

이주 외국인근로자를 위한 법률 핸드북
-E-9 비자 보유자를 중심으로-

CẨM NANG PHÁP LUẬT
DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI
- Nhất là đối với người có visa E-9 -

법무법인(유) 올촌·사단법인 온울 / KB 국민은행

목 차 / MỤC LỤC

머리말

LỜI NÓI ĐẦU

I. 한국에 입국하여 해야 할 일

1. 출입국관리법에 따른 '외국인 등록' 신고하기
2. <표준근로계약서> 정확하게 알기
 - ① 근로계약서란?
 - ② 취업규칙이란?
 - ③ <표준근로계약서> 내용 살펴보기
 - ④ <표준근로계약서> 작성 시 유의사항

I. NHỮNG VIỆC CẦN PHẢI LÀM SAU KHI NHẬP CẢNH VÀO HÀN QUỐC

1. "Đăng ký người nước ngoài" theo Luật quản lý xuất nhập cảnh
2. Hiểu rõ "Hợp đồng lao động tiêu chuẩn"
 - ① Hợp đồng lao động là gì ?
 - ② Nội quy lao động là gì ?
 - ③ Tìm hiểu nội dung <Hợp đồng lao động tiêu chuẩn>
 - ④ Những điều cần lưu ý khi soạn "<Hợp đồng lao động tiêu chuẩn>

II. 한국에서 일하면서 겪을 수 있는 문제

1. 이럴 때는 어떻게 해야 하나요?
 - ① 사업주가 임금/퇴직금을 주지 않아요.
 - ② 소액채당금 제도는 어떻게 이용할 수 있나요?
 - ③ 근로계약서에 정한 시간보다 더 많이 일을 시켜요.
 - ④ 여권과 외국인등록증을 사업자가 보관하겠다고 해요.
 - ⑤ 일을 하다가 다쳤어요. 산재 신청은 어떻게 하나요?
 - ⑥ 한국에 온 유학생이 구직을 하려면 어떻게 해야 하나요?
- ▲ 이주민상담기관 안내
2. 사업장 변경 신청하기

II. NHỮNG VẤN ĐỀ CÓ THỂ GẶP PHẢI KHI LÀM VIỆC Ở HÀN QUỐC.

1. Trong những tình huống này thì phải làm thế nào ?
 - ① Chủ công ty không trả tiền lương/ tiền trợ cấp thôi việc.
 - ② Làm thế nào để được hưởng Chế độ chính phủ thay công ty trả tiền thiếu nợ?
 - ③ Chủ công ty bắt làm việc nhiều giờ hơn so với thời gian đã ký trong hợp đồng.
 - ④ Chủ công ty muốn giữ hộ chiếu và thẻ đăng ký người nước ngoài của bạn.
 - ⑤ Tôi đang làm việc thì bị tai nạn. Phải khai báo thế nào để được hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn

công nghiệp?

⑥ Du học sinh đến Hàn Quốc làm sao để kiếm được việc làm?

▲ Giới thiệu các cơ quan tư vấn dành cho người di trú.

2. Đăng ký chuyển đổi công ty làm việc.

III. 한국에서 체류하면서 알아두어야 할 내용 - 외국인 근로자와 보험

1. 4대 보험의 개요
2. 국민건강보험
3. 산업재해보상보험
4. 국민연금
5. 고용보험

III. NHỮNG NỘI DUNG CẦN BIẾT KHI CƯ TRÚ TẠI HÀN QUỐC - NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI VÀ BẢO HIỂM

1. Giới thiệu về bốn loại bảo hiểm chính.
2. Bảo hiểm sức khỏe nhân dân
3. Bảo hiểm bồi thường tai nạn công nghiệp
4. Bảo hiểm hưu trí
5. Bảo hiểm thất nghiệp

IV. 귀국 할 때 참고하여야 할 내용

1. 불법체류에 따른 불이익
2. 고용허가제전용보험 보험금 수령
 - ① 출국만기보험
 - ② 귀국비용보험
3. 국민연금반환일시금청구
4. 세관신고
5. 외국인근로자 본국 한국기업 취업
6. 취업 활동기간 만료 시 재고용 및 재입국
7. 귀국근로자 네트워크 참여

IV. NHỮNG NỘI DUNG CẦN BIẾT KHI VỀ NƯỚC

1. Những bất lợi đối với người cư trú bất hợp pháp
2. Nhận tiền Bảo hiểm dành riêng cho Chế độ cấp phép tuyển dụng
 - ① Bảo hiểm hết thời hạn cư trú phải xuất cảnh
 - ② Bảo hiểm chi phí về nước
3. Đề nghị hoàn trả lại tiền bảo hiểm hưu trí một cục

4. Khai báo hải quan
5. Người lao động đã về nước xin việc tại công ty Hàn Quốc ở nước mình.
6. Ký lại hợp đồng và nhập cảnh trở lại Hàn Quốc khi hết thời hạn lao động
7. Tham gia vào mạng lưới những người lao động đã về nước.

머리말

이 핸드북은 이주 외국인근로자들이 한국에서 생활하는 데 꼭 필요한 기본적인 법률 지식을 담고 있습니다. 이 핸드북에 담긴 내용은 주로 <외국인근로자의 고용 등에 관한 법률>에 따라서 외국인 근로자 고용허가를 받은 사업장에 취업하는 외국인근로자(E-9 비자 보유자)를 대상으로 한 것입니다만, 그 중에 많은 부분은 그 밖의 이주 외국인근로자에게도 적용될 수 있습니다.

이 소책자는 한국어로 작성된 원고를 외국어(몽골어, 미얀마어, 베트남, 캄보디아어)로 번역한 것입니다. 정확한 번역을 하기 위하여 해당 언어를 말할 수 있는 여러 분들이 많이 수고해 주셨지만, 원래 번역은 어려운 작업이며, 법률 관련 문서의 번역은 더욱 어렵기 때문에, 원문의 내용이 충실히 옮겨지지 못한 부분이 있을 수 있음은 양해해 주시기 바랍니다. 앞으로 기회가 닿는 대로 내용을 수정, 보완하고 번역도 가다듬고자 합니다.

이 매뉴얼이 이주 외국인근로자들이 한국에서 잘 정착하고 자신의 정당한 권리를 보호 받는 데 도움이 되기를 기대합니다.

LỜI NÓI ĐẦU

Cẩm nang này chứa đựng những kiến thức cơ bản về pháp luật rất cần thiết cho cuộc sống sinh hoạt của người lao động nước ngoài tại Hàn Quốc. Nội dung trong cuốn cẩm nang này chủ yếu dành cho đối tượng là người lao động nước ngoài (có visa E-9) làm việc tại các công ty đã được cấp phép tuyển dụng người lao động nước ngoài căn cứ theo <Luật tuyển dụng người lao động nước ngoài v.v.> Tuy nhiên, cẩm nang này cũng có nhiều phần nội có thể áp dụng cho những người lao động nước ngoài khác.

Bản gốc cẩm nang này được soạn bằng tiếng Hàn Quốc và được dịch sang nhiều ngôn ngữ khác nhau như tiếng Mông cổ, tiếng Myanmar, tiếng Việt Nam, tiếng Campuchia. Các phiên dịch đã cố gắng hết sức để truyền tải nội dung một cách chính xác nhất. Tuy nhiên, dịch thuật vốn là công việc khó mà dịch về pháp luật lại càng khó. Cho nên, nếu có phần nào chưa truyền tải được đầy đủ nội dung chính xác như nguyên tác thì mong quý độc giả thông cảm. Nếu có dịp, chúng tôi sẽ chỉnh sửa và trau chuốt để nội dung bản dịch được tốt hơn.

Mong rằng cẩm nang này có thể giúp người lao động nước ngoài định cư tốt hơn ở Hàn Quốc và giúp họ tự bảo vệ được những quyền lợi chính đáng của mình.

I. 한국에 입국하여 해야 할 일

I. NHỮNG VIỆC CẦN PHẢI LÀM SAU KHI NHẬP CẢNH VÀO HÀN QUỐC

1. 출입국관리법에 따른 '외국인 등록' 하기

이 매뉴얼이 주대상으로 하는 E-9 비자를 보유한 외국인근로자를 포함하여 우리나라에서 일하기 위하여 적법한 비자를 받고 입국한 모든 외국인은 출입국관리소에 '외국인 등록'을 할 의무가 있습니다. 외국인등록과 외국인등록증은 대한민국 국민의 주민등록 및 주민등록증과 비슷한 역할을 하며, 은행거래, 주택임대차 보호 등 실생활을 위하여 꼭 필요합니다.

1. "Đăng ký người nước ngoài" theo Luật Quản lý Xuất nhập cảnh

Tất cả người nước ngoài nhập cảnh vào Hàn Quốc để làm việc bằng visa hợp pháp, bao gồm cả những người lao động nước ngoài có visa E-9 là đối tượng chính của cuốn cẩm nang này đều có nghĩa vụ thực hiện "đăng ký người nước ngoài" tại Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh. Việc đăng ký người nước ngoài và thẻ đăng ký người nước ngoài có vai trò giống như việc đăng ký cư trú và chứng minh nhân dân của người Hàn Quốc. Đây là các giấy tờ thực sự cần thiết trong sinh hoạt hàng ngày như khi giao dịch ngân hàng hoặc khi cần bảo hộ để làm hợp đồng thuê nhà v.v...

1) 외국인등록 신고

외국인근로자는 한국에 입국한 날부터 90일 이내에 출입국관리사무소에 외국인등록을 신청해야 합니다. 외국인등록을 위해서는 외국인등록신청서, 여권, 사진 1장(4.5cm x 3.5cm), 사업자등록증사본, 수수료를 제출해야 합니다. 외국인등록이 되면, "외국인등록증"을 받게 됩니다. 이 "외국인등록증"을 잘 보관하고 항상 지니고 다녀야 합니다.

1) Đăng ký người nước ngoài

Người lao động nước ngoài trong vòng 90 ngày kể từ ngày nhập cảnh vào Hàn Quốc phải đến Phòng Quản lý xuất nhập cảnh để đăng ký người nước ngoài. Để đăng ký người nước ngoài, người lao động cần phải nộp Đơn xin đăng ký người nước ngoài, hộ chiếu, 1 tấm ảnh (4.5cm x 3.5cm), bản sao đăng ký kinh doanh của công ty, lệ phí đăng ký. Sau khi hoàn tất thủ tục đăng ký người nước ngoài, người lao động sẽ được cấp Thẻ đăng ký người nước ngoài. "Thẻ đăng ký người nước ngoài" phải được bảo quản cẩn thận và luôn mang theo bên mình.

2) 외국인등록사항변경신고

외국인등록을 할 때에 신고했던 사항이 변경된 때에는 14일 이내에 출입국관리사무소에 "외국인등록사항변경신고"를 해야 합니다. 외국인근로자의 성명, 성별, 생년월일 및 국적이 변경된 경우, 여권번호, 발급일자 및 유효기간이 변경된 경우에는 신고해야 합니다.

외국인등록에 관한 자세한 사항은 출입국관리사무소의 웹사이트에 잘 나와 있으며, 이 웹사이트는 영어로도 볼 수 있으므로 궁금한 점이 있으면 참고하시기 바랍니다.

2) Khai báo thay đổi nội dung đăng ký người nước ngoài.

Nếu thông tin đã khai báo về người nước ngoài bị thay đổi thì trong vòng 14 ngày phải đến Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh để "Khai báo thay đổi nội dung đăng ký người nước ngoài". Những hạng mục phải khai báo khi có sự thay đổi là : Họ tên của người lao động nước ngoài, giới tính, ngày tháng năm sinh, quốc tịch, số hộ chiếu , ngày cấp và ngày hết hạn hộ chiếu.

Những hạng mục đăng ký người nước ngoài được đăng tải cụ thể trên trang web của Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh bằng tiếng Anh, nếu có vấn đề gì chưa rõ, có thể truy cập trang web trên để tham khảo thêm.

2. 표준근로계약서 정확하게 알기

<외국인근로자의 고용 등에 관한 법률>에 의하면 E-9 비자를 받고 우리나라에서 일하기 위하여 입국하는 외국인근로자는 고용노동부가 정한 “표준근로계약서”에 따라서 근로계약서를 체결하도록 되어 있습니다.

2. Hiểu rõ về Hợp đồng lao động tiêu chuẩn

Căn cứ theo <Luật tuyển dụng người lao động nước ngoài v.v...>, những người lao động nước ngoài sở hữu visa E-9 nhập cảnh vào Hàn Quốc để làm việc phải ký hợp đồng lao động theo "Hợp đồng lao động tiêu chuẩn" do Bộ Lao động và tuyển dụng quy định.

① 근로계약서란?

근로계약서는 근로시간, 임금, 휴가 등 중요한 근로조건을 기재한 계약서입니다. 일하기 전에 반드시 작성해야 하며, 총 2부 작성하여 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어가집니다. 외국인근로자에게도 한국의 근로기준법 등 노동관계법령이 그대로 적용됩니다. 근로기준법에는 임금, 근로시간 등 근로조건을 최저기준을 정하고 있으며, 근로계약서는 근로기준법에 위반되는 내용으로 작성 할 수 없습니다.

근로기준법에 따르면 사용자는 다음과 같은 행위를 할 수 없습니다.

- 사용자는 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못합니다.
- 사용자는 폭행, 협박, 감금 등의 수단으로써 강제근로를 시키지 못합니다.
- 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 미리 정하는 계약을 체결하지 못합니다.
- 근로계약에 덧붙여 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다.

① Hợp đồng lao động là gì?

Hợp đồng lao động là hợp đồng ghi rõ những điều kiện lao động quan trọng như thời gian làm việc, tiền lương, ngày nghỉ v.v... Hợp đồng lao động nhất thiết phải được soạn thảo trước khi bắt đầu làm việc và phải soạn thành 2 bản, chủ sử dụng lao động và người lao động mỗi bên giữ một bản. Người lao động nước ngoài cũng được áp dụng Luật Lao động Tiêu chuẩn và các Pháp lệnh liên quan đến lao động của Hàn Quốc. Luật Lao động Tiêu chuẩn định rõ các tiêu chuẩn tối thiểu của điều kiện lao động như tiền lương, giờ làm việc v.v...Hợp đồng lao động không được chứa những nội dung vi phạm Luật Lao động Tiêu chuẩn.

Theo Luật Lao động Tiêu chuẩn thì người sử dụng lao động không được thực hiện các hành vi sau đây:

- Chủ sử dụng lao động không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động vì lý do quốc tịch
- Chủ sử dụng lao động không được cưỡng chế lao động bằng các hành vi như bạo hành, đe dọa, giam giữ vv.
- Chủ sử dụng lao động không được lập bản hợp đồng có ghi sẵn số tiền vi phạm hợp đồng hoặc tiền bồi thường thiệt hại nếu người lao động không thực hiện đúng theo nội dung hợp đồng lao động.
- Chủ sử dụng lao động không được ghi thêm vào hợp đồng các quy định như bắt buộc công nhân trích tiền gửi tiết kiệm hoặc quản lý tiền tiết kiệm.

② 취업규칙이란?

상시근로자 10인 이상의 사업장에는 취업규칙을 작성하여 게시를 하여야 하는데, 근로계약서와 마찬가지로 취업규칙도 근무조건을 정하고 있으므로 확인을 해야 합니다. 취업규칙은 소속 사업장의 근로자들이 준수해야 할 복무규율과 임금, 근로시간 등 근로조건에 관한 구체적인 사항을 사용자가 정한 문서를 말합니다. 취업규칙과 관련하여 중요한 사항은 다음과 같습니다.

- 사용자는 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 합니다.
- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관해서 무효가 됩니다.
- 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 합니다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 합니다.

② Nội quy lao động là gì?

Công ty có 10 người lao động trở lên thì phải soạn thảo và dán Nội quy lao động lên bảng thông

báo. Người lao động phải đọc kĩ nội dung vì bản Nội quy lao động giống như bản hợp đồng lao động, quy định các điều kiện làm việc cho người lao động. Nội quy lao động là văn bản do chủ sử dụng lao động soạn thảo, quy định cụ thể các hạng mục về điều kiện làm việc mà người lao động phải tuân thủ như qui định về tiền lương, thời gian làm việc v.v... Dưới đây là những nội dung chủ yếu liên quan đến Nội quy lao động :

- Chủ sử dụng lao động phải dán Nội quy lao động ở nơi mà người lao động có thể tự do thoải mái xem được.
- Những điều kiện ghi trong bản Hợp đồng lao động nếu có nội dung không đúng so với Nội quy lao động thì phần nội dung đó sẽ tự động vô hiệu lực.
- Khi soạn thảo Nội quy lao động hoặc thay đổi nội dung của Nội quy lao động, chủ sử dụng lao động phải lắng nghe ý kiến của Công đoàn lao động(Công đoàn lao động được thành lập khi phiếu bầu tán thành của tổng số công nhân trong công ty đạt 50% trở lên). Trường hợp công ty không có Công đoàn lao động, chủ sử dụng lao động phải lắng nghe ý kiến của công nhân khi có hơn 50% số công nhân tán thành ý kiến này. Tuy nhiên, trường hợp thay đổi Nội quy lao động gây bất lợi cho người lao động thì công ty cần phải có sự đồng ý của người lao động.

③ <표준근로계약서> 내용 살펴보기

표준근로계약서는 ①농업·축산업분야에 사용되는 표준근로계약서와 ②제조업을 비롯한 나머지 분야에 사용되는 표준근로계약서로 구분됩니다. 그 양식은 부록 1과 같습니다. 이 근로계약서에서 정한 내용은 사업주뿐 아니라 외국인근로자도 잘 지켜야 합니다. 외국인근로자가 한국 입국 후 사업주가 새로 근로계약을 체결하자고 하는 경우가 있습니다. 이 때는 반드시 표준근로계약서로 작성해 달라고 요구하고 새로운 계약서의 내용을 잘 살펴보아야 합니다. 근로자가 새로운 계약서의 내용에 동의하지 않는다면, 계약을 다시 체결할 필요는 없습니다.

③ Tìm hiểu nội dung <Hợp đồng lao động tiêu chuẩn>

Hợp đồng lao động tiêu chuẩn được chia thành hai loại ① Hợp đồng lao động tiêu chuẩn áp dụng cho ngành nông nghiệp-chăn nuôi, và ② Hợp đồng lao động tiêu chuẩn áp dụng cho ngành sản xuất chế tạo và những ngành khác còn lại. Mẫu hợp đồng xem phụ lục 1. Không chỉ riêng chủ công ty, người lao động nước ngoài cũng phải nghiêm túc chấp hành nội dung quy định trong Hợp đồng lao động này. Có trường hợp người lao động nước ngoài sau khi nhập cảnh vào Hàn Quốc thì chủ công ty đề nghị ký một hợp đồng mới khác. Lúc này bạn nhất định phải yêu cầu chủ công ty soạn thảo hợp đồng mới theo Hợp đồng lao động tiêu chuẩn và phải xem xét kỹ nội dung hợp đồng mới. Nếu người lao động không đồng ý với nội dung của bản hợp đồng mới thì không nhất thiết phải ký lại hợp đồng đó.

○ 근로계약기간

사업주는 근로계약서에서 정하는 기간 동안 외국인근로자를 고용해야 합니다. 외국인근로자도

이 기간 동안에는 마음대로 근무지를 옮길 수 없습니다. (물론 특별한 사정이 있어서 사업장변 경절차를 거친 경우에는 가능합니다)

○ Thời hạn Hợp đồng lao động.

Chủ công ty chỉ được phép tuyển dụng người lao động nước ngoài trong thời gian mà Hợp đồng lao động qui định. Người lao động nước ngoài cũng không được tự ý đổi công ty trong thời hạn đó(trừ trường hợp, người lao động có lý do đặc biệt khác, đã thực hiện xong các thủ tục xin chuyển đổi công ty thì có thể đổi công ty khi thời hạn Hợp đồng lao động chưa hết hạn).

○ 근로장소

근로자가 일하기로 정한 장소입니다. 사업주는 근로계약서에서 정한 장소에서만 일을 하게 하여야 합니다.

○ Nơi làm việc.

Nơi làm việc là nơi mà người lao động được chỉ định đến làm việc. Chủ công ty chỉ được sử dụng lao động ở những nơi đã được quy định trong Hợp đồng lao động.

○ 업무내용

근로자가 하기로 한 일의 종류가 기재된 것입니다.

○ Nội dung công việc.

Là loại hình công việc mà người lao động đồng ý làm và được ghi trong Hợp đồng.

○ 근로시간

근로기준법에 의하면, 근로시간은 1일에 8시간, 1주일에 40시간 이하여야하고, 1일 8시간을 초과하거나, 1주일 40시간을 초과하여 근무하는 경우 “연장근로”에 해당합니다. “연장근로”는 원칙적으로는 1주일에 12시간을 한도로 할 수 있습니다. (주의사항: 근로자가 4명 이하인 직장에서 일하는 근로자와 농업/축산업/어업사업장에서 일하는 근로자에게는 근로시간을 제한하는 법이 적용되지 않습니다.)

○ Thời gian làm việc.

Căn cứ theo Luật Lao động Tiêu chuẩn thì số giờ làm việc không được vượt quá 8 tiếng một ngày, 40 tiếng một tuần. Trường hợp thời gian làm việc vượt quá 8 tiếng một ngày, 40 tiếng một tuần sẽ được áp dụng thành "thời gian làm việc ngoài giờ". Theo qui định thì "thời gian làm việc ngoài giờ" mỗi tuần được giới hạn trong 12 tiếng(lưu ý: đối với công ty có dưới 4 người lao động hoặc cơ sở ngành nông nghiệp/chăn nuôi/ngư nghiệp thì không áp dụng Luật giới hạn thời gian lao động như

trên).

○ 휴게시간

근로기준법에 의하면, 일하는 시간이 4시간이상이면 30분, 8시간이상이면 1시간 이상의 휴게시간을 사용할 수 있습니다. (주의사항: 농업/축산업/어업사업장에서 일하는 근로자에게는 근로시간을 제한하는 법이 적용되지 않습니다.)

○ Thời gian nghỉ giải lao

Căn cứ theo Luật Lao động Tiêu chuẩn, người lao động được nghỉ 30 phút nếu làm việc liên tục từ 4 tiếng trở lên và được nghỉ 1 tiếng nếu làm việc từ 8 tiếng trở lên. (lưu ý: đối với cơ sở ngành nông nghiệp/chăn nuôi/ngư nghiệp thì không áp dụng Luật giới hạn thời gian lao động như trên).

○ 휴일

근로기준법에서는 근로자는 1주일에 1회 이상의 유급휴일을 받을 수 있다고 정하고 있습니다. (주의사항: 농업/축산업/어업사업장에서 일하는 근로자에게는 휴일에 관한 법이 적용되지 않습니다. 따라서 근로계약에서 휴일을 어떻게 사용할지 정하게 됩니다.)

○ Ngày nghỉ

Luật Lao động Tiêu chuẩn quy định rằng người lao động nếu làm việc một tuần thì được tối thiểu 1 ngày nghỉ hưởng lương. (Lưu ý: đối với cơ sở ngành nông nghiệp/chăn nuôi/ngư nghiệp thì Luật không quy định về ngày nghỉ. Vì vậy ngày nghỉ sẽ áp dụng theo nội dung Hợp đồng lao động đã ký giữa hai bên).

○ 임금

근로자의 임금은 법으로 정하는 시간당 “최저임금”보다 많아야 합니다. 근로자는 “기본급”이 시간당 최저임금보다 많은지 살펴보아야 합니다. 만약에 근로자가 “월급”을 받고 있다면, 월급을 한 달에 일하는 시간으로 나눈 금액이 “최저임금”보다 커야 합니다. 2017년의 시간당 최저임금은 6,470원입니다.

○ Tiền lương

Tiền lương của người lao động phải nhiều hơn "mức lương tối thiểu" tính theo giờ do luật quy định. Người lao động phải xem xét xem "tiền lương cơ bản" của mình có nhiều hơn mức tiền lương tối thiểu tính theo giờ hay không. Nếu người lao động đang nhận "lương tháng", thì số tiền được tính bằng lương tháng chia cho thời gian làm việc trong 1 tháng đó phải lớn hơn " mức lương tối thiểu". Mức lương tối thiểu tính theo giờ của năm 2017 là 6.470won/giờ.

사업주와 약정한 근로시간(소정근로시간) 이상으로 연장근무한 시간에 대해서는 임금의 50%

를 더 받을 수 있습니다. 예를 들어, 시간당임금이 1,000원이면, 연장근무한 시간에 대해서는 시간당 1,500원을 받게 됩니다. 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 사이에 일한 경우에는 “야간근로”에 해당하고, 야간에 일한 시간에 대해서는 임금의 50%를 수당으로 더 받을 수 있습니다. 휴일에 일하는 경우에도 “야간근로”를 한 경우와 같이 50%의 수당을 받을 수 있습니다. (주의사항: 근로자가 4명이하인 직장에서 일하는 근로자와 농업/축산업/어업사업장에서 일하는 근로자에게는 수당을 지급하는 법이 적용되지 않습니다.)

Nếu người lao động làm vượt quá số giờ đã ký kết với chủ công ty (thời gian lao động quy định) thì thời gian làm thêm này sẽ được nhận thêm 50% tiền lương. Ví dụ, tiền lương 1 giờ là 1.000 won thì số tiền lương làm thêm nhận được sẽ là 1.500won 1 giờ. Thời gian làm việc từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng ngày hôm sau được tính là "giờ làm đêm". Thời gian làm đêm cũng được nhận thêm 50% tiền lương. Nếu đi làm trong ngày nghỉ thì tiền lương nhận được cũng cộng thêm 50% giống như làm ca đêm. (Lưu ý: đối với công ty có dưới 4 người lao động hoặc cơ sở ngành nông nghiệp/chăn nuôi/ngư nghiệp thì Luật không áp dụng quy định như trên).

○ 임금지급일

사업주가 근로자에게 임금을 주는 날입니다. 사업주가 임금을 주지 않거나, 일부만을 주거나 약속한 지급일보다 늦게 주는 일이 반복되면, 근로자가 사업장변경을 신청할 수 있는 사유에 해당할 수 있습니다.

○ Ngày trả lương

Ngày trả lương là ngày mà chủ công ty trả lương cho người lao động. Đến ngày nhận lương mà chủ công ty không trả lương hoặc chỉ trả một phần hoặc trả muộn hơn so với thời gian đã hứa và nếu việc này được lặp lại nhiều lần thì có thể trở thành căn cứ để người lao động nộp đơn xin chuyển đổi công ty.

○ 지급방법

근로계약에서 정한대로 사업주가 근로자에게 현금으로 임금을 주거나, 근로자의 통장에 임금을 입금합니다. 임금전액은 반드시 근로자 본인에게 지급하여야 합니다. 사업주가 근로자의 통장을 보관하거나 관리하겠다고 하는 경우에도, 근로자가 통장을 사업주에게 줄 필요도 의무도 없습니다.

○ Phương pháp chi trả

Chủ công ty trả lương bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản của người lao động theo đúng nội dung đã ký trong hợp đồng. Toàn bộ tiền lương nhất thiết phải trả cho chính người lao động. Trường hợp chủ công ty đề nghị cất giữ hoặc quản lý hộ sổ ngân hàng thì người lao động không có

nghĩa vụ phải đưa số ngân hàng cho chủ công ty giữ.

○ **숙식제공**

사업주가 숙박시설을 제공하거나 식사를 제공하는 경우가 있습니다. 사업주가 식사나 숙박시설을 제공하는 경우에, 근로자가 비용을 낼 것인지, 사업주가 무상으로 제공하는 것인지는 근로계약으로 정하게 됩니다. 근로자가 식사나 숙박시설을 이용하기 위해서 돈을 내야하는 경우에는, 보통 임금에서 식사비용이나 숙박비용을 공제하고 나머지금액을 근로자에게 지급합니다. 만약에 사업주가 제공하는 숙박시설이나 식사가 너무 비싸거나 질이 낮은 경우, 사업주에게 불만사항을 이야기하고 개선을 요구하거나, 사업주와 협의하여 숙박시설이나 식사를 이용하지 않을 수 있습니다.

○ **Hỗ trợ chỗ ăn ở**

Có những trường hợp chủ công ty cung cấp nhà ở hoặc bữa ăn cho người lao động. Trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải ghi rõ ai sẽ chi trả cho tiền ăn, tiền ở của người lao động. Nếu người lao động phải chịu các chi phí ăn ở thì thông thường, công ty sẽ trừ những chi phí đó vào tiền lương của người lao động. Trường hợp chi phí ăn ở do công ty đưa ra quá đắt hoặc chất lượng quá kém thì người lao động có thể đối thoại với chủ công ty để phản đối và yêu cầu cải thiện hoặc đàm phán ngưng sử dụng dịch vụ ăn ở.

○ **사업주의 권리의 한계**

외국인근로자가 자기 말을 듣지 않으면 고국으로 돌려보낸다고 협박을 하는 사업주도 있다고 합니다. 그러나 사업주가 근로계약을 해지하더라도, 근로자가 바로 고국으로 돌아가야 하는 것은 아닙니다. 사업주가 마음대로 근로자를 고국으로 보낼 수 없고, 근로자가 근로계약의 내용을 잘 지키면서 일했다면, 사업주의 협박을 걱정할 필요가 없습니다.

○ **Giới hạn quyền lợi của chủ công ty**

Có những chủ công ty dọa sẽ đuổi người lao động nước ngoài về nước nếu họ không nghe lời. Tuy nhiên cho dù chủ công ty có hủy hợp đồng lao động đi chẳng nữa thì người lao động cũng không phải về nước ngay. Chủ công ty không thể trục xuất người lao động về nước theo ý mình, và người lao động cũng không phải sợ những lời đe dọa của chủ công ty nếu họ đã làm việc và tuân thủ đúng nội dung trong bản Hợp đồng lao động.

④ <표준근로계약서> 작성 시 유의사항

표준근로계약서를 작성함에 있어서 아래와 같은 사항에 유의할 필요가 있습니다.

○ **사용자의 소재지와 업체명을 정확히 확인합니다.**

- 근로계약기간은 희망하는 기간을 정확히 기재합니다. 수습계약기간은 업무의 익숙도, 적응력 등을 고려하여 실무능력을 배우는 기간입니다. 이 기간 동안은 임금의 일부가 감액될 수 있으므로 이 기간이 어떻게 정해져 있는지 정확히 확인하고 계약을 체결하여야 합니다.
- 업무내용은 근로자가 실제로 하여야 할 업무의 내용입니다. 자신이 희망하거나 할 수 있는 업무의 내용에 해당하는지, 해당 업무의 위험도가 어떠한지 확인해야 합니다.
- 농림, 축산, 양잠, 수산사업의 경우 근로 및 휴게시간은 근로기준법의 기준에 따르지 않을 수 있습니다. 따라서 사용자와의 계약조건에 따라 근로 및 휴게시간이 정해지므로 적절한 근로시간이 설정되고 휴게시간이 보장되는지 확인해야 합니다.
- 임금은 직접 현금으로 지급받거나 통장으로 임금을 받을 수 있습니다. 임금을 지급받았음을 명확히 확인하기 위하여는 통장으로 임금을 받는 것이 바람직하며, 통장과 도장 등은 사용자가 이를 보관할 권리가 없으므로 반드시 근로자 본인이 보관하도록 합니다.
- 숙박시설 및 식사제공과 관련하여서는 사업주와 근로자간 협의로 정하도록 합니다. 근로자의 경우 숙박시설과 식사제공이 어떠한 형태로 제공되는지 사전에 알 수 없는 경우가 많으므로 필요한 경우 업무처리기관을 통하여 사전에 필요한 정보를 요청해보도록 합니다. 또한 이에 대해 근로자부담금액을 협의하여 정할 수 있는데 숙박시설 및 식사제공이 근로자가 제공한 금액에 현저히 미치지 못하는 경우에는 외국인근로자를 지원하는 기관과 상담하여 해당조건을 변경할 수 있는지 협의하는 것이 바람직합니다.
- 기타 사업주와 표준계약서에 포함되어 있지 않은 사항에 대하여 별도로 특약을 정하는 경우 근로자에게 일방적으로 부담을 주는 내용이 없는지 사전에 반드시 확인하여야 합니다.

④ Những điều cần lưu ý khi soạn thảo <Hợp đồng lao động tiêu chuẩn>

Khi soạn thảo bản Hợp đồng lao động tiêu chuẩn, người lao động cần lưu ý những nội dung như sau:

- Kiểm tra chính xác địa chỉ và tên công ty của chủ sử dụng lao động
- Ghi rõ thời hạn hợp đồng lao động mà mình mong muốn. Thời gian thực tập là khoảng thời gian làm quen, thích ứng với công việc để có thể làm việc chính thức. Trong khoảng thời gian này, người lao động có thể bị cắt một phần lương, vì vậy phải kiểm tra chính xác thời gian thử việc này là bao lâu rồi mới tiến hành ký kết hợp đồng.
- Nội dung công việc là nội dung của công việc mà người lao động sẽ phải làm trên thực tế. Phải xem công việc đó có đúng là công việc mình muốn làm hay không, có phù hợp với khả năng mà mình có thể làm hay không, mức độ nguy hiểm của công việc đó như thế nào.
- Thời gian làm việc và thời gian giải lao của ngành nông lâm nghiệp, chăn nuôi gia súc, nuôi tằm, thủy sản có thể không thuộc diện được Luật Lao động Tiêu chuẩn quy định. Do đó, thời

gian làm việc và thời gian giải lao sẽ được quy định tại Hợp đồng lao động mà người lao động ký với chủ công ty. Do đó, trước khi ký hợp đồng, người lao động phải kiểm tra kỹ xem thời gian làm việc và thời gian nghỉ giải lao đã hợp lý và được đảm bảo hay chưa.

- Có thể nhận trực tiếp tiền lương bằng tiền mặt hoặc nhận qua tài khoản ngân hàng. Để việc nhận tiền lương được ghi nhận rõ ràng nên nhận tiền qua tài khoản ngân hàng là tốt nhất. Người chủ sử dụng lao động không có quyền giữ sổ ngân hàng và con dấu của công nhân v.v...cho nên người lao động nhất định phải tự bảo quản lấy.
- Về vấn đề cung cấp dịch vụ ăn ở, người lao động và chủ công ty phải thỏa thuận với nhau rồi đi đến quyết định. Có nhiều trường hợp người lao động không biết trước nhà trọ và bữa ăn được cung cấp theo hình thức như thế nào, vì thế, người lao động nên tìm hiểu những thông tin cần thiết trước khi đặt bút ký hợp đồng. Người lao động cũng có thể thỏa thuận với chủ công ty để quyết định số tiền ăn ở mà mình phải chịu. Trường hợp người lao động không biết rõ số tiền hỗ trợ tiền ăn ở của mình thì tốt nhất nên đến các cơ quan hỗ trợ người lao động nước ngoài để xin tư vấn và nhờ đàm phán để thay đổi các điều kiện đó.
- Trường hợp người lao động thỏa thuận với chủ công ty những điều khoản riêng biệt có nội dung không bao gồm trong bản Hợp đồng tiêu chuẩn thì người lao động nhất định phải kiểm tra trước xem có nội dung nào khiến người lao động phải đơn phương gánh chịu hay không.

II. 한국에서 일하면서 겪을 수 있는 문제

II. NHỮNG VẤN ĐỀ CÓ THỂ GẶP PHẢI KHI LÀM VIỆC Ở HÀN QUỐC

1. 이럴 때는 어떻게 해야 하나요?

1. Trong những tình huống này thì phải làm thế nào ?

① 사업주가 임금/퇴직금을 주지 않아요.

사업주는 근로자의 수습기간에도 임금을 주어야 하며, 사업주가 수습기간이라는 이유로 임금을 주지 않으면 불법입니다. 근로자가 1년 이상 일한 경우 사업주는 임금과 별도로 퇴직금을 지급해야 합니다. 사업주가 임금/퇴직금을 주지 않으면, 일하고 있는 곳의 지방고용노동청에 임금 체불로 신고해야 합니다. 고용노동청은 근로자의 신고가 있으면, 이에 대해 조사한 후에 사업주에게 임금/퇴직금을 지급하라는 명령을 합니다. 사업주가 이러한 명령에 따르지 않고 계속 임금/퇴직금을 지급하지 않으면, 형사처벌을 받을 수 있습니다.

지방고용노동청은 고용노동부의 소속기관으로 전국에 있습니다. 외국인근로자는 회사의 소재지 관할지방고용노동청을 찾아가면 됩니다. 예를 들어 안산시에서 일하는 근로자는 안산고용노동청이 관할권을 가진 기관입니다. 회사 주변에 가까운 고용노동청을 찾아 방문하기 바랍니다.

고용노동청에 신고를 할 때에는 근로자에 관한 정보, 사업주에 관한 정보, 그리고 신고하고자 하는 내용을 적은 신고서를 제출하면 되고, 따로 제출해야 되는 서류가 있는 것은 아닙니다. 그러나 근로계약서, 임금명세서 또는 급여명세서, 임금을 지급받은 계좌의 내역과 같은 구체적인 자료는 본인이 준비하는 것이 좋습니다. 함께 일하는 동료의 증언이나 일한 시간을 알 수 있는 자료를 확보하는 것도 도움이 됩니다.

지방고용노동청이 어디인지 모르거나, 한국어를 잘 모르거나, 어떻게 신고해야 할지 모르겠으면, 외국인근로자지원기관이나 상담기관의 도움을 받으시기 바랍니다. 이러한 기관에서 외국인근로자 대신 신고서를 작성해 주기도 합니다.

만약에 사업주가 형사처벌을 받아도 임금을 주지 않는 경우에는 근로자가 사업주를 상대로 민사소송을 제기하여 임금을 청구할 수도 있습니다. 최근 관련법이 개정되어 판결문을 받은 체불임금에 대해서는 최대 400만원까지 국가가 대신 지급하는 소액체당금 제도도 마련되었습니다. 다만, 민사소송을 제기하여 판결을 받기까지 시간이 오래 걸리고 소송비용을 부담해야 하는 어려움이 있습니다.

① Chủ công ty không trả tiền lương/ tiền trợ cấp thôi việc.

Chủ công ty phải trả lương cho người lao động kể cả trong thời gian thử việc. Nếu chủ công ty lấy lí do người lao động đang trong thời gian thử việc mà không trả lương thì đó là bất hợp pháp.

Trường hợp người lao động làm việc liên tục từ 1 năm trở lên thì ngoài tiền lương ra, chủ công ty phải trả thêm tiền trợ cấp thôi việc. Nếu chủ công ty không trả lương/tiền trợ cấp thôi việc thì người lao động phải báo cho Sở Lao động và tuyển dụng địa phương biết về việc công ty nợ tiền của mình. Sau khi tiếp nhận khai báo của người lao động, Sở Lao động và tuyển dụng sẽ tiến hành điều tra và yêu cầu chủ công ty phải trả tiền lương/tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động. Nếu chủ công ty không tuân theo yêu cầu của Sở Lao động và tuyển dụng và tiếp tục không trả tiền lương/ tiền trợ cấp thôi việc thì có thể sẽ truy cứu hình sự.

Sở Lao động và tuyển dụng địa phương là cơ quan trực thuộc của Bộ Lao động và tuyển dụng và có trụ sở ở khắp cả nước. Người lao động nước ngoài chỉ cần tìm đến Sở Lao động và tuyển dụng địa phương - nơi chịu trách nhiệm quản lý khu vực công ty mình trình báo là được. Ví dụ, trường hợp người lao động làm việc ở thành phố Ansan, Sở Lao động và tuyển dụng thành phố Ansan là cơ quan có thẩm quyền quản lý. Mong rằng khi gặp vấn đề này độc giả có thể tìm được Sở Lao động và tuyển dụng ở gần công ty mình nhất.

Khi khai báo tại Sở Lao động và tuyển dụng, người lao động chỉ cần khai báo thông tin về bản thân, về chủ công ty và về nội dung muốn trình báo, ngoài ra, không cần phải nộp thêm tài liệu gì khác. Tuy nhiên, nếu người lao động có thể chuẩn bị thêm được những tài liệu cụ thể khác như hợp đồng lao động, bảng lương chi tiết hoặc lịch sử nhận lương qua tài khoản ngân hàng thì càng tốt. Nếu có thêm bằng chứng như lời khai làm chứng của bạn đồng nghiệp hoặc giấy tờ ghi rõ thời gian làm việc thì sẽ càng hữu ích hơn.

Nếu không biết Sở Lao động và tuyển dụng địa phương ở đâu hoặc không biết tiếng Hàn Quốc, hoặc không biết phải khai báo thế nào thì hãy nhờ Trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài hoặc các cơ quan tư vấn giúp đỡ. Những cơ quan này có thể giúp các bạn soạn đơn trình báo.

Trường hợp chủ công ty đã bị xử phạt hình sự rồi nhưng vẫn không chịu trả tiền thì người lao động có thể khởi tố dân sự chủ công ty để đòi tiền. Gần đây các qui định luật pháp liên quan đến vấn đề này đã được cải cách và đã có Chế độ chính phủ thay công ty trả tiền thiếu nợ, tối đa là 4 triệu won đối với những vụ kiện đã được tòa phán quyết. Tuy vậy, vẫn còn những trở ngại vì từ thời điểm nộp đơn kiện dân sự đến khi tòa xét xử sẽ phải mất một khoảng thời gian khá lâu và người lao động phải chi trả chi phí khởi kiện.

② 소액채당금 제도는 어떻게 이용할 수 있나요?

Q. 누가 지급 받을 수 있나요?

A. ①이전 회사가 퇴직일 당시 상시 근로자수 1명 이상을 고용하여 6개월 이상 가동이 되었고, ②퇴직한 다음날부터 2년 이내에 법원에 소송을 제기 하였으며, ③위 소송에서 승소 확정 판결을 받은 경우에 지급 대상에 해당합니다.

*건설업 무면허 하수급인(이른바 십장)에게 고용되었던 경우에는 무면허 하수급인에게 도급을 준 직상의 건설업자도 회사로 봅니다.

Q. 어떻게 하면 받을 수 있나요?

A. 첫째로, 고용노동부에 신고하는 방법이 있습니다. 이를 통해서 해결 되지 않는 경우 체불금품확인서를 발급 받으신 후 대한법률구조공단에 무료법률지원 신청을 할 수 있습니다. 이 소송에서 승소할 경우 소액체당금지급청구서*를 근로복지공단에 제출하면 본인의 계좌로 입금 받을 수 있습니다.

*판결문, 확정증명원, 체불금품확인서 사본을 첨부하여 확정 판결일부터 1년 이내에 제출하여야 합니다.

Q. 무료법률지원은 어떻게 신청할 수 있나요?

A. 무료법률 지원을 받는 방법은 아래 주소지 관할 대한법률구조공단 사무소를 방문하여야 합니다(선택 가능).

- ① 근로자의 외국인등록지
- ② 사업자 주소지

- 법인: 법인의 주된 사무소(본점) 또는 영업소가 있는 곳
- 개인: 사업주의 주민등록상 주소지 또는 사무소·영업소가 있는 곳

대한법률구조공단 사무소를 방문하실 때 구비하셔야 하는 서류는 아래와 같습니다.

- ① 공통: 체불금품확인서, 외국인등록등본(또는 초본) 1부, 신분증, 막도장(소송기간 동안 공단에 맡길 수 있는 도장, 인감도장 아님.)
- ② 사업주가 법인인 경우: 법인등기부등본 2부

법인등기부등본, 부동산등기부등본은 대한민국법원 인터넷등기소에서 발급용으로 발급 가능합니다.

기타 문의가 필요하시다면 국번 없이 132번으로 전화 주시거나, www.klac.or.kr로 방문하시기 바랍니다.

Q. 400만원을 초과한 임금은 어떻게 받을 수 있나요?

A. 400만원을 초과하는 임금의 경우 사업주에게 받아야 하므로 소송제기와 동시에 사업주의 재산을 가압류하는 것이 바람직합니다. 여기서 가압류란 소송판결이 확정되기 전에 재산을 처분할 수 없도록 하는 조치를 의미합니다.

사업주의 부동산, 자동차, 채권, 유체동산을 가압류하기 위해 필요한 서류는 아래와 같습니다.

- ① 부동산 가압류: 부동산등기부등본(토지, 건물) 각 1부.
- ② 자동차 가압류: 자동차등록원부 1부
- ③ 채권가압류*(예금, 임대차보증금, 공사대금 등):

- ㉠사업주 주소지(또는 영업장소) 부동산등기부등본 1부
- ㉡제3채무자*에 대한 아래 서류 등

-제3채무자가 개인인 경우 : 인적사항 및 가압류할 채권의 내용

-제3채무자가 법인인 경우 : 법인등기부등본 1부 및 가압류할 채권의 내용

*채권가압류란? 사업주가 제3채무자에게 갖고 있는 채권을 보전하는 조치입니다. 통상 사업주가 제3채무자에게 갖고 있는 예금채권, 임대차보증금채권, 물품 또는 용역대금채권, 카드결제대금 등을 대상으로 합니다. 채권가압류가 된 경우에는 제3채무자는 사업주에게 대금을 지급하지 못하게 되고, 승소판결을 얻은 근로자가 제3채무자에게 그 대금의 지급을 요구(=추심)할 수 있습니다.

*채권가압류에서 제3채무자란? 사업주의 채무를 진 제3자를 말합니다. 사업주의 예금채권은 은행, 임대차보증금은 임대인, 물품 또는 용역대금은 물품을 구매한 자 또는 용역을 발주한 자, 카드결제대금은 카드회사를 제3채무자라고 합니다.

② Làm thế nào để được hưởng Chế độ chính phủ thay công ty trả tiền thiếu nợ?

Hỏi. Ai sẽ được hưởng theo chế độ này?

Đáp. Đối tượng đáp ứng những điều kiện sau đây sẽ được hưởng chế độ này: ① Tại thời điểm nghỉ việc, công ty có tuyển dụng từ 1 người lao động trở lên và công ty đó đã hoạt động trên 6 tháng, ② Thời gian tính từ ngày thứ 2 khi người lao động nghỉ việc đến khi nộp đơn kiện ở tòa án là không quá 2 năm. ③ Người lao động phải được tòa xử thắng kiện trong vụ án nói trên.

*Trường hợp người lao động được các cai thầu không có giấy phép xây dựng tuyển dụng thì người chủ thầu giao thầu cho các cai thầu không phép đó cũng được coi là công ty.

Hỏi. Làm thế nào để nhận được tiền theo Chế độ đó?

Đáp. Thứ nhất là phương pháp khai báo lên Bộ Lao động và tuyển dụng. Nếu cách này mà vẫn không giải quyết được thì sau khi nhận Giấy xác nhận bị nợ tiền, người lao động có thể đăng ký xin hỗ trợ pháp luật miễn phí ở Hiệp hội hỗ trợ pháp luật Đại Hàn. Sau đó, nếu thắng kiện thì chỉ cần nộp Đơn đề nghị được nhận tiền theo Chế độ chính phủ thay công ty trả tiền thiếu nợ (*) tại Công đoàn phúc lợi lao động thì sẽ nhận được tiền qua tài khoản ngân hàng chính chủ.

*Phải nộp kèm bản sao của Bản phán quyết, Giấy chứng nhận tòa án đã phán quyết, Giấy xác nhận bị nợ tiền trong vòng một năm kể từ ngày tòa tuyên án.

Hỏi. Làm sao để đăng ký xin hỗ trợ pháp luật miễn phí ?

Đáp. Cách để được hỗ trợ luật pháp miễn phí là bạn phải tìm đến văn phòng đại diện của Hiệp hội hỗ trợ pháp luật Đại Hàn ở các địa chỉ sau đây (Có thể lựa chọn).

① Nơi người lao động đăng ký người nước ngoài.

② Địa chỉ của người đăng ký kinh doanh

- Công ty có tư cách pháp nhân: Văn phòng chính của công ty (trụ sở chính) hoặc nơi kinh doanh

- Công ty đăng ký kinh doanh theo hình thức cá nhân: Địa chỉ ghi trên hồ sơ đăng ký công dân

của chủ công ty hoặc nơi hoạt động kinh doanh

Khi tìm đến văn phòng của Hiệp hội hỗ trợ pháp luật Đại Hàn cần phải chuẩn bị những giấy tờ sau :

① Giấy tờ chung : Giấy xác nhận bị công ty nợ tiền, Giấy chứng nhận đã đăng ký người nước ngoài 1 bản(hoặc bản sao), thẻ đăng ký người nước ngoài, con dấu tạm thời (để ủy quyền cho Công đoàn sử dụng trong thời gian tố tụng, không con dấu đăng ký chính thức).

② Trường hợp chủ công ty có đăng ký pháp nhân : Giấy đăng ký pháp nhân 2 bản

Giấy đăng ký pháp nhân và Giấy đăng ký bất động sản có thể tải về từ trang web của Tòa án Hàn Quốc.

Nếu có vấn đề còn thắc mắc, gọi theo số 132, hoặc truy cập vào trang web www.klac.or.kr để được hướng dẫn thêm.

Hỏi. Tiền nợ lương vượt quá 4 triệu won thì làm sao để nhận được?

Đáp. Trường hợp tiền nợ lương vượt quá 4 triệu won thì phải do chủ công ty trả, do đó người lao động phải vừa tiến hành tố tụng vừa phải tạm tịch biên tài sản của chủ công ty. Tạm tịch biên tài sản ở đây có nghĩa là ngăn không cho thanh lý tài sản của chủ công ty trước khi vụ kiện được tòa phán quyết.

Để tạm tịch biên bất động sản, xe ô tô, trái phiếu, tài sản lưu động của chủ công ty thì cần những giấy tờ như sau :

① Tạm tịch biên bất động sản: Giấy đăng ký bất động sản (đất, tòa nhà) mỗi thứ 1 bản.

② Tạm tịch biên xe ô tô: Giấy đăng ký xe ô tô 1 bản

③ Tạm tịch biên trái phiếu(*) (tiền gửi trong tài khoản, tiền đặt cọc để vay mượn, tiền xây dựng v.v...):

a) Giấy đăng ký bất động sản tại địa chỉ của chủ công ty (hoặc cơ sở kinh doanh) 1 bản

b) Các giấy tờ của con nợ bên thứ 3(*) gồm những giấy tờ như sau :

- Trường hợp con nợ thứ 3 là cá nhân : thông tin cá nhân và nội dung trái phiếu muốn tịch thu

- Trường hợp con nợ thứ 3 là pháp nhân(doanh nghiệp): Giấy đăng ký pháp nhân 1 bản và nội dung trái phiếu muốn tịch thu.

*Tịch biên trái phiếu là gì? Là biện pháp bảo toàn khoản nợ(trái phiếu) mà công ty đang giữ của con nợ bên thứ 3. Thông thường thì tịch biên tài khoản ngân hàng, tiền đặt cọc để thuê/mượn, tiền vay nợ dịch vụ hoặc đồ đạc, tiền thanh toán thẻ tín dụng v.v.. Trong trường hợp số tiền nợ(trái phiếu) bị tạm tịch biên thì con nợ bên thứ 3 sẽ không được trả khoản tiền nợ đó cho chủ công ty. Người lao động khi được tòa xử thắng kiện thì có thể yêu cầu con nợ thứ 3 thanh toán số tiền nợ đó cho mình(=thu hồi lại).

*Con nợ bên thứ 3 trong việc tạm tịch biên tài sản là ai? Là người thứ 3 mắc nợ chủ công ty.

Trong vấn đề tiền gửi trái phiếu của chủ công ty thì đó là ngân hàng, trong vấn đề tiền đặt cọc để thuê hoặc vay thì đó là người cho thuê/vay, trong lĩnh vực nợ tiền mua hàng hoặc dịch vụ thì đó là người mua hàng hoặc đặt trước dịch vụ, trong lĩnh vực tiền quyết toán trong thẻ tín dụng thì đó là công ty tín dụng.

③ 근로계약서에 정한 시간보다 더 많이 일을 시켜요.

근로계약서에서 정한 것보다 일을 너무 많이 시키거나, 연장근로를 과도하게 시키는 경우에도 임금을 주지 않는 경우와 마찬가지로 지방고용노동청에 신고하여 조사해줄 것을 요청할 수 있습니다. 사업주가 근로계약을 지키지 않아서 현재의 직장에서 일을 계속할 수 없는 정도인 경우에는 “사업장변경신청”을 통해서 새로운 일자리를 찾는 방법도 있습니다. (자세한 내용은 아래의 “3. 사업장변경” 부분을 읽어보기 바랍니다.)

외국인근로자가 고용센터에 “사업장변경신청”을 하면, 고용센터는 사업주가 근로계약을 위반했는지 판단하기 위해서 지방고용노동청에 신고된 것이 있는지 확인하게 됩니다. 따라서, 사업주가 심각하게 근로계약을 위반하고 있다고 생각하는 외국인근로자는 나중에 “사업장변경신청”을 할 경우에 대비하여 지방고용노동청에 사업주의 계약위반사실을 신고하는 것이 필요합니다.

③ Chủ công ty bắt làm việc nhiều giờ hơn so với thời gian đã ký trong hợp đồng

Trường hợp chủ công ty bắt làm quá nhiều giờ hoặc bắt làm thêm quá mức so với nội dung đã ký trong hợp đồng lao động thì người lao động cũng có thể báo cáo với Sở Lao động và tuyển dụng địa phương và đề nghị điều tra giống như trường hợp chủ không trả tiền lương. Nếu chủ công ty không tuân thủ hợp đồng khiến người lao động không thể tiếp tục làm việc tại công ty hiện tại nữa thì có thể “Đăng ký chuyển đổi công ty” để tìm việc làm mới. (Nội dung cụ thể xin tham khảo mục “3. Chuyển đổi công ty”)

Khi người lao động nước ngoài đến Trung tâm tuyển dụng để “Đăng ký chuyển đổi công ty” thì Trung tâm tuyển dụng sẽ tiến hành xem xét chủ công ty có vi phạm hợp đồng lao động hay không bằng cách liên hệ với Sở Lao động và tuyển dụng địa phương để kiểm tra xem đã có ai tố giác công ty hay không. Do đó, đối với những người lao động cho rằng chủ công ty đang vi phạm nghiêm trọng Hợp đồng lao động thì trước khi “Đăng ký chuyển đổi công ty”, cần phải khai báo trước với Sở Lao động và tuyển dụng địa phương.

④ 여권과 외국인등록증을 사업자가 보관하겠다고 해요.

사업주가 외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 보관하고 외국인근로자에게 신분증을 돌려주지 않는 것은 불법이고, 이러한 사업주는 한국의 출입국관리법에 따라 형사처벌을 받을 수 있습니다.

외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 사업주가 보관하고 있는 경우에는 사업주에게 요청하여 여권이나 외국인등록증을 돌려받기 바랍니다. 만일 사업주가 돌려주지 않는 경우에는 외국인근로자를 지원하는 기관의 도움을 받아 반환을 요청할 수 있고, 경찰에 신고할 수도 있습니다.

④ Chủ công ty muốn giữ hộ chiếu và thẻ đăng ký người nước ngoài của bạn

Việc chủ công ty giữ hộ chiếu hoặc thẻ đăng ký người nước ngoài của công nhân lao động nước ngoài và không trả lại là hành động bất hợp pháp. Những chủ công ty như thế có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo Luật Quản lý Xuất nhập cảnh của Hàn Quốc.

Những người lao động nước ngoài đang bị chủ công ty giữ hộ chiếu hoặc thẻ đăng ký người nước ngoài thì phải yêu cầu chủ công ty trả lại. Nếu chủ công ty không trả thì có thể đề nghị các cơ quan hỗ trợ người lao động nước ngoài giúp đỡ để đòi lại hoặc có thể báo cảnh sát.

⑤ 일을 하다가 다쳤어요. 산재 신청은 어떻게 하나요?

외국인근로자가 일을 하다가 사고가 발생한 경우, 우선 응급조치를 하고 병원으로 가서 치료를 받아야 합니다. 그리고 산업재해보상보험에 따라 보상을 받기 위해서 보통 병원에 비치된 “요양급여신청서”를 작성하여 사업장을 관할하는 근로복지공단에 제출해야 합니다. 신청서에는 사업주와 근로자가 서명해야 하는데, 사업주가 서명해 주지 않는 경우에는 서명을 거부하는 이유를 구체적으로 기재하면 사업주의 서명 없이도 근로자가 직접 신청할 수 있습니다.

근로복지공단에서는 발생한 사고가 산업재해가 맞는지 확인한 후에, 7일 이내에 산업재해로 인정하는지 여부를 근로자에게 알려줍니다. 사고와 관련된 사실관계를 확인하는데 시간이 더 걸릴 경우, 이 기간이 늘어날 수 있습니다. 근로복지공단이 발생한 사고를 산업재해로 인정하면, 근로복지공단이 근로자의 치료에 든 병원비를 병원에 대신 지급하여 주고, 사고로 인하여 일하지 못한 기간의 휴업급여도 지급합니다.

[행동순서]

병원에서 치료 → “요양급여신청서” 제출 → 근로복지공단에서 산업재해로 인정하는지 근로자에게 통지 → 근로복지공단이 병원비를 병원에 지급 → 휴업급여는 근로자에게 개별지급
이때 근로자나 그 동료들은 사고가 발생한 시간이나, 사고발생이유, 현장의 상황을 잘 기록하거나 녹음하고, 사진을 찍어놓고, 목격자의 진술을 서면으로 받아놓아야 합니다. “요양급여신청서”를 제출할 때에 이러한 증거자료를 함께 제출해야 하기 때문입니다.

산업재해로 인정되면 치료비를 지급받을 수 있을 뿐 아니라, 근로자가 산업재해로 인한 부상 등으로 일하지 못한 기간에 대하여 임금의 70%에 해당하는 금액을 받을 수 있습니다. 이것을 “휴업급여”라고 합니다. “휴업급여”를 받기 위해서는 관할근로복지공단에 “휴업급여청

구서”를 제출하여야 합니다. 그밖에도 치유는 되었지만 몸에 장애가 생긴 경우, 간병인이 필요한 경우 등에도 보상을 받을 수 있습니다.

신청절차를 잘 모르거나 도움이 필요한 경우에는, 반드시 주변의 외국인근로자에게 상담을 제공하는 기관이나 조직을 찾아 상담을 받으시기 바랍니다.

㉔ Tôi đang làm việc thì bị tai nạn. Tôi phải khai báo thế nào để được hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn công nghiệp?

Trường hợp người lao động nước ngoài bị tai nạn trong khi làm việc thì trước tiên phải thực hiện biện pháp cấp cứu sau đó chuyển đến bệnh viện điều trị. Để nhận bồi thường theo Bảo hiểm tai nạn công nghiệp thì người lao động phải viết "Đơn xin trợ cấp tiền dưỡng bệnh" có sẵn ở bệnh viện và nộp cho Công đoàn phúc lợi lao động quản lý khu vực nơi công ty người lao động đó làm việc. Cả chủ công ty và người lao động đều phải ký vào tờ đơn, nhưng nếu chủ công ty không chịu ký thì người lao động chỉ cần ghi rõ lý do tại sao chủ công ty không ký vào đơn và có thể nộp trực tiếp.

Trong vòng 7 ngày sau khi xác minh xem có đúng là tai nạn lao động công nghiệp hay không, Công đoàn phúc lợi lao động sẽ báo cho người lao động biết vụ tai nạn của họ có được công nhận là tai nạn lao động công nghiệp hay không. Trong trường hợp mất nhiều thời gian hơn để xác minh tai nạn và các quan hệ thực tế liên quan thì thời gian thông báo này có thể kéo dài hơn. Nếu Công đoàn phúc lợi lao động công nhận đó là tai nạn lao động công nghiệp thì họ sẽ chi trả tiền viện phí và cấp tiền trợ cấp nghỉ việc trong thời gian người lao động không thể làm việc do bị tai nạn.

[Trình tự thực hiện]

Điều trị ở bệnh viện → nộp "Đơn xin trợ cấp tiền dưỡng bệnh" → Công đoàn phúc lợi lao động sẽ thông báo cho người lao động biết họ có thuộc đối tượng được hưởng Bảo hiểm tai nạn công nghiệp hay không → Công đoàn phúc lợi lao động chi trả tiền viện phí cho bệnh viện → cấp tiền trợ cấp nghỉ việc cho người lao động trong thời gian điều trị

Lúc này người lao động hoặc đồng nghiệp phải ghi chép rõ thời gian xảy ra tai nạn hoặc lý do xảy ra tai nạn, tình trạng hiện trường hoặc ghi âm, chụp ảnh và ghi nhận lời tường thuật của nhân chứng bằng giấy tờ(văn bản). Khi nộp "Đơn xin trợ cấp tiền dưỡng bệnh" phải nộp kèm những tài liệu chứng minh này.

Khi được công nhận là tai nạn lao động công nghiệp thì người lao động không những được Công đoàn phúc lợi lao động chi trả tiền điều trị mà trong thời gian điều trị không thể đi làm cũng được nhận một khoản tiền bằng 70% tiền lương chính thức. Số tiền này gọi là "tiền trợ cấp nghỉ việc". Để nhận được "tiền trợ cấp nghỉ việc" thì phải nộp "Đơn đăng ký nhận tiền trợ cấp nghỉ việc" tại Công đoàn phúc lợi lao động trực thuộc. Ngoài ra, sau khi điều trị mà vẫn để lại thương tật trên

cơ thể hoặc cần có hộ lý chăm sóc v.v... thì có thể được nhận thêm tiền bồi thường.

Trong trường hợp người lao động không biết rõ thủ tục đăng ký hoặc cần sự giúp đỡ thì hãy tìm đến các tổ chức hoặc trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài để được tư vấn.

▲ 이주민 상담기관 안내

위에서 언급한 문제 외에도 외국인 근로자가 한국에서 일하면서 여러가지 어려움을 겪을 수 있습니다. 혼자서 해결하기 어려운 문제가 생긴 때에는 적극적으로 주변에 도움을 요청하기 바랍니다. 특히 사업주와 협의하여 문제를 해결할 수 없는 경우에는 주변에 외국인 근로자에게 법률상담을 제공하는 기관이나 조직이 있는지 찾아보고 도움을 받으시기 바랍니다. 외국인근로자가 많은 지역일수록 상담을 받거나 도움을 청할 수 있는 기관(NGO 포함)들이 여러 곳 있습니다. 모국어로 전화 상담을 받을 수 있는 곳도 있습니다.

이주민무료법률상담 NGO

- 이주민센터 친구 ☎ 02-6406-7179

서울 영등포구 도림로 127, 3층 (지하철 2호선 대림역 8번출구)

서울에 있는 한국외국인력지원센터에서는 외국인근로자들이 모국어로 전화 상담을 받을 수 있습니다. 캄보디아어로 전화상담을 받기 위해서는 1644-0644를 누른 후 11을 누르면 되며(1644-0644 +11), 미얀마어로 전화 상담을 받기 위해서는 마찬가지로 1644-0644를 누른 후 13을 누르면 됩니다(1644-0644 +13). 또한 영어 홈페이지도 운영하고 있으니 궁금한 점이 있으면 <http://www.migrantok.org> 를 참고하시기 바랍니다. 한국외국인력지원센터는 의정부, 김해, 창원, 대구, 인천, 천안에 있습니다. 가까운 곳의 도움을 받으시기 바랍니다.

안산시의 경우 외국인력상담센터(HUG Korea)에 직접 방문하여 상담을 받을 수 있고, 웹사이트를 통하여 상담하거나(www.hugkorea.or.kr) 전화상담도 가능합니다. 캄보디아어 전화안내는 1577-0071을 누른 후 11과 별표를 누르면 되며(1577-0071 + 11 +*), 미얀마어 전화상담은 마찬가지로 1577-0071을 누른 후 15와 별표를 누르면 되고(1577-0071 + 15 +*), 베트남어 전화상담은 1577-0071을 누른 후 6과 별표(1577-0071 + 3 +*), 몽골어 전화상담은 1577-0071을 누른 후 14와 별표를 누르면 됩니다 (1577-0071 + 9 +*).

▲ Giới thiệu các cơ quan tư vấn dành cho người di trú.

Ngoài những vấn đề nói trên, người lao động nước ngoài làm việc ở Hàn Quốc có thể gặp nhiều khó khăn khác. Khi gặp vấn đề khó khăn không thể giải quyết một mình thì hãy chủ động nhờ những người xung quanh. Nhất là khi thương lượng mà vẫn không giải quyết được vấn đề với chủ

công ty thì hãy nhờ các cơ quan, tổ chức tư vấn pháp luật dành cho người lao động nước ngoài ở nơi gần nhất. Nơi nào càng có nhiều người lao động nước ngoài thì nơi đó càng có nhiều trung tâm tư vấn và hỗ trợ người nước ngoài (bao gồm các tổ chức phi chính phủ NGO). Cũng có những trung tâm mà nhân viên có thể tư vấn cho người lao động qua điện thoại bằng tiếng mẹ đẻ.

Các tổ chức phi chính phủ NGO tư vấn pháp luật miễn phí cho người di trú

○ Trung tâm dành cho người di trú Chin Gu (-Người bạn) Số điện thoại : 02-6406-7179, thành phố Seoul, quận Yeongdeungpo, đường Dorim 127, tầng 3 (tàu điện ngầm đường số 2 ga Daerim, ra cửa số 8)

Trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài ở Hàn Quốc tại Seoul có cung cấp dịch vụ tư vấn bằng tiếng mẹ đẻ cho người lao động nước ngoài qua điện thoại. Muốn tư vấn bằng tiếng Campuchia thì bấm số 1644-0644 sau đó bấm số 11(1644-0644+11). Muốn tư vấn bằng tiếng Myanmar thì bấm số 1644-0644 sau đó bấm số 13((1644-0644+13). Trung tâm cũng có trang web bằng tiếng Anh, nếu cần tham khảo xin hãy truy cập vào địa chỉ <http://www.migrantok.org>. Trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài ở Hàn Quốc có chi nhánh ở Uijeongbu, Kimhae, Changwon, Daegu, Incheon, Cheonan. Bạn hãy tìm đến nơi gần nhất để được giúp đỡ.

Nếu bạn ở thành phố Ansan thì có thể trực tiếp đến Trung tâm tư vấn dành cho người lao động nước ngoài(HUG Korea) để được tư vấn, bạn có thể nhờ tư vấn qua trang web(www.hugkorea.or.kr) hoặc tư vấn qua điện thoại. Tư vấn bằng tiếng Campuchia thì bấm số 1577-0071 sau đó bấm số 11 và dấu sao(1577-0071 + 11 +*), tiếng Myanmar cũng vậy, bấm 1577-0071 sau đó bấm số 15 và dấu sao(1577-0071 + 15 +*), tiếng Việt Nam thì bấm 1577-0071 sau đó bấm số 6 và dấu sao(1577-0071 + 3 +*), tiếng Mông Cổ bấm 1577-0071 sau đó bấm số 14 và dấu sao(1577-0071 + 9 +*).

㉔ 한국에 온 유학생이 구직을 하려면 어떻게 해야 하나요?

한국에 온 유학생이 구직활동*을 하고자 하는 경우, 유학 비자(D2)에서 구직 비자(D10) 로 변경하여야 합니다. 그 요건과 절차는 아래와 같습니다.

*구직활동이란 국내 기업·단체 등에서 행하는 구직활동 뿐만 아니라 정식 취업 전에 연수비를 받고 행하는 단기 인턴과정을 포함합니다.

가. 허용대상

① 국내 전문대학에서 전문학사 학위를 취득(예정자 포함)한 유학생

- ② 국내 대학에서 학사 이상의 학위를 취득(예정자 포함)하거나 학술연구기관 등의 연구과정을 수료(예정자 포함)한 유학생
- ③ 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)*까지의 자격으로 계속하여 취업을 희망하지만 체류기간만료일 이전에 고용계약갱신 또는 다른 근무처를 구하지 못한 자
*단 예술홍행(E-6)자격의 경우 유흥업소 등 공연자(E-6-2)는 적용대상에서 제외
- ④ 국내·외 학사이상의 학위(학위 수여예정자 포함)를 소지하고 지식재산권이나 이에 준하는 기술력을 바탕으로 창업 준비를 하려는 자
- ⑤ 기타 非 구직자격 소지자(체류자격 B-1, B-2포함)로서 구직(D-10)사증 발급 대상자 요건을 갖춘 합법체류 외국인

나. 제한대상

최근 1년 이내 고용계약기간 중 고용주 귀책사유 없이 임의로 퇴직한 후 구직(D_10)자격으로 변경허가를 받은 사실이 있는 자

다. 제출서류

- ① 신청서, 여권 및 외국인등록증, 수수료
- ② 학력증명서 또는 성적증명서*
*출입국시스템으로 확인되는 경우에는 제출이 면제됩니다.
- ③ 구직활동계획서
- ④ 국가기술자격증 사본(해당자에 한함)

라. 신청요령

신분이 변동(예정 포함)되는 즉시 체류지 관할 사무소 등에 신청하여야 합니다.

㉞ Du học sinh đến Hàn Quốc làm sao để kiếm được việc làm?

Du học sinh ở Hàn Quốc nếu muốn tìm việc làm(*) thì phải đổi visa du học (D2) sang visa tìm việc(D10). Điều kiện và thủ tục như sau :

*Tìm việc không chỉ là hoạt động kiếm việc làm ở các doanh nghiệp đoàn thể trong nước mà còn bao gồm cả quá trình học việc ngắn hạn và được nhận phí học nghề trước khi làm việc chính thức.

A. Đối tượng được phép

- ① Du học sinh đã đạt học vị cử nhân chuyên môn (bao gồm cả người sắp nhận học vị này) tại các trường cao đẳng trong nước
- ② Du học sinh đạt từ học vị từ cử nhân trở lên (bao gồm cả người sắp nhận học vị này) tại các

trường đại học hoặc người đã hoàn thành quá trình nghiên cứu của các cơ quan nghiên cứu học thuật trong nước (bao gồm cả người sắp hoàn thành khóa học)

- ③ Những người mong muốn tiếp tục làm việc với loại visa E-1(giáo sư thỉnh giảng), (E-7)(*)(hoạt động chuyên môn) nhưng đã ký lại được hợp đồng lao động hoặc không tìm được nơi làm việc khác trước khi hết thời hạn cư trú.

*Tuy nhiên những trường hợp theo visa nghệ thuật giải trí (E-6) thì không áp dụng cho đối tượng biểu diễn ở các cơ sở kinh doanh giải trí có visa (E-6-2)

- ④ Những người có học vị trong nước hoặc nước ngoài từ cử nhân trở lên(bao gồm cả người sắp nhận học vị này) đang chuẩn bị thành lập công ty dựa trên tài sản trí tuệ hoặc tay nghề kỹ thuật tương ứng.

- ⑤ Những người nước ngoài cư trú hợp pháp đáp ứng đầy đủ các điều kiện của đối tượng được đổi từ visa không được phép đi làm (kể cả visa cư trú B-1, B-2) thành visa đi làm (D-10)

B. Đối tượng bị hạn chế

Những người đã được phép chuyển đổi sang visa đi làm (D-10) trong vòng 1 năm gần đây nhưng tự ý thôi việc khi đang trong thời hạn hợp đồng lao động mà không được sự đồng ý của chủ tuyển dụng

C. Hồ sơ

- ① Đơn đăng ký, hộ chiếu và thẻ đăng ký người nước ngoài, lệ phí

- ② Bảng tốt nghiệp hoặc bảng điểm

*Trường hợp có thể xác nhận qua Hệ thống xuất nhập cảnh thì được miễn nộp trực tiếp.

- ③ Bản kế hoạch tìm việc làm

- ④ Bản sao bằng chứng nhận kỹ thuật quốc gia (chỉ áp dụng với đối tượng tương ứng)

D. Cách đăng ký

Khi thông tin của bản thân có thay đổi (bao gồm cả dự định thay đổi) thì phải lập tức đi đến Văn phòng Quản lý Cư trú để khai báo.

2. 사업장 변경 신청하기

외국인근로자는 한국에 들어올 때에 근로계약을 체결한 사업장에서 계속 일하는 것이 원칙입니다. 그러나 사업장에서 계속 일하는 것이 어려운 사정이 있는 때에는 사업장을 변경할 수 있습니다. 이러한 사업장변경은 법에서 정한 절차에 따르는 경우에만 가능하다는 점을 꼭 기억해야 합니다. 외국인근로자가 고용센터의 허가를 받지 않고 마음대로 사업장(근무지, 회사)을 옮길 경우, 불법체류상태가 될 수 있습니다.

2. Đăng ký chuyển đổi công ty.

Về nguyên tắc, người lao động nước ngoài phải tiếp tục làm việc tại công ty đã ký hợp đồng lao động khi nhập cảnh vào Hàn Quốc. Tuy nhiên, vì hoàn cảnh khó khăn, nếu không thể tiếp tục công việc thì vẫn có thể chuyển đổi công ty. Những trường hợp chuyển đổi công ty như vậy phải theo đúng trình tự mà luật quy định thì mới được coi là hợp pháp. Nếu người lao động nước ngoài tự ý chuyển đổi công ty mà không có sự đồng ý của Trung tâm tuyển dụng thì có thể trở thành người cư trú bất hợp pháp.

1) 사업장을 변경할 수 있는 사유

외국인근로자가 사업장을 변경할 수 있는 경우를 규정하는 법은 “외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률”과 관련 규정들입니다. 이 법에서 사업장변경이 가능하다고 정하는 사유로는 아래와 같은 것들이 있습니다. 자신이 아래와 같은 사유에 해당한다고 생각하는 외국인 근로자는 주변의 상담기관을 찾아서 자신이 사업장변경을 할 수 있는 경우인지 전문가의 조언을 들어보고, 신청 절차에 따라 신청할 수 있습니다.

- 사업주가 정당한 사유로 근로계약기간 도중에 근로계약을 해지하려고 하거나, 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
- 사업주의 휴업, 폐업
- 사업주의 잘못으로 정부로부터 받은 외국인 고용허가가 취소되거나 고용이 제한되어 외국인근로자를 고용할 수 없게 된 경우
- 사업주의 사정으로 외국인근로자가 장기간 휴업이나 휴직하는 경우: 임금의 70% 미만을 받은 기간이 2개월 이상이거나, 임금의 90% 미만을 지급받은 기간이 6개월 이상인 경우 등이 여기에 해당
- 사업장의 폐업이나 도산이 확실시되는 경우: 사업장에 파산절차 등이 시작되거나, 사업이 중단되어 다시 운영되지 않는 경우
- 사업장의 인원을 줄일 필요성이 있어서 사업주로부터의 퇴직권고 등의 사유로 일을 그만 두게 되는 경우
- 사업주의 근로조건 위반 때문에 외국인근로자가 더 이상 일을 하기 어렵다고 인정되는 경우: 2개월 이상의 기간 동안 임금이나 근로시간이 20%이상 낮아지거나, 근로조건이 나빠지는 경우, 일하는 시간대를 사업주가 마음대로 변경한 채로 1개월 이상 계속되는 경우 등이 해당
- 임금을 주지 않거나 늦게 주는 경우: 2개월분 이상의 임금을 받지 못하거나, 2개월 이상 임금의 30% 이상을 받지 못하거나 최저임금미만의 임금을 주는 경우, 임금을 주지 않거나 늦게 주는 일이 반복되는 경우 등이 여기에 해당
- 부당한 대우를 받은 경우: 사업주로부터 폭행, 폭언, 성희롱, 성폭력등을 당하거나, 국적, 종교, 성별, 신체적 장애 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우가 여기에 해당

- 외국인근로자가 몸을 다쳐서 지금까지 일하던 사업장에서 일하기는 어려우나, 다른 사업장에서 일하는 것은 가능한 경우

1) Các lý do có thể chuyển đổi công ty

Luật quy định về trường hợp người lao động nước ngoài có thể chuyển đổi công ty là "Luật tuyển dụng người lao động nước ngoài" và các quy định liên quan. Căn cứ theo Luật này thì người lao động nước ngoài được phép chuyển đổi công ty nếu có những lý do sau đây. Là người lao động nước ngoài nếu có những lý do như sau thì nên tìm đến các Trung tâm tư vấn gần mình để nhờ các chuyên gia tư vấn xem mình có thuộc trường hợp được phép đổi công ty hay không, sau đó có thể tiến hành đăng ký theo thủ tục.

- Trường hợp chủ công ty hủy hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn có lý do chính đáng hoặc từ chối gia hạn hợp đồng khi hợp đồng hết thời hạn.
- Trường hợp chủ công ty ngừng hoạt động, phá sản
- Trường hợp vì lỗi của chủ công ty mà giấy phép tuyển dụng người lao động nước ngoài do Chính phủ cấp bị hủy hoặc bị hạn chế không được tuyển dụng
- Trường hợp do hoàn cảnh cá nhân của chủ công ty, người lao động nước ngoài phải nghỉ việc trong thời gian dài và chỉ hưởng tối đa 70% lương trong thời gian từ 2 tháng trở lên, nhận tối đa 90% lương trong thời gian từ 6 tháng trở lên.
- Trường hợp công ty chắc chắn sẽ đóng cửa hoặc phá sản: Đó là khi công ty bắt đầu các thủ tục phá sản hoặc hoạt động kinh doanh của công ty đã bị dừng lại và không hoạt động trở lại được
- Trường hợp nghỉ việc do chủ công ty đề nghị thôi việc vì công ty có nhu cầu cắt giảm nhân sự.
- Trường hợp người lao động nước ngoài được công nhận là khó có thể tiếp tục làm việc ở công ty do chủ công ty vi phạm điều kiện lao động như tiền lương hoặc thời gian làm việc của công nhân bị giảm trên 20% trong vòng 2 tháng trở lên, hoặc điều kiện lao động xuống cấp, hoặc trường hợp chủ công ty tự ý đổi giờ làm việc trong thời gian hơn 1 tháng.v.v...
- Trường hợp chủ không trả lương hoặc chậm trả lương: Những trường hợp không nhận được lương trong thời gian từ 2 tháng trở lên hoặc không nhận được quá 30% lương trong thời gian từ 2 tháng trở lên, trường hợp chỉ được trả đúng bằng lương tối thiểu, trường hợp việc trả chậm lương hoặc không trả lương bị lặp lại nhiều lần v.v...
- Trường hợp bị đối xử bất công: trường hợp bị bạo hành, chửi mắng, quấy rối tình dục v.v... hoặc bị chủ phân biệt đối xử phi lý vì lý do quốc tịch, tôn giáo, giới tính, dị tật thân thể v.v...
- Trường hợp người lao động nước ngoài bị thương nên khó có thể tiếp tục làm việc ở công ty hiện tại nhưng có thể làm việc ở công ty khác.

2) 사업장 변경 절차

[변경순서]

① 고용센터에 “사업장변경”신청하기 → ② 고용노동부로부터 “사업장변경승인” 받기 → ③ 고용노동부의 취업 알선을 통하여 구직하기 → ④ 새로운 사업주와 근로계약체결하기 → ⑤ 출입국 관리소에 “근무처변경허가” 받기

2) Thủ tục chuyển đổi công ty

[Trình tự chuyển đổi]

① "Đăng ký chuyển đổi công ty" tại Trung tâm tuyển dụng → ② Nhận giấy “Đồng ý cho chuyển đổi công ty” do Bộ Lao động và tuyển dụng cấp → ③ Tìm việc thông qua sự hướng dẫn của Bộ Lao động và tuyển dụng → ④ Ký hợp đồng lao động với chủ công ty mới → ⑤ Đến Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh nhận "Giấy phép chuyển đổi công ty"

① 가까운 고용센터에 “사업장변경신청”하기

사업장변경을 할 수 있는 사유가 발생한 경우에 외국인근로자는 사업주와의 근로계약이 종료된 후 1달 이내에 “사업장변경신청”을 해야 합니다. 외국인근로자가 사업주와 근로계약을 끝낸 후 1달 이내에 “사업장변경신청”을 하지 않으면 한국에서 출국해야 합니다. 따라서 근로계약이 종료되는 즉시, “사업장변경신청”을 해서 새로운 직장을 알아보아야 합니다. 사업장변경이 가능한 경우에 해당하면 사업주의 동의를 받지 않아도 근로자가 단독으로 신청할 수 있습니다.

신청은 가까운 “고용센터”에 하면 되는데, 고용센터는 지방고용노동청과 마찬가지로 고용노동부의 소속기관입니다. 예를 들어, 안산에서 일하는 근로자는 “안산고용센터”에 신청하는 것입니다.

신청을 위해서는 사업장변경신청서, 외국인등록증(사본), 여권사본을 제출해야 하고, “고용센터”에서 추가로 제출하라고 하는 서류가 있으면 제출합니다. “고용센터”에서 사업장변경을 허가할지 판단할 때 참고할 수 있는 서류를 미리 준비하는 것이 좋습니다. 예를 들어, 사업주가 근로계약을 위반하여 근로자가 사업장변경을 신청하는 때에는 함께 일하는 동료의 진술서나 과거에 지방고용노동지청에 근로계약위반에 대해서 신고한 내용 등을 제출할 수 있습니다. 사업주의 폭행이나 기타 부상 때문에 직장을 옮기는 경우에는, 병원에서 받은 진단서를 제출할 수 있습니다.

① "Đăng ký chuyển đổi công ty" tại Trung tâm tuyển dụng gần nhất.

Khi có lý do để chuyển đổi công ty, thì trong vòng 1 tháng kể từ ngày kết thúc hợp đồng lao động với chủ công ty, người lao động nước ngoài phải "Đăng ký chuyển đổi công ty". Người lao động nước ngoài trong vòng 1 tháng kể từ ngày kết thúc hợp đồng lao động với chủ công ty mà không "Đăng ký chuyển đổi công ty" thì phải xuất cảnh Hàn Quốc. Do đó, khi hợp đồng lao động kết thúc thì người lao động nước ngoài lập tức phải đi "Đăng ký chuyển đổi công ty" ngay để tìm nơi làm việc mới. Nếu

là trường hợp thuộc đối tượng được chuyển đổi công ty thì không cần có sự đồng ý của chủ công ty, người lao động có thể tự đăng ký xin chuyển đổi công ty.

Việc đăng ký chuyển đổi công ty có thể đăng ký ở "Trung tâm tuyển dụng" gần chỗ ở của người lao động. Giống như Sở Lao động và tuyển dụng địa phương, Trung tâm tuyển dụng cũng là cơ quan trực thuộc của Bộ Lao động và tuyển dụng. Ví dụ, người lao động làm ở Ansan thì có thể đến "Trung tâm tuyển dụng Ansan" để đăng ký chuyển đổi công ty.

Để đăng ký chuyển đổi công ty, người lao động phải nộp Đơn đăng ký chuyển đổi công ty, thẻ đăng ký người nước ngoài (bản sao), bản sao hộ chiếu và các giấy tờ bổ sung khác mà "Trung tâm tuyển dụng" yêu cầu. Sẽ rất có ích nếu bạn chuẩn bị sẵn những tài liệu khác để "Trung tâm tuyển dụng" tham khảo khi xem xét bạn có được chuyển đổi công ty hay không. Ví dụ: khi chủ công ty vi phạm hợp đồng lao động khiến người lao động phải đi đăng ký chuyển đổi công ty thì người lao động có thể chuẩn bị sẵn bản tường trình của đồng nghiệp làm cùng trong công ty đó, hoặc bản tường trình chủ công ty vi phạm Hợp đồng lao động trước kia và đã khai báo tại Sở Lao động và tuyển dụng địa phương khi. Trường hợp chuyển đổi công ty vì bị thương hoặc bị chủ công ty bạo hành thì có thể nộp giấy khám sức khỏe của bệnh viện để đăng ký chuyển đổi công ty.

② 고용노동부로부터 “사업장변경승인” 받기

고용센터에서 사업장변경을 허락해 줄 것인지 판단하고 사업장변경을 허가하는 때에는 외국인근로자에게 “구직등록필증”을 줍니다. 그리고 출입국관리소는 그 외국인근로자를 ‘외국인고용관리시스템’에 구직자로 등록합니다.¹

② Nhận giấy “Đồng ý cho chuyển đổi công ty” do Bộ Lao động và tuyển dụng cấp

Sau khi Trung tâm tuyển dụng xem xét và đồng ý cho phép chuyển đổi công ty thì họ sẽ cấp cho người lao động giấy "Chứng nhận đăng ký tìm việc". Tiếp theo, Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh sẽ chuyển người lao động đó sang trạng thái đang tìm việc trên "hệ thống quản lý tuyển dụng người nước ngoài".¹

②-① 출입국관리소에 “체류기간연장허가” 신청하기

만약에 외국인근로자의 체류기간이 끝나가는 경우에는, 근로계약의 계약기간이 끝나기 전까지 위의 “구직등록필증”을 발급받아서 체류기간을 연장(3개월간 임시로 연장)해야 합니다. 이

¹ 참고로 Employment Permit System의 웹사이트는 캄보디아어, 미얀마어, 베트남어, 인도네시아어로도 볼 수 있습니다(<https://www.eps.go.kr>의 main page의 “일반외국인 E-9 “탭하단의 Mother Tongue Site에서 국가 선택).

1. Tham khảo thêm : Trên trang web của Employment Permit System(Chế độ cấp phép tuyển dụng) có thể đọc bằng các ngôn ngữ Campuchia, Miến Điện, Việt Nam, Indonesia. Vào trang chính <https://www.eps.go.kr>, sẽ thấy bên dưới trình đơn Lao động nước ngoài E-9 có chỗ để chọn đọc trang web bằng tiếng mẹ đẻ(Mother Tongue Site)

때에는 출입국관리사무소에 “체류기간연장허가신청”을 해야 합니다. 이때는 3개월만 체류기간 연장이 허용됩니다.

한국에 입국한 후 3년이 지나서 사업주에게 다시 고용된 외국인근로자는 최대 1년 10개월 동안 체류기간을 연장할 수 있습니다. 이 경우에도 체류기간 연장허가를 신청해야 합니다. 여기에서 말하는 체류기간은 외국인등록증에 기재된 체류기간을 말합니다. 예를 들어, 근로계약서에 계약기간이 5년으로 되어 있더라도, 외국인등록증에 기재된 체류기간이 3년이라면 그 근로자는 체류기간연장을 신청해서 출입국관리사무소의 허가를 받아야 합니다.

②-① Đăng ký "gia hạn thời hạn cư trú" tại Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh.

Trước khi thời hạn cư trú của người lao động nước ngoài sắp hết thì người lao động phải xin cấp "Chứng nhận đăng ký tìm việc" nói trên và gia hạn thời hạn cư trú(gia hạn tạm thời trong 3 tháng). Lúc này phải đến "Phòng quản lý xuất nhập cảnh" để "Đăng ký gia hạn thời hạn cư trú". Thời hạn được phép gia hạn là 3 tháng.

Sau 3 năm nhập cảnh vào Hàn Quốc, nếu người lao động được tuyển dụng lại thì có thể gia hạn thêm thời hạn tối đa là 1 năm 10 tháng. Tuy nhiên, trường hợp này cũng phải đăng ký gia hạn thời hạn cư trú. Thời hạn cư trú đề cập ở đây là thời hạn cư trú ghi trên thẻ đăng ký người nước ngoài. Ví dụ, thời hạn hợp đồng trong hợp đồng lao động tuy ghi là 5 năm nhưng thời gian cư trú ghi trên thẻ đăng ký người nước ngoài ghi chỉ có 3 năm thì khi cư trú hết 3 năm người lao động phải đến Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh để gia hạn thêm.

③ 고용노동부의 취업알선을 통하여 구직하기

외국인근로자가 새로운 일자리를 찾을 수 있는 기간은 변경신청일로부터 3개월입니다. 고용센터에서는 근로자에게 직원을 구하는 회사의 명단을 알려주고, 외국인근로자가 이러한 회사에 전화해서 회사와 면접을 하게 됩니다. 외국인근로자는 반드시 고용센터로부터 소개를 받아 취업을 해야 하고, 자신이 직접 아는 곳을 통해서 일자리를 구하거나, 친구, 직장동료, 직업소개소로부터 소개를 받아 취업하는 것은 금지됩니다.

③ Tìm việc qua môi giới việc làm của Bộ Lao động và tuyển dụng

Thời gian mà người lao động nước ngoài có thể tìm nơi làm việc mới là 3 tháng kể từ ngày đăng ký chuyển đổi công ty. Trung tâm tuyển dụng sẽ đưa cho người lao động danh sách các công ty đang tuyển người, người lao động nước ngoài gọi điện đến các công ty đó để phỏng vấn. Người lao động nước ngoài nhất định phải thông qua Trung tâm tuyển dụng giới thiệu để tìm việc làm. Các hành vi trực tiếp tìm việc thông qua người quen, qua giới thiệu của bạn bè, đồng nghiệp, trung tâm giới thiệu việc làm đều bị cấm.

④ 새로운 사업주와 근로계약체결하기

외국인근로자가 변경신청일로부터 3개월 이내에 새로운 일자리를 구한 경우에는 새로운 사업주와 직접 근로계약을 체결합니다.

④ Ký kết hợp đồng lao động với chủ công ty mới

Người lao động nước ngoài trong vòng 3 tháng kể từ ngày đăng ký chuyển đổi công ty nếu tìm được việc làm mới thì sẽ ký hợp đồng lao động trực tiếp với chủ công ty mới.

⑤ 출입국관리사무소에 “근무처변경허가” 신청하기

외국인근로자는 근로계약을 체결하면 근무처변경 이전에 관할출입국관리사무소에 “근무처변경허가신청”을 해야 합니다. 준비해야 하는 서류는 여권, 외국인등록증, 근무처변경허가신청서, “고용허가서” 사본, 사업주의 “사업자등록증” 사본, 근로계약서사본, 신원보증서등입니다. 고용허가서사본과 사업자등록증사본은 새로운 사업주에게 요청하여 받아야 합니다. 만일 외국인근로자가 사업장변경을 신청한 날로부터 3개월 내에 출입국관리사무소로부터 “근무처변경허가”를 받지 못하면 비자연장이 불가하고 한국을 떠나야 합니다.

⑤ Đăng ký xin cấp "Giấy phép chuyển đổi công ty" tại Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh

Khi người lao động nước ngoài ký hợp đồng lao động thì phải đến Văn phòng Quản lý Xuất nhập cảnh ở địa phương đó để "Đăng ký xin phép chuyển đổi công ty". Hồ sơ tài liệu phải chuẩn bị gồm có: hộ chiếu, thẻ đăng ký người nước ngoài, đơn đăng ký xin phép chuyển đổi công ty, bản sao "Giấy phép tuyển dụng", bản sao "Đăng ký kinh doanh" của chủ công ty mới, bản sao Hợp đồng lao động, giấy bảo lãnh. Bản sao giấy phép tuyển dụng và đăng ký kinh doanh thì phải yêu cầu chủ công ty mới cấp. Giả sử trong 3 tháng kể từ khi người lao động nước ngoài đăng ký chuyển đổi công ty mà không được Phòng Xuất nhập cảnh cấp "Giấy phép chuyển đổi công ty" thì người lao động đó không thể gia hạn visa và phải về nước.

⑤- ① 시청/군청/구청 이나 출입국관리사무소에 “체류지변경” 신고하기

만약에 새로운 회사 근처로 이사를 가는 경우 등 외국인근로자의 주소도 변경된 때에는 이사한 날부터 14일 이내에 시청/군청/구청이나 출입국관리사무소에 “체류지변경신고”도 동시에 해야 합니다. 외국인근로자가 사는 곳이 변경되지 않은 경우에는 신고할 필요가 없습니다. “체류지변경신고”는 자신이 현재 사는 곳의 주소를 관청에 알리는 것으로, 공무원에게 여권과 외국인등록증, 관청에 있는 신청서를 작성하여 제출하면 되는 간단한 신고입니다. 공무원이 바뀐 주소를 외국인등록증에 적어서 근로자에게 돌려줍니다.

⑤- ① Khai báo "Thay đổi nơi cư trú" tại thành phố/quận/huyện hoặc Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh.

Nếu người lao động nước ngoài chuyển sang nơi làm việc mới và thay đổi địa chỉ cư trú thì trong vòng 14 ngày kể từ ngày thay đổi địa chỉ cư trú mới phải đến thành phố/quận/ huyện hoặc Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh để "Khai báo thay đổi nơi cư trú". Nếu không thay đổi chỗ ở thì không cần

khai báo. "Khai báo thay đổi nơi cư trú" là việc thông báo nơi ở của mình với cơ quan quản lý. Việc khai báo rất đơn giản, bạn chỉ cần đem hộ chiếu và thẻ đăng ký người nước ngoài đến cơ quan quản lý, điền thông tin vào tờ khai có sẵn rồi nộp cho nhân viên ở đó là được. Nhân viên tiếp nhận khai báo sẽ cập nhật địa chỉ mới vào thẻ đăng ký người nước ngoài rồi trả lại cho người lao động.

Q. 사업주가 외국인근로자가 사업장을 이탈했다고 신고한 경우에는?

A. 외국인근로자가 사용자의 허락을 받는 등 정당한 절차를 따르지 않고 5일 이상 직장에 나오지 않거나 연락이 되지 않는 경우에 사업주는 고용센터에 신고해야 합니다. 그러나 외국인근로자가 사업장을 이탈했다고 사업주가 이미 신고한 경우에도 외국인근로자가 사업장 변경허가를 받는 것이 불가능하지 않습니다. 외국인근로자가 "사업장변경신청"을 한지 1개월 내에, 또는 사업장을 이탈한 후 1개월내에 사업주의 신고에 대해 반대의 의견을 내는 경우에는, 고용센터에서 사업장변경을 할 수 있는 경우에 해당하는지 조사하게 됩니다. 만일 고용센터에서 사업장변경을 할 수 있는 경우라고 판단하면 사업장변경을 허가할 수도 있습니다.

Hỏi. Trường hợp chủ công ty khai báo là người lao động nước ngoài đã trốn khỏi công ty thì phải làm như thế nào?

Đáp. Nếu người lao động nước ngoài không thực hiện đúng trình tự thủ tục như xin phép chủ công ty và không đến công ty làm việc từ 5 ngày trở lên hoặc không liên lạc được thì chủ công ty phải khai báo với Trung tâm tuyển dụng. Cho dù chủ công ty đã khai báo rằng người lao động nước ngoài đã bỏ trốn khỏi công ty thì cũng không hẳn là người lao động nước ngoài đó không có cơ hội được cấp giấy phép thay đổi chỗ làm. Trong vòng 1 tháng kể từ khi người lao động nước ngoài "đăng ký chuyển đổi công ty", hoặc trong vòng 1 tháng kể từ khi rời khỏi công ty, nếu người lao động nước ngoài phản đối nội dung khai báo của chủ công ty thì Trung tâm tuyển dụng sẽ tiến hành điều tra xem người lao động đó có thuộc đối tượng được chuyển đổi công ty hay không. Giả sử Trung tâm tuyển dụng đưa ra kết luận rằng : người lao động nước ngoài đó có thể chuyển đổi công ty thì họ có thể cho phép người lao động đó chuyển đổi công ty.

※ 주의사항

위에서 말한 것처럼 외국인근로자가 사업장을 변경하기 위해서는 반드시 사전에 고용센터와 출입국관리사무소로부터 허가를 받아야 합니다. 이 절차를 따르지 않고 마음대로 사업장을 옮기는 경우 불법체류상태가 될 수 있습니다. 일단 불법체류상태가 된 근로자가 불법체류상태를 해소하는 것이 매우 어렵습니다. 따라서 사업장변경에 대해서 사업주와 합의가 되지 않는 경우에는 반드시 주변의 외국인근로자지원기관이나 상담센터에서 상담을 받고, 조언을 받은 내용에 따라서 사업장변경을 신청하시기 바랍니다.

특히 비자의 체류기간이 남아 있더라도 외국인근로자가 근로계약이 종료된 때부터 1개월 내에 “사업장변경신청”을 하지 않으면 한국에서 출국해야 한다는 점을 꼭 기억해야 합니다. 그러므로 근로자는 일하던 직장을 그만두기 전에 반드시 자신이 사업장변경신청을 할 수 있는 경우인지, 신청을 위해서는 어떻게 해야 하는지, 어떤 서류를 준비해야 하는지 잘 알아 보고 행동해야 합니다.

※ Lưu ý

Như đã nói trên, để chuyển đổi công ty, người lao động nước ngoài nhất định phải xin giấy phép tại Trung tâm tuyển dụng và Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh trước. Nếu không theo trình tự này mà tự ý chuyển đổi công ty thì có thể sẽ trở thành người cư trú bất hợp pháp. Một khi người lao động trở thành người cư trú bất hợp pháp thì rất khó để xóa bỏ tư cách cư trú bất hợp pháp. Do đó, khi chuyển đổi công ty mà không dàn xếp được với chủ công ty thì người lao động nước ngoài phải liên hệ với các cơ quan, trung tâm tư vấn hỗ trợ người lao động nước ngoài ở gần đó để được tư vấn và hướng dẫn, rồi theo đó mà đăng ký chuyển đổi công ty.

Đặc biệt, người lao động nước ngoài phải nhớ kỹ rằng cho dù thời hạn cư trú của visa vẫn còn nhưng khi Hợp đồng lao động đã hết thì trong vòng 1 tháng nếu không "Đăng ký chuyển đổi công ty" thì phải xuất cảnh khỏi Hàn Quốc. Do đó, trước khi nghỉ việc ở công ty đang làm thì người lao động phải xem mình có thuộc diện được chuyển đổi công ty hay không, nếu được thì phải chuẩn bị và tìm hiểu trước xem phải đăng ký như thế nào, cần những hồ sơ gì rồi tiến hành thực hiện.

III. 한국에서 체류하면서 알아두어야 할 내용- 외국인 근로자와 보험

III. NHỮNG NỘI DUNG CẦN BIẾT KHI CƯ TRÚ TẠI HÀN QUỐC - NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI VÀ BẢO HIỂM

1. 4대 보험의 개요

한국에서는 건강보험, 산업재해보상보험, 국민연금, 고용보험을 “4대 보험”이라고 말합니다. 외국인근로자도 원칙적으로 4대 보험에 가입하고, 그 혜택을 받을 수 있습니다.

참고로, “4대 보험”은 외국인근로자를 보호하기 위하여 의무적으로 가입해야 하는 “출국만기보험(사업주가 가입)” “보증보험(사업주가 가입)” “귀국비용보험(외국인근로자가 가입)” “상해보험(외국인근로자가 가입)”과는 구별되는 다른 보험입니다.

1. Giới thiệu về bốn loại bảo hiểm chính.

Ở Hàn Quốc Bảo hiểm sức khỏe nhân dân, Bảo hiểm bồi thường tai nạn công nghiệp, Bảo hiểm hưu trí, Bảo hiểm thất nghiệp được gọi là "bốn loại bảo hiểm chính". Người lao động nước ngoài, theo qui định, cũng phải tham gia bảo hiểm và được hưởng lợi từ những loại bảo hiểm này.

Tham khảo: Những bảo hiểm như "Bảo hiểm hết thời hạn lao động phải về nước" (do chủ công ty đóng), "Bảo hiểm bảo lãnh"(do chủ công ty đóng), Bảo hiểm chi phí về nước" (người lao động nước ngoài đóng), "Bảo hiểm thương tật (do người lao động nước ngoài đóng)" là những loại bảo hiểm người lao động nước ngoài có nghĩa vụ phải tham gia vì mục đích bảo vệ bản thân. Những loại bảo hiểm này không liên quan gì với “ bốn loại bảo hiểm chính” nói trên

2. 국민건강보험

한국의 국민건강보험은 법적인 가입요건이 충족되면 가입자 본인의 의사와 관계없이 의무적으로 가입하고, 보험료를 납부하여야 하는 제도입니다.

1인 이상의 근로자를 고용하는 직장에 고용된 근로자의 경우 “직장가입자”가 되는데, 직장에 고용된 때에 국민건강보험에 가입됩니다. 따라서 외국인 등록을 한 외국인근로자가 1인 이상 근로자를 고용하는 직장에 취직하면 “직장가입자”가 되는 것입니다². 근로자가 직장을 퇴직하면 “직장가입자” 가입자격을 상실합니다. 다만, 근로자가 실직한 경우에도, 실직 전 사업장에서 1년 이상 근무한 경우에는 “직장가입자” 자격을 유지할 것을 건강보험공단에 신청을 할 수 있

² Trường hợp không đủ tư cách làm "nhân viên công ty tham gia bảo hiểm" thì sau 3 tháng nhập cảnh vào Hàn Quốc, người nước ngoài đã làm thủ tục đăng ký người nước ngoài có thể tham gia bảo hiểm với tư cách là "người khu vực tham gia bảo hiểm". Tuy nhiên, "người khu vực tham gia bảo hiểm" phải đóng toàn bộ số tiền bảo hiểm của mình, do đó, so với "nhân viên công ty tham gia bảo hiểm" thì số tiền phải đóng có nhiều hơn một chút. "Người khu vực tham gia bảo hiểm" sau này đi làm ở công ty thì cũng sẽ được chuyển sang thành "nhân viên công ty tham gia bảo hiểm".

습니다. 이 경우 퇴직한때부터 24개월까지는 “직장가입자” 자격을 유지할 수 있습니다.

“직장가입자”의 보험료는 2017년 현재 총 보수의 6.12%이며, 근로자가 50%, 사업주가 50%씩 부담합니다. 이주 외국인근로자를 포함하여 근로자가 부담하는 50%의 보험료(보수액의 3.06%)는 근로자가 직접 납부하는 것이 아니라, 사업주가 근로자에게 지급할 임금에서 이 보험료를 공제한 후에 근로자 대신 납부하는 것입니다. 근로자가 매달 받는 임금명세서 또는 급여명세서에 ‘건강보험’이라고 표시된 금액이 근로자가 납부한 보험료라는 의미입니다. 즉, 근로자가 건강보험 가입이나 보험료납부를 위해서 직접 해야 하는 일은 없습니다.

근로자가 국민건강보험에 가입하면, 가입자인 근로자본인과 근로자의 피부양자(보통 가입자의 가족이 여기 해당 합니다³.)가 병원을 이용하거나 약을 사는 경우, 근로자는 병원비나 약값의 일부만을 부담하고, 나머지 금액은 보험사(국민건강보험공단)가 부담하게 됩니다.

근로자가 한국에서 병원에 갈 때에는 건강보험증이나 외국인등록증을 가져가면 됩니다. 병원비가 10,000원이 나왔다면, 병원에서는 10,000원 중 일부금액만 근로자에게 청구합니다. 예를 들어, 병원에서 근로자에게 내라고 한 금액이 2,000원이면, 근로자는 이 금액만 병원에 내면되고, 나머지 8,000원은 건강보험으로 해결됩니다. 주의할 점은 종류에 따라서는 건강보험이 적용되지 않는 진료와 있습니다. 병원비가 얼마나 나올지 걱정된다면, 의사에게 사전에 건강보험이 적용되는 진료인지 먼저 물어 보아야 합니다.

2. Bảo hiểm sức khỏe nhân dân

Bảo hiểm sức khỏe nhân dân của Hàn Quốc là chế độ bảo hiểm mà người dân có nghĩa vụ bắt buộc phải tham gia một khi có đủ các điều kiện theo qui định pháp luật. Bảo hiểm này không phụ thuộc vào ý muốn của người tham gia.

Trường hợp người lao động được tuyển dụng tại công ty có từ một công nhân trở lên thì họ trở thành "công nhân của công ty đã tham gia bảo hiểm", thời điểm người lao động được công ty tuyển dụng cũng là lúc họ phải tham gia "Bảo hiểm sức khỏe nhân dân". Do đó, người lao động nước ngoài đã làm thủ tục đăng ký người nước ngoài, khi được tuyển dụng làm việc tại công ty có từ một công nhân trở lên thì họ sẽ trở thành "công nhân của công ty đã tham gia bảo hiểm". Khi người lao động nghỉ việc ở công ty thì tư cách "công nhân của công ty đã tham gia bảo hiểm" cũng mất đi. Tuy nhiên, ngay cả người thất nghiệp, nếu trước khi thất nghiệp họ đã làm việc liên tục từ 1 năm trở lên ở công ty có tham gia bảo hiểm thì họ vẫn có thể đăng ký với Công ty Bảo hiểm sức khỏe nhân dân để duy trì tư cách "công nhân của công ty đã tham gia bảo hiểm". Trong trường hợp này, tư cách "công nhân của công ty đã tham gia bảo hiểm" có thể duy trì tối đa được 24 tháng kể từ khi thôi việc.

Tiền bảo hiểm của "công nhân của công ty đã tham gia bảo hiểm" hiện tại năm 2017 là 6.12% trên

³Trong số người nhà(vợ/chồng, bố mẹ, con cái v.v..)của người nước ngoài đã tham gia bảo hiểm y tế, nếu có ai đó có thu nhập dưới mức độ nhất định thì có thể "đăng ký nhận tư cách người nhà" ở Công ty bảo hiểm sức khỏe quốc dân để được hưởng lợi ích từ bảo hiểm sức khỏe.

tổng thu nhập, trong đó, người lao động đóng 50%, chủ công ty đóng 50%. Người lao động, bao gồm cả người lao động di trú không phải trực tiếp đóng số tiền 50% (bằng 3.06% tổng thu nhập của mình) mà chủ công ty trước khi trả lương cho công nhân sẽ trừ khoản tiền bảo hiểm và đóng thay cho công nhân. Trên hóa đơn tiền lương chi tiết mà người lao động nhận hàng tháng bao giờ cũng có ghi mục "bảo hiểm sức khỏe"- đó chính là số tiền bảo hiểm mà người lao động phải đóng. Nghĩa là người lao động không phải trực tiếp làm thủ tục tham gia bảo hiểm hay đóng tiền bảo hiểm.

Người lao động khi tham gia bảo hiểm sức khỏe nhân dân thì bản thân người lao động và người thân có quan hệ ruột thịt (thông thường là gia đình của người lao động đó) nếu đi bệnh viện hoặc mua thuốc tây thì chỉ phải trả một phần chi phí của tiền viện phí hoặc tiền thuốc, số tiền còn lại do công ty bảo hiểm (Công ty bảo hiểm sức khỏe nhân dân) chi trả.

Người lao động ở Hàn Quốc khi đi bệnh viện chỉ cần đem theo Thẻ bảo hiểm sức khỏe hoặc Thẻ đăng ký người nước ngoài là được. Giả sử tiền viện phí là 10 nghìn won, thì người lao động chỉ phải trả một phần trong số đó cho bệnh viện. Cụ thể, ví dụ ở bệnh viện, tổng tiền viện phí là 10 nghìn won nhưng nhân viên thu ngân nói người lao động phải thanh toán tiền viện phí là 2.000won, thì người lao động chỉ phải trả số tiền đó thôi còn lại số tiền 8.000won sẽ được Công ty bảo hiểm sức khỏe nhân dân thanh toán. Điều cần chú ý là có những hạng mục điều trị không được bảo hiểm chi trả. Nếu bạn lo lắng về tiền viện phí thì trước khi điều trị phải hỏi bác sĩ xem hạng mục đó có được bảo hiểm chi trả hay không.

3. 산업재해보상보험

근로자가 일을 하다가 부상·질병·장해 또는 사망과 같은 재해("산업재해")를 입는 경우, 근로자에게 보상을 제공하기 위한 보험입니다. "산재보험"이라고 부르기도 합니다. 근로자를 1인 이상(농업, 임업, 어업 및 수렵업은 상시근로자수 5인 이상) 고용하는 사업주는 의무적으로 가입해야 합니다.

이 보험은 외국인근로자가 의무적으로 가입해야 하는 "상해보험"과는 다른 보험입니다. "상해보험"은 근로자가 일과 관련되지 않은 사고로 부상을 당하거나 사망하거나 병에 걸리는 것에 대비하기 위하여 외국인근로자가 가입해야 하는 보험입니다. "상해보험"의 보험료는 근로자가 납부해야 합니다. 반면에, "산업재해보상보험"은 근로자가 당할 수 있는 산업재해에 대비하는 보험이고, 보험료는 사업주가 100% 부담합니다. 따라서, 근로자가 내야하는 보험료가 전혀 없습니다.

예를 들어, 외국인근로자가 친구와 놀러갔다가 사고로 다친 경우에는 "상해보험"으로 보상받을 수 있고, 일을 하다가 다친 경우에는 "산업재해보상보험"으로 보상을 받을 수 있습니다.

3. Bảo hiểm bồi thường tai nạn công nghiệp

Đây là loại bảo hiểm bồi thường cho người lao động trong trường hợp người lao động bị tai nạn ("tai

nạn lao động") khi đang làm việc như bị thương, bị bệnh, để lại thương tật hoặc tử vong. Bảo hiểm này cũng được gọi là "Bảo hiểm tai nạn công nghiệp". Các chủ công ty có tuyển dụng từ 1 người lao động trở lên (ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp và nghề săn bắt thì số công nhân thường trực phải từ 5 người trở lên) có nghĩa vụ phải tham gia bảo hiểm này.

Bảo hiểm này cũng là một loại bảo hiểm mà người lao động bắt buộc phải tham gia nhưng khác với "Bảo hiểm thương tật". "Bảo hiểm thương tật" là bảo hiểm mà người lao động nước ngoài bắt buộc phải tham gia để đề phòng những lúc bị thương do tai nạn hoặc tử vong hoặc bị bệnh không liên quan đến công việc người lao động đang làm. Người lao động phải tự đóng lệ phí của "bảo hiểm thương tật". Còn "bảo hiểm bồi thường tai nạn công nghiệp" là bảo hiểm đề phòng khi người lao động bị tai nạn công nghiệp, tiền bảo hiểm này chủ công ty phải chịu 100%. Do đó, người lao động hoàn toàn không phải đóng tiền bảo hiểm này.

Ví dụ, trường hợp người lao động nước ngoài đang đi chơi với bạn mà gặp tai nạn thì có thể được nhận tiền bồi thường từ "bảo hiểm thương tật", còn trường hợp đang làm việc mà bị tai nạn thì có thể nhận bồi thường từ "bảo hiểm bồi thường tai nạn công nghiệp".

4. 국민연금

국민연금이란 국민의 노령, 장애 또는 사망에 대하여 연금급여를 실시함으로써 국민의 생활 안정과 복지증진에 이바지하는 것을 목적으로 하는 제도입니다.

4. Bảo hiểm hưu trí

Bảo hiểm hưu trí là chế độ nhằm hỗ trợ nâng cao phúc lợi và ổn định cuộc sống của người dân bằng cách chu cấp tiền lương hưu trợ cấp khi người tham gia bảo hiểm đủ tuổi về hưu, bị tàn tật hoặc tử vong .

국민연금법은 불법체류 등의 사유에 해당하지 않는 이상, 외국인에 대해서도 해당 외국인의 본국법이 대한민국국민에게 국민연금에 상응하는 연금에 관한 법률을 적용하는 경우(상호주의)에 한하여 내국인과 동일하게 국민연금법을 적용합니다⁴.

다만, 사회보장협정이 체결되어 있는 경우에는 협정이 우선하여 적용됩니다. 예를 들면, 미국의 경우 사회보장협정에 의해 근로자는 미국과 한국에서의 연금보험가입기간을 통산할 수 있으며, 한국에서 고용되어 한국에서 근로하는 사람에 대해서는 보험료납부국가가 한국이 됩니다. 따라서, 외국인이 사회보장협정이 있는 국가의 국민인 경우에는 해당 사회보장협정에 따라 국민연금 가입여부를 결정해야 할 것이고, 사회보장협정이 없는 경우에는 상호주의에 한하여

⁴ Những nước có ký kết Hiệp định an sinh xã hội với Hàn Quốc gồm : Canada, Anh, Mỹ, Đức, Trung Quốc, Hà Lan, Nhật, Uzbekistan, Mông Cổ, Hungary, Pháp, Úc, Séc, Ireland, Bỉ, Ba Lan, Slovakia, Bulgaria, Rumania, Áo , Đan Mạch, Ấn độ, Tây Ban Nha, Thổ Nhĩ Kỳ, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Brazil.

내국인과 동일하게 국민연금에 가입해야 할 것입니다.

이 보험료는 2017년 현재 기준소득(보수액과는 약간 다름)의 9%인데, 사업주와 근로자(이주 외국인근로자 포함)가 절반(4.5%)씩 나누어 매월 부담, 납부합니다. 근로자가 부담할 보험료는 사업주가 월급에서 공제하여 납부하게 됩니다. 외국인도 우리 국민과 동일하게 노령연금, 유족연금, 장애연금을 수급할 수 있는 요건에 해당되는 경우 국민연금법상의 연금급여는 모두 지급받을 수 있습니다. 기존에 사회보장협정이나 상호주의가 적용되지 않은 국가의 외국인가입자에게는 본국귀환시 반환일시금을 지급하지 않았으나, E-8, E-9, H-2에 해당하는 체류자격으로 국민연금에 가입한 외국인에 대하여는 반환일시금을 지급합니다.

Theo Luật bảo hiểm hưu trí, trừ những đối tượng không được áp dụng như người nước ngoài cư trú bất hợp pháp ra, những người lao động nước ngoài đến từ quốc gia có áp dụng Luật hưu trí giống như Luật bảo hiểm hưu trí của Hàn Quốc, thì đều được áp dụng Luật bảo hiểm hưu trí giống như người Hàn Quốc.

Tuy nhiên, trong trường hợp hai nước có kí kết với nhau Hiệp định an sinh xã hội thì ưu tiên áp dụng theo Hiệp định này trước. Ví dụ như trường hợp của Mỹ, theo Hiệp định an sinh xã hội thì người lao động được tính gộp thời gian tham gia bảo hiểm hưu trí cả ở Mỹ và ở Hàn Quốc, đối với người lao động Mỹ được tuyển dụng làm việc ở Hàn Quốc thì tiền bảo hiểm hưu trí phải nộp cho nhà nước Hàn Quốc. Do đó, trong số những người nước ngoài là công dân của các nước đã ký kết Hiệp định an sinh xã hội với Hàn Quốc thì tùy vào nội dung của Hiệp định an sinh xã hội đã ký với từng nước mà quyết định xem người nước ngoài là công dân nước đó có phải tham gia Bảo hiểm hưu trí hay không. Trường hợp người nước ngoài là công dân của các nước không kí kết Hiệp định an sinh xã hội với Hàn Quốc thì phải tham gia Bảo hiểm hưu trí giống như người dân Hàn Quốc.

Theo thời điểm hiện tại là năm 2017, số tiền bảo hiểm này bằng 9% thu nhập tiêu chuẩn(hơi khác so với tổng thu nhập), trong đó, chủ công ty và người lao động (bao gồm cả người lao động nước ngoài di trú) chia nhau mỗi bên một nửa (4.5%), nộp vào mỗi tháng. Số tiền bảo hiểm mà người lao động phải nộp sẽ được chủ công ty trừ vào tiền lương để nộp. Theo Luật tiền hưu trí quốc dân, những người nước ngoài đáp ứng đủ điều kiện để nhận tiền trợ cấp cho người cao tuổi, tiền trợ cấp cho gia đình người quá cố, tiền trợ cấp cho người tàn tật thì cũng được nhận tiền hưu giống như người Hàn Quốc. Hiện tại, đối với người nước ngoài là công dân của các nước không có ký kết hiệp định an sinh xã hội hay cam kết tương hỗ gì với Hàn Quốc thì khi về nước sẽ không được nhận khoản tiền hoàn lại một cục này, tuy nhiên, đối với những người nước ngoài có visa E-8, E-9, H-2 đã tham gia Bảo hiểm hưu trí thì sẽ được nhận tiền hoàn lại một cục này.

5. 고용보험

고용보험제도는란 근로자가 실직한 경우에 생활안정을 위해 일정기간 실업급여를 지급하고, 취

업희망자에 대한 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 직업안정, 그리고 고용 구조개선을 지원하는 제도를 의미합니다. 원칙적으로 고용보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장을 의무가입대상으로 하고 있으나, 외국인근로자의 경우 임의가입대상입니다.

보험료는 사업주와 근로자(외국인근로자 포함)가 매월 나누어 부담, 지급합니다. 2017년 현재 근로자 부담분은 월보수의 0.65%인데, 사업주가 월급에서 공제하여 납부하게 됩니다. 가입방법은 외국인근로자 고용보험가입신청서를 작성하여 관할 고용지원센터에 사업주가 신고합니다. 가입 후 실업급여혜택은 내국인근로자와 동일합니다.

5. Bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm thất nghiệp là chế độ trợ cấp tiền lương thất nghiệp trong một thời gian nhất định cho người lao động bị thất nghiệp để giúp họ ổn định cuộc sống, cung cấp thông tin tuyển dụng một cách tích cực giúp những người lao động muốn đi làm nhanh chóng, tìm và ổn định công việc, qua đó cải thiện cơ cấu tuyển dụng. Về nguyên tắc thì Bảo hiểm thất nghiệp đang được áp dụng bắt buộc đối với tất cả các công ty hoặc xí nghiệp có sử dụng người lao động, tuy nhiên người lao động nước ngoài thì có quyền lựa chọn tham gia hay không.

Lệ phí bảo hiểm do chủ công ty và người lao động (bao gồm cả người lao động nước ngoài) chia nhau cùng nộp vào mỗi tháng. Theo thời điểm hiện tại là năm 2017 thì số tiền bảo hiểm người lao động phải chịu bằng 0,65% tổng thu nhập của tháng đó, số tiền này sẽ bị chủ công ty trừ vào lương để nộp cho công ty bảo hiểm. Cách tham gia bảo hiểm là người lao động nước ngoài viết đơn xin tham gia bảo hiểm rồi nhờ chủ công ty nộp cho Trung tâm Hỗ trợ Việc làm. Sau khi tham gia thì người lao động nước ngoài có thể được nhận tiền lương thất nghiệp giống như người lao động trong nước.

IV. 귀국 할 때 참고하여야 할 내용

IV. NHỮNG NỘI DUNG CẦN BIẾT KHI VỀ NƯỚC

1. 불법체류에 따른 불이익

취업(체류)기간 만료 후에도 출국하지 않거나, 허가를 받지 않은 사업장(업종)에 취업할 경우 불법체류로 간주되어 여러 종류의 제재를 받을 수 있습니다. 따라서 허가받은 체류기간을 넘기지 않는 것이 매우 중요합니다(재고용을 통하여 체류기간이 늘어난 경우 늘어난 기간을 넘기지 않아야 합니다).

불법체류 불이익 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금, 강제출국, 입국규제(5년), 출신국가외국인력 도입쿼터축소.

1. Những bất lợi đối với người cư trú bất hợp pháp

Những người lao động nước ngoài sau khi hết thời hạn làm việc(cư trú) mà không về nước, hoặc

làm việc tại các công ty(ngành nghề) không được cấp phép thì sẽ bị coi là người lao động bất hợp pháp và có thể bị xử lý theo nhiều loại hình phạt khác nhau. Vì vậy điều rất quan trọng là người lao động nước ngoài không được cư trú quá thời hạn cho phép (trường hợp được kéo dài thời hạn cư trú vì lý do được tuyển dụng lại thì cũng không được ở quá thời hạn đã được gia hạn).

Trường hợp cư trú bất hợp pháp : bị phạt tù dưới 3 năm hoặc phạt tiền dưới 20 triệu won, trục xuất cưỡng chế, hạn chế nhập cảnh(5 năm), hủy hạn ngạch(quota) xuất khẩu lao động của nước có người cư trú bất hợp pháp đó.

2. 고용허가제 전용보험

1) 출국만기보험

외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금을 지급하기 위하여 사용자가 근로계약 효력발생일로부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야 하는 보험으로, 외국인근로자는 1년 이상 근무했을 경우 출국(일시적 출국제외) 또는 사업장이 변경된 경우 및 사망 시에 받을 수 있는 보험금입니다.

① 가입자: 사용자

② 보험금 신청 시 필요서류: 보험금신청서, 본인명의통장사본, 신분증(여권 또는 외국인등록증)

* 외국인 근로자가 사망한 경우, 송출국가에서 확인한 유족확인서 및 유족명의로 통장사본을 구비하여 유족이 보험금을 청구하여야 합니다.

③ 보험금신청절차: 외국인근로자 본인이 출국예정일 1개월 전부터 출국예정일 사이에 “출국 예정신고서” 혹은 “외국인근로자고용변동등신고서”를 고용센터에 제출하고(상황에 따라) “출국 예정사실확인서” 또는 “외국인근로자 고용변동신고처리결과통지서”를 발급받아(상황에 따라) 위의 필요서류와 함께 보험사업자에게 보내야 합니다. 신청서류는 팩스번호0505-161-1421로 보내면 되고, 문의사항은02-2261-8400(삼성화재해상보험콜센터)로 문의하면 됩니다.

④ 보험금수령방법: 보험금수령은 (1)출국 전 공항에서 또는 (2)출국 후 본국에서 수령 가능합니다.

⑤ 출국 전 공항에서: 먼저, 보험금신청시에 공항지급을 선택해야 합니다. 그 후 보험사에서 보험금지급지시서를 발급받고, 출국 당일 인천공항 3층의 출국장은행환전소에서 여권을 제시하여 신분을 확인한 후 환전수령증을 받습니다. 마지막으로 출국심사대를 통과한 후에 면세구역의 환전소에 수령증을 제출하고 실제 보험금을 받습니다.

⑥ 출국 후 본국에서: 먼저, 보험금신청시에 3가지 해외수령방법 중 하나를 선택합니다(본인해외계좌, 해외송금전용계좌, 현지은행직접송금). 신청서를 접수하면 심사를 거친 후 법무부출국확인 즉시 보험사에서 보험금을 지급하며, 그 후 보험금을 현지에서 수령하시면 됩니다.

⑦ 유의사항: 외국인근로자가 1년 미만의 기간 동안 동일사업장에서 근무한 후 사업장을 이탈하거나 퇴직, 사업장변경, 사망, 근로계약해지 등으로 인하여 출국하는 경우에 보험금은 외국인근로자가 아닌 사업자가 받는 것으로 되어 있습니다.

2. Bảo hiểm dành riêng cho Chế độ cấp phép tuyển dụng

1) Bảo hiểm hết thời hạn lao động phải về nước

Đây là loại bảo hiểm mà chủ lao động có nghĩa vụ phải tham gia trong vòng 15 ngày kể từ khi hợp đồng lao động có hiệu lực nhằm chu cấp cho người lao động nước ngoài một khoản tiền trợ cấp thôi việc khi họ về nước, theo đó những người lao động nước ngoài làm việc từ 1 năm trở lên thì khi về nước (trừ trường hợp về nước tạm thời) hoặc khi chuyển đổi công ty hoặc tử vong đều có thể nhận được phí bảo hiểm.

① Người tham gia : chủ lao động

② Những hồ sơ cần thiết khi đăng ký nhận tiền bảo hiểm: đơn đăng ký nhận tiền bảo hiểm, bản sao sổ ngân hàng do người lao động đó đứng tên, thẻ chứng minh (hộ chiếu hoặc thẻ đăng ký người nước ngoài)

* Trường hợp người lao động nước ngoài tử vong, để nhận tiền bảo hiểm, gia đình người quá cố phải có giấy xác nhận người thân được quốc gia xuất khẩu lao động xác nhận và bản sao sổ ngân hàng đứng tên gia đình người qua cố.

③ Trình tự đăng ký nhận tiền bảo hiểm : Trước ngày dự định về nước 1 tháng, người lao động nước ngoài nộp "đơn khai báo dự định về nước" hoặc "giấy khai báo thay đổi tình trạng tuyển dụng của người lao động nước ngoài" cho Trung tâm tuyển dụng và (tùy theo tình hình) người lao động phải xin cấp "Giấy xác nhận sự thật dự định về nước" hoặc "Giấy thông báo kết quả xử lý việc khai báo thay đổi tình trạng tuyển dụng của người lao động nước ngoài", rồi (tùy tình hình) nộp các giấy tờ cần thiết nói trên cho công ty bảo hiểm. Gửi hồ sơ đăng ký theo số fax 0505-161-1421. Nếu còn gì cần hỏi hãy liên hệ số 02-2261-8400 (Tổng đài Công ty bảo hiểm hỏa hoạn và hàng hải Samsung) để tư vấn.

④ Cách nhận tiền bảo hiểm: Có thể nhận tiền bảo hiểm (1) tại sân bay trước khi xuất cảnh hoặc (2) nhận ở nước mình sau khi xuất cảnh.

⑤ Nhận tiền bảo hiểm tại sân bay trước khi xuất cảnh: Trước tiên, khi đăng ký nhận tiền bảo hiểm thì phải chọn cách nhận tại sân bay. Sau đó nhận giấy "Lệnh cấp tiền bảo hiểm" và đến ngày xuất cảnh về nước, xuất trình hộ chiếu để xác nhận bản thân tại "Quầy đổi tiền của ngân hàng nơi xuất cảnh" ở tầng 3 tại sân bay Incheon, khi đó, người lao động nước ngoài sẽ nhận được phiếu đổi tiền. Cuối cùng, sau khi thông qua cửa hải quan xuất cảnh hãy đến quầy đổi tiền khu vực cửa hàng miễn thuế trình phiếu đổi tiền thì sẽ nhận được tiền bảo hiểm.

⑥ Nhận tiền bảo hiểm tại nước mình sau khi xuất cảnh : Trước tiên, khi đăng ký nhận tiền bảo hiểm thì phải chọn một trong 3 cách nhận tiền ở nước ngoài (nhận qua tài khoản bản thân ở nước ngoài, tài khoản chuyên dụng gửi tiền nước ngoài, gửi tiền trực tiếp vào ngân hàng địa phương). Khi nhận được đơn đăng ký, Trung tâm tuyển dụng sẽ tiến hành điều tra và nếu Bộ tư pháp xác nhận người lao động đã xuất cảnh thì ngay lập tức công ty bảo hiểm sẽ tiến hành chi trả tiền bảo hiểm, sau đó người lao động có thể nhận tiền tại nước mình.

⑦ Lưu ý: Trong trường hợp người lao động nước ngoài đã việc tại một công ty bất kỳ trong thời gian dưới 1 năm mà xuất cảnh về nước vì các lý do như tự ý bỏ việc hoặc thôi việc, chuyển đổi công ty, tử vong, hủy hợp đồng lao động v.v... thì người được nhận tiền bảo hiểm này là chủ công ty chứ không phải bản thân người lao động nước ngoài đó.

2) 귀국비용보험

외국인근로자가 귀국경비 확보를 위하여 근로계약 효력발생 후 3개월 이내에 가입해야 하는 보험입니다. 외국인근로자가 완전출국을 할 때 지급되며(개인사정, 자진출국, 강제퇴거 등), 일시적으로 출국할 때에는 출국만기보험과 마찬가지로 보험금이 지급되지 않습니다.

① 가입자: 외국인근로자 본인

② 보험금 신청 시 필요서류: 보험금신청서, 본인명의통장사본, 신분증(여권 또는 외국인등록증)

③ 보험금 신청 절차: 먼저, 외국인근로자 본인이 고용센터에 “출국예정신고서”를 제출하고 “출국예정확인서”를 발급받아 위의 필요서류와 함께 보험사업자에게 보내야 합니다. 신청서류는 팩스번호0505-161-1421로 보내고, 문의사항은 02-2261-8400(삼성화재해상보험콜센터)로 문의하면 됩니다.

④ 보험금수령방법: 보험금신청서 작성 시에 보험금을 받을 국내계좌정보를 기재하여 출국예정일 이전에 해당계좌로 보험금을 받거나, 출국만기보험과 동일한 방식으로 수령할 것을 선택할 수 있습니다.

2) Bảo hiểm chi phí về nước

Là bảo hiểm mà người lao động nước ngoài phải tham gia trong vòng 3 tháng kể từ khi hợp đồng lao động có hiệu lực để đảm bảo nguồn kinh phí về nước. Bảo hiểm này chỉ trả cho người lao động nước ngoài khi họ về nước hẳn. Những trường hợp về nước đột xuất(do hoàn cảnh cá nhân, tự ý về nước, bị trục xuất cưỡng chế v.v...) thì cũng giống như Bảo hiểm hết thời hạn lao động phải về nước, người lao động sẽ không được nhận tiền bảo hiểm chi phí về nước.

① Người tham gia : Người lao động nước ngoài.

② Những hồ sơ cần thiết khi đăng ký nhận tiền bảo hiểm: đơn xin đăng ký nhận tiền bảo hiểm, bản sao sổ tài khoản ngân hàng do người lao động đó đứng tên, thẻ chứng minh (hộ chiếu hoặc thẻ đăng ký người nước ngoài).

③ Trình tự đăng ký nhận tiền bảo hiểm: Trước tiên, người lao động nước ngoài phải nộp "đơn khai báo dự định về nước" và khi nhận được "giấy xác nhận sự thật dự định về nước" thì hãy nộp kèm các giấy tờ cần thiết nói trên cho công ty bảo hiểm. Hồ sơ đăng ký gửi fax theo số 0505-161-1421, nếu còn gì thắc mắc hãy liên hệ số 02-2261-8400(Tổng đài Công ty bảo hiểm hòa hoạn và hàng hải Samsung) để được tư vấn

④ Cách nhận tiền bảo hiểm: Khi soạn "đơn đăng ký nhận tiền bảo hiểm", hãy ghi rõ số tài khoản ở

Hàn Quốc để trước khi về nước có thể nhận tiền bảo hiểm qua tài khoản đó hoặc có thể chọn phương pháp nhận tiền giống như Bảo hiểm hết thời hạn lao động phải về nước.

3. 국민연금반환일시금청구

국민연금을 납부한 외국인근로자는 일을 하면서 냈던 국민연금을 돌려받을 수 있습니다(그러나 미얀마, 베트남, 캄보디아 출신 외국인근로자에게는 적용되지 않습니다).

필요서류: 비행기티켓 예약사본 등 출국확인용 서류, 반환일시금지급청구서, 여권 혹은 외국인 등록증, 본인명의통장, 본인계좌입증서류, (해외송금 희망 시) 해외송금신청서
신청 장소: 구비서류를 지참하여 가까운 국민연금공단에 접수하면 됩니다.

3. Đề nghị cấp tiền bảo hiểm hưu trí một cục

Người lao động nước ngoài có thể nhận lại số tiền bảo hiểm hưu trí mà mình đã đóng trong thời gian làm việc (tuy nhiên, bảo hiểm này không áp dụng cho người lao động nước ngoài đến từ Myanmar, Việt Nam, Campuchia).

Những hồ sơ cần thiết : Các hồ sơ có thể xác nhận việc xuất cảnh như bản sao vé máy bay v.v..., Đơn đề nghị hoàn trả tiền bảo hiểm hưu trí một cục, hộ chiếu hoặc thẻ đăng ký người nước ngoài, sổ tài khoản ngân hàng bản thân đứng tên, các giấy tờ xác nhận tài khoản (trường hợp muốn gửi tiền ra nước ngoài), đơn đăng ký gửi tiền ra nước ngoài.

Nơi đăng ký: Cần các giấy tờ cần thiết đến Công ty bảo hiểm hưu trí nhân dân ở nơi gần nhất để nộp.

4. 세관신고

세관신고대상: 출국 시 미화\$10,000이상 소지할 경우(연금, 보험료, 기타금액포함) 세관신고를 해야 합니다. 따라서 미리 계좌로 송금하여 두는 것이 유리합니다. 미신고시 과태료가 부과됩니다.

4. Khai báo hải quan

Đối tượng phải khai báo hải quan: Trường hợp mang trên 10 nghìn đô-la Mỹ(gồm tiền lương hưu, tiền bảo hiểm và các chi phí khác) thì phải khai báo hải quan. Vì vậy, tốt nhất là nên gửi tiền vào tài khoản trước khi xuất cảnh. Trường hợp không khai báo hải quan, có thể sẽ phải nộp phạt.

5. 외국인근로자 본국 한국기업 취업

한국근무경험이 있는 외국인근로자가 본국에 귀국하여 해당 지역에 위치한 한국기업에서 일할 수 있도록 도와주는 제도입니다.

[신청방법]

<http://eps.hrdkorea.or.kr> 홈페이지 접속 → 귀국지원(Happy Return) 클릭 → 구직표를 다운받아 작성
→ 한국산업인력공단에 팩스로 송부

- 팩스번호: (052)714-8580
- 신청가능기간: 귀국 3개월 전부터 귀국 전까지

5. Người lao động nước ngoài xin việc làm tại doanh nghiệp Hàn Quốc ở nước mình

Đây là cơ chế giúp người lao động nước ngoài đã có kinh nghiệm làm việc tại Hàn Quốc khi về nước có thể xin việc tại các doanh nghiệp Hàn Quốc trong khu vực cư trú của mình.

[Cách đăng ký]

Truy cập trang web : <http://eps.hrdkorea.or.kr> → vào mục “Hỗ trợ sau khi về nước(Happy Return)”
→ tải mẫu đơn xin việc và điền thông tin → gửi fax cho Công ty nhân lực công nghiệp Hàn Quốc

- Số fax : (052)714-8580
- Thời hạn có thể đăng ký : Trong thời hạn 3 tháng trước khi về nước.

6. 취업활동기간(3년) 만료 시 재고용 및 재입국

고용허가제에 따라 근로자는 입국일로부터 3년간 한국 내에서 일할 수 있고, 해당기간이 종료 되면 출국해야만 합니다. 그러나 사용자의 요청에 따라 일정기간 재고용될 수 있으며, 경우에 따라 재입국이 가능한 경우가 있습니다.

○ 취업활동기간(3년)만료 외국인근로자의 재고용

사용자가 3년간의 취업기간이 만료된 외국인근로자를 재고용하고자 하는 경우, 사용자는 해당 근로자의 취업활동기간만료일의 7일전까지 ‘취업기간만료자 취업활동기간연장신청서’와 아래와 같은 서류를 함께 제출함으로써 해당 외국인근로자가 출국하지 않더라도 최대 1년 10개월까지 재고용허가를 신청할 수 있습니다. 다만, 이러한 취업기간연장은 해당 근로자와의 근로계약기간이 취업활동기간만료일까지 1개월 이상인 경우에만 가능합니다.

- ① 필요서류: 취업기간만료자 취업활동기간연장신청서
- ② 첨부서류: 사업자등록증, 외국인등록증사본, 여권사본, 표준근로계약서사본
- ③ 제출처: 고용센터

사용자가 위와 같은 절차를 거쳐 외국인근로자재고용확인서를 발급받아 법무부로부터 외국인근로자의 비자 및 체류기간연장허가를 받으면, 해당 외국인근로자는 출입국관리사무소에 체류기간연장신청을 하여 허가를 받아야 합니다. 모든 절차를 마무리하고 나면, 해당 외국인근로자는 최대 1년10개월까지 추가로 한국에서 일할 수 있습니다.

6. Ký lại hợp đồng và nhập cảnh trở lại Hàn Quốc khi hết thời hạn lao động (3 năm)

Theo chế độ cấp phép tuyển dụng, người lao động nước ngoài có thể làm việc trong thời hạn 3 năm kể từ ngày nhập cảnh vào Hàn Quốc và khi hết thời hạn này thì phải xuất cảnh về nước. Tuy nhiên, theo yêu cầu của chủ công ty mà người lao động có thể được ký lại hợp đồng lao động trong một khoảng thời gian nhất định và tùy theo trường hợp mà người lao động có thể được nhập cảnh trở lại Hàn Quốc.

◦ **Ký lại hợp đồng với người lao động nước ngoài khi hết thời hạn lao động (3 năm)**

Trường hợp chủ công ty muốn ký lại hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài đã hết thời hạn lao động thì trước khi người lao động này hết thời hạn lao động 7 ngày, chủ công ty phải nộp "đơn đề nghị gia hạn thời hạn lao động với người đã hết thời hạn lao động" và các giấy tờ sau thì người lao động nước ngoài đó không cần về nước mà vẫn có thể đăng ký để được tuyển dụng lại với thời hạn tối đa là 1 năm 10 tháng. Tuy nhiên, phải làm thủ tục gia hạn trước khi thời hạn hợp đồng kết thúc từ 1 tháng trở lên thì mới được.

- ① Những hồ sơ cần thiết : đơn đề nghị gia hạn thời hạn lao động với người đã hết thời hạn lao động
- ② Hồ sơ gửi kèm: giấy đăng ký kinh doanh, bản sao thẻ đăng ký người nước ngoài, bản sao hộ chiếu, bản sao hợp đồng lao động tiêu chuẩn
- ③ Nơi nộp hồ sơ: Trung tâm tuyển dụng

Sau khi chủ công ty làm theo trình tự như trên thì sẽ được cấp Giấy xác nhận tuyển dụng lại người lao động nước ngoài và được bộ Tư pháp cấp visa để người lao động nước ngoài gia hạn thời hạn cư trú. Sau đó, người lao động nước ngoài phải đến Văn phòng Quản lý Xuất nhập cảnh để xin gia hạn thời hạn cư trú. Khi làm xong các thủ tục này thì người lao động nước ngoài có thể tiếp tục làm việc tại Hàn Quốc trong thời gian tối đa là 1 năm 10 tháng.

◦ **성실근로자 재입국 취업제도**

고용허가제를 통하여 입국하여 취업활동기간(최대 4년10개월)이 만료될 때까지 사업장변경 없이 한 사업장에서 계속 근무한 외국인근로자에 대하여, 사용자의 고용신청이 있는 경우 귀국 3개월이 지난 후에 재입국하여 귀국 전에 근무하던 사업장에 다시 취업할 수 있도록 하는 제도입니다.

* 해당자격요건

- ① 고용허가제로 입국하여 취업활동기간이 만료될 때까지 사업장변경 없이 한 사업장에서 계속 근무하고 있을 것(휴,폐업 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장변경을 한 경우에는 마지막 사업주와의 근로계약기간이 1년 이상일 것)
- ② 농축산업, 어업 또는 50인 이하의 제조업일 것{"뿌리산업"포함(*뿌리산업: 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 등 공정기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종)}
- ③ 재입국 후 근로를 시작하는 날로부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 체결하고

있을 것

④ 사업장별 외국인고용한도 등 고용허가서 발급요건을 갖추고 있을 것(다만, 내국인 구인 노력은 요하지 않음)

⑤ 체류기간내 자진귀국할 것

* 혜택: 귀국 후 한국어능력시험 및 입국전•후 취업교육이 면제되고, 다른 외국인 근로자(재입국제한기간6개월)와는 달리 출국 후 3개월이 경과하면 재입국할 수 있습니다.

* 특징: 반드시 출국 전에 근무하던 사업장에서 근무해야 합니다.

* 신청기간: 사용자는 고용허가서 발급요건을 갖춘 후 재입국대상자의 취업활동 기간만료일 1개월전부터 7일전까지 관할고용센터에 재입국고용허가를 신청해야 합니다.

* 재입국 후 근무가능기간: 입국일로부터 3년(재고용 1년10개월 별도)

* 실시대상국가(2016년 1월 기준): 제한 없음

○ **Chế độ cho phép người lao động trung thực được nhập cảnh lại để làm việc**

Người lao động nước ngoài theo Chế độ cấp phép tuyển dụng sau khi hết thời hạn lao động có thể được nhập cảnh trở lại Hàn Quốc và làm việc cho đến khi hết thời hạn lao động tối đa (4 năm 10 tháng) với điều kiện trong suốt quá trình làm việc người đó không chuyển đổi công ty và được chủ công ty đồng ý tuyển dụng lại. Cụ thể, khi hết hợp đồng ba năm, người lao động nước ngoài về nước 3 tháng và có thể nhập cảnh trở lại Hàn Quốc để tiếp tục làm việc trong công ty mà mình đã làm việc trước đây.

* Điều kiện

① Người lao động phải nhập cảnh vào Hàn Quốc theo chế độ cấp phép tuyển dụng và làm việc liên tục tại một công ty cho đến khi hết thời hạn lao động mà không chuyển đổi công ty (trường hợp phải chuyển nơi làm việc do công ty nghỉ việc, phá sản v.v... không do lỗi của người lao động nước ngoài thì thời hạn kí hợp đồng lao động với chủ công ty cuối cùng phải trên 1 năm)

② Người lao động làm trong ngành nông- súc sản, ngư nghiệp hoặc trong ngành sản xuất chế tạo có dưới 50 công nhân{bao gồm cả "ngành công nghiệp cơ bản" (ngành công nghiệp cơ bản gồm các ngành công nghiệp kĩ thuật đúc, khuôn, gia công đồ nhựa, hàn, xử lý bề mặt, xử lý nhiệt v.v...)}

③ Sau khi nhập cảnh trở lại thì phải ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 1 năm trở lên và hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày bắt đầu đi làm.

④ Tùy theo công ty việc cấp phép tuyển dụng đối với lao động nước ngoài cần những điều kiện khác nhau (tuy nhiên nếu tuyển lao động người Hàn thì không cần những điều kiện này)

⑤ Tự nguyện về nước trong thời hạn cư trú

* Lợi ích : Sau khi về nước nếu muốn sang Hàn Quốc lao động tiếp thì sẽ được miễn kì thi năng lực tiếng Hàn và miễn giáo dục lao động trước và sau khi nhập cảnh. Ngoài ra, khác với những người lao động nước ngoài khác(thời gian hạn chế nhập cảnh trở lại Hàn Quốc là 6 tháng), người lao động tự nguyện về nước trong trường hợp này có thể nhập cảnh trở lại Hàn Quốc sau 3 tháng.

- * Đặc điểm: Phải làm việc tại công ty đã làm trước khi về nước.
- * Thời hạn đăng ký: Nếu đáp ứng đầy đủ các điều kiện trên, trước khi thời hạn hợp đồng lao động của người lao động kết thúc từ 7 ngày đến 1 tháng, chủ công ty phải đến Trung tâm tuyển dụng khu vực để đăng ký xin cấp phép tuyển dụng thì sau khi về nước người lao động đó mới xin được visa nhập cảnh trở lại.
- * Thời hạn làm việc sau khi tái nhập cảnh: là 3 năm kể từ ngày nhập cảnh(có thể gia hạn thêm 1 năm 10 tháng nếu được tuyển dụng lại)
- * Quốc gia được áp dụng thực hiện (Tính theo tiêu chuẩn tháng 1 năm 2016) : Không giới hạn

○ **특별 한국어시험 재입국제도**
 고용허가제로 입국하여 3년간 취업활동 후 재고용되었던 자로서 체류기간만료이전에 자발적으로 귀국한 외국인근로자가 이용할 수 있는 제도입니다(단, 일반한국어시험에서 적용되는 연령제한(40세미만)등 각종응시자격을 갖추어야 합니다).

- * 특별한국어시험시행주기: CBT시험장에서 분기별로 1회 실시 (각 국가별로 실시)
- * 혜택: 입국전 취업교육이 면제됩니다.
- * 특징: 근무한 사업장의 업종이나 규모, 사업장변경사실유무 등에 관계없이 취업활동기간 내에 자진귀국한 외국인근로자를 대상으로 한국어시험을 실시합니다. 합격자는 출국 6개월 후에 쉽고 빠르게 재입국할 수 있고, 출국 전 최종근무사업장에서 근무기간이 1년 이상이면 해당사업장에서 다시 근무할 수도 있습니다.
- * 재입국후 근무가능기간: 입국일로부터 3년(재고용 1년 10개월별도)
- * 실시대상국가: 16개 송출국가

단, 2017년도에는 재입국외국인근로자 배분상 특별한국어시험이 운용되지 않을 예정입니다.⁵

○ **Chế độ tái nhập cảnh trở lại Hàn Quốc bằng chế độ thi tiếng Hàn đặc biệt.**
 Đây là chế độ cho phép người lao động nước ngoài có thể trở lại Hàn Quốc làm việc với điều kiện trước đây đã từng sang Hàn Quốc lao động theo chế độ cấp phép tuyển dụng, được tuyển dụng lại sau 3 năm làm việc và về nước tình nguyện trước khi thời hạn cư trú kết thúc.(Tuy nhiên, phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện khi dự thi kỳ thi tiếng Hàn cơ bản như độ tuổi hạn chế (dưới 40 tuổi) v.v...)

- * Tổ chức kỳ thi tiếng Hàn đặc biệt: mỗi quý tổ chức một lần tại cơ sở CBT (Thực hiện tổ chức theo từng quốc gia)
- * Lợi ích: Được miễn khóa giáo dục lao động trước khi nhập cảnh.
- * Đặc điểm: Đây là kỳ thi tiếng Hàn tổ chức cho đối tượng là những người lao động nước ngoài tự

⁵ Theo người phụ trách kỳ thi năng lực tiếng Hàn của Công ty lao động công nghiệp Hàn Quốc thì năm 2017 số lượng người lao động thành thật trở lại Hàn Quốc làm việc quá đông nên kỳ thi tiếng Hàn đặc biệt sẽ không được tổ chức.

nguyện về nước trước khi thời hạn cư trú ở Hàn Quốc kết thúc mà không phân biệt người đó đã làm trong ngành nghề nào, quy mô công ty lớn hay nhỏ hoặc đã từng chuyển đổi công ty hay chưa. Người trúng tuyển sau 6 tháng về nước có thể tái nhập cảnh một cách dễ dàng và nhanh chóng. Nếu thời gian làm việc ở công ty làm việc cuối cùng từ 1 năm trở lên thì cũng có thể quay lại tiếp tục làm việc trong công ty đó được.

* Thời hạn có thể lao động sau khi nhập cảnh: 3 năm kể từ ngày nhập cảnh (thêm 1 năm 10 tháng nếu được tuyển dụng lại)

* Quốc gia được áp dụng thực hiện : 16 nước có xuất khẩu lao động

Tuy nhiên, theo dự kiến năm 2017 thì kỳ thi tiếng Hàn đặc biệt dành cho người lao động nước ngoài nhập cảnh trở lại Hàn Quốc sẽ không được tổ chức. (tham khảo thêm ở chú thích 5)

7. 귀국근로자 네트워크참여

귀국자 네트워크란 한국에서 일을 하다 귀국한 근로자들이 모여 본국에서 여러 정보를 공유하는 모임입니다. 현지기업에 취업할 수 있는 정보를 공유하기도 하고, 한국소식지 혹은 문화 행사 등에 관련된 정보도 지원받을 수 있습니다.

[신청방법]

<http://eps.hrdkorea.or.kr> 홈페이지 접속 → [귀국지원(Happy Return)] - [귀국근로자취업알선(Job Matching Service for Returnees)] - [귀국자네트워크(Returnees' Network)] 순서대로 클릭 → [귀국자네트워크신청하기] 버튼을 클릭

- 팩스번호(052)714-8580로도 접수가능

7. Tham gia vào mạng lưới những người lao động đã về nước

Mạng lưới người lao động đã về nước là những người lao động đã làm việc tại Hàn Quốc trở về nước, tập hợp lại thành Hội và chia sẻ những thông tin và kinh nghiệm với nhau. Họ có thể chia sẻ cho nhau những thông tin tuyển dụng của công ty trong nước và sẽ được thông báo các tin tức hoặc các lễ hội văn hóa Hàn Quốc v.v...

[Cách đăng ký] Truy cập trang web <http://eps.hrdkorea.or.kr> → vào mục "Hỗ trợ sau khi về nước (Happy Return)" - nhấp theo thứ tự các hạng mục [Thông tin tuyển dụng dành cho người lao động đã về nước (Job Matching Service for Returnees)] - [Mạng lưới người lao động đã về nước (Returnees' Network)] → nhấp chuột vào nút [Đăng ký tham gia mạng lưới người lao động đã về nước]

- Hoặc có thể gửi fax đến số : (052)714-8580