
호텔·콘도업 외국인력(E-9) 고용 시범사업 관련 안내자료

2024. 4.



고용노동부



문화체육관광부

목 차

1. 고용허가제 개요	1
2. 고용허가제 내용	1
3. 고용허가의 신청 및 발급	3
4. 고용허가제 관련 Q&A	5
[참고 1] 외국인근로자 채용 후 퇴직까지	12
[참고 2] 사용자 주의사항	16
[참고 3] 호텔·콘도업 등 특화훈련 참여 신청서	25
[참고 4] 고용허가제 유관기관 연락처	28

- 호텔·콘도업 외국인력(E-9) 고용 시범사업 관련 설명회 -

E-9 외국인근로자 고용허가제도의 이해

① 고용허가제 개요

고용허가제는 내국인을 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인력(E-9)을 고용할 수 있도록 하는 제도임

외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민 경제의 균형있는 발전을 도모하는 것을 목적으로 하며, 아래의 주요 특징을 가지고 있음

- ① 내국인근로자를 고용하지 못한 기업에 외국인근로자를 고용할 수 있도록 허가함으로써 국내 노동시장 잠식 방지(일정 기간의 내국인 구인 노력 부과)
- ② 외국인력 도입·알선 등 과정에서 브로커 개입 등 문제를 차단하기 위해 공공부문이 직접 관리(정부 간 양해각서 체결)
- ③ 시장 수요에 맞는 외국인력 선발·도입 지향(적정 수준의 외국인력 도입 규모·업종 결정)
- ④ 외국인근로자의 기본적 인권 보장
- ⑤ 정주화 방지 원칙(3년 또는 4년 10개월의 취업활동 기간 이후 모국으로 귀국)

② 고용허가제 내용

■ 고용허가제(E-9) 송출국가

고용허가 외국인근로자 송출국가는 16개국('24.3월 기준)

- * 인도네시아, 네팔, 캄보디아, 우즈베키스탄, 키르기스스탄, 스리랑카, 방글라데시, 필리핀, 파키스탄, 미얀마, 동티모르, 베트남, 태국, 몽골, 중국, 라오스

제조업은 16개국 모두 송출하고 있으며, 제조업 외 업종(소수업종)의 경우 업종별 도입국가가 정해져 있고, 서비스업은 11개국이 송출국가로 지정되어 있음

- * 몽골, 우즈베키스탄, 중국, 인도네시아, 베트남, 스리랑카, 키르기스스탄, 네팔, 미얀마, 태국, 필리핀

■ 고용허가제(E-9) 허용업종

고용허가제는 제조업, 조선업, 건설업, 농축산업, 어업, 일부 서비스업에 허용되고 있으며, 호텔·콘도업의 경우 서울, 부산, 강원, 제주 지역에 대해 '24년 2회차 신규 고용허가 신청부터 허용

〈호텔콘도업 외국인력 고용 시범사업 개요〉

- (실시 지역) 서울·부산·강원·제주
- (세부 업종) 청소원 등을 '직접고용'하는 「호텔업·휴양콘도 운영업·호스텔업」 및 협력업체(건축물 일반청소업, 호텔·콘도업체와 1:1 전속계약만 허용)
 - ☞ 한국표준산업분류상 '호텔업'(55101), '휴양콘도 운영업'(55103), 기타 일반 및 생활 숙박시설(55109) 중 '호스텔업'(「관광진흥법」 제3조제1항2호에 따른 '호텔업' 및 '휴양 콘도미니엄업'에 해당) / 사업자등록증상 관련 종목 또는 관할 지자체 발급하는 관광사업 등록증으로 확인
 - ☞ 건축물일반청소업(74211) → 호텔·콘도업체와 맺은 위탁계약서 등으로 확인
- (직종) 한국표준직업분류 상 건물 청소원(94111), 주방보조원(95220)
 - ☞ 주방보조원은 호텔·콘도 내 직영으로 운영 중인 식당 근무자만 해당

■ 고용허가제(E-9) 사업장별 허용인원

고용허가제는 사업장의 내국인 고용보험 피보험자수, 사업 규모 등을 고려하여 사업장별 외국인근로자 고용허용인원을 정하고 있으며, 호텔·콘도업이 포함된 서비스업의 경우 내국인 피보험자수 기준으로 아래 표와 같이 고용허용인원을 정하고 있음

내국인 피보험자수	사업장별 고용허용인원(서비스업, 일반)
1명 이상 5명 이하	4명
6명 이상 10명 이하	6명
11명 이상 15명 이하	10명
16명 이상 20명 이하	14명
21명 이상 100명 이하	20명
101명 이상	25명

③ 고용허가의 신청 및 발급

〈 고용허가제 절차도 〉

<p>1. 도입규모 및 송출국가 선정 등 주요정책 결정</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 외국인력정책위원회(위원장: 국무조정실장)에서 심의·의결 - 도입업종·규모, 송출국 선정 등 외국인력 관련 주요사항
	
<p>2. 인력송출 양해각서 체결 (한국 정부 ↔ 송출국 정부)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 송출국 노동행정 관장기관과 인력송출 양해각서를 체결 ◦ 양해각서 이행여부를 평가해 갱신체결 여부 결정
	
<p>3. 구직자명부의 작성 (송출국 정부 ↔ 우리 정부)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 건강진단을 통과한 한국어능력시험 합격자를 대상으로 외국인 구직자명부를 작성 * 송출국 정부에서 구직자명부(안)을 작성하면, 공단에서 인증
	
<p>4. 외국인근로자 선정 및 고용허가서 발급 (사용자 ↔ 고용노동부)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 고용센터는 내국인 구인신청(7일) 등 일정한 요건을 갖춘 사용자 에게 외국인 구직자명부 중에서 적격자를 추천(3배수 내외) ◦ 적격자를 선정한 사용자에게 고용허가서를 발급
	
<p>5. 근로계약 체결 (사용자 ↔ 외국인근로자)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 사용자는 자신이 선정한 외국인과 근로계약 체결 - 표준근로계약서를 이용(임금, 근로시간 등 근로조건 명시) ◦ 산업인력공단은 근로계약체결 및 도입지원을 대행
	
<p>6. 사증발급인정서 발급 (사용자 ↔ 법무부)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 사용자는 법무부에 고용허가서, 표준근로계약서 등을 제출하여 사증발급인정서를 신청·발급(대행기관 이용 가능)
	
<p>7. 외국인근로자의 도입 (사용자 ↔ 외국인근로자)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 외국인은 재외공관으로부터 취업사증(E-9)을 발급받고, 일정한 입국전 교육을 이수한 후에 한국에 입국 ◦ 국내 입국한 외국인은 건강진단을 받고 취업교육 이수 (16시간 이상, 중소기업중앙회 등 민간 취업교육기관)
	
<p>8. 외국인근로자 고용관리 (고용노동부) 외국인근로자 체류관리 (법무부)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 고용노동부 <ul style="list-style-type: none"> - 입국 초기 모니터링, 고충상담, 사업장 지도점검 - 고용변동신고, 사업장변경(휴·폐업, 임금체불 등), 재고용허가 ◦ 법무부 <ul style="list-style-type: none"> - 외국인등록, 체류기간연장, 근무처 변경
	
<p>9. 귀국지원 (고용노동부)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 취업활동기간 만료자를 대상으로 귀국지원 프로그램 실시 - 경력증명서 발급, 귀국 후 취업알선 등

■ 고용허가 발급 요건

고용허가를 받고자 하는 사업장은 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의4에 따른 요건을 갖추어야 고용허가서를 발급받을 수 있음

- ① 고용허가를 신청하기 전 7일간 내국인 구인노력(워크넷을 통한 내국인 구인신청 필수)을 거쳐야 함
 - ② 내국인 구인 신청을 한 날의 2개월 전부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인 근로자를 이직시키지 않았을 것
 - ③ 임금체불 사실이 없을 것
 - ④ 고용보험 및 산재보험에 가입하고 있을 것
- ※ 「고용보험법」 및 「산재보험법」 미적용 사업장은 제외
- ⑤ 고용허가 외국인근로자를 이미 고용하고 있는 사업장의 경우에는 출국만기보험 및 임금체불 보증보험에 가입하고 있을 것

■ 고용허가 신청 기간

송출국가 현지 체류 중인 외국인근로자 인력풀을 대상으로 한 신규 고용허가 신청은 1년에 통상 분기별로 4회차에 걸쳐 고용허가서 신청·발급 규모 및 시기를 공고하고 그 신청 기간에만 신청할 수 있음

* 신규 고용허가 신청 일정은 EPS 사업주용 홈페이지 또는 고용노동부 보도자료 등 참조

또한, 국내에 이미 입국하여 타 사업장에서 근무하다가 사업장을 변경하고자 하는 외국인근로자를 알선받아 고용허가서를 발급 받고자 하는 경우는 관할 지방 고용노동관서에 수시로 고용허가 신청이 가능함

■ 고용허가 신청 방법

사업장이 소재한 관할 지방고용노동관서에 직접 방문 신청하거나 고용24 홈페이지를 통한 온라인 신청도 가능함

단, 고용허가를 최초로 신청하는 사업장은 사업장 정보 확인·등록을 위해 직접 방문하여 신청하여야 함

■ 신규 고용허가서 발급 기준(점수제)

신규 고용허가서 발급을 신청하는 사업장을 대상으로 외국인력이 필요한 정도, 모범적인 외국인 고용의 징표 등을 평가하며, 높은 점수를 부여 받은 사업장부터 고용허가서를 순차적으로 발급하고 있음

* 고용허가서 발급 일정은 문자메시지(신청 시 접수한 휴대전화번호)로 통지됨

※ 점수제 항목 등 세부 내용은 www.work24.go.kr 또는 www.eps.go.kr 점수제 평가지표 참조

4 고용허가제 관련 Q&A

① 내국인 구인노력을 7일 이상 해야한다고 하는데, 절차는 어떻게 되나요?

☞ 고용노동부 워크넷을 통해 필요한 인력만큼 내국인 구인 등록을 하여야 하며, 고용허가를 신청 시 내국인 구인 등록이 7일 이상 경과하여야 합니다. 내국인 구인노력에도 불구하고 미채용된 인원에 대해서는 외국인력 고용허가 신청이 가능합니다.

내국인 구인노력 경과 후 3개월 이내인 경우만 신청이 가능하니 유의하셔야 합니다.

①-1. 민간 구인구직 사이트를 통한 내국인 구인 신청을 내국인 구인노력으로 인정해 줄 수는 없는 것인가요?

☞ 네. 그렇습니다. 내국인구인노력은 반드시 워크넷을 통해서 하여야 하며, 지방자치단체의 취업알선센터를 이용하여 고용노동부 워크넷에 구인신청한 경우도 인정됩니다.

다만, 신문(생활정보지 포함), 잡지, 방송 매체를 통해 3일 이상 내국인 구인 사실을 알리는 구인노력을 한 경우 내국인 구인노력 기간이 7일에서 3일로 단축됩니다.

② 고용허가를 신청할 때 제출해야 서류는 어떤 것들이 있나요?

☞ 사업주는 고용허가서 신청 시 외국인근로자 고용허가서 발급신청서, 발급요건 입증서류(사업자등록증, 영업신고증 사본 등), 사업장정보(기숙사시설표, 일하는 모습 사진, 사업장 전경 사진)을 제출하여야 하며, 기숙사를 제공하는 경우 외국인 기숙사 시설표, 기숙사 내부 사진 등 시각 정보도 제출하여야 합니다.

③ 고용허가 신청이 처음이고 잘 모르는 것도 많은데 업무를 위탁할 수 있는지요?

☞ 사용자는 외국인근로자의 고용에 관한 업무를 고용부장관이 지정하는 자에게 대행할 수 있으며, 근로계약 체결 및 출입국 지원에 관한 사항은 의무적으로 한국산업인력공단에 위탁하여야 하며, 그 밖의 고용허가서 발급신청 등 외국인근로 고용 관련 업무를 중소기업중앙회(서비스업) 기관에 대행하게 할 수 있으며, 이 때 일정 수수료가 발생합니다.

대행기관 외 변호사, 공인노무사, 행정사 등 자격을 가진 자는 고용허가 신청 등과 관련된 업무를 대행할 수 없음에 유의하시기 바랍니다.

구분		업무내용	수수료		
필수	도입위탁	근로계약 체결 및 출입국 지원 (신규 및 특별한국어 재입국자)	60,000원		
	취업교육	외국인근로자 취업교육	서비스업 234,000원		
선택	각종 신청대행	고용허가서 발급 신청, 수령 사증발급신청처 신청, 수령	신규 및 재입국자	43,000원 (입국 전)	86,000원
				43,000원 (3년(입국 후))	
		고용변동신고, 고용허가기간 연장신청 안내 외국인근로자업무상 재해 시 산재, 사망신고 각종 정보제공 등	재고용자	28,000원(2년 미만)	
	편의제공	외국인근로자 통역지원 등	신규 및 재입국자	76,000원(3년)	
			재고용자	50,000원(2년 미만)	
			사업자 변경자	1,200원×잔여체류기간(월)	

④ 사용자가 원하는 경우 현지에 있는 외국인근로자와 직접 접촉하거나 민간 업체를 통해 외국인근로자를 소개받아 고용허가를 받을 수 있나요?

☞ 고용허가제에서는 송출비리 예방 등을 위해 국가 대 국가(또는 공공기관)를 통하여 외국인력을 도입하고 있으므로 사용자가 개인적으로 외국인과 직접 근로계약을 체결하는 것은 불가능합니다.

사적으로 외국인근로자를 알선받고 채용하는 것은 엄격히 금지되고 있으니 반드시 고용노동부 지방관서를 통해서 알선받으셔야 합니다.

⑤ 최대한 몇 년까지 외국인근로자를 계속 고용할 수 있나요?

☞ 외국인근로자가 입국해서 근무할 수 있는 기간은 기본 3년입니다. 다만, 3년간 근무한 후 사업장의 신청에 따라 추가로 1년 10개월 근무기간을 연장(재고용)할 수 있습니다.

또한, 4년 10개월을 최종 근무한 사업장에서 재입국특례 요건을 갖추어 사업주가 신청한 경우 본국으로 출국 1개월 후 재입국하여 기존 근무한 사업장에서 계속 근무할 수 있습니다. 재입국특례까지 모두 고려한 최대 고용 가능 기간은 9년 8개월입니다.

⑤-1. 외국인근로자와 근로계약기간은 3년으로 정해야 하나요?

☞ 외국인근로자가 입국한 날로부터 3년의 범위 내에서 당사자 간의 합의에 따라 근로계약을 정하거나 갱신할 수 있습니다.(재고용의 경우는 1년 10개월의 범위 내에서 근로계약기간 설정 가능)
계약기간이 종료하면 계약기간을 갱신할 수도 있으며, 계약기간이 갱신되지 않으면 외국인 근로자는 다른 사업장으로 사업장변경 절차를 거쳐 이동하여야 합니다.

⑤-2. 고용하고 있는 외국인근로자가 근로계약기간 종료 시점이 가까워져서 재계약하고자 하는데 그 절차는?

- ☞ 외국인근로자와 근로계약을 갱신하고자 하는 경우 고용허가기간 만료일 60일 전부터 고용허가기간 만료일까지 고용노동부 고용센터를 방문하여 갱신된 근로계약서를 첨부하여 “외국인근로자고용허가 연장신청서”를 제출하시면 됩니다.

고용허가기간 연장허가를 받은 외국인근로자는 체류기간 연장허가를 받아야 하므로 출입국 관리사무소에 반드시 문의하시기 바랍니다.

⑥ 외국인근로자 기숙사는 반드시 제공해야 하나요?

- ☞ 고용허가 신청 시 외국인근로자에 대한 숙소 제공은 의무사항은 아니지만, 호텔·콘도업의 경우 최초 도입되는 만큼 고용허가 시 숙소 제공 또는 인근 숙소 알선 등 노력 의무를 사용자에게 부여할 예정입니다.

⑥-1. 외국인근로자에 대해 기숙사를 제공하는 경우 숙식비는 어떻게 부담하는 것인지?

- ☞ 사업주가 숙식을 제공하고 이에 대한 비용을 근로자에게 받는 경우에는 이를 표준근로 계약서에 명시하여야 합니다.

또한, 급여에서 숙식비를 공제하고자 할 경우에는 사업주가 임금에서 숙식비를 사전 공제 하는 경우 근로자가 공제내역, 공제금액을 명확히 이해할 수 있도록 해당 외국인근로자의 자국어로 기재된 서면 공제동의를 외국인근로자로부터 받아야 합니다.

- * 근로자의 자유로운 의사에 의한 동의 여부를 명확히 하기 위해 최초 사전 공제 동의를 받은 후 1년 이내의 주기로 근로자의 재동의를 받아야 함

⑥-2. 호텔, 콘도업의 숙박시설 일부를 기숙사로 활용하는 것도 가능한가요?

- ☞ 네. 숙박시설(여관, 호스텔, 펜션 등)에 대해서도 기숙사 제공을 허용하고 있습니다.

⑦ 외국인력 도입 쿼터가 있다고 하는데, 요건을 갖추어 신청하더라도 허가를 받지 못할 수도 있는 건가요?

- ☞ 매년 E-9 외국인력 쿼터를 정하고 있어서, 쿼터를 넘어서는 고용허가를 받을 수는 없으나, 금년에는 역대 최대 규모인 16만5천명의 외국인력 쿼터를 정하였고, 부족에 대비한 탄력 배정분(2만명)도 활용할 수 있어 신청 사업장에서 충분히 외국인력을 배정받을 수 있도록 할 예정입니다.

⑧ 고용허가를 받고 근로계약까지 체결하였는데, 외국인근로자가 입국을 취소했다고 통보를 받았을 경우 사용자는 향후 조치를 어떻게 해야 하나요?

☞ 근로자 귀책으로 근로계약이 취소된 경우 다른 외국인근로자로 대체신청을 하여 알선받을 수 있으며, 대체신청을 하지 않는 경우 수수료는 환불됩니다.

수수료 환불은 도입위탁만 신청한 사용자는 관할 한국산업인력공단, 대행까지 신청한 사용자는 대행기관으로 신청하면 되며, 근로자를 대체하고자 하는 경우도 대행기관에 신청하여야 합니다.

다만, 취소일로부터 14일 이내에 대행신청을 해야 하며, 14일이 지나면 자동으로 환불됩니다.

⑨ 고용허가서를 발급받은 이후 외국인근로자가 사업장에 배치되는 것은 언제부터인가요?

☞ 고용허가서를 발급받은 이후 근로계약체결, 사증발급인정서 발급 절차가 이루어지고, 이후 현지 재외공관을 통해 취업비자가 발급되고 입국 전 교육, 건강검진 등을 받은 이후 입국하게 됩니다.

도입 기간은 국가별로 차이가 있으나, 2개월에서 3개월 가량 소요됩니다.

⑩ 외국인근로자가 사업장 배치 전에 받는 한국어교육이나 직업훈련이 있나요?

☞ 고용허가제를 통해 국내 취업하는 외국인근로자는 근로계약을 체결한 이후 입국 전에 45시간 이상의 취업교육(한국어(38시간), 한국문화(4시간), 근로기준법 관련(2시간), 산업안전(1시간))을 이수하도록 하고 있습니다.

입국 후에는 고용부가 지정한 교육기관에서 한국문화 이해, 고용허가제 근로기준법 등 노동관계법령 등에 대하여 16시간 이상(2박3일) 교육을 실시하고 있습니다.

추가로 고용노동부에서 호텔·콘도업 등에서 근무하는 외국인력을 대상으로 직무 능력 향상과 사업장 적응력 강화를 위한 특화훈련을 계획하고 있으며, 고용허가 신청서 접수 시 훈련 참여 신청서(참고3)를 함께 제출하여 주시면 됩니다.

* 세부 특화훈련 계획 등은 변경될 수 있습니다.

⑪ 외국인근로자 입국확정일자 안내문을 받은 후 어떻게 인도하면 되나요?

☞ 외국인근로자가 입국하기 7~10일 전에 한국산업인력공단 입국지원팀에서는 입국날짜와 근로자 명단만을 사용자에게 팩스로 통보하며, 근로자는 한국 입국 후 인력공단의 인솔 하에 취업교육기관(중소기업중앙회)으로 이동하여 2박 3일의 취업교육을 받고, 사용자는 취업교육이 끝나는 날 취업교육장에서 외국인근로자를 인도하게 됩니다.

⑪-1. 입국하여 2박3일의 취업교육을 받고 사업장에 배치된다고 하는데, 임금산정 기준일은 언제인가요?

☞ 일반 외국인근로자(E-9)의 고용허가제 따른 취업교육은 근로의 일부로 보아 근로계약 효력발생 시기는 실제 일을 시작한 날이 아니라 입국일부터 기산합니다. 따라서 입국일은 임금산정 기산일, 퇴직금산정기산일, 피보험자격 취득일이 됩니다.

입국 후 실시하는 취업교육은 직업능력개발사업의 재직자를 대상으로 한 훈련으로 보아 취업교육비 환급 신청(관할 산업인력공단 지부·지사)이 가능합니다.

⑫ 고용허가제 관련하여 외국인 고용관리에 필요한 사업주 대상 교육이 있나요?

- ☞ 최초로 고용허가서를 발급받은 사용자는 노동관계 법령 및 인권 등에 관한 ‘사업주 교육’을 의무적으로 들어야 합니다.
 - (교육대상) 외국인근로자 고용 사업장의 사업주 또는 인사노무 담당자
 - (교육기관) 한국산업인력공단
 - (교육방법) 집체교육 또는 인터넷 원격교육(pc 또는 모바일)
 - (교과목) 노동관계법령, 인권 등에 대한 6개 교과목

⑬ 외국인근로자 채용관리를 위한 4대 사회보험가입은 어떻게 되나요?

- ☞ 외국인근로자도 내국인근로자와 동일하게 4대 사회보험(건강·국민·고용·산재보험)의 적용을 받습니다. 단, 국민연금은 상호주의 원칙에 따라 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 국민연금 등을 적용하지 아니하는 경우 적용이 제외됩니다.

* 고용보험은 고용안정직업능력 부분이 의무 가입 대상임(실업급여는 임의 가입)

4대 사회보험(건강·국민·고용·산재보험) 외에도 고용허가제 외국인근로자 전용보험(출국만기, 보증보험)은 사업주가 별도로 가입해야 하는 보험이니 유의하시기 바랍니다.

⑭ 외국인근로자가 다른 사업장으로 이동하는 것이 가능한가요?

- ☞ 외국인근로자는 최초의 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙이나, 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」 제25조에서 정한 사업장 변경사유 발생 시 최초 입국 후 허용된 취업활동 기간 3년(1년 10개월 연장)내에서는 원칙적으로 3회(연장시 2회)까지 사업장을 변경할 수 있습니다.

외국인근로자가 사업장을 변경할 수 있는 사유는 ① 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우, ② 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 고용제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되는 경우*(이 경우 사업장변경 횟수에 산입되지 않음), ③상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우가 있습니다.

* 상세한 사유는 고용노동부 고시(「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」)에 규정

⑮ **외국인근로자 관련 변동 사항이 있는 경우 지방고용노동관서에 고용변동 신고를 해야 한다고 알고 있는데, 어떤 경우에 신고해야 하는 것인가요?**

☞ 아래의 경우에는 사유가 발생한 날로부터 15일 이내에 관할 지방고용노동관서에 고용변동 신고를 해야 하며, 출입국관리사무소에도 신고하여야 합니다.(고용변동신고는 온라인으로 고용부-법무부 통합신고 가능, www.hikorea.go.kr)

- 외국인근로자가 사망한 경우
- 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
- 외국인근로자가 사업주의 승인을 받는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우
- 외국인근로자의 근로계약을 해지하는 경우
- 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
- 사용자의 변경없이 근무장소를 변경한 경우

⑮-1. **외국인근로자가 연락도 되지 않고 회사에도 출근하지 않고 있습니다. 이 경우는 어떻게 해야 하는 건가요?**

☞ 외국인근로자가 사업주의 승인을 받는 등 정당한 절차없이 5일 이상 무단결근 하는 등 외국인근로자의 소재를 확인할 수 없는 경우에 지방고용노동관서에 고용변동신고(이탈)가 가능합니다.

⑯ **사업주가 외국인력의 송출국을 지정하거나, 면접을 진행할 수 있나요?**

☞ 고용허가 신청 및 근로자 알선 단계에서 서비스업종 송출국가 중 채용을 희망하는 국가를 선택할 수 있습니다. 신규 고용허가의 경우 외국인근로자가 현지 거주 중이므로 직접 면접은 불가합니다.

⑰ **호텔·콘도업체와 1:1 전속계약을 한 협력업체(건축물일반청소업)는 어떤 경우를 의미하나요?**

☞ 1:1 전속계약이란 ▲호텔(콘도) 외 다른 업종에 청소도급 용역을 하지 않으면서 ▲하나의 호텔(콘도)과만 위탁계약을 체결한 경우를 말합니다. 따라서 타 업종에 건축물일반청소 용역을 제공하거나, 다수의 호텔(콘도)에 용역을 제공하는 경우는 해당되지 않습니다.

⑰-1. **협력업체가 동일한 브랜드의 호텔·콘도업체 소속 다수의 호텔·콘도와 위탁계약이 체결되어 있는 경우에 1:1 전속계약 요건을 충족하는 것인지?**

☞ 동일 브랜드 소속 각 지점들이 사업자등록번호, 고용보험관리번호가 별도 관리되는 등 독립된 별개의 사업장으로 운영되고 있는 경우 동일 브랜드의 다수 호텔·콘도와 위탁계약이 체결되어 있는 협력업체는 고용허가 신청을 할 수 없습니다.

⑰-2. 호텔·콘도업체와 1:1 전속계약을 한 협력업체(건축물일반청소업)임을 어떻게 확인하나요?

☞ 제출된 용역계약서 및 고용보험전산망 등을 활용하여 확인할 예정이며, 필요시 추가 자료 제출을 요구할 수 있습니다.

⑱ 주방보조원의 업무 범위는 어떻게 되나요? 간단한 조리업무를 해도 되나요?

☞ 한국표준직업분류(KSCO)에서 안내하고 있는 주방보조원 업무 내용을 참고하시기 바랍니다.

* 주방보조원(95220)

음식점, 학교, 호텔, 레스토랑 등에서 조리장이나 조리사의 지시에 따라 각종 조리보조업무를 수행하는 자를 말한다.

- 주요업무

- 야채나 과일을 씻고 다듬으며, 조리 관련 각종 기구를 세척한다.
- 주방에서 배출된 각종 쓰레기를 버리고 주방을 청소한다.
- 조리사의 지시에 따라 음식을 운반하거나 그릇을 치우기도 한다.
- 조리사를 보조하기 위한 기타 여러 업무를 수행한다.

참고 1

외국인근로자 채용 후 퇴직까지

1) 취업교육비(사업주 직업능력개발훈련 비용) 환급

- 사용자는 외국인근로자의 취업교육을 위해서 납부한 취업교육비(234,000원) 중 사업장 규모에 따라 일부 금액을 고용보험에서 환급금(사업주직업능력개발사업)을 지급 받을 수 있음
 - 신청접수: 외국인근로자 인도 시 현장 접수
 - 지원대상: 외국인근로자 취업교육 훈련 업체(고용보험가입 사업장)
 - 소요기간: 신청서 접수일로부터 90일 이내(환급금 소진시 차년도로 이월)
 - 지원제한: 고용보험료체납 업체(고용보험법 시행규칙 제80조_보험료체납에 따른 지원 제한)
 - * 고용보험료 완납 이후, 취업교육기관으로 사업주 직업능력개발훈련 비용을 재신청
 - * 취업교육비(사업주 직업능력개발훈련 비용)은 세금계산서 발급이 불가하며, 지급결정 통지서 대체
→ 사업주 직업능력개발훈련 지원규정(2019.1.22.) 참고

2) 외국인등록증 발급

- 외국인은 입국일로부터 90일 이내 체류지 관할출입국관리사무소에서 외국인등록을 해야 함
 - 대상: 외국인근로자(편의를 위해 사용자 인솔)
 - 신청처: 체류지 관할출입국관리사무소(등록 시 해당 외국인근로자 지문 등록)
 - * 신청서류: ① 외국인등록신청서(통합신청서), ② 거주숙소제공동의서 ③ 여권용사진(3.5×4.5cm), ④ 여권 원본 및 여권 사본, ⑤ 수수료 3만원/1인, ⑥ 외국인 직업 및 연간 소득금액 신고서, ⑦ 사업자등록증 사본, ⑧ 표준근로계약서(EPS홈페이지 출력), ⑨ 마약검사확인서(취업교육기간 중 검진병원에 마약검사를 신청한 사업장은 취업교육기관 협력병원→관할 출입국사무소로 결과 통보, 취업교육 수수료 이후 마약검사 진행예정인 사업장은 출입국관리사무소 지정병원 방문 및 마약검사확인서 발급)
- ※ 외국인근로자의 여권과 외국인등록증은 반드시 본인이 보관토록 관계법에 규정, 외국인등록증 발급 시 필요 경비는 기본적으로 당사자(외국인근로자) 부담

3) 고용허가 기간 연장

- 사용자는 외국인근로자의 취업활동기간 내에서 당사자 합의에 따라 기간을 설정하여 고용허가기간 연장신청 할 수 있음
 - 신청기간: 고용허가 만료일 60일 전부터 고용허가기간 만료일까지

- 갱신(합의)된 근로계약 기간 내에서 연장신청(노동자의 취업활동기간 범위 내) 가능
- * 제출서류: 외국인근로자 고용허가기간 연장신청서, 갱신된 표준근로계약서 사본(노동자 서명 필), 사업자등록증, 외국인등록증, 여권 사본
- * 외국인근로자 재고용 확인서 발급 후 행정절차: 외국인근로자의 체류기간 연장허가를 받아야함 (출입국: 국번없이 1345), 임금체불보증보험 상해보험(노동부) 추가 납부, 출금만기보험 귀국비용보험(노동자) 자동 연장

4) 취업활동기간(3년) 만료 외국인근로자 재고용

- 취업활동기간 3년이 만료되는 노동자를 고용 중인 사용자는 최대 1년 10개월 내에서 재고용허가를 신청할 수 있음
- 신청기간: 해당 외국인근로자의 취업기간 만료일 90일 전부터 7일 전까지
- 요건: 허용 업종 및 인원 등 고용허가 요건을 모두 충족(내국인 구인노력만 제외)해야 재고용이 가능하고, 취업활동기간 만료일 1개월 전부터 7일전까지 해당 외국인근로자를 고용하고 있는 **사용자가 신청함**
- * 제출서류: 취업기간 만료자 재고용신청서, 표준근로계약서 사본, 사업자등록증, 외국인등록증, 여권 사본
- * 외국인근로자 재고용 확인서 발급 후 행정절차: 외국인근로자의 체류기간 연장허가를 받아야함 (출입국: 국번없이 1345), 임금체불보증보험 상해보험(노동부) 추가 납부, 출금만기보험 귀국비용보험(노동자) 자동 연장
- ※ 외국인근로자 재고용 신청을 한 날의 2개월 전부터 재고용 신청일까지 고용조정으로 내국인 노동자를 이직시키지 않아야 함, 취업활동 기간 만료일까지의 해당 외국인근로자의 근로계약 기간이 1개월 이상 유지되는 경우에 한하여 허용

〈특별한국어시험 합격자 재입국〉

- 재고용되어 근무하다가 체류기간 만료 이전에 자진 출국한 외국인근로자는 특별한국어 시험을 통하여 재입국할 수 있음
- (응시자격) 만 18세 이상 39세 이하인 자(단, 필리핀의 경우 만 18세이상 38세 이하), 재고용되어 근무하다가 체류기간 만료 이전에 자진귀국한 자(단, '10.1.1 이후 출국자로만 한정), E9(비전문취업) 또는 E10(선원취업) 체류자격으로 한국 체류기간 합산 기간이 5년 미만인 자
- (지정알선) 특별한국어 시험 합격자가 최종 사업장에서 1년 이상 근무하였고, 최종 사업자의 업종과 동일한 업종으로 응시한 자는 최종 사업장으로 지정알선 가능(지방관서(고용센터)에서는 근로자의 최종 근무 사업장에 FAX와 SNS 등을 활용하여 해당 사실 안내)

5) 사업장 변경 대기 중인 외국인의 채용

- 사업장과 외국인근로자가 근로계약을 종료한 경우 사용자는 즉시 고용센터에 고용변동신고를 하고, 외국인근로자는 종료일부터 1개월 이내에 사업장변경신청을 하여야 함
 - 근로계약 종료일부터 1개월 이내에 사업장변경신청을 하지 않거나, 사업장 변경 신청일부터 3개월 이내에 근무처 변경 허가를 받지 못한 외국인근로자는 출국하여야 함
- 사업장변경 요건이 충족되면 외국인근로자는 고용센터로부터 '사업장변경 신청 외국인 구직등록필증' 교부받고, 3개월 내에 사업장을 변경해야 하며, 고용센터의 알선을 통해서만 가능
- ※ 불법 브로커 개입방지를 위해 '지정알선'(고용센터의 알선을 통하지 않고 지인 소개 등을 통해 구인·구직 당사자 간 근로계약 체결을 약속한 후 고용센터에 알선을 요청)은 엄격히 금지
- 고용센터는 구직 사용주에게 1회에 구인인원 3배수 이내의 외국인을 추천, 추천받은 사용자는 알선 유효기간 3일 내 채용여부를 결정한 후 고용센터에 회신해야 함(외국인근로자 정보는 고용 허가제 홈페이지(www.eps.go.kr, www.work24.go.kr)에서 확인 가능)
- 구직 외국인에게는 알선된 사업장의 명칭과 전화번호에 관한 정보를 사업장 변경신청서 제출 시 기재한 연락처로 SMS 문자 통보
- 사용자가 추천받은 외국인과 근로계약 체결에 합의하면 발급 요건 및 구직등록 유효기간을 확인한 후 고용허가서 발급
 - 외국인근로자는 고용허가 후 근로개시 이전에 관할 출입국관리사무소에 근무처변경허가 및 체류기간 연장 허가를 받아야 함
 - * 고용허가제 근무처변경허가 온라인신청 : 외국인 본인 또는 사용자가 하이코리아(www.hikorea.go.kr)에서 신청 가능(방문신청 시(12만원) 보다 수수료 20% 할인(9.9만원, 서류 간소화)

6) 외국인근로자 고용변동 등 신고

- 사용자는 외국인근로자의 근무 중 근로계약 중도 해지, 근로계약 만료, 이탈, 사망, 출국 등 외국인 근로자의 고용과 관련한 각종 변동사항이 발생하거나 발생한 사실을 안 날부터 15일 이내에 신고
 - 인터넷(www.eps.kr 또는 www.hikorea.go.kr) 또는 방문(고용센터 또는 출입국관리사무소) 신고
 - 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우, 사용자의 변경없이 근무장소를 변경한 경우도 고용센터에 신고해야 함
 - 고용변동신고서 제출을 고의로 기피하거나 거짓으로 신고한 사용자는 500만원 이하의 과태료 처분 대상
 - * 외국인근로자 고용변동 신고 사유

- 외국인근로자가 사망한 경우
- 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우

- 사용자의 승인을 얻는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우
- 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우
- 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
- 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우 등

7) 사업장 변경

- 외국인근로자는 입국 당시에 근로계약을 체결한 사업장에서 근로를 지속하는 것이 원칙이나, 법에서 정한 사유로 해당 사업장에서 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 사업장 변경이 가능
- 사업장 변경사유 발생 시 외국인근로자는 최초 입국 후 허용된 취업활동기간 내에는 3회까지 사업장을 변경할 수 있고 재고용 취업활동기간이 연장된 경우 연장기간(1년 10개월) 중 최대 2회 까지 변경 가능
- * (변경 횟수 산입 사유) 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
 (변경 횟수 불산입 사유) 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회 통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부 장관이 고사한 경우
- * 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조(사업 또는 사업장변경의 허용) 및 사업장 변경 사유 <고용노동부 고시 제 2021-30호(2021.4.1.)> 참조
- ※ 외국인근로자는 근로계약 종료일로부터 3개월 이내에 반드시 취업하여야 하며, 근무처 변경 후 관할 출입국관리사무소에 근무처 변경 허가서를 제출하여야 함

8) 외국인근로자의 귀국

- 외국인근로자가 근로관계 종료, 체류기간 만료 등으로 귀국하는 경우에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 하여야 함
- 취업활동기간 만료에 대한 사업주의 지원 사항: 출국만기보험금(사용자 가입) 및 귀국비용보험금(근로자 가입) 청구·수령 지원, 출국만기보험금과 퇴직금 간의 차액 지급, 국민연금 반환일시금 청구·수령 지원(해당자), 한국산업인력공단 귀국지원 프로그램 활용 지원
- 대체인력 신청: 취업활동기간 만료로 출국하는 외국인근로자 대신 신규인력 고용을 희망하는 사용자는 교체인력 간 업무 인수인계 등 사업장 인력 공백 최소화를 위해 해당 외국인근로자 취업활동 기간 만료일 6개월 전부터 대체인력 신청 가능(신규인력 배정 시에만 가능하며, 신규 쿼터 마감 시 신청 불가)
- * 대체인력 신청 절차: 외국인근로자 출국예정신고서, 고용허가신청서를 지방고용노동관서에 제출, 이후 절차는 내국인 구인노력 등 고용허가 신청 절차와 동일

참고 2

사용자 준수사항

〈고용부 전달 주요 내용〉

- 전일제 근무 원칙, 장시간 근로 예방 및 휴식권 보장 노력, 숙소 제공 또는 인근 숙소 알선 등 노력, 외국인력 고용 후 일정기간(6개월) 동안 내국인 고용조정 시 고용허가 제한 등

외국인근로자 고용 등에 관한 법률 준수

- * 사용자가 자신이 선정한 외국인근로자를 고용하려면, 반드시 법 시행규칙의 표준근로계약을 사용하여 근로계약을 체결하여야 함(근로조건에 관한 분쟁 미연에 방지)

1) 근로계약 체결 조건 명시

○ 상시노동자 5인 이상 사업장

- 근로계약기간: 취업활동기간(3년) 범위에서 당사자 간 결정

- 업무내용

· 사용내용: 당해 사업장이 행하는 사업 종류

· 직무내용: 사업장에서 외국인근로자가 수행해야 할 구체적인 업무내용 반드시 상세히 기재
* 예시) 원료 배합 및 투입 작업 등, 미나리 파종 등

- 근무시간(근로기준법 제50조 등)

· 1일 8시간 이하/ 1주 40시간 이하(휴게시간은 제외)

· 1주 40시간 만근하여 한 달을 근무하는 경우 법정 월 근무시간은 209시간(연장근로 없는 경우)

· 근로시간의 변동이 필요한 경우 구체적인 변동이 가능한 시간을 기재

* 예시) 표준근로계약서 근로시간 항목(사업장 사정에 따라 변동가능: 근로시간 이내)

- 휴게(근로기준법 제54조): 4시간 근로 시 30분, 8시간 근로 시 1시간 이상의 휴게시간 부여

- 휴일(근로기준법 제55조): 1주일의 소정근로일수 만근 시 1일의 유급휴일을 부여, 1주일 중 해당 사업장에서 원하는 요일로 1주일에 1회 부여

- 임금

· 가능한 기본시급을 기준으로 기재하되 연도별 시간급 최저임금과 비교하여 많거나 같아야 함

· 월급으로 임금을 정한 경우 그 금액을 월 통상임금산정 기준시간으로 나눈 금액이 당해 연도 최저시급보다 많거나 같아야 함

* 월 통상임금산정기준시간 산정방식

(주40시간인사업장): (주40시간+유급주휴8시간×365일/7일÷209시간)

- ※ 최저임금(2024년): 시간급 9,860원, 일급 78,880원(9,860원×8시간),
 - 월급 ㄱ 2,060,740원(9,860원×209시간(주5일제(40시간)근무제))
 - ㄴ 2,228,360원(9,860원×226시간(주6일제(44시간)근무제(5인 미만 사업장)))
- 연장·야간근로 가산수당(근로기준법 제56조)
 - 1일 8시간, 주 40시간을 초과하여 근무하는 경우 당사자 간 합의에 따라 1주간 12시간 이내에서 연장근무가 가능하며, 이 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
 - 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 근로를 말하며 이 경우에도 50% 이상 야간근로 가산수당을 별도 지급
- 수습기간(최저임금법 제5조제2항)
 - 수습기간은 당사자 간 합의에 따라 3개월 이내에서 정할 수 있으며, 이때는 최저임금액의 90%를 지급할 수 있음. 다만, 단순노무종사의 경우 수습기간에도 최저임금 이상을 지급하여야 함
- 임금지급일 및 지급방법(근로기준법 제43조)
 - 임금은 통화로 근로자에게 직접, 그 전액을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 함
 - 사용자가 노동자의 여권, 통장 등을 관리하지 않아야 함
- 연차유급휴가(근로기준법 제43조)
 - 근로기준법에 정하여진 대로 적용
- 상시 4인 이하 사업장 미적용 규정(근로기준법 제11조)
 - 상시 4인 이하인 소규모 사업장의 경우 최저임금법은 적용되나, 근로기준법 일부 조항 적용되지 않음
 - * 연장·야간·휴일근로시 가산수당 지급 관련 규정, 연차유급 휴가 관련 규정은 미적용(유급 주휴 제도 및 퇴직금 관련 규정은 적용)

2) 노동관계법령 준수

- 여권과 외국인등록증을 사용자가 보관할 수 없음
- 외국인근로자도 임금체불, 폭행, 부당해고 등이 발생한 경우 내국인과 동등하게 법 적용, 범위반이 발생하지 않도록 노무관리 철저
- 외국인근로자가 거주하는 기숙사는 근로기준법에 정한 기숙사 규정을 준수해야 할 뿐만 아니라, 난방장치, 화장실 및 샤워실, 소화시설, 잠금장치 등을 갖추도록 노력해야 함
- 임금에서 기숙사 비용을 공제하는 경우에는 표준근로계약서에 명시하고 외국인근로자와 별도로 협의하여 명확한 공제금액에 대해 서면 동의를 얻어야 함

* 기숙사 시설 기준 준수

- 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 근로기준법 제100조에서 정하는 기준을 준수하고, 건강과 안전을 지킬 수 있도록 하여야 함
- 사용자는 기숙사를 제공하는 경우 외국인근로자에게 근로계약을 체결할 때에 1. 기숙사 구조와 설비 2. 기숙사 설치장소 3. 기숙사의 주거 환경 4. 기숙사의 면적 정보를 사전에 제공해야 함 (관련 사항을 변경하는 경우에도 같음)
- 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 근로기준법 시행령 제55조부터 제58조의2에 맞는 시설을 제공하여야 함(500만원 이하의 벌금)

3) 산업안전보건법 준수

- 노동자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방정책에 따라야 함
- 법이 정하는 산업재해 예방을 위한 기준(교육 및 안전시설)을 지킬 것
- 노동자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것
- 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 노동자에게 제공할 것

4) 외국인근로자 차별금지

- 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 됨
- 근로기준법 등 노동관계법이 내국인과 동등하게 적용되므로 사용자의 부당하고 등에 대해서는 노동위원회 등을 통해 권리 구제 가능
- 4대 사회보험 적용(산업재해보상보험법(의무가입), 국민건강보험법(의무가입), 국민연금법(상호주의), 고용보험법이 적용)

5) 직장 내 성희롱 예방 철저

- 1년에 한 번 의무적으로 직장 내 성희롱 예방교육 실시 등(30인 미만 사업자는 무료강사 지원 ☎1644-3119)

6) 불법체류자 고용금지

- 불법 사용자 적발 시 시정지시 절차 없이 2~3년간 고용제한
- ※ 전국 고용노동지청 근로개선지도과와 고용센터는 매년 상·하반기에 외국인근로자를 고용하고 있거나 불법 고용 가능성이 있는 사업장을 대상으로 지도·점검 실시

7) 최초 고용허가제 발급 사용자 대상 의무교육

- 최초로 외국인근로자 고용허가를 받은 사업주는 허가서 최초 발급일로부터 6개월 이내에 한국산업인력공단의 사업주 교육을 이수하여야 하며, 미이수시 사업주에게 과태료 300만원 부과
 - 교육방법: 집체교육 또는 인터넷 원격교육(PC 또는 모바일)
 - * (집체교육) 사업장 관할 한국산업인력공단 지부·지사로 방문, (전자)우편, 팩스 접수 (인터넷 원격교육) 홈페이지(www.eps.go.kr, www.work24.go.kr) 및 EPS어플 접속 후 사용자교육 신청
 - 교육비용: 무료 * 허가서 발급일로부터 1·3·5개월마다 대상자에게 교육 안내 문자 발송

출입국관리법 관련 신고 의무

- * 외국인근로자를 고용할 경우 법무부 출입국·외국인청(사무소,출장소)에 신고할 사항을 빠뜨리지 않도록 주의하여야 하며, 아래의 내용은 참고자료로만 활용하시고, 자세한 사항은 법무부(콜센터 ☎1345, 홈페이지 www.hikorea.go.kr)에 문의

1) 외국인근로자 고용사용자

- 고용변동사유 발생 신고(출입국관리법 제19조)
 - 외국인근로자 퇴직 또는 사망, 이탈, 기타 근로계약의 중요한 내용 변경 시 사유발생을 안 날부터 15일 이내 관할 출입국관리사무소에 신고
 - * 고용센터, 출입국사무소, 인터넷(www.eps.kr 또는 www.hikorea.go.kr) 중 한 곳에만 신고하면 됨
 - * 외국인근로자 고용변동 신고 사유

- 외국인근로자가 사망한 경우
- 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
- 사용자의 승인을 얻는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우
- 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우
- 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
- 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우 등

2) 외국인근로자

- 외국인 등록(출입국관리법 제19조)
 - 외국인근로자가 입국한 날부터 90일을 초과하여 대한민국에 체류하게 되는 경우에는 입국일로부터 90일 이내에 체류지 관할 출입국·외국인청(사무소, 출장소)에 외국인등록
 - 외국인등록증 발급 후 4대보험 등 가입 가능

- 현행법상 외국인등록증은 반드시 본인이 소지
- 외국인등록증을 분실한 경우 분실 후 14일 이내 관할 출입국사무소를 방문하여 재발급 신청해야 함
- ※ 외국인등록증은 완전 출국 시 반납하여야 함(미반납 출급 시 재입국 불가)
- ※ 외국인근로자가 여권을 분실한 경우 주한 송출국가 대사관에 근로자 본인이 방문하여 재발급 받아야 하며, 재발급에 따라 여권번호가 새로 부여된 경우 외국인근로자는 사업장 주소지 관할 법무부 출입국관리사무소에 여권 발급일로부터 44일 이내에 외국인 등록사항 변경 신고를 해야 함(자국에서 재발급받은 경우, 입국일로부터 14일 이내 신고)
- 근무처의 변경허가(출입국관리법 제21조)
 - 외국인근로자가 사용자와 근로계약 해지 등 근무처변경 사유가 발생한 경우 고용센터에 사업장변경 신청을 하여 고용허가를 받은 후 변경된 사업장 관할 출입국.외국인청(사무소, 출장소)에서 근무처변경허가를 받은 후 근무를 개시해야 함
 - ※ 고용센터에서 고용허가서를 발급받았다 하더라도 법무부로부터 근무처변경허가를 받지 않고 근로를 시작할 경우, 출입국관리법 위반이 되어 외국인근로자는 100만원 이상의 범칙금이 부과될 수 있고 사용자도 200만원 이상의 범칙금이 부과될 수 있음
 - 표준근로계약서 상 고용계약일 시작 전에 근무처 변경 허가 신청
- 체류지변경 신고(출입국관리법 제36조)
 - 외국인이 체류지를 변경한 때에는 14일 이내에 새로운 체류지를 관할하는 시·군·구의 장 또는 출입국.외국인청(사무소, 출장소)에 전입신고(위반시 100만원 이하의 벌금)
- 체류기간 연장 허가(출입국관리법 제25조)
 - 외국인근로자가 근로계약을 갱신하여 체류기간 연장이 필요한 경우 등 부여받은 체류기간이 만료되는 경우 체류기간 만료 전에 체류기간 연장허가를 받아야 함
- 외국인등록사항의 변경(출입국관리법 제35조)
 - 외국인등록증을 받은 외국인근로자는 성명, 여권번호, 발급일자 및 유효기간 등의 사항에 변경이 있는 경우에는 15일 이내에 체류지 관할 출입국관리사무소에 외국인등록사항변경 신고를 하여야 함

고용허가제 전용보험 및 4대 사회보험

1) 고용허가제 전용보험

- * 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조, 제15조 및 제23조에 따라 외국인근로자를 고용하는 사업장과 외국인근로자는 외국인 전용보험에 **의무적으로 가입하여야 함**
- 사업주는 외국인근로자에 대하여 출국만기보험 및 보증보험을 가입하여야 하며, 외국인근로자는 귀국비용보험 및 상해보험에 가입하여야 함(보험약관상 첫 보험료 납부가 되어야 가입으로 봄)
- 출국만기보험 연체 시 그 횟수에 따라 고용허가 신규 발급시 점수제 상 감점 부과
- 출국만기보험(사용자 가입)
 - 외국인근로자에 대한 퇴직금을 확보하기 위하여 외국인근로자를 고용하는 사용자가 근로계약 효력발생일로부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야하는 보험(미가입시 500만원 이하 벌금)
- 임금체불 보증보험(사용자 가입)
 - 외국인근로자에 대한 임금체불에 대비하여 사용자가 근로계약 효력발생일로부터 14일 이내에 의무적으로 가입해야하는 보험으로, 임금채권보장법이 적용되지 아니하거나 상시 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업(장)의 사용자(미가입시 500만원 이하 벌금)
- 귀국비용보험 신탁(외국인근로자 가입)
 - 외국인근로자가 귀국경비 확보를 위하여 근로계약 효력발생일로부터 90일 이내에 가입해야 하는 보험으로 일반외국인근로자 뿐만 아니라 외국국적동포도 의무적으로 가입해야 함
- 상해보험(외국인근로자 가입)
 - 외국인근로자가 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고 등에 대비하여 근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내에 가입해야하는 보험으로 일반외국인근로자 뿐만 아니라 외국 국적동포도 의무적으로 가입해야 함

2) 4대 사회보험

- 건강보험(국민건강보험법)
 - 모든 사업장의 사용자 및 노동자가 의무가입 대상이므로 외국인근로자도 반드시 가입해야함
- ※ 국민건강보험 중 장기요양보험은 가입 제외(국민건강보험공단에 면제 신청 필요, 외국인근로자 장기요양보험 가입제외 신청서를 국민건강보험공단(각 지사)에 제출)

○ 산업재해보상보험(산업재해보상보험법)

- 노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장이 의무가입 대상이므로, 외국인근로자를 고용하는 사업 또는 사업장도 반드시 가입해야 함

○ 고용보험(고용보험법)

- 고용보험법 개정에 따라 2021.1.1.부터 외국인근로자(E-9, H-2)에 대한 고용보험(고용안정·직업능력개발사업) 당연 적용 대상으로 변경

○ 국민연금(국민연금법)

- 국민연금법의 적용을 받는 사업장에 사용되고 있는 외국인(사업장 가입)과 국내 거주하는 외국인(지역 가입)은 의무가입 대상임
- 다만, 상호주의원칙에 따라 당해 외국인의 본국법이 우리나라의 국민에게 국민연금에 상응하는 연금을 적용하지 않는 경우에는 국민연금의 가입대상에서 제외
 - * 사업장가입 및 지역가입 당연적용(3개국): 중국, 필리핀, 우즈베키스탄
 - * 사업장가입은 당연적용이나 지역가입은 적용제외(7개국): 키르기스스탄, 몽골, 스리랑카, 인도네시아, 태국, 라오스, 베트남
 - * 사업장가입 및 지역가입 모두 적용제외(6개국): 캄보디아, 파키스탄, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 동티모르

〈몽골노동자 국민연금 가입〉

- 몽골 국민연금을 가입한 경우 우리나라 국민연금 가입이 면제
- 몽골노동자에 대한 국민연금 가입 적용제외를 위해서는 사용자는 우리나라 국민연금관리공단 국제업무센터(전라북도 전주시 덕진구 기지로 180(만성동, 국민연금), 063-900-3404)에 몽골 국민연금 가입증명서류(몽골국민연금 가입증명서 원본<몽골노동자 지참>, 사업자등록증사본, 외국인등록증 사본)를 우편 접수
- 몽골국민연금을 가입하지 않고 입국한 몽골노동자의 몽골국민연금 가입은 주한몽골 사회복지서비스 센터(☎02-2278-8030, 02-2278-8033(FAX))에서도 가능
- * 가입서류(외국인등록증사본, 여권사본, 사업자등록증사본, 연락처(전화, 팩스) 기재)를 센터에 팩스(☎02-2278-8033) 접수 후 가입증명서 발급
- ※ 몽골 국민연금 가입 시 보험료는 전액 노동자 부담

※ (참고 1) 고용허가제 전용보험

구분	출국단기보험	보증보험	귀국비용보험	상해보험
근거	외고법 제13조, 동법 시행령 제21조	외고법 제23조, 동법 시행령 제27조	외고법 제15조, 동법 시행령 제22조	외고법 제23조, 동법 시행령 제28조
도입목적	불법체류 예방 및 사용자의 퇴직금 일시 지급에 따른 부담 완화	외국인근로자의 임금체불에 대비	외국인근로자 귀국 시 필요한 비용 충당	외국인근로자의 업무상 재해 외의 사망·질병에 대비
가입대상	사용자	사용자	외국인근로자	외국인근로자
적용 사업장	1년 이상 취업활동 기간이 남은 외국인근로자를 고용한 사업장	- 각 호중 하나 · 임금채권보장법이 적용 되지 아니하는 사업장 · 상시 300인 미만 근로자 사용 사업장	-	외국인근로자를 고용한 사업장
적용 제외 사업장	외국인근로자 고용특례 적용 건설업	외국인근로자 고용특례 적용 건설업	-	-
피보험자 또는 수익자	외국인근로자			
가입시기 및 별칙규정	근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내 500만원 이하 벌금	근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내 500만원 이하 벌금	근로계약 효력 발생일로부터 3개월 이내 500만원 이하 과태료	근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내 500만원 이하 벌금
보험료 납부방법	월 통상임금의 8.3% 매월적립	일시금, 근로자 1인당 66,300원 (4년 10개월) ※ 중도 환급사유 발생 시 자동환급	일시금 또는 3회 이내 분할납부, 국가별 40~60만원	일시금, 약 20,000원(3년) (성별, 연령에 따라 차등)
보험금 지급사유	사업장에서 1년 이상 근무한 외국인근로자의 출국(일시적 출국 제외), 체류자격 변경	사용자의 체불임금 발생 시 지급 원칙	외국인근로자의 출국 (일시적 출국 제외)	외국인근로자의 업무상 재해 외의 사망 또는 후유장애 발생
지급금액	1년 이상 근무하고 최초 납입일로부터 12개월 이상 경과시 원금의 100~102.4% 지급	고용노동부장관 고시 금액 400만원 한도 (근로자 1인당)	최초납입일로부터 12개월 이상 경과 시 원금의 100~107.6% 지급	· 상해사망, 후유장애: 최대 3천만원 · 질병사망, 고도장애: 1천5백만원
연락처	삼성화재 (1600-0266)	서울보증보험 (02-777-6689)	삼성화재 (1600-0266)	삼성화재 (1600-0266)

※ (참고 2) 4대 사회보험 ('24년 기준)

구분	국민건강보험	산재보험	고용보험	국민연금
근거	국민건강보험법	산재보험법	고용보험법	국민연금법
피보험자	외국인근로자			
가입대상	외국인근로자를 고용하고 있는 사업장 및 외국인 근로자	근로자를 고용하는 모든 사업장	1인 이상의 근로자를 고용하는 사업장	상호주의에 따라 외국인에 대해 당연 적용하는 국가의 외국인근로자 고용 사업장 및 외국인 근로자
가입 강제여부	당연적용 * '19.7.16.부터 당연적용 직장가입자를 제외한 미가입자도 당연 지역가입	당연적용	당연적용 * 실업급여 사업을 적용받고자 하는 경우 별도 신청(임의가입)	당연적용 (상호주의)
당연적용 제외	-	법인이 아닌 5인 미만 농업, 임업(벌목업 제외), 어업, 수렵업	법인이 아닌 5인 미만 농업, 임업, 어업	네팔, 동티모르, 미얀마, 방글라데시, 파키스탄 ('23.3.29. 기준)
산출내역	표준보수월액 * 7.09%	보험요율은 업종별로 상이	표준보수월액 * 요율	표준보수월액 * 9.0%
보험료 부담자	(직장가입자) 근로자 50%(3.545%), 사업주 50%(3.545%) (지역가입자) 근로자 100%	사업주 100%	사업주 전액부담 0.25~0.85% (규모기준 차등) (실업급여) 근로자 0.9% 사업주 0.9%	근로자 50%(4.5%), 사업주 50%(4.5%)
보험금 지급 및 혜택	외국인근로자 질병발생 시 진단, 치료, 재활지원	업무상 재해 발생 시 보상, 요양, 재활지원	실업예방, 고용촉진, 재취업지원	출국 시 반환
연락처	국민건강보험공단 (1577-1000)	근로복지공단 (1588-0075)	지방관서(고용센터) (1350)	국민연금공단 (1355)

※ 4대 사회보험은 의무가입기준이 상이하므로 해당기관 고객센터로 문의 요망

- 장기요양보험료 = 건강보험료 * 장기요양보험료율
 - 해당 가입자의 건강보험료에 장기요양보험료율을 곱하여 얻은 금액
 - 건강보험료의 12.95% (2024년 기준) (「노인장기요양보험법」 시행령 제4조)
 - ※ 현실적으로 수급자가 되기 어려운 외국인근로자에 대하여 「노인장기요양법」 제7조제4항에 의거 장기요양보험 가입자에서 제외 가능
 - 제외신청서류: 외국인근로자 장기요양보험 가입제외 신청서(건강보험공단 홈페이지 서식자료실)

※ 2023년 2월 3일부터 외국인근로자를 고용하려는 사업장은 「산업재해보상법」에 따른 산업재해보상보험 또는 「어선원 및 어선 재해보상보험법」에 따른 어선원등의 재해보상보험에 가입하여야 합니다. 단, 「산업재해보상법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」을 적용받지 않는 사업 또는 사업장은 외국인근로자가 근로를 시작한 날부터 3개월 이내에 해당외국인을 피보험자로 하여 「농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률」에 따른 농어업인안전보험에 가입할 것을 내용으로 하는 약약을 제출하는 것으로 갈음합니다.

한식 음식점업 및 호텔·콘도업

외국인력(E-9) 특화훈련 참여 신청서

- ◆ 고용노동부는 '24년 2회차 신규 고용허가 신청부터 한식 음식점업과 호텔·콘도업에 비전문 외국인력(E-9) 고용을 시범 도입하고 있으며,
- ◆ 입국 초기 외국인 근로자의 직무 능력 향상과 사업장 적응력 강화를 위해 한국 문화, 해당 산업의 특성, 산재 예방 수칙 등과 관련된 내용으로 특화 훈련을 실시하고자 합니다.

<외국인력(E-9) 특화훈련 안내>

- (훈련내용) 외국인근로자가 입국 후 한국 사회와 직장에 빠르게 적응할 수 있도록 지원하기 위한 한국어·한국문화 교육, 산업안전보건 교육, 업종별 직무 기초교육
- (훈련대상) 취업교육(2박3일) 수료 후 사업주에게 인도된 비전문 외국인력(E-9)
 - ※ 취업교육은 한국문화, 근로기준법 등 대분류 업종인 서비스업의 공통 교육 실시, 특화훈련은 세부 업종별(예. 음식점업, 호텔·콘도업 등) 수요를 반영한 필수 직무 능력 중심으로 훈련 실시
- (훈련기관) 고용노동부의 '일반유급휴가훈련(5일 20시간 이상)' 위탁기관 공모·심사를 통해 선정된 위탁훈련기관
- (훈련방식) 사업주에 외국인근로자 인도 후 1개월* 내, 합숙훈련(4박5일) 또는 출퇴근 훈련(5일) (※ 위탁훈련기관 공모 내용에 따라 결정)
 - * 향후 국가별 입국 일정, 훈련 참여인원에 따라 사업장 인도 후 시기는 변동될 수 있음
- (지원내용) 교육비(전액 무료) 및 인건비(훈련시간 비례 임금 지원, 최저임금의 150% 한도 지원)
 - ※ 향후 특화훈련 참여 사업주를 위한 인센티브 검토 중

◆ 사업주께서는 고용허가제로 입국한 외국인력(E-9)이 한국사회에 신속히 적응하여 산업현장에 필수인력으로 자리매김할 수 있도록 특화훈련 참여에 적극 협조 부탁드립니다.

※ 본 신청서는 외국인력(E-9) 특화훈련에 대한 사전 훈련 수요 파악을 위한 목적으로 이용되며, 향후 훈련 참여 의사 변경이 가능함을 안내드립니다.

신청인	사업장명	대표자
	소재지	전화번호
	업종	사업자등록번호(주민등록번호)

□ **개요**

- 사업주가 유급휴가를 부여하여 직업능력개발훈련을 실시할 경우 훈련 지원금 외에 근로자에게 지급한 임금 일부 지원

□ **훈련 실시 대상**

- 해당 사업에 고용된 피보험자

□ **유급휴가 요건 등**

- 연차 유급휴가가 아닌 유급휴가(통상임금 이상의 임금을 지급한 경우)를 주어 실시하는 직업능력개발훈련
 - **(우선지원 대상기업 또는 상시 근로자 150명 미만인 사업주)** 해당 근로자를 대상으로 계속하여 5일 이상의 유급휴가를 주어 20시간 이상의 훈련을 실시하거나, 계속하여 30일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상의 훈련을 실시하면서 대체인력을 고용할 경우
 - **(상기 미해당 사업주)** 1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 계속하여 60일 이상의 유급휴가를 주어 180시간 이상의 훈련 실시

□ **지원내용**

- **(훈련비)** 직종별 훈련비용 기준단가 × 훈련시간 × 훈련수료인원 × 기업규모별 지원율
- **(임금)** 소정훈련시간 × 최저시급(우선지원대상기업은 150%), 다만, 사업주가 해당 근로자에게 지급한 임금 중 해당 훈련에 참여하는 시간에 해당하는 금액을 초과할 수 없음
 - **(대체인력 임금)** 소정근로시간 × 최저시급, 다만, 사업주가 채용일부터 훈련종료일까지 대체인력에게 지급한 임금에 해당하는 금액을 초과할 수 없음

참고 4

고용허가제 유관기관 연락처

기관명	외국인근로자 고용허가제 주요 지원 업무
고객상담센터 1350*	· 고용허가서 발급 및 재발급 신청 · 외국인근로자 고용변동 신고 · 사업장변경 신청 / 출국예정 신고
한국산업인력공단 1577-0071	· 비전문취업(E-9) 외국인근로자 도입위탁 신청 · 출장통역 EPS 서포터즈 상담 요청 · 귀국자 본국 한국회사 구직신청 및 네트워크 참가 신청 · 휴면보험금 신청 및 외국인근로자 경력증명서 발급 신청
대행기관 중소기업중앙회 1666-5916	· 비전문취업(E-9) 외국인근로자 대행 신청(서비스업)
취업교육기관	· E-9 외국인근로자 인도 문의 · (사업주) 취업교육비 환급 신청 ※ 중소기업중앙회(서비스업(몽골, 베트남, 태국, 라오스 이외) 02-2124-3286, 02-2124-4388 노사발전재단(서비스업(몽골, 베트남, 태국, 라오스) 031-884-0841
전용보험기관 삼성화재 1600-0266 서울보증보험 02-777-6689	· 출국만기보험, 임금체불 보증보험 가입 및 납부, 신청 · 귀국비용보험 및 상해보험 가입 및 납부, 신청 ※ 재고용 이후 상해보험 새로 가입 필요
출입국 외국인관서 1345	· 비전문취업(E-9) 외국인근로자 사증발급인정서 신청/ · 외국인등록 신청 · 체류기간 연장 및 근무처변경 신청 · 고용변동사유발생(퇴사, 이탈, 사망 등) 신고
국민건강보험공단 1577-1000	· 건강보험(직장가입 및 지역가입, 임의계속가입) 신청 문의 · 장기요양보험 제외 신청할 때(E-9 제외신청 가능)
국민연금공단 1355	· 국민연금 가입 및 출국 시 반환일시금 청구 문의
근로복지공단 1588-0075	· 근로자 산업재해 관련 문의
한국고용정보원 1577-7114	· EPS홈페이지(www.eps.go.kr) 시스템 관련 문의

* 고용노동부 고용센터(서울, 강원, 부산, 제주지역)

센터명	전화번호	주소	관할구역
서울강남	02-3468-4772~3	서울특별시 강남구 테헤란로 410 금강타워 7층 외국인력팀	강남구
서울	02-2004-7328	서울특별시 중구 삼일대로 363 장교빌딩 16층 외국인력팀	중구,종로구,동대문구, 서초구
서울동부	02-2142-8412~3	서울특별시 송파구 송파로 135 송파IT벤처타워 동관 13층 외국인력팀	송파구,강동구,광진구,성동구
서울서부	02-2077-6010~1	서울특별시 마포구 마포대로 63-8 삼창로자빌딩 6층 외국인력팀	서대문구,용산구,은평구,마포구
서울남부	02-2639-2420~1	서울특별시 영등포구 선유로 120 5층 외국인력팀	영등포구,양천구,강서구
서울북부	02-950-9864	서울특별시 노원구 노해로 450 외국인력팀	성북구,중랑구,노원구,도봉구,강북구
서울관악	02-3282-9346	서울특별시 구로구 디지털로34길 27 대림포스트타워 3차 2~3층 외국인력팀	구로구,금천구,관악구,동작구
춘천	033-250-1945	강원도 춘천시 퇴계농공로 9 5층 외국인력팀	춘천시,가평군,양구군,인제군,홍천군,화천군
삼척	033-573-9914~5	강원도 삼척시 중앙로 214 5층 외국인력팀	삼척시
태백	033-570-1901	강원도 태백시 황지로 119 외국인력팀	태백시
강릉	033-610-1938	강원도 강릉시 강릉대로 176 외국인력팀	강릉시, 동해시, 속초시, 고성군, 양양군
원주	033-769-0964~5	강원도 원주시 서원대로 383, 2~3층 외국인력팀	원주시,횡성군
영월	099-371-6263	강원도 영월군 영월읍 단종로 8 외국인력팀	평창군,영월군,정선군
부산	051-860-1930	부산광역시 부산진구 중앙대로 993 롯데골드로지빌딩 1~5층 외국인력팀	부산시 남구,부산진구,연제구,중구,서구,동구,영도구,사하구
부산동부	061-559-6636~7	부산 금정구 공단서로 12 (금사동) 3층 외국인력팀	부산시 동래구,금정구,해운대구,수영구,기장군
부산북부	051-330-9957, 9959	부산광역시 북구 화명대로 9 코스모부산빌딩 1층 외국인력팀	부산시 사상구,강서구,북구
제주	064-710-4408~10	제주특별자치도 제주시 중앙로 165 외국인력팀	제주특별자치도