



**BẢN THỎA THUẬN (MOU) HỢP TÁC VỀ PHÁI CỬ VÀ TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG ĐI  
LÀM VIỆC THỜI VỤ TẠI HÀN QUỐC**

**GIỮA**

**SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI TỈNH PHÚ YÊN**

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**VÀ**

**QUẬN GORYEONG-GUN, TỈNH BẮC GYEONGSANG – HÀN QUỐC**

Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Yên, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính quyền quận Goryeong-gun, tỉnh Bắc Gyeongsang, Hàn Quốc (sau đây gọi chung là “các Bên” và gọi riêng là “mỗi Bên”).

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

Hai Bên đồng ý và ký kết thỏa thuận hợp tác các nội dung như sau:

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

**1.1. Mục đích và phạm vi hợp tác**

Mục đích của thỏa thuận này giúp xây dựng các vấn đề và phạm vi hợp tác cần thiết để đưa người lao động từ tỉnh Phú Yên, nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam sang làm việc tại quận Goryeong-gun, tỉnh Bắc Gyeongsang, Hàn Quốc.

**1.2. Cơ quan thực hiện**

- Ủy ban nhân dân tỉnh Phú Yên, nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam giao cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan thực hiện việc tuyển chọn và phái cử lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc (sau đây gọi là “Bên phái cử lao động”).

- Chính quyền quận Goryeong-gun- Hàn Quốc là cơ quan thực hiện việc tiếp nhận và điều phối người lao động của tỉnh Phú Yên tại quận Goryeong-gun- Hàn Quốc (sau đây gọi là “Bên tiếp nhận lao động”).

**Điều 2. Đối tượng và tiêu chuẩn tuyển chọn**

**2.1. Đối tượng**

- **Đối tượng tuyển chọn là công dân Việt Nam cư trú hợp pháp tại tỉnh Phú Yên có thời gian cư trú từ 12 tháng trở lên, trong đó ưu tiên người lao động cư trú trên 5 năm tại tỉnh Phú Yên và người lao động thuộc đối tượng chính sách là người dân tộc thiểu số, hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ mới thoát nghèo, hộ bị thu hồi đất nông nghiệp, thân nhân người có công với cách mạng; có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; không có tiền án, không thuộc diện cấm không được xuất cảnh, tạm hoãn xuất cảnh theo quy định của pháp luật; có đủ sức khỏe để đi làm việc ở nước ngoài và phải thuộc diện có đủ các điều kiện sau:**

- Độ tuổi: 30 - 50 tuổi.

- Giới tính: Nam **hoặc** Nữ.

- Học lực: Biết đọc, biết viết.

- Người được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Phú Yên bảo lãnh.

- Tình trạng sức khỏe: Những người mắc bệnh lao, bệnh truyền nhiễm siêu gan B, C, D, HIV, người sử dụng ma túy, người đang mang thai hoặc sinh con trong vòng 1 năm kể từ ngày nộp đơn đăng ký cấp thị thực không thuộc đối tượng tham gia tuyển chọn lao động thời vụ.

- Thông tin khác: Người đăng ký bảo hiểm du lịch quốc tế, hoàn thành chương trình giáo dục ngôn ngữ, văn hóa Hàn Quốc và đào tạo về công việc.

## **2.2. Số lượng tuyển chọn, thời gian và địa điểm**

- Số lượng: Tổng khoảng 50 - 100 người.

Số lượng tuyển dụng có thể thay đổi tùy theo nhu cầu tuyển dụng thực tế hàng năm của các nông dân phía Hàn Quốc và khả năng tuyển dụng người lao động phía Việt Nam.

- Ngành nghề, công việc: Lao động cơ bản/ làm việc tại nông trại.

- Nơi làm việc: Các nông trại tại quận Goryeong-gun.

- Thời gian tiến hành tuyển chọn: 2 lần/năm, tháng 1 – 2 và tháng 5 - 6

Có thể thay đổi thời gian tuyển chọn tùy theo đặc thù và quy mô của nông trại có nhu cầu tuyển dụng.

## **Điều 3. Điều kiện lao động và chế độ đối với người lao động**

Bên tiếp nhận đảm bảo người lao động được hưởng các điều kiện hợp đồng như sau:

### 1. Thời gian

Bên tiếp nhận đảm bảo người lao động được hưởng các điều kiện hợp đồng như sau:

#### 1. Thời gian

(1) 2 lần/năm (nửa đầu năm từ tháng 3 đến tháng 7, nửa cuối năm từ tháng 8 đến cuối năm)

(2) Lao động thời vụ (Visa một lần E-8, có thể lưu trú tối đa 150 ngày)

(3) Lao động thời vụ (Visa một lần C-4, có thể lưu trú tối đa 90 ngày)

Tuy nhiên, lao động thời vụ (E-8, C-4) nếu được nhận lại là người lao động thành thật thì sau khi nhập cảnh (cùng người sử dụng lao động, điều kiện làm việc), có thể nhập cảnh thêm lần nữa trong năm theo yêu cầu.

#### 2. Ngành nghề

(1) Lao động nông nghiệp. Trang trại và cơ sở của các tổ chức, cá nhân sản xuất, chế biến nông sản tại Quận Goryeong -gun, tỉnh Gyeongsangbuk (nhà vườn, cây ăn quả, nấm, dược liệu và cây trồng đặc biệt, v.v., thu hoạch, trồng trọt và quản lý cây trồng)

#### 3. Thời gian làm việc và nghỉ ngơi

(1) Thời gian làm việc: 8 giờ/ 1 ngày, 6 ngày / 1 tuần, 8 giờ làm việc có thể chia làm sáng và chiều.

Ví dụ: 6 giờ sáng đến 10 giờ sáng, 14 giờ chiều đến 18 giờ chiều, 4 giờ nghỉ giữa ca làm việc không được tính là giờ làm việc

Đối với Quận Goryeong- gun, do tính chất công việc làm dưa lê vàng nên có thể làm lúc rạng sáng và ca đêm, không có phụ cấp khác.

(Tuy nhiên, không thể làm quá 8 tiếng 1 ngày, nếu làm quá 8 tiếng 1 ngày thì chỉ trả gấp 1,5 lần.)

(2) Thời gian nghỉ ngơi: Cứ 30 phút 1 lần trong thời gian 4 tiếng trong ngày (chia sáng, chiều)

(3) Ngày nghỉ: Đảm bảo 2 ngày nghỉ trong 30 ngày.

#### 4. Tiền lương

(1) Tổng tiền: Mức lương tối thiểu tại Hàn Quốc mỗi giờ là chín ngàn sáu trăm hai mươi won (tiêu chuẩn năm 2023)

- Lương cơ bản: Tiêu chuẩn làm việc 48 tiếng 1 tuần là 2.010.580 won.

Tiêu chuẩn làm việc 209 giờ trong 1 tháng.

(2) Ngày trả lương: trả vào một ngày cố định hàng tháng kể từ ngày bắt đầu làm việc

- Nếu ngày trả lương là ngày cuối tuần thì trả lương vào thứ 6 tức là ngày trước đó.

(3) Trả lương: Lương tháng

(4) Tiền lương được tính và trả bằng đơn vị tiền won Hàn Quốc.

(5) Hình thức trả lương là nộp vào tài khoản do người lao động Việt Nam đúng tên.

5. An toàn, bảo hộ lao động, điều kiện ăn ở, sinh hoạt

(1) Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị cho người lao động các thiết bị an toàn lao động phù hợp khi làm việc và người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định về an toàn lao động.

(2) Người sử dụng lao động cung cấp chỗ ở (loại trừ nhà kính, container) cho người lao động và người lao động có trách nhiệm lo ăn uống.

- Tuy nhiên, nguyên liệu thực phẩm cơ bản do người sử dụng lao động cung cấp và người lao động tự chịu trách nhiệm nấu ăn uống.

(3) Người sử dụng lao động có thể cung cấp chỗ ăn ở cho người lao động theo hợp đồng riêng với người quản lý chuyên nghiệp để đảm bảo điều kiện làm việc thoải mái cho người lao động.

(4) Khi được người sử dụng lao động xác nhận, người lao động được phép chia sẻ GPS của điện thoại cá nhân theo quy trình kiểm tra an toàn.

6. Các loại chi phí

*Đào tạo tiếng Hàn, giáo dục định hướng:* Bên tiếp nhận lao động hỗ trợ chi phí đào tạo tiếng Hàn, văn hóa Hàn và giáo dục định hướng cho người lao động. Tuy nhiên, khả năng và mức độ hỗ trợ sẽ do Bên tiếp nhận lao động quyết định.

(1) Vé máy bay khứ hồi do người lao động chịu.

(2) Chi phí hành chính cho các giấy tờ cần thiết để xuất nhập cảnh (xin thị thực, lý lịch tư pháp, hộ chiếu, khám sức khỏe và các chi phí cần thiết khác) do người lao động chịu.

(3) Các chi phí (khoản phí) khác ngoài mục (1), (2) không làm gánh nặng cho người lao động thời vụ.

7. Chi phí bảo hiểm, khám sức khỏe và điều trị

(1) Trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc, bảo hiểm rủi ro của người lao động được mua theo hình thức bảo hiểm du lịch quốc tế trước khi người lao động xuất cảnh (tiền bảo hiểm theo quy định hiện hành).

(2) Sau khi người lao động nhập cảnh, chính quyền địa phương sẽ thay mặt người sử dụng lao động đăng ký bảo hiểm tai nạn lao động và người sử dụng lao động phải trả phí bảo hiểm tai nạn lao động trong suốt thời gian của hợp đồng lao động. (Tuy nhiên, khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp, người lao động chịu 0.8%).

(3) Đối với các thương tật xảy ra trong giờ làm việc do bảo hiểm tai nạn lao động xử lý, còn đối với thương tật xảy ra ngoài thời gian làm việc thì người lao động có trách nhiệm chịu các chi phí tương ứng liên quan.

8. Chấm dứt hợp đồng trước thời gian làm việc

(1) Sau khi nhập cảnh, nếu phát hiện người lao động mắc bệnh nghiêm trọng ảnh hưởng đến công việc không phải căn bệnh trong hồ sơ khám sức khỏe, hoặc bỏ trốn khỏi nơi làm việc không báo trước hoặc làm việc cẩu thả thì sau khi nhận báo cáo của chủ nông trại, Quận Goryeong-gun có thể cưỡng chế người lao động xuất cảnh ngay sau khi xác minh.

(2) Nếu người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động trong các vấn đề lao động thì đối với thiệt hại do người lao động tự gây ra, có trách nhiệm bồi thường cho người sử dụng lao động, người lao động tự xuất cảnh.

#### 9. Phát sinh vấn đề

(1) Nếu phát sinh vấn đề như người sử dụng lao động đối xử bất công với người lao động hoặc chậm trễ trả lương thì Quận Goryeong-gun thực hiện các biện pháp sửa đổi đối với người sử dụng lao động và bảo vệ người lao động thông qua các biện pháp pháp lý nếu người sử dụng lao động không tuân thủ.

(2) Để ngăn chặn thiệt hại cho các trang trại Quận Goryeong-gun do người lao động thời vụ bỏ trốn trái phép và lưu trú bất hợp pháp, Sở Lao động- Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Yên sẽ thực hiện các biện pháp sau đây để đảm bảo người lao động thời vụ ở nước sở tại trở về ngay sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Trước khi nhập cảnh phải nộp hồ sơ bảo lãnh cho gia đình và người thân của người lao động (3 ~ 5 người).

- Bắt giữ và phạt 50.000 đô la nếu người lao động bỏ trốn khỏi nơi làm việc.

(Bắt giữ và phạt 50.000 đô la Mỹ (trong vòng 30 ngày) từ 3 đến 5 người bảo lãnh của người lao động)

♣ Tuy nhiên, nếu người lao động trở về nước sau khi làm việc bình thường thì những điều trên sẽ bị loại bỏ.

#### 10. Nhập cảnh và xuất cảnh

(1) Quận Goryeong-gun và Sở Lao động- Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Yên có trách nhiệm phối hợp với các cơ quan liên quan tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động để xuất cảnh, nhập cảnh trong thời gian phái cử lao động thời vụ.

(2) Người lao động thời vụ nhập cảnh và xuất cảnh khỏi Hàn Quốc đi theo đoàn và không được phép nhập cảnh riêng lẻ.

(3) Nếu phát sinh vấn đề khi xuất cảnh, nhập cảnh Quận Goryeong-gun và Sở Lao động- Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Yên hợp tác với nhau để tiến hành và giải quyết suôn sẻ các vấn đề xuất cảnh, nhập cảnh của người lao động.

#### **Điều 4. Trách nhiệm của Bên phái cử lao động**

Bên phái cử lao động có trách nhiệm tuyển chọn và đào tạo lao động ưu tú, đúng theo yêu cầu tiêu chuẩn của Bên tiếp nhận lao động.

##### 4.1. Tuyển dụng, giáo dục và lựa chọn lao động

- Bên phái cử lao động phải tiến hành tuyển dụng, giáo dục và lựa chọn người lao động một cách minh bạch và công bằng, không được ủy nhiệm lại cho tổ chức tư nhân như cá nhân hoặc đoàn thể. Tuy nhiên, việc giáo dục ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc, đào tạo nghề có thể ủy nhiệm cho các cơ sở chuyên môn với sự tham vấn của Bên tiếp nhận lao động.

- Bên phái cử lao động phải tiến hành tuyên truyền, giáo dục người lao động về việc chấp hành các quy định, pháp luật của hai nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, vận động người lao động không bỏ trốn ra ngoài cư trú bất hợp pháp và trở về nước sau khi kết thúc hợp đồng.

- Ngoài ra, nếu Bên tiếp nhận lao động có ý định tiến hành phỏng vấn trực tiếp hoặc không trực tiếp để lựa chọn người lao động thì Bên phái cử lao động cần tích cực hợp tác.

- Bên phái cử lao động tiến hành giáo dục ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc, giáo dục đặc thù công việc, giáo dục định hướng cho người lao động và các giáo dục về việc tuân thủ luật pháp và quy định của cả hai nước.

- Tuy nhiên, nội dung và thời gian đào tạo đối với giáo dục ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc, giáo dục đặc thù công việc cần phải trao đổi với Bên tiếp nhận lao động hoặc cơ sở chuyên ngành do Bên tiếp nhận lao động chỉ định để quyết định. Đồng thời phải cung cấp tài liệu về tình trạng giáo dục và kết quả.

#### 4.2. Ký kết hợp đồng và toàn bộ giấy tờ

- Bên phái cử lao động ký hợp đồng phái cử người lao động thời vụ theo thỏa thuận hợp tác đã ký.

- Bên phái cử lao động có trách nhiệm làm các thủ tục giấy tờ xuất nhập cảnh cho người lao động như khám sức khỏe, xin cấp hộ chiếu, xin thị thực;

#### 4.3. Các biện pháp xử lý để đảm bảo việc thi hành hợp đồng

- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Yên phối hợp với các cơ quan chức năng cấp giấy tờ tùy thân và giấy chứng nhận tiền án, tiền sự cho người lao động được cử đi dưới danh nghĩa của cơ quan. Các biện pháp như thế chấp, ký đảm bảo thực hiện hợp đồng, ký hợp đồng với người lao động và gia đình người lao động nên được thực hiện tại đại phương. Tuy nhiên, mẫu và nội dung giấy bảo đảm được quyết định với sự tham vấn của Bên tiếp nhận lao động.

- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Yên hướng dẫn biện pháp hạn chế tuyển chọn người lao động có thân nhân (bố, mẹ, anh, chị, em, con ruột) đang cư trú, làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc.

- Bên phái cử lao động có trách nhiệm phối hợp với Bên tiếp nhận lao động và cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc trong việc quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp.

4.4. Để phòng ngừa việc lao động thời vụ bỏ trốn thì tỉnh Phú Yên xây dựng các phương án chống trốn, đồng thời trao đổi với chính quyền quận Goryeong để tuyên truyền đối với người lao động. Trường hợp bỏ trốn, thuyết phục gia đình khuyên người lao động tự nguyện về nước, có các biện pháp hỗ trợ về nước như cử các công nhân viên chức địa phương vận động gia đình về nước.

Mỗi người lao động đóng một khoản phí đặt cọc về nước nhất định (thỏa thuận) cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và gửi giấy xác nhận đã đóng cọc cho quận Goryeong-gun.

4.5. Trường hợp người lao động bỏ trốn thì tỉnh Phú Yên phối hợp với quận Goryeong-gun, tăng cường các biện pháp ngăn chặn tình trạng cư trú bất hợp pháp. Trường hợp tái diễn thì Bản thỏa thuận hợp tác này có thể sẽ bị hủy bỏ. Việc này sẽ không gây ảnh hưởng đến các lao động đã ký hợp đồng lao động và đang làm việc, và hợp đồng lao động sẽ được thi hành đến khi hết hạn.

### **Điều 5. Trách nhiệm của Bên tiếp nhận lao động**

#### 5.1. Cung cấp thông tin

- Cung cấp cho Bên phái cử lao động các thông tin cần thiết liên quan đến điều kiện tuyển chọn và yêu cầu cần thiết để xin cấp thị thực.

#### 5.2. Hợp tác nghiệp vụ

- Người sử dụng lao động hợp tác với Bên tiếp nhận lao động và Bên phái cử lao động để đảm bảo việc nhập cảnh và làm việc của lao động thời vụ tỉnh Phú Yên, nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc trong phạm vi của Thỏa thuận này được diễn ra thuận lợi và phù hợp với quy định luật pháp Hàn Quốc.

### 5.3. Tuân thủ luật pháp

- Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động hợp pháp với người lao động theo tiêu chuẩn Luật Lao động Hàn Quốc.

### 5.4. Bảo vệ quyền lợi và các hỗ trợ

Bên tiếp nhận lao động có trách nhiệm phối hợp với Bên phái cử lao động và cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc trong việc quản lý và bảo hộ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam tại Hàn Quốc.

Trường hợp người sử dụng lao động có các hành vi đối xử không chính đáng hoặc không trả lương thì chính quyền quận Goryeong sẽ xử lý nhắc nhở, nếu không tuân thủ sẽ xử lý trên cơ sở pháp lý để đảm bảo quyền và điều kiện làm việc cho người lao động.

+ Bên tiếp nhận lao động có thể yêu cầu Bên phái cử lao động hướng dẫn công việc cho người lao động để quản lý thời gian làm việc và chuyên cần, đào tạo kỹ năng làm việc cho người lao động và thực hiện các hướng dẫn pháp lý từ người sử dụng lao động đến người lao động trước khi nhập cảnh.

Người sử dụng lao động và người lao động có thể được hỗ trợ trong việc quản lý thời gian làm việc của người lao động để tính lương đầy đủ và bên phái cử lao động và người lao động phải tích cực hợp tác trong vấn đề này.

+ Trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước thời hạn do gặp lý do bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh...) Bên tiếp nhận lao động có trách nhiệm hỗ trợ chi phí vé máy bay cho người lao động về nước tại thời điểm chấm dứt hợp đồng.

5.5. Trong các trường hợp bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh, vv), Bên tiếp nhận lao động có trách nhiệm đảm bảo an toàn cho người lao động và phối hợp với Bên phái cử lao động hỗ trợ đưa người lao động về nước.

5.6. Trường hợp người lao động tử vong, Bên tiếp nhận lao động, Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo cho cơ quan đại diện Việt Nam tại Hàn Quốc để phối hợp giải quyết, làm thủ tục, chịu chi phí đưa thi hài/hài cốt người lao động về Việt Nam và đảm bảo các chế độ bồi thường trong phạm vi chế độ bảo hiểm cho thân nhân người lao động.

## **Điều 6. Giải quyết tranh chấp, khiếu nại**

Trong quá trình thực hiện Thỏa thuận, nếu phát sinh tranh chấp, khiếu nại, hai Bên cùng nhau giải quyết bằng biện pháp trao đổi, tham vấn.

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

7.1. Bản thỏa thuận này được ký vào ngày ..28 tháng .02 năm 2024 bằng tiếng Việt, tiếng Hàn và tiếng Anh, trường hợp có tranh chấp, bản tiếng anh sẽ được dùng để phân xử, mỗi ngôn ngữ được lập thành 02 bản và có giá trị như nhau. Các nội dung không được ghi trong Bản thỏa thuận hợp tác sẽ được quy định riêng theo thỏa thuận của hai Bên do các quy định của pháp luật hai nước có thể thông qua tương thích với nhau, dẫn tới trường hợp xung đột pháp luật.

7.2. Thỏa thuận này có hiệu lực 04 năm (2024-2027) kể từ ngày ký kết. Thời hạn hợp tác sẽ tự động được gia hạn nếu hai bên không có ý kiến đặc biệt gì về việc chấm dứt thỏa thuận hợp tác. Tuy nhiên, thời hạn tối đa không quá 5 năm kể từ ngày ký.

7.3. Trường hợp cần thay đổi nội dung bản thỏa thuận, bên đề nghị thay đổi cần thông báo cho bên đối phương biết bằng văn bản ít nhất 30 ngày trước ngày dự định thay đổi nội dung để thỏa thuận và quyết định.

7.4. Các thay đổi về nội dung của Thỏa thuận này cần được hai bên thống nhất bằng văn bản và có hiệu lực như Thỏa thuận trước.

7.5. Trường hợp chấm dứt hiệu lực Thỏa thuận trước thời hạn, bên đề nghị chấm dứt phải thông báo bằng văn bản cho bên đối phương ít nhất 60 ngày trước ngày dự định chấm dứt hiệu lực.

7.6. Việc chấm dứt hiệu lực không được làm ảnh hưởng tới các công việc đã được tiến hành trước thời điểm thông báo.

7.7. Trường hợp tài sản của người sử dụng lao động bị thiệt hại do sơ suất của người lao động thì sẽ tiến hành giáo dục về nước sau khi giải quyết thanh toán thiệt hại. Trường hợp không tuân thủ sẽ tiến hành giải quyết bồi thường bằng tiền cọc đã định.

7.8. Trường hợp người lao động không thể tiếp tục làm việc do những nguyên nhân của người lao động gây ra mà không phải là các nguyên nhân do người sử dụng lao động gây ra thì ngay lập tức sẽ tiến hành đưa người lao động về nước và khu vực cư trú của người lao động sẽ không được tham gia phái cử lao động kể từ năm tiếp theo.

7.9. Trường hợp nhận được giấy tiến cử tái nhập cảnh từ phía chủ lao động thì sẽ được ưu tiên trong lần tuyển chọn tiếp theo.

7.10. Đảm bảo sẽ quay về nước ngay sau khi hết hợp đồng lao động thời vụ để phòng tránh việc người lao động thời vụ bỏ trốn (cư trú bất hợp pháp), gây thiệt hại cho các nông trường tại Hàn Quốc./.

Phú Yên, ngày 28 tháng 02 năm 2024

**Chủ tịch quận Goryeong- gun, tỉnh Bắc  
Gyeongsang, Đại Hàn Dân Quốc**

**Giám đốc Sở Lao động- Thương binh và  
Xã hội tỉnh Phú Yên, nước Cộng hòa xã  
hội chủ nghĩa Việt Nam**

**Mr. Lee Nam Chul**

**Nguyễn Hữu Từ**