lao động).
- k. Ưu tiên tuyển chọn lại người lao động thời vụ đã được thành phố Sangju xác nhận giới thiệu tái nhập cảnh trong đợt tiếp theo.
- l. Đối với người lao động thời vụ là nạn nhân bị xâm phạm nhân quyền trong quá trình tham gia chương trình, nếu thành phố Sangju có yêu cầu giới thiệu tái nhập cảnh hoặc tiếp tục tham gia chương trình, Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn phải hợp tác, không được hạn chế việc xuất cảnh của người lao động đó.

Điều 6. Điều khoản thi hành

1. Bản thỏa thuận này có hiệu lực trong thời hạn 2 năm kể từ ngày có chữ ký của đại diện hai bên ký kết.
2. Nếu Chính phủ Hàn Quốc không xác định Lạng Sơn là địa phương (hoặc quốc gia) bị áp dụng biện pháp chế tài do tình trạng lao động bỏ trốn và không có ý kiến phản đối từ hai bên, thì Bản thỏa thuận sẽ được tự động gia hạn hằng năm. Trong trường hợp một bên muốn chấm dứt hoặc sửa đổi thỏa thuận, phải thông báo trước ít nhất 3 tháng.
3. Trong quá trình thực hiện thỏa thuận, nếu phát sinh khó khăn, hai bên sẽ phối hợp để điều chỉnh (sửa đổi) các nội dung phù hợp với quy định pháp luật và tình hình thực tế của hai quốc gia.

Bản thỏa thuận này được ký kết tại thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc, vào ngày 29 tháng 4 năm 2026 và tại tỉnh Lạng Sơn, nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, vào ngày 29 tháng 4 năm 2026.

Bản thỏa thuận được lập thành 02 bản có giá trị pháp lý như nhau bằng tiếng Anh, tiếng Hàn và tiếng Việt. Mỗi bên giữ 01 bản. Trong trường hợp có sự khác biệt trong cách hiểu, bản tiếng Anh sẽ được coi là căn cứ chuẩn để diễn giải.

Ngày 29 tháng 4 năm 2026

**Đại diện Chính quyền Thành phố Sangju,
tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc**

Quyền Thị trưởng thành phố Sangju

Phó Thị trưởng

Oh Sang Cheol



**Đại diện Sở Nội Vụ tỉnh Lạng Sơn,
Việt Nam**

Giám Đốc Sở

Hoàng Thị Hiền



(Đính kèm: 01 bản Phụ lục Thỏa thuận)

ĐIỀU KIỆN TUYỂN CHỌN VÀ PHÁI CỬ LAO ĐỘNG

1. Các bên ký kết Bản thỏa thuận (MOU)

- a. Thành phố Sangju, tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc
 - Địa chỉ: 223, Sangsan-ro, Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc
 - Cơ quan chủ quản: Phòng Chính sách Dân số
 - Liên hệ: +82 54-537-7137, Fax/Email: akf0329@korea.kr
 - b. Sở Nội vụ Tỉnh Lạng Sơn, nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam
 - Địa chỉ: Số 4, đường Quang Trung, Phường Lương Văn Tri, tỉnh Lạng Sơn
 - Cơ quan chủ quản: Phòng Lao động, việc làm - Bảo hiểm xã hội
 - Liên hệ: +84 2053812110, Fax/Email: sonoivulangson.gov@gmail.com
- ※ Ghi rõ địa phương cụ thể được ủy quyền phái cử lao động khi ký kết Bản thỏa thuận (MOU) với chính quyền trung ương nước ngoài.

2. Đối tượng và tiêu chuẩn tuyển chọn

- a. Đối tượng tuyển chọn: Người đã cư trú hợp pháp tại tỉnh Lạng Sơn từ 12 tháng tính từ ngày được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam công nhận nơi cư trú, có sức khỏe tốt và không bị hạn chế xuất cảnh.
- b. Độ tuổi: Nam, nữ từ đủ 25 tuổi đến dưới 45 tuổi, tính từ ngày xin cấp thị thực (Visa).
- c. Nghề nghiệp: Người lao động trong lĩnh vực nông nghiệp (phải nộp giấy tờ chứng minh đã tham gia sản xuất nông nghiệp).
- d. Có gia đình phụ thuộc và được 2 người có uy tín tại địa phương bảo lãnh (không thu phí bảo lãnh).
- e. Đối tượng không áp dụng: Người có tiền án, tiền sự; người đã từng cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc hoặc đã vi phạm pháp luật trong thời gian lao động, học tập, sinh sống tại Hàn Quốc trước đó; người bị nhiễm bệnh lao, người sử dụng ma túy, người đang mang thai, người sinh con trong vòng một năm (12 tháng) và người khuyết tật.
- f. Người được chọn làm lao động thời vụ phải tham gia bảo hiểm du lịch trong suốt thời gian từ khi xuất cảnh đến khi về nước.
- g. Người lao động phải tự chi trả các chi phí cần thiết trước khi xuất cảnh, bao gồm: chi phí tham gia đào tạo cơ bản do phía Việt Nam trực tiếp tổ chức (văn hóa, pháp luật, an toàn lao động, tiếng Hàn...), chi phí cấp Giấy chứng nhận không tiền án tiền sự, lệ phí hộ chiếu và visa, chi phí khám sức khỏe và các chi phí hành chính bắt buộc khác.

3. Số lượng và thời điểm phái cử

- a. Số lượng phái cử: khoảng người/năm (số lượng lao động phái cử được quyết định trên cơ sở thỏa thuận giữa hai bên).
- b. Thời điểm phái cử: theo yêu cầu của thành phố Sangju, vào nửa đầu năm (từ tháng 1 ~ tháng 6) hoặc nửa cuối năm (từ tháng 7 ~ tháng 12)

4. Điều kiện lao động

- a. Thời hạn hợp đồng lao động tối đa 8 tháng kể từ ngày nhập cảnh (visa E-8).
- b. Trả lương
 - Lương được chi trả 1 lần/tháng và không thấp hơn mức lương tối thiểu năm của Hàn Quốc.
 - ※ Bảo đảm lương cho ít nhất 35 giờ/tuần: Tổng số giờ làm việc × mức lương tối thiểu theo giờ được quy định hàng năm (năm 2026: 10,320 KRW/giờ).
 - Lương được chuyển vào tài khoản ngân hàng mang tên chính người lao động và tính từ ngày bắt đầu làm việc tại hộ gia đình được phân bổ.
 - Trường hợp có thỏa thuận về làm thêm giờ hoặc làm việc ngày nghỉ, chủ sử dụng lao động phải trả mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu theo giờ.
- c. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi, ngày nghỉ
 - Thời gian làm việc 7~8 giờ/ngày, có thể thỏa thuận trong phạm vi tối đa 10 giờ/ngày.
 - Thời gian nghỉ (như ăn uống) không tính vào giờ làm việc, với ca làm từ 4 giờ trở lên phải bố trí nghỉ ít nhất 30 phút.
 - ※ Thời gian ăn uống tính vào thời gian nghỉ, nếu làm việc trên 8 giờ/ngày thì nghỉ 1 giờ.
 - Bảo đảm ít nhất 4 ngày nghỉ/tháng. Nếu làm việc vào ngày nghỉ theo thỏa thuận, sẽ được bố trí nghỉ bù hoặc trả lương làm thêm giờ tương ứng.
- d. Ăn ở và điều kiện sinh hoạt
 - Chủ sử dụng lao động phải cung cấp chỗ ở đảm bảo điều kiện sinh hoạt thích hợp.
 - Loại trừ những nơi không phù hợp để ở như nhà kính, chỗ ở phải trang bị thiết bị sưởi/làm mát, tắm nước nóng, khóa an toàn bên trong, bình chữa cháy.
 - Người lao động gây thiệt hại tài sản của chủ (nhà, nội thất, đồ điện tử...) do lỗi cá nhân, phải bồi thường trước khi xuất cảnh.
 - Phải ghi rõ mức khấu trừ chi phí ăn, ở trong hợp đồng lao động. Nếu có thỏa thuận bằng văn bản về việc khấu trừ chi phí ăn, ở với người lao động, người sử dụng lao động được phép khấu trừ trực tiếp từ lương hàng tháng.
- e. Chi phí đi lại
 - Người lao động tự chi trả vé máy bay khứ hồi.
 - Thành phố Sangju hỗ trợ di chuyển từ sân bay nội địa đến thành phố Sangju khi nhập cảnh/xuất cảnh.
- f. Bảo hiểm
 - Người sử dụng lao động bắt buộc phải đăng ký bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động cho người lao động trước khi người lao động bắt đầu làm việc.
 - Người lao động bắt buộc phải mua bảo hiểm du lịch trước khi nhập cảnh vào Hàn Quốc và tham gia bảo hiểm tai nạn cá nhân sau khi nhập cảnh vào Hàn Quốc theo quy định.
- g. Trường hợp người lao động tử vong khi đang làm việc, việc đưa thi hài, di vật và tài sản cá nhân về Việt Nam sẽ được giải quyết trên cơ sở phối hợp giữa Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc, thành phố Sangju và Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn.
- h. Thành phố Sangju phải xử lý ngay trường hợp người sử dụng lao động có hành vi đối xử bất công hoặc nợ lương, nếu người sử dụng lao động không khắc phục, thành phố Sangju sẽ tiến hành biện pháp pháp lý để bảo vệ quyền lợi người lao động.
- i. Người lao động chỉ được phép làm việc tại cơ sở của chủ sử dụng lao động đã ký hợp đồng.
- j. Chấm dứt hợp đồng trong thời gian làm việc

Trong trường hợp người lao động mắc bệnh không được ghi trong giấy khám sức khỏe nộp khi xin thị thực, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến công việc, hoặc tự ý rời khỏi nơi làm việc từ 5 ngày trở lên mà không báo cáo, hoặc lơ là công việc và bị chủ sử dụng lao động cảnh cáo từ 3 lần trở lên, thì chính quyền thành phố Sangju, sau khi xác minh sự việc, có thể đưa người lao động đó về nước.

- Trường hợp hợp đồng bị chấm dứt không do lỗi của người lao động, người lao động có thể được bố trí sang nơi làm việc khác (sau khi được cơ quan xuất nhập cảnh Hàn Quốc cho phép).
 - Trường hợp chấm dứt hợp đồng do lỗi của người lao động, người lao động phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động và tự chịu chi phí về nước.
 - Trường hợp bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, thảm họa, người sử dụng lao động phá sản...) dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng và xuất cảnh, chi phí về nước sẽ do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận, đồng thời thành phố Sangju và Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn sẽ xem xét hỗ trợ người lao động theo quy định pháp luật.
- k. Người lao động phạm tội trong thời gian lưu trú, sẽ bị tố cáo và xử lý theo pháp luật Hàn Quốc.
- l. Các vấn đề không được quy định trong hợp đồng lao động hoặc bản thỏa thuận này sẽ được áp dụng theo Luật Lao động Hàn Quốc.

5. Nhập cảnh và xuất cảnh

- a. Người lao động thời vụ phải nhập cảnh/xuất cảnh theo đoàn, không cho phép nhập cảnh cá nhân.
- b. Ngay cả khi được thành phố Sangju mời, người lao động vẫn có thể bị từ chối cấp Giấy chứng nhận cấp thị thực hoặc xét duyệt cấp thị thực, hoặc bị từ chối nhập cảnh trong quá trình kiểm tra nhập cảnh.
- c. Trong trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt do lỗi của người lao động thời vụ, người lao động có thể bị buộc xuất cảnh bất kể thời hạn hợp đồng.
 - Lỗi của người lao động: nghỉ việc không phép, tự ý bỏ việc, cản trở công việc, khai man kinh nghiệm, không tuân thủ quy định hợp lý của người sử dụng lao động, và các hành vi khác bị coi là lý do kỷ luật hoặc sa thải theo quy định pháp luật lao động và tập quán xã hội. .

Ngày 29 tháng 4 năm 2026

Đại diện Chính quyền Thành phố Sangju,
tỉnh Gyeongsangbuk-do, Hàn Quốc
Quyền Thị trưởng thành phố Sangju
Phó Thị trưởng
Oh Sang Cheol

Đại diện Sở Nội Vụ tỉnh Lạng Sơn,
Việt Nam
Giám Đốc Sở
Hoàng Thị Hiền







베트남사회주의공화국 랑선성 내무부와 대한민국 경상북도 상주시 간의



외국인 계절근로자 유치를 위한 업무협약(MOU)

제1조 목적

대한민국 경상북도 상주시와 베트남사회주의공화국 랑선성 내무부 (아래에서는 “양측”이라 칭함) 간의 문화, 사회, 경제 및 투자 등 각 분야에 대하여 상호 교류, 협조, 지원을 강화하고 대한민국 농촌에 계절근로 인력을 공급하기 위함을 목적으로 한다. 양측은 다음과 같은 내용으로 외국인 계절근로자 도입에 대한 업무협약을 체결하기로 한다.

제2조 업무협약의 체결 주체는 아래와 같다.

1. 대한민국 경상북도 상주시 (아래에서는 “상주시”이라 칭함)
2. 베트남사회주의공화국 랑선성 내무부 (아래에서는 “랑선성 내무부”이라 칭함)

제3조 합 의

1. 양측은 본 업무협약을 이행하고 성공적으로 완수하기 위해 협력하고 협조한다.
2. 양측은 본 외국인 계절근로자 도입을 위한 계획수립과 발전의 모든 단계에 상호 기여하고 참여해야 한다.
3. 사업을 수행하는 기관과 고용주, 외국인 계절근로자가 본 업무협약의 내용을 이행한다.

제4조 업무협약 체결 및 이행 원칙

본 업무협약 체결과 이행은 대한민국 및 베트남사회주의공화국의 법률과 국제 조약을 준수하여야 한다.

본 업무협약은 대한민국 법무부가 실시하는 외국인 계절근로자 프로그램(“프로그램”이라 약칭함)으로 외국인 계절근로자로 파견하는 베트남 근로자의 고용에 대해서 규정한다.

본 프로그램은 입국 후 최대 8개월 동안 상주시의 농업 분야에서 단기간 계절근로를 하는 사업이다.

제5조 업무협약을 체결한 양측의 권한 및 의무

1. 양측은 다음 사항을 이행한다.

- 가. 본 업무협약에 체결한 내용을 이행하기 위해 양측은 최선을 다해야 하며 이 업무협약에 포함되지 않은 사항은 대한민국과 베트남의 법령 규정에 따름을 원칙으로 한다.
- 나. 각 합의서가 대한민국과 베트남의 법률, 규정 및 현행규정과 다르지 않음을 확인한다.
- 다. 계약 분쟁이 있을 시 계약체결 양측이 현행 법률규정에 맞게 관할기관에 고소할 권한이 있음에 동의한다.
- 라. 양 국가의 법률을 위반할 경우 본 업무협약 이행에 관한 양측 기관과 개인을 법률적으로 조치할 수 있다.
- 마. 이행과정 중에 발생한 문제를 해결하기 위하여 서로 협조하고 최선을 다한다.
- 바. 양측 및 고용주는 항공료, 건강검진, 행정비용 등 필수비용만 계절근로자에게 부담시킬 수 있으며, 그 밖의 별도 수수료(대가)를 계절근로자에게 부담시킬 수 없다.
- 사. 양측은 중대 위반사항* 발생 시 일방에서 업무협약 체결을 취소할 수 있다.

* 중대 위반사항은 다음과 같음

- ① 국내 지자체 또는 외국 지자체가 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 개인·단체에 업무협약 체결 업무를 위임 또는 근로자 모집·선정·배정 등 업무를 위임한 경우
 - ② 업무협약 체결, 계절근로 제도 운영 관련 유무형의 대가(필수 행정비용을 제외한 금전적 대가)가 오간 경우
 - ③ 그 밖에 계절근로 제도운영을 제한할 만한 상당한 이유가 인정되는 경우
- 아. 양측은 근로자에게 행정비용을 부담할 경우 그 상세 내역과 금액 등을 근로자에게 투명하게 공개하여야 한다.

2. 상주시는 아래의 사항을 반드시 준수한다.

- 가. 계절근로자가 베트남에 있는 대한민국 공관에서 사증(Visa)을 받을 수 있도록 한국 내에서 초청 관련 절차를 이행한다.
- 나. 국내 입국한 근로자를 근로계약을 체결한 고용주에게 배정하며, 계절근로자가 대한민국에서 체류하는데 필요한 내용을 안내·교육·상담·지원 등 업무를 수행한다.
- 다. 계절근로자의 입·출국 여부를 확인하고, 운영 현황을 관리한다.
- 라. 계절근로자의 빠른 적응을 위해 통역을 지원하고, 숙소 및 작업장 수시점검을 실시하여 이탈(불법체류) 방지를 위해 적극 노력한다.
- 마. 상주시는 고용주의 근로조건 준수 및 근로자의 인권 보호를 위해 적극 노력하며, 인권침해 피해 사실이 확인된 계절근로자가 근로계약 체결, 재입국 추천 등 불이익을 받지 않도록 조치한다.

바. 폭행, 성희롱, 성폭력, 가혹행위 등 인권 침해 발생 시 해당 근로자를 가해자와 즉시 분리하고, 관계기관 신고 등 피해자 구제를 적극 지원한다.

사. 부속합의서의 제4항에 따라 계절근로자에게 충분한 근로조건 이행을 보장한다.

3. 랑선성 내무부는 아래의 사항을 반드시 준수한다.

가. 상주시에서 제시한 계절근로자 선발·송출 등 요건을 충족해야 한다.

나. 업무협약(MOU) 체결, 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 지자체 정보, 이탈(불법체류) 시 불이익, 성실하게 계약 기간 동안 근로 시 재입국 기회 보장 등에 대해 교육해야 한다.

- 근로자가 베트남 출국 전에 한국어 연수 및 오리엔테이션 교육을 실시하고 계약에 따라 한국에서 근무할 베트남 근로자들에게 양국의 법규 준수에 관하여 홍보하고 교육한다.

- 대한민국에서 불법으로 거주하고 근무한 경력이 있는 사람은 선발하지 않으며 가족 또는 친인척(4촌이내)이 대한민국에서 과거 또는 현재 불법적으로 거주하거나 취업한 경우, 그 근로자는 채용하지 않는다.

라. 상주시에서 요청하는 입국 시기에 맞춰 계절근로자를 송출하여야 하며, 근로자가 국내로 입국하기 전까지의 필요한 모든 행정절차(베트남 정부의 해외취업허가, 여행자보험, 코로나19 등 포함) 및 비자 신청에 필요한 지원을 보증한다.

마. 상주시의 내부사정으로 근로자를 초청하지 않거나 사증(Visa)을 취소할 경우에도 협조하여야 한다.

바. 계절근로자가 무단 이탈(불법체류)한 경우 대한민국 법무부의 규정*에 따라 랑선성과의 계절근로자 송출 업무협약(MOU)은 중단된다.

*① 랑선성에서 송출한 계절근로자 중 20% 이상 이탈 시 랑선성은 1년간 송출 중단(비자 발급 제한)

② 베트남 전체 계절근로자 중 50% 이상 이탈 시 베트남 내 모든 지자체는 1년간 송출 중단(비자 발급 제한)

③ 베트남 전체 계절근로자 중 70% 이상 이탈 시 베트남 내 모든 지자체는 3년간 송출 중단(비자 발급 제한)

사. 무단 이탈을 방지하기 위해 계절근로자들과 소통할 수 있는 채널을 구축하여 상주시와의 소통을 지원하며, 이탈 발생 시 가족에게 자진 귀국 설득 요청 및 본국 귀국 지원을 위한 지자체 공무원 파견 등을 통해 복귀할 수 있도록 노력한다.

아. 계절근로자 무단 이탈(불법체류)로 인한 대한민국 농가의 피해를 방지하기 위해 자국 근로자가 계절근로를 종료하면 즉시 귀국할 수 있도록 적극 협조한다.

자. 계절근로자의 과실로 고용주의 재산에 손해를 입힌 경우 출국 전에 반드시 정산하도록 교육한다.

차. 고용주의 잘못이 아닌 근로자의 귀책 사유로 계절근로 활동이 중단된 경우 해당 근로자를 즉시 본국으로 귀국 조치한다.

카. 상주시의 재입국 추천 확인을 받은 계절근로자는 다음 차수에 우선 선발한다.

타. 계절근로 프로그램 참여 중 인권침해 피해 사실이 확인된 계절근로자에 대해 상주시가 재입국 추천, 계절근로 재참여 등을 요청하는 경우 량선성은 해당 근로자에 대해 출국을 제한하는 일이 없도록 협조하여야 한다.

제6조 이행조항

1. 본 업무협약서는 2년간 유효하며, 양측의 대표자 서명일부터 발효한다.
2. 대한민국 정부에서 무단 이탈 결과에 따라 제재 대상 국가(또는 지방정부)로 확정하지 않은 경우와 양측의 이의 제기가 없는 경우 매년 자동 연장되고, 어느 한쪽이 협약 종료 또는 수정을 원할 경우 3개월 이전에 사전 통보하여야 한다.
3. 협약 사항 이행 과정 중 애로사항이 있을 시 양 국가의 법률 규정과 실정에 맞게 협의 사항을 조정(변경)할 수 있도록 양측이 협조한다.

본 업무협약은 2026년 4월 29일 대한민국 상주시 및 2026년 4월 29일 베트남사회주의 공화국 량선성에서 체결되며, 영어, 한국어, 베트남어로 각 2부 동일하게 작성하여 양측이 각 1부씩 보관하되, 해석이 다르게 판단되는 경우에는 영어본을 해석상 기준으로 한다.

2026년 4월 29일

베트남사회주의공화국
량선성 내무국을 대표하여
내무부 국장
호앙 티 히엔

대한민국 상주시를 대표하여
상주시장 권한대행
부 시장
오 상 철

근로자 선발 및 송출 조건

1. 업무협약(MOU) 주체

가. 대한민국 경상북도 상주시

- 주소: 대한민국 경상북도 상주시 상산로 223, 상주시청
- 주관부서: 인구정책실
- 연락처: +82 54-537-7137, 팩스/이메일: akf0329@korea.kr

나. 베트남사회주의공화국 량선성 내무부

- 주소: 베트남 량선성 량반찌 구 광쫑 거리 4번지
- 주관부서: 량선성 내무부
- 연락처: +84 2053812110, 팩스/이메일: sonoivulangson.gov@gmail.com

※ 외국 중앙정부와 업무협약(MOU) 체결 시 반드시 인력송출 특정 지자체를 명시

2. 선발 대상 및 기준

가. 선발 대상: 베트남 관할기관에서 법적 거주 인정을 받은 날로부터 12개월 이상 량선성에 거주하고 있으며, 신체 건강하고 출국에 제한이 없는 자

나. 나이: 만 25세 이상 ~ 만 45세 이하의 남, 여

다. 직업: 농업종사자 (근로자별 농업종사 입증서류 제출)

라. 부양가족이 있으며, 해당 마을의 유력 인사 2명이 보증한 자(보증비용 없음)

마. 제외대상: 범죄경력자, 결핵 등 감염병 환자, 마약 복용자, 과거 대한민국에서 불법체류한 자, 임신 중인 자, 출산한 지 1년 이내인 자, 기타 대한민국 입국이 적합하지 않은 자

바. 계절근로자로 선정된 자는 본국 출국 후부터 귀국할 때 까지의 해당 기간동안 여행자 보험에 가입하여야 한다.

사. 베트남에서 직접 주관하는 기본교육(문화, 법률, 노동안전, 한국어 등) 비용, 범죄경력증명 비용, 여권 및 비자발급 수수료, 건강검진비 등 출국에 필요한 서류와 필수 행정비용은 근로자가 부담한다.

3. 송출 인원 및 시기

가. 송출인원: 연간 약 000명(송출 근로자 수는 상호 협의하여 결정)

나. 송출시기: 상반기(1~6월) 또는 하반기(7~12월) 중 상주시 요청 시기에 맞춰 송출

4. 근로조건

가. 근로계약 기간은 입국일로부터 최대 8개월(E-8 비자)로 한다.

나. 임금 지급

- 임금은 월 1회 이상 지급하며, 매년 대한민국의 최저임금 이상 지급한다.

※ 주당 35시간 이상의 임금 보장: 총 근로시간 × 연도별 최저시급(2026년 기준 10,320원)

- 임금은 계절근로자 본인 명의 통장에 입금하며, 농가 배정 이후 근로 시작일부터 기산된다.

- 근로자와 농장주가 초과근무 및 휴일 근무에 대해 협의가 있을 경우에 농장주는 시간당 최저임금 이상을 지급한다.

다. 근무시간, 휴게, 휴일

- 근무시간은 일 7~8시간으로 하되, 1일 최대 10시간의 범위 내에서 근로자와 고용주가 협의하여 근로시간을 정할 수 있다.
- 식사시간 등 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며, 4시간 근로시 30분 이상의 휴게시간을 부여한다.
 - ※ 식사시간은 휴게시간에 포함, 8시간 이상 근무 시 1시간 부여
- 매월 4일 이상의 휴일을 보장하며, 당사자 간 합의로 휴일에 근무하는 경우 다른 날짜에 대체 휴무를 제공하거나 해당 근로시간에 대한 수당을 지급한다.

라. 숙식 및 생활 조건

- 고용주는 적절한 주거환경을 갖춘 숙소를 제공한다.
- 비닐하우스 등 부적합 시설물은 숙소에서 제외하며, 냉·난방 설비 및 온수 샤워시설, 내부 잠금장치, 소화기 등을 갖추어야 한다.
- 근로자는 거주하는 동안 근로자 과실로 고용주 재산에 손해(건물, 가구, 가전제품 등에 대한 손상, 파손 등)를 입힌 경우 해당 비용을 정산 후 출국한다.
- 고용주는 근로계약서에 숙식비 징수 금액을 명시하여야 하며, 근로자와 사전 협의하여 숙식비 공제 동의서를 작성한 경우 월 임금에서 공제 후 지급할 수 있다.

마. 교통비

- 입·출국 항공료는 근로자가 자부담으로 항공권을 발권하여야 한다.
- 입·출국 시 국내 공항과 상주시 이동은 상주시에서 지원한다.

바. 보험

- 고용주는 근로자가 입국 후 근로개시 전에 산업재해보상보험에 의무 가입한다.
- 근로자는 대한민국 입국 전에 여행자보험을 가입하여야 한다.

사. 근로자가 근무 중 사망 시 사망자의 신체, 유해, 개인재산 등 베트남으로 귀국절차 및 비용은 주한 베트남대사관, 상주시, 량선성의 협의 하에 해결한다.

아. 고용주의 부당한 대우나 임금 체불 등 사유 발생 시 상주시는 즉각 시정 조치하고 고용주가 불응 시 법적 조치를 통해 근로자의 인권을 보호한다.

자. 근로자는 근로계약을 체결한 고용주의 작업장에서만 근무할 수 있다.

차. 근로기간 중 계약해지

- 사증 신청 시 제출한 건강진단서에 기재되지 않은 질병으로 인해 근로에 중대한 문제가 있는 경우 또는 별도 신고 없이 5일 이상 근무지를 이탈하거나 근로를 태만히 하여 3회 이상 고용주에게 경고를 받은 경우, 상주시가 사실관계를 확인 후 해당 근로자를 본국으로 출국시킬 수 있다.
- 근로기간 중 근로자의 문제가 아닌 경우로 계약 해지 시 근무지를 변경한다.(단, 대한민국 출입국관서의 근무처변경 허가를 받은 후 근로를 개시한다.)
- 근로기간 중 근로자 본인의 문제로 계약 해지된 경우 본인이 일으킨 손해에 대하여 고용주에게 보상할 책임이 있으며, 근로자는 귀국 비용을 부담한다.

- 불가항력적인 사유(재해, 전쟁, 재난, 고용주 파산 등)로 계약 해지되어 출국할 경우 고용주와 근로자 간 협의하여 귀국 비용을 부담하고, 상주시와 랑선성의 법적규정에 따라 근로자에게 지원을 고려한다.

카. 근로자가 국내에 체류하는 동안 범죄를 저지른 경우 해당 근로자는 대한민국 관련 법에 따라 관계기관에 고발 조치되고 처벌 받을 수 있다.

타. 근로계약서 및 본 협약에서 규정하지 아니한 사항으로 문제 발생 시 대한민국 근로기준법 규정을 적용한다.

5. 입국 및 출국

가. 계절근로자 송출에 따른 입·출국은 단체로 하며, 개별 입국은 허용하지 않는다.

나. 상주시에서 초청을 하더라도 사증발급인정서 또는 사증 발급 심사 단계에서 불허되거나 입국심사 과정에서 입국이 불허될 수 있다.

다. 계절근로자의 귀책 사유*로 인한 근로계약 해지 시 계약기간에 관계없이 출국조치될 수 있다.

* 귀책 사유: 무단결근, 무단 이탈, 업무방해, 경력 사칭, 고용주의 정당한 업무지시 불이행 등 근로관계 법령 및 사회 통념상 징계 또는 해고 사유에 해당하는 행위

2026년 4월 29일

베트남사회주의공화국
랑선성 내무국을 대표하여
내무부 국장
호앙 티 히엔

대한민국 상주시를 대표하여
상주시장 권한대행
부 시장
오 상 철





대한민국 경상북도 상주시와 베트남사회주의공화국 량선성 내무부 간의



외국인 계절근로자 유치를 위한 업무협약(MOU)

제1조 목적

대한민국 경상북도 상주시와 베트남사회주의공화국 량선성 내무부 (아래에서는 “양측”이라 칭함) 간의 문화, 사회, 경제 및 투자 등 각 분야에 대하여 상호 교류, 협조, 지원을 강화하고 대한민국 농촌에 계절근로 인력을 공급하기 위함을 목적으로 한다. 양측은 다음과 같은 내용으로 외국인 계절근로자 도입에 대한 업무협약을 체결하기로 한다.

제2조 업무협약의 체결 주체는 아래와 같다.

1. 대한민국 경상북도 상주시 (아래에서는 “상주시”이라 칭함)
2. 베트남사회주의공화국 량선성 내무부 (아래에서는 “량선성 내무부”이라 칭함)

제3조 합 의

1. 양측은 본 업무협약을 이행하고 성공적으로 완수하기 위해 협력하고 협조한다.
2. 양측은 본 외국인 계절근로자 도입을 위한 계획수립과 발전의 모든 단계에 상호 기여하고 참여해야 한다.
3. 사업을 수행하는 기관과 고용주, 외국인 계절근로자가 본 업무협약의 내용을 이행한다.

제4조 업무협약 체결 및 이행 원칙

본 업무협약 체결과 이행은 대한민국 및 베트남사회주의공화국의 법률과 국제 조약을 준수하여야 한다.

본 업무협약은 대한민국 법무부가 실시하는 외국인 계절근로자 프로그램(“프로그램”이라 약칭함)으로 외국인 계절근로자로 파견하는 베트남 근로자의 고용에 대해서 규정한다.

본 프로그램은 입국 후 최대 8개월 동안 상주시의 농업 분야에서 단기간 계절근로를 하는 사업이다.

제5조 업무협약을 체결한 양측의 권한 및 의무

1. 양측은 다음 사항을 이행한다.

- 가. 본 업무협약에 체결한 내용을 이행하기 위해 양측은 최선을 다해야 하며 이 업무협약에 포함되지 않은 사항은 대한민국과 베트남의 법령 규정에 따름을 원칙으로 한다.
- 나. 각 합의서가 대한민국과 베트남의 법률, 규정 및 현행규정과 다르지 않음을 확인한다.
- 다. 계약 분쟁이 있을 시 계약체결 양측이 현행 법률규정에 맞게 관할기관에 고소할 권한이 있음에 동의한다.
- 라. 양 국가의 법률을 위반할 경우 본 업무협약 이행에 관한 양측 기관과 개인을 법률적으로 조치할 수 있다.
- 마. 이행과정 중에 발생한 문제를 해결하기 위하여 서로 협조하고 최선을 다한다.
- 바. 양측 및 고용주는 항공료, 건강검진, 행정비용 등 필수비용만 계절근로자에게 부담시킬 수 있으며, 그 밖의 별도 수수료(대가)를 계절근로자에게 부담시킬 수 없다.
- 사. 양측은 중대 위반사항* 발생 시 일방에서 업무협약 체결을 취소할 수 있다.

* 중대 위반사항은 다음과 같음

- ① 국내 지자체 또는 외국 지자체가 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 개인·단체에 업무협약 체결 업무를 위임 또는 근로자 모집·선정·배정 등 업무를 위임한 경우
 - ② 업무협약 체결, 계절근로 제도 운영 관련 유무형의 대가(필수 행정비용을 제외한 금전적 대가)가 오간 경우
 - ③ 그 밖에 계절근로 제도운영을 제한할 만한 상당한 이유가 인정되는 경우
- 아. 양측은 근로자에게 행정비용을 부담할 경우 그 상세 내역과 금액 등을 근로자에게 투명하게 공개하여야 한다.

2. 상주시는 아래의 사항을 반드시 준수한다.

- 가. 계절근로자가 베트남에 있는 대한민국 공관에서 사증(Visa)을 받을 수 있도록 한국 내에서 초청 관련 절차를 이행한다.
- 나. 국내 입국한 근로자를 근로계약을 체결한 고용주에게 배정하며, 계절근로자가 대한민국에서 체류하는데 필요한 내용을 안내·교육·상담·지원 등 업무를 수행한다.
- 다. 계절근로자의 입·출국 여부를 확인하고, 운영 현황을 관리한다.
- 라. 계절근로자의 빠른 적응을 위해 통역을 지원하고, 숙소 및 작업장 수시점검을 실시하여 이탈(불법체류) 방지를 위해 적극 노력한다.
- 마. 상주시는 고용주의 근로조건 준수 및 근로자의 인권 보호를 위해 적극 노력하며, 인권침해 피해 사실이 확인된 계절근로자가 근로계약 체결, 재입국 추천 등 불이익을 받지 않도록 조치한다.

바. 폭행, 성희롱, 성폭력, 가혹행위 등 인권 침해 발생 시 해당 근로자를 가해자와 즉시 분리하고, 관계기관 신고 등 피해자 구제를 적극 지원한다.

사. 부속합의서의 제4항에 따라 계절근로자에게 충분한 근로조건 이행을 보장한다.

3. 량선성 내무부는 아래의 사항을 반드시 준수한다.

가. 상주시에서 제시한 계절근로자 선발·송출 등 요건을 충족해야 한다.

나. 업무협약(MOU) 체결, 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 지자체 정보, 이탈(불법체류) 시 불이익, 성실하게 계약 기간 동안 근로 시 재입국 기회 보장 등에 대해 교육해야 한다.

- 근로자가 베트남 출국 전에 한국어 연수 및 오리엔테이션 교육을 실시하고 계약에 따라 한국에서 근무할 베트남 근로자들에게 양국의 법규 준수에 관하여 홍보하고 교육한다.

- 대한민국에서 불법으로 거주하고 근무한 경력이 있는 사람은 선발하지 않으며 가족 또는 친인척(4촌이내)이 대한민국에서 과거 또는 현재 불법적으로 거주하거나 취업한 경우, 그 근로자는 채용하지 않는다.

라. 상주시에서 요청하는 입국 시기에 맞춰 계절근로자를 송출하여야 하며, 근로자가 국내로 입국하기 전까지의 필요한 모든 행정절차(베트남 정부의 해외취업허가, 여행자보험, 코로나19 등 포함) 및 비자 신청에 필요한 지원을 보증한다.

마. 상주시의 내부사정으로 근로자를 초청하지 않거나 사증(Visa)을 취소할 경우에도 협조하여야 한다.

바. 계절근로자가 무단 이탈(불법체류)한 경우 대한민국 법무부의 규정*에 따라 량선성과의 계절근로자 송출 업무협약(MOU)은 중단된다.

*① 량선성에서 송출한 계절근로자 중 20% 이상 이탈 시 량선성은 1년간 송출 중단(비자 발급 제한)

② 베트남 전체 계절근로자 중 50% 이상 이탈 시 베트남 내 모든 지자체는 1년간 송출 중단(비자 발급 제한)

③ 베트남 전체 계절근로자 중 70% 이상 이탈 시 베트남 내 모든 지자체는 3년간 송출 중단(비자 발급 제한)

사. 무단 이탈을 방지하기 위해 계절근로자들과 소통할 수 있는 채널을 구축하여 상주시와의 소통을 지원하며, 이탈 발생 시 가족에게 자진 귀국 설득 요청 및 본국 귀국 지원을 위한 지자체 공무원 파견 등을 통해 복귀할 수 있도록 노력한다.

아. 계절근로자 무단 이탈(불법체류)로 인한 대한민국 농가의 피해를 방지하기 위해 자국 근로자가 계절근로를 종료하면 즉시 귀국할 수 있도록 적극 협조한다.

자. 계절근로자의 과실로 고용주의 재산에 손해를 입힌 경우 출국 전에 반드시 정산하도록 교육한다.

- 차. 고용주의 잘못이 아닌 근로자의 귀책 사유로 계절근로 활동이 중단된 경우 해당 근로자를 즉시 본국으로 귀국 조치한다.
- 카. 상주시의 재입국 추천 확인을 받은 계절근로자는 다음 차수에 우선 선발한다.
- 타. 계절근로 프로그램 참여 중 인권침해 피해 사실이 확인된 계절근로자에 대해 상주시가 재입국 추천, 계절근로 재참여 등을 요청하는 경우 량선성은 해당 근로자에 대해 출국을 제한하는 일이 없도록 협조하여야 한다.

제6조 이행조항


1. 본 업무협약서는 2년간 유효하며, 양측의 대표자 서명일부터 발효한다.
2. 대한민국 정부에서 무단 이탈 결과에 따라 제재 대상 국가(또는 지방정부)로 확정하지 않은 경우와 양측의 이의 제기가 없는 경우 매년 자동 연장되고, 어느 한쪽이 협약 종료 또는 수정을 원할 경우 3개월 이전에 사전 통보하여야 한다.
3. 협약 사항 이행 과정 중 애로사항이 있을 시 양 국가의 법률 규정과 실정에 맞게 협의 사항을 조정(변경)할 수 있도록 양측이 협조한다.

본 업무협약은 2026년 4월 29일 대한민국 상주시 및 2026년 4월 29일 베트남사회주의 공화국 량선성에서 체결되며, 영어, 한국어, 베트남어로 각 2부 동일하게 작성하여 양측이 각 1부씩 보관하되, 해석이 다르게 판단되는 경우에는 영어본을 해석상 기준으로 한다.

2026년 4월 29일

대한민국 상주시를 대표하여
상주시장 권한대행
부 시장
오상철

베트남사회주의공화국
량선성 내무국을 대표하여
내무부 국장
호앙 티 히엔





근로자 선발 및 송출 조건

1. 업무협약(MOU) 주체

가. 대한민국 경상북도 상주시

- 주소: 대한민국 경상북도 상주시 상산로 223, 상주시청
- 주관부서: 인구정책실
- 연락처: +82 54-537-7137, 팩스/이메일: akf0329@korea.kr

나. 베트남사회주의공화국 량선성 내무부

- 주소: 베트남 량선성 량반찌 구 광쥬 거리 4번지
- 주관부서: 량선성 내무부
- 연락처: +84 2053812110, 팩스/이메일: sonoivulangson.gov@gmail.com

※ 외국 중앙정부와 업무협약(MOU) 체결 시 반드시 인력송출 특정 지자체를 명시

2. 선발 대상 및 기준

가. 선발 대상: 베트남 관할기관에서 법적 거주 인정을 받은 날로부터 12개월 이상 량선성에 거주하고 있으며, 신체 건강하고 출국에 제한이 없는 자

나. 나이: 만 25세 이상 ~ 만 45세 이하의 남, 여

다. 직업: 농업종사자 (근로자별 농업종사 입증서류 제출)

라. 부양가족이 있으며, 해당 마을의 유력 인사 2명이 보증한 자(보증비용 없음)

마. 제외대상: 범죄경력자, 결핵 등 감염병 환자, 마약 복용자, 과거 대한민국에서 불법체류한 자, 임신 중인 자, 출산한 지 1년 이내인 자, 기타 대한민국 입국이 적합하지 않은 자

바. 계절근로자로 선정된 자는 본국 출국 후부터 귀국할 때 까지의 해당 기간동안 여행자 보험에 가입하여야 한다.

사. 베트남에서 직접 주관하는 기본교육(문화, 법률, 노동안전, 한국어 등) 비용, 범죄경력증명 비용, 여권 및 비자발급 수수료, 건강검진비 등 출국에 필요한 서류와 필수 행정비용은 근로자가 부담한다.

3. 송출 인원 및 시기

가. 송출인원: 연간 약 000명(송출 근로자 수는 상호 협의하여 결정)

나. 송출시기: 상반기(1~6월) 또는 하반기(7~12월) 중 상주시 요청 시기에 맞춰 송출

4. 근로조건

가. 근로계약 기간은 입국일로부터 최대 8개월(E-8 비자)로 한다.

나. 임금 지급

- 임금은 월 1회 이상 지급하며, 매년 대한민국의 최저임금 이상 지급한다.

※ 주당 35시간 이상의 임금 보장: 총 근로시간 × 연도별 최저시급(2026년 기준 10,320원)

- 임금은 계절근로자 본인 명의 통장에 입금하며, 농가 배정 이후 근로 시작일부터 기산 된다.

- 근로자와 농장주가 초과근무 및 휴일 근무에 대해 협의가 있을 경우에 농장주는 시간당 최저임금 이상을 지급한다.

다. 근무시간, 휴게, 휴일

- 근무시간은 일 7~8시간으로 하되, 1일 최대 10시간의 범위 내에서 근로자와 고용주가 협의하여 근로시간을 정할 수 있다.
- 식사시간 등 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며, 4시간 근로시 30분 이상의 휴게시간을 부여한다.
※ 식사시간은 휴게시간에 포함, 8시간 이상 근무 시 1시간 부여
- 매월 4일 이상의 휴일을 보장하며, 당사자 간 합의로 휴일에 근무하는 경우 다른 날짜에 대체 휴무를 제공하거나 해당 근로시간에 대한 수당을 지급한다.

라. 숙식 및 생활 조건

- 고용주는 적절한 주거환경을 갖춘 숙소를 제공한다.
- 비닐하우스 등 부적합 시설물은 숙소에서 제외하며, 냉·난방 설비 및 온수 샤워시설, 내부 잠금장치, 소화기 등을 갖추어야 한다.
- 근로자는 거주하는 동안 근로자 과실로 고용주 재산에 손해(건물, 가구, 가전제품 등에 대한 손상, 파손 등)를 입힌 경우 해당 비용을 정산 후 출국한다.
- 고용주는 근로계약서에 숙식비 징수 금액을 명시하여야 하며, 근로자와 사전 협의하여 숙식비 공제 동의서를 작성한 경우 월 임금에서 공제 후 지급할 수 있다.

마. 교통비

- 입·출국 항공료는 근로자가 자부담으로 항공권을 발권하여야 한다.
- 입·출국 시 국내 공항과 상주시 이동은 상주시에서 지원한다.

바. 보험

- 고용주는 근로자가 입국 후 근로개시 전에 산업재해보상보험에 의무 가입한다.
- 근로자는 대한민국 입국 전에 여행자보험, 입국 후에 상해보험을 가입하여야 한다.

사. 근로자가 근무 중 사망 시 사망자의 신체, 유해, 개인재산 등 베트남으로 귀국절차 및 비용은 주한 베트남대사관, 상주시, 량선성의 협의 하에 해결한다.

아. 고용주의 부당한 대우나 임금 체불 등 사유 발생 시 상주시는 즉각 시정 조치하고 고용주가 불응 시 법적 조치를 통해 근로자의 인권을 보호한다.

자. 근로자는 근로계약을 체결한 고용주의 작업장에서만 근무할 수 있다.

차. 근로기간 중 계약해지

- 사증 신청 시 제출한 건강진단서에 기재되지 않은 질병으로 인해 근로에 중대한 문제가 있는 경우 또는 별도 신고 없이 5일 이상 근무지를 이탈하거나 근로를 태만히 하여 3회 이상 고용주에게 경고를 받은 경우, 상주시가 사실관계를 확인 후 해당 근로자를 본국으로 출국시킬 수 있다.
- 근로기간 중 근로자의 문제가 아닌 경우로 계약 해지 시 근무지를 변경한다.(단, 대한민국 출입국관서의 근무처변경 허가를 받은 후 근로를 개시한다.)
- 근로기간 중 근로자 본인의 문제로 계약 해지된 경우 본인이 일으킨 손해에 대하여 고용주에게 보상할 책임이 있으며, 근로자는 귀국 비용을 부담한다.

- 불가항력적인 사유(재해, 전쟁, 재난, 고용주 파산 등)로 계약 해지되어 출국할 경우 고용주와 근로자 간 협의하여 귀국 비용을 부담하고, 상주시와 량선성의 법적규정에 따라 근로자에게 지원을 고려한다.

카. 근로자가 국내에 체류하는 동안 범죄를 저지른 경우 해당 근로자는 대한민국 관련 법에 따라 관계기관에 고발 조치되고 처벌 받을 수 있다.

타. 근로계약서 및 본 협약에서 규정하지 아니한 사항으로 문제 발생 시 대한민국 근로기준법 규정을 적용한다.

5. 입국 및 출국

가. 계절근로자 송출에 따른 입·출국은 단체로 하며, 개별 입국은 허용하지 않는다.

나. 상주시에서 초청을 하더라도 사증발급인정서 또는 사증 발급 심사 단계에서 불허되거나 입국심사 과정에서 입국이 불허될 수 있다.

다. 계절근로자의 귀책 사유*로 인한 근로계약 해지 시 계약기간에 관계없이 출국조치될 수 있다.

* 귀책 사유: 무단결근, 무단 이탈, 업무방해, 경력 사칭, 고용주의 정당한 업무지시 불이행 등 근로관계 법령 및 사회 통념상 징계 또는 해고 사유에 해당하는 행위

2026년 4월 29 일

대한민국 상주시를 대표하여
상주시장 권한대행
부 시장
오 상 철

베트남사회주의공화국
량선성 내무국을 대표하여
내무부 국장
호앙 티 히엔







Memorandum of Understanding (MOU) for the Recruitment of Foreign Seasonal Workers

Between Department of Home Affairs Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam and Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea

Article 1. Purpose

This Memorandum of Understanding (hereinafter “MOU”) aims to strengthen mutual cooperation and exchange in various fields, such as culture, society, economy, and investment between Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea, and Department of Home Affairs Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam (hereinafter “both parties”), and facilitate the supply of seasonal labor to rural areas in the Republic of Korea.

Both parties agree to enter an MOU to introduce foreign seasonal workers under the following terms.

Article 2. Contracting Parties

1. Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea (hereinafter “Sangju-si”)
2. Department of Home Affairs Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam (hereinafter “Department of Home Affairs Lang Son Province”)

Article 3. Agreement

1. Both parties shall cooperate and collaborate for the successful implementation of this MOU.
2. Both parties shall mutually contribute to and participate in all stages of planning and development related to the recruitment of foreign seasonal workers.
3. Implementing agencies, employers, and seasonal workers shall carry out the project in compliance with the provisions outlined in this MOU.

Article 4. Principles of Agreement Execution

The MOU shall be concluded and executed in compliance with the laws and international treaties of the Republic of Korea and the Socialist Republic of Vietnam.

This MOU stipulates the employment of Vietnamese workers dispatched as foreign seasonal workers under the Foreign Seasonal Worker Program (hereinafter “Program”) implemented by the Ministry of Justice of the Republic of Korea.

This program is a short-term seasonal employment initiative in the agricultural sector of Sangju-si that will last for up to eight months upon entry into the Republic of Korea.

Article 5. Rights and Obligations of Both Parties to the MOU

1. Both parties shall fulfill the following matters.

- a. Both parties shall exert their best efforts to implement the contents of this MOU. Matters not included in this agreement shall, in principle, be governed by the laws and regulations of the Republic of Korea and the Socialist Republic of Vietnam.
- b. Both parties shall confirm that the contents of this MOU do not conflict with the laws, regulations, and current provisions of the Republic of Korea and the Socialist Republic of Vietnam.
- c. In the event of a contract dispute, both parties to the contract agree that they have the right to file a complaint with the competent authority according to current legal regulations.
- d. If the laws of either country are violated, legal action may be taken against the institutions and individuals of both parties involved in implementing this MOU.
- e. Both parties shall cooperate and agree to work together in good faith to resolve any issues arising during the implementation process.
- f. Both parties and employers may only charge seasonal workers essential expenses, such as airfare, medical examinations, and administrative fees; no additional fees (compensation) may be imposed.
- g. In the event of a serious violation*, either party may unilaterally terminate this MOU.

* The following are considered serious violations.

- When a local government in either the Republic of Korea or the Socialist Republic of Vietnam delegates MOU-related duties, such as MOU execution or worker recruitment, selection, or assignment, to private individuals or organizations not recognized as a local government, central government, or public institution.
 - When any form of compensation, monetary or otherwise (excluding essential administrative costs), is exchanged in relation to the conclusion of this MOU or the operation of the seasonal worker program.
 - When other justifiable reasons are deemed sufficient to restrict the operation of the seasonal worker program.
- h. If either party imposes administrative costs on the worker, the detailed breakdown and amount must be transparently disclosed to the worker.

2. Sangju-si shall fulfill the following matters.

- a. Sangju-si shall initiate and complete all necessary invitation-related procedures within the Republic of Korea so that selected seasonal workers can obtain visas at the Korean diplomatic mission in Vietnam.

- b. Sangju-si shall assign incoming seasonal workers who have entered the Republic of Korea to their respective contracted employers and provide guidance, education, counseling, and support to assist with their stay in the Republic of Korea.
- c. Sangju-si shall monitor the entry and exit of seasonal workers and oversee the overall operation of the program.
- d. Sangju-si shall support interpretation services to help seasonal workers adapt quickly and regularly inspect accommodations and workplaces to prevent unauthorized departures or overstays(illegal stay).
- e. Sangju-si shall actively ensure that employers comply with labor conditions and that workers' human rights are protected. If a seasonal worker is confirmed to have suffered a human rights violation, Sangju-si shall ensure they are not disadvantaged in employment or future reentry.
- f. In the event of human rights violations such as assault, sexual harassment, sexual violence, or abusive conduct, Sangju-si shall immediately separate the victim from the perpetrator and provide active assistance in reporting to relevant authorities and ensuring victim protection.
- g. According to Article 4 of the Supplementary Agreement, Sangju-si shall ensure that seasonal workers receive all labor conditions to which they are entitled.

3. Department of Home Affairs Lang Son Province shall fulfill the following matters

- a. Lang Son Province shall meet all the requirements for selecting and dispatching seasonal workers, as presented by Sangju-si.
- b. Lang Son Province shall conduct major responsibilities, such as signing an MOU, recruiting, selecting, and dispatching workers, transparently and fairly. No delegation of such duties to private individuals or organizations other than local governments, the central government, or public institutions is permitted.
- c. Prior to departure, seasonal workers must be educated on information about local governments in the Republic of Korea, the disadvantages of overstaying (illegal stay), and the guarantee of reentry opportunities when they fulfill their contracts faithfully.
 - All seasonal workers must complete Korean language training and predeparture orientation, and be informed and educated about compliance with the laws and regulations of both countries.
 - Seasonal workers with a history of illegal stay or employment in the Republic of Korea, or with family members or relatives (up to the fourth degree of kinship) who have engaged in such activity, are ineligible for selection.

- d. Lang Son Province must ensure seasonal workers depart according to the entry schedule requested by Sangju-si and support all necessary administrative procedures (including overseas employment permits from the Vietnamese government, travel insurance, COVID-19 requirements, etc.). Visa applications must also be guaranteed before the seasonal workers enter the Republic of Korea.
- e. Lang Son Province shall cooperate even when Sangju-si cancels the invitation or visa of a seasonal worker because of internal circumstances.
- f. In the event of unauthorized departure or illegal stay, the MOU with Lang Son Province shall be suspended according to the regulations* of the Ministry of Justice of the Republic of Korea.
- * ① If more than 20% of the seasonal workers dispatched from Lang Son Province abscond, dispatch from Lang Son Province will be suspended for one year (visa issuance restricted).
- ② If more than 50% of all seasonal workers from the Socialist Republic of Vietnam abscond, all local governments in the said country will be suspended from dispatching workers for one year (visa issuance restricted).
- ③ If more than 70% of all seasonal workers from the Socialist Republic of Vietnam abscond, all local governments in the said country will be suspended from dispatching workers for three years (visa issuance restricted).
- g. To prevent unauthorized departures, Lang Son Province shall establish communication channels to facilitate interaction with seasonal workers and assist communication with Sangju-si. In the event of an unauthorized departure, Lang Son Province shall persuade the worker's family to encourage voluntary return and send local government officials to assist with repatriation.
- h. To prevent damage to farms in the Republic of Korea caused by unauthorized departures (illegal stay) of seasonal workers, Lang Son Province shall provide active cooperation to ensure that workers return to their home country immediately upon completing their contract.
- i. In cases where the seasonal worker causes property damage to the employer, Lang Son Province shall ensure that the seasonal worker is instructed to settle the matter before departure.
- j. If seasonal employment is terminated for reasons attributable to the seasonal worker and not the employer, Lang Son Province shall arrange for immediate repatriation to their home country.
- k. Seasonal workers who receive confirmation of reentry recommendation from Sangju-si shall be given recruitment priority in future cycles.

1. In cases where a seasonal worker is confirmed to have suffered human rights violations while participating in the seasonal worker program, and Sangju-si requests reentry recommendation or reparticipation in the program, Lang Son Province shall cooperate to ensure that the seasonal worker is not restricted from departing their country.

Article 6. Implementation Provisions

1. This MOU shall be valid for two years and shall enter into force from the date of signature by the representatives of both parties.
2. The MOU shall be automatically renewed each year, unless the Republic of Korea designates the other party as a restricted country (or local government) because of unauthorized departure or either party raises an objection. If either party wishes to terminate or amend the agreement, prior written notice must be given at least three months in advance.
3. In the event of difficulties during the implementation of the agreement, both parties shall cooperate to adjust (amend) the terms of the agreement according to the legal provisions and circumstances of both countries.

This MOU shall be signed on *April 29*, 2026, in Sangju-si, Republic of Korea, and on *April 29*, 2026, in Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam. It shall be prepared in two identical copies in English, Korean, and Vietnamese, with each party retaining one copy. In the event of any discrepancy in interpretation, the English version shall prevail.

April 29, 2026

On behalf of Department of Home
Affairs Lang Son Province,
Socialist Republic of Vietnam

Director of the Department
of Home Affairs

HOANG THI HIEN

On behalf of Sangju-si,
Republic of Korea
Acting Authority of Mayor of Sangju

Vice Mayor

OH SANG CHEOL



Conditions for Seasonal Worker Selection and Dispatch

1. Parties to the Memorandum of Understanding (MOU)

- a. Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea
 - Address: Sangju City Hall, 223 Sangsan-ro, Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea
 - Responsible Department: Population Policy Office
 - Contact Information
 - Tel.: +82-54-537-7137 Fax/Email: akf0329@korea.kr
 - b. Department of Home Affairs Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam
 - Address: No. 4, Quang Trung Street, Luong Van Tri Ward, Lang Son Province, Vietnam
 - Responsible Department: Lang Son Provincial Department of Home Affairs
 - Contact Information
 - Tel.: +84 2053812110 Fax/Email: sonoivulangson.gov@gmail.com
- ※ When signing an MOU with a foreign central government, it is mandatory to specify the local government responsible for labor dispatch.

2. Selection Eligibility and Criteria

- a. Eligibility: Individuals who have legally resided in Lang Son Province for at least 12 months from the date of official residence recognition by the competent authority in the Socialist Republic of Vietnam, are in good physical health, and are not subject to any departure restrictions
- b. Age: Males and females between the ages of 25 and 45 (inclusive)
- c. Occupation: Individuals engaged in agricultural work (each worker must submit supporting documentation proving agricultural employment)
- d. Household and Guarantors: Applicants must have dependents and be endorsed by two respected figures in their village (no guarantor fees required)
- e. Exclusion Criteria: Those with a criminal record, patients with infectious diseases such as tuberculosis, those with a history of substance abuse, those with prior records of illegal stay in the Republic of Korea, pregnant women, women who have given birth within the past year, and others deemed unsuitable for entry into the Republic of Korea
- f. Insurance Requirement: Individuals selected as seasonal workers must enroll in travel insurance for the entire stay abroad—from departure from their home country until their return.
- g. Worker Expenses: The seasonal worker shall bear the costs of the mandatory basic training (culture, law, labor safety, Korean language, etc.) directly administered in the Socialist Republic of Vietnam, along with expenses for the criminal record certification, passport and visa issuance, medical examinations, and other required administrative documents for departure.

3. Number of Workers and Schedule of Dispatches

- a. Number of Dispatched Workers: Approximately 000 per year (the final number of dispatched workers will be determined through mutual agreement)

- b. Dispatch Schedule: Seasonal workers will be dispatched either in the first half (January–June) or the second half (July–December) of the year, according to the schedule requested by Sangju-si.

4. Working Conditions

- a. Contract Period: The employment contract period shall be up to eight months from the date of entry (E-8 visa).

b. Wages

- Wages shall be paid at least once a month and no less than the minimum wage set annually by the Republic of Korea.

※ Guaranteed wages for at least 35 hours per week: Total working hours × annual minimum hourly wage (KRW 10,320 as of 2026)

- Wages shall be deposited into a bank account under the seasonal worker's name and calculated from the first working day assigned to the farm.
- In the cases of overtime or holiday work agreed upon between the seasonal worker and the employer, the employer shall pay no less than the minimum hourly wage.

c. Working Hours, Breaks, and Holidays

- Standard working hours shall be seven to eight hours per day. However, the employer and seasonal worker may mutually agree to work up to a maximum of 10 hours per day.

- Breaks, including mealtimes, are excluded from working hours; a break of at least 30 minutes shall be provided for every 4 hours of work.

※ Mealtime is included in break time, and one hour is provided for work exceeding eight hours.

- At least four holidays per month shall be guaranteed. If work is performed on a holiday by mutual agreement, compensatory leave shall be provided on another day, or overtime pay shall be given for the working hours.

d. Accommodation and Living Conditions

- The employer shall provide accommodation with adequate living conditions.

- Inappropriate facilities, such as vinyl greenhouses, shall be excluded from use as accommodation. The accommodation must have heating and cooling facilities, hot water shower facilities, internal locking devices, and fire extinguishers.

- If the seasonal worker causes damage to the employer's property (such as buildings, furniture, or home appliances) because of the worker's negligence during the period of residence, the worker shall reimburse the cost before departure.

- The employer must specify the accommodation and meal charges in the employment contract. If agreed in advance with the seasonal worker, the amount may be deducted from the monthly wage upon obtaining written consent.

e. Transportation Cost

- The seasonal worker must purchase their airfare for entry and departure at their own expense.

- Sangju-si supports transportation between domestic airports and Sangju-si upon entry and departure.
- f. Insurance
 - The employer must enroll the worker in Industrial Accident Compensation Insurance before the worker begins employment after entering the country.
 - The worker must obtain travel insurance before entering the Republic of Korea and accident insurance after entering the Republic of Korea.
- g. In the Event of the Seasonal Worker's Death
 - The repatriation procedures and expenses for the deceased's body, remains, and personal belongings shall be coordinated through consultation among the Embassy of the Socialist Republic of Vietnam in Korea, Sangju-si, and Lang Son Province.
- h. Employer Misconduct
 - In the event of unfair treatment or wage arrears by the employer, Sangju-si shall take immediate corrective action. If the employer fails to comply, legal measures shall be taken to protect the worker's human rights.
- i. Workplace Assignment
 - The seasonal worker may only work at the employer's workplace with whom the employment contract was signed.
- j. Contract Termination During the Employment Period
 - If a seasonal worker has a serious work-related issue because of an illness not stated in the medical certificate submitted during the visa application, or the seasonal worker leaves the workplace for more than five days without prior notice or receives three or more warnings from the employer for negligence, Sangju-si may verify the facts and repatriate the seasonal worker to their home country.
 - If contract termination occurs during the employment period for reasons not attributable to the seasonal worker, the workplace will be changed. (However, work shall commence only after obtaining approval for workplace change from the immigration office of the Republic of Korea.)
 - If the contract is terminated during the employment period because of issues caused by the seasonal worker, they shall be responsible for compensating the employer for any damages caused. They shall bear the cost of repatriation to their home country.
 - If termination and departure are due to force majeure (e.g., disasters, war, calamities, or employer bankruptcy), the employer and the seasonal worker shall consult to share the cost of repatriation, and support for the worker will be considered according to the legal regulations of Sangju-si and Lang Son Province.
- k. Criminal Offenses
 - If a seasonal worker commits a crime while residing in the country, they may be reported to the relevant authorities, prosecuted, and penalized according to the applicable laws of the Republic of Korea.

1. Other Matters

- Matters not stipulated in the employment contract or this agreement shall be governed by the provisions of the Labor Standards Act of the Republic of Korea.

5. Entry and Exit Procedures

- Entry and exit of seasonal workers shall be conducted in groups. Individual entry is not permitted.
- Even if Sangju-si issues an invitation, visa issuance may be denied at the Certificate for Confirmation of visa issuance or visa issuance review process, or entry may be refused during immigration inspection.
- If the employment contract is terminated because of a reason attributable to the seasonal worker*, they may be deported regardless of the remaining contract period.

* Fault-based grounds: Acts subject to disciplinary action or dismissal under labor laws and social norms, such as unauthorized absence, unauthorized departure, interference with work, falsification of career history, and failure to comply with the employer's legitimate work instructions.

April 29, 2026

On behalf of Department of Home
Affairs Lang Son Province,
Socialist Republic of Vietnam
Director of the Department
of Home Affairs

HOANG THI HIEN



On behalf of Sangju-si,
Republic of Korea
Acting Authority of Mayor of Sangju

Vice Mayor

OH SANG CHEOL





Memorandum of Understanding (MOU) for the Recruitment of Foreign Seasonal Workers

Between Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea, and
Department of Home Affairs Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam

Article 1. Purpose

This Memorandum of Understanding (hereinafter “MOU”) aims to strengthen mutual cooperation and exchange in various fields, such as culture, society, economy, and investment between Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea, and Department of Home Affairs Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam (hereinafter “both parties”), and facilitate the supply of seasonal labor to rural areas in the Republic of Korea.

Both parties agree to enter an MOU to introduce foreign seasonal workers under the following terms.

Article 2. Contracting Parties

1. Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea (hereinafter “Sangju-si”)
2. Department of Home Affairs Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam (hereinafter “Department of Home Affairs Lang Son Province”)

Article 3. Agreement

1. Both parties shall cooperate and collaborate for the successful implementation of this MOU.
2. Both parties shall mutually contribute to and participate in all stages of planning and development related to the recruitment of foreign seasonal workers.
3. Implementing agencies, employers, and seasonal workers shall carry out the project in compliance with the provisions outlined in this MOU.

Article 4. Principles of Agreement Execution

The MOU shall be concluded and executed in compliance with the laws and international treaties of the Republic of Korea and the Socialist Republic of Vietnam.

This MOU stipulates the employment of Vietnamese workers dispatched as foreign seasonal workers under the Foreign Seasonal Worker Program (hereinafter “Program”) implemented by the Ministry of Justice of the Republic of Korea.

This program is a short-term seasonal employment initiative in the agricultural sector of Sangju-si that will last for up to eight months upon entry into the Republic of Korea.

Article 5. Rights and Obligations of Both Parties to the MOU

1. Both parties shall fulfill the following matters.

- a. Both parties shall exert their best efforts to implement the contents of this MOU. Matters not included in this agreement shall, in principle, be governed by the laws and regulations of the Republic of Korea and the Socialist Republic of Vietnam.
- b. Both parties shall confirm that the contents of this MOU do not conflict with the laws, regulations, and current provisions of the Republic of Korea and the Socialist Republic of Vietnam.
- c. In the event of a contract dispute, both parties to the contract agree that they have the right to file a complaint with the competent authority according to current legal regulations.
- d. If the laws of either country are violated, legal action may be taken against the institutions and individuals of both parties involved in implementing this MOU.
- e. Both parties shall cooperate and agree to work together in good faith to resolve any issues arising during the implementation process.
- f. Both parties and employers may only charge seasonal workers essential expenses, such as airfare, medical examinations, and administrative fees; no additional fees (compensation) may be imposed.
- g. In the event of a serious violation*, either party may unilaterally terminate this MOU.

* The following are considered serious violations.

- When a local government in either the Republic of Korea or the Socialist Republic of Vietnam delegates MOU-related duties, such as MOU execution or worker recruitment, selection, or assignment, to private individuals or organizations not recognized as a local government, central government, or public institution.
 - When any form of compensation, monetary or otherwise (excluding essential administrative costs), is exchanged in relation to the conclusion of this MOU or the operation of the seasonal worker program.
 - When other justifiable reasons are deemed sufficient to restrict the operation of the seasonal worker program.
- h. If either party imposes administrative costs on the worker, the detailed breakdown and amount must be transparently disclosed to the worker.

2. Sangju-si shall fulfill the following matters.

- a. Sangju-si shall initiate and complete all necessary invitation-related procedures within the Republic of Korea so that selected seasonal workers can obtain visas at the Korean diplomatic mission in Vietnam.

- b. Sangju-si shall assign incoming seasonal workers who have entered the Republic of Korea to their respective contracted employers and provide guidance, education, counseling, and support to assist with their stay in the Republic of Korea.
- c. Sangju-si shall monitor the entry and exit of seasonal workers and oversee the overall operation of the program.
- d. Sangju-si shall support interpretation services to help seasonal workers adapt quickly and regularly inspect accommodations and workplaces to prevent unauthorized departures or overstays(illegal stay).
- e. Sangju-si shall actively ensure that employers comply with labor conditions and that workers' human rights are protected. If a seasonal worker is confirmed to have suffered a human rights violation, Sangju-si shall ensure they are not disadvantaged in employment or future reentry.
- f. In the event of human rights violations such as assault, sexual harassment, sexual violence, or abusive conduct, Sangju-si shall immediately separate the victim from the perpetrator and provide active assistance in reporting to relevant authorities and ensuring victim protection.
- g. According to Article 4 of the Supplementary Agreement, Sangju-si shall ensure that seasonal workers receive all labor conditions to which they are entitled.

3. Department of Home Affairs Lang Son Province shall fulfill the following matters

- a. Lang Son Province shall meet all the requirements for selecting and dispatching seasonal workers, as presented by Sangju-si.
- b. Lang Son Province shall conduct major responsibilities, such as signing an MOU, recruiting, selecting, and dispatching workers, transparently and fairly. No delegation of such duties to private individuals or organizations other than local governments, the central government, or public institutions is permitted.
- c. Prior to departure, seasonal workers must be educated on information about local governments in the Republic of Korea, the disadvantages of overstaying (illegal stay), and the guarantee of reentry opportunities when they fulfill their contracts faithfully.
 - All seasonal workers must complete Korean language training and predeparture orientation, and be informed and educated about compliance with the laws and regulations of both countries.
 - Seasonal workers with a history of illegal stay or employment in the Republic of Korea, or with family members or relatives (up to the fourth degree of kinship) who have engaged in such activity, are ineligible for selection.

- d. Lang Son Province must ensure seasonal workers depart according to the entry schedule requested by Sangju-si and support all necessary administrative procedures (including overseas employment permits from the Vietnamese government, travel insurance, COVID-19 requirements, etc.). Visa applications must also be guaranteed before the seasonal workers enter the Republic of Korea.
- e. Lang Son Province shall cooperate even when Sangju-si cancels the invitation or visa of a seasonal worker because of internal circumstances.
- f. In the event of unauthorized departure or illegal stay, the MOU with Lang Son Province shall be suspended according to the regulations* of the Ministry of Justice of the Republic of Korea.
 - * ① If more than 20% of the seasonal workers dispatched from Lang Son Province abscond, dispatch from Lang Son Province will be suspended for one year (visa issuance restricted).
 - ② If more than 50% of all seasonal workers from the Socialist Republic of Vietnam abscond, all local governments in the said country will be suspended from dispatching workers for one year (visa issuance restricted).
 - ③ If more than 70% of all seasonal workers from the Socialist Republic of Vietnam abscond, all local governments in the said country will be suspended from dispatching workers for three years (visa issuance restricted).
- g. To prevent unauthorized departures, Lang Son Province shall establish communication channels to facilitate interaction with seasonal workers and assist communication with Sangju-si. In the event of an unauthorized departure, Lang Son Province shall persuade the worker's family to encourage voluntary return and send local government officials to assist with repatriation.
- h. To prevent damage to farms in the Republic of Korea caused by unauthorized departures (illegal stay) of seasonal workers, Lang Son Province shall provide active cooperation to ensure that workers return to their home country immediately upon completing their contract.
- i. In cases where the seasonal worker causes property damage to the employer, Lang Son Province shall ensure that the seasonal worker is instructed to settle the matter before departure.
- j. If seasonal employment is terminated for reasons attributable to the seasonal worker and not the employer, Lang Son Province shall arrange for immediate repatriation to their home country.
- k. Seasonal workers who receive confirmation of reentry recommendation from Sangju-si shall be given recruitment priority in future cycles.

1. In cases where a seasonal worker is confirmed to have suffered human rights violations while participating in the seasonal worker program, and Sangju-si requests reentry recommendation or reparticipation in the program, Lang Son Province shall cooperate to ensure that the seasonal worker is not restricted from departing their country.

Article 6. Implementation Provisions

1. This MOU shall be valid for two years and shall enter into force from the date of signature by the representatives of both parties.
2. The MOU shall be automatically renewed each year, unless the Republic of Korea designates the other party as a restricted country (or local government) because of unauthorized departure or either party raises an objection. If either party wishes to terminate or amend the agreement, prior written notice must be given at least three months in advance.
3. In the event of difficulties during the implementation of the agreement, both parties shall cooperate to adjust (amend) the terms of the agreement according to the legal provisions and circumstances of both countries.

This MOU shall be signed on *April 29*, 2026, in Sangju-si, Republic of Korea, and on *April 29*, 2026, in Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam. It shall be prepared in two identical copies in English, Korean, and Vietnamese, with each party retaining one copy. In the event of any discrepancy in interpretation, the English version shall prevail.

April 29, 2026

On behalf of Sangju-si,
Republic of Korea
Acting Authority of Mayor of Sangju

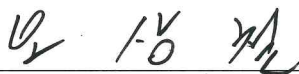
Vice Mayor

OH SANG CHEOL

On behalf of Department of Home
Affairs Lang Son Province,
Socialist Republic of Vietnam

Director of the Department
of Home Affairs

HOANG THI HIEN





Attachment: One copy of the Supplementary Agreement

Conditions for Seasonal Worker Selection and Dispatch

1. Parties to the Memorandum of Understanding (MOU)

- a. Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea
 - Address: Sangju City Hall, 223 Sangsan-ro, Sangju-si, Gyeongsangbuk-do, Republic of Korea
 - Responsible Department: Population Policy Office
 - Contact Information
 - Tel.: +82-54-537-7137 Fax/Email: akf0329@korea.kr
 - b. Department of Home Affairs Lang Son Province, Socialist Republic of Vietnam
 - Address: No. 4, Quang Trung Street, Luong Văn Tri Ward, Lang Son Province, Vietnam
 - Responsible Department: Lang Son Provincial Department of Home Affairs
 - Contact Information
 - Tel.: +84 2053812110 Fax/Email: sonoivulangson.gov@gmail.com
- ※ When signing an MOU with a foreign central government, it is mandatory to specify the local government responsible for labor dispatch.

2. Selection Eligibility and Criteria

- a. Eligibility: Individuals who have legally resided in Lang Son Province for at least 12 months from the date of official residence recognition by the competent authority in the Socialist Republic of Vietnam, are in good physical health, and are not subject to any departure restrictions
- b. Age: Males and females between the ages of 25 and 45 (inclusive)
- c. Occupation: Individuals engaged in agricultural work (each worker must submit supporting documentation proving agricultural employment)
- d. Household and Guarantors: Applicants must have dependents and be endorsed by two respected figures in their village (no guarantor fees required)
- e. Exclusion Criteria: Those with a criminal record, patients with infectious diseases such as tuberculosis, those with a history of substance abuse, those with prior records of illegal stay in the Republic of Korea, pregnant women, women who have given birth within the past year, and others deemed unsuitable for entry into the Republic of Korea
- f. Insurance Requirement: Individuals selected as seasonal workers must enroll in travel insurance for the entire stay abroad—from departure from their home country until their return.
- g. Worker Expenses: The seasonal worker shall bear the costs of the mandatory basic training (culture, law, labor safety, Korean language, etc.) directly administered in the Socialist Republic of Vietnam, along with expenses for the criminal record certification, passport and visa issuance, medical examinations, and other required administrative documents for departure.

3. Number of Workers and Schedule of Dispatches

- a. Number of Dispatched Workers: Approximately 000 per year (the final number of dispatched workers will be determined through mutual agreement)

- b. Dispatch Schedule: Seasonal workers will be dispatched either in the first half (January–June) or the second half (July–December) of the year, according to the schedule requested by Sangju-si.

4. Working Conditions

- a. Contract Period: The employment contract period shall be up to eight months from the date of entry (E-8 visa).

b. Wages

- Wages shall be paid at least once a month and no less than the minimum wage set annually by the Republic of Korea.

※ Guaranteed wages for at least 35 hours per week: Total working hours × annual minimum hourly wage (KRW 10,320 as of 2026)

- Wages shall be deposited into a bank account under the seasonal worker's name and calculated from the first working day assigned to the farm.
- In the cases of overtime or holiday work agreed upon between the seasonal worker and the employer, the employer shall pay no less than the minimum hourly wage.

c. Working Hours, Breaks, and Holidays

- Standard working hours shall be seven to eight hours per day. However, the employer and seasonal worker may mutually agree to work up to a maximum of 10 hours per day.

- Breaks, including mealtimes, are excluded from working hours; a break of at least 30 minutes shall be provided for every 4 hours of work.

※ Mealtime is included in break time, and one hour is provided for work exceeding eight hours.

- At least four holidays per month shall be guaranteed. If work is performed on a holiday by mutual agreement, compensatory leave shall be provided on another day, or overtime pay shall be given for the working hours.

d. Accommodation and Living Conditions

- The employer shall provide accommodation with adequate living conditions.

- Inappropriate facilities, such as vinyl greenhouses, shall be excluded from use as accommodation. The accommodation must have heating and cooling facilities, hot water shower facilities, internal locking devices, and fire extinguishers.

- If the seasonal worker causes damage to the employer's property (such as buildings, furniture, or home appliances) because of the worker's negligence during the period of residence, the worker shall reimburse the cost before departure.

- The employer must specify the accommodation and meal charges in the employment contract. If agreed in advance with the seasonal worker, the amount may be deducted from the monthly wage upon obtaining written consent.

e. Transportation Cost

- The seasonal worker must purchase their airfare for entry and departure at their own expense.

- Sangju-si supports transportation between domestic airports and Sangju-si upon entry and departure.

f. Insurance

- The employer must enroll the worker in Industrial Accident Compensation Insurance before the worker begins employment after entering the country.
- The worker must obtain travel insurance before entering the Republic of Korea and accident insurance after entering the Republic of Korea.

g. In the Event of the Seasonal Worker's Death

- The repatriation procedures and expenses for the deceased's body, remains, and personal belongings shall be coordinated through consultation among the Embassy of the Socialist Republic of Vietnam in Korea, Sangju-si, and Lang Son Province.

h. Employer Misconduct

- In the event of unfair treatment or wage arrears by the employer, Sangju-si shall take immediate corrective action. If the employer fails to comply, legal measures shall be taken to protect the worker's human rights.

i. Workplace Assignment

- The seasonal worker may only work at the employer's workplace with whom the employment contract was signed.

j. Contract Termination During the Employment Period

- If a seasonal worker has a serious work-related issue because of an illness not stated in the medical certificate submitted during the visa application, or the seasonal worker leaves the workplace for more than five days without prior notice or receives three or more warnings from the employer for negligence, Sangju-si may verify the facts and repatriate the seasonal worker to their home country.
- If contract termination occurs during the employment period for reasons not attributable to the seasonal worker, the workplace will be changed. (However, work shall commence only after obtaining approval for workplace change from the immigration office of the Republic of Korea.)
- If the contract is terminated during the employment period because of issues caused by the seasonal worker, they shall be responsible for compensating the employer for any damages caused. They shall bear the cost of repatriation to their home country.
- If termination and departure are due to force majeure (e.g., disasters, war, calamities, or employer bankruptcy), the employer and the seasonal worker shall consult to share the cost of repatriation, and support for the worker will be considered according to the legal regulations of Sangju-si and Lang Son Province.

k. Criminal Offenses

- If a seasonal worker commits a crime while residing in the country, they may be reported to the relevant authorities, prosecuted, and penalized according to the applicable laws of the Republic of Korea.

1. Other Matters

- Matters not stipulated in the employment contract or this agreement shall be governed by the provisions of the Labor Standards Act of the Republic of Korea.

5. Entry and Exit Procedures

- a. Entry and exit of seasonal workers shall be conducted in groups. Individual entry is not permitted.
- b. Even if Sangju-si issues an invitation, visa issuance may be denied at the Certificate for Confirmation of visa issuance or visa issuance review process, or entry may be refused during immigration inspection.
- c. If the employment contract is terminated because of a reason attributable to the seasonal worker*, they may be deported regardless of the remaining contract period.

* Fault-based grounds: Acts subject to disciplinary action or dismissal under labor laws and social norms, such as unauthorized absence, unauthorized departure, interference with work, falsification of career history, and failure to comply with the employer's legitimate work instructions.

April 29, 2026

On behalf of Sangju-si,
Republic of Korea
Acting Authority of Mayor of Sangju

Vice Mayor

OH SANG CHEOL

OH SANG CHEOL

On behalf of Department of Home
Affairs Lang Son Province,
Socialist Republic of Vietnam

Director of the Department
of Home Affairs

HOANG THI HIEN

HOANG THI HIEN