

정부는 고용허가제의 원칙하에 사업장변경 제도를 운영하고 있으며, 향후 외국인근로자들의 언어적 고충 등을 더욱 세심히 살피도록 하겠음

1. 관련 기사

- 9.15.(금) 경향신문(인터넷), “안 그래도 ‘산 넘어 산’인데, 사업장변경 서류도 ‘100% 한국어’라뇨”

2. 설명내용

- 고용허가제*는 내국인근로자를 구하지 못한 사업주가 국가로부터 허가 받아 외국인근로자를 고용할 수 있도록 하는 제도로, 고용허가를 신청한 사업장과 해외에서 한국으로의 취업을 원하는 외국인근로자 간 체결한 근로계약을 전제로 E-9 비자가 발급되기 때문에, 기본적으로 그 근로계약은 유지되어야 하는 것이 원칙임

- 다만, 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항 각호*의 사유에 해당하여 근로계약이 더 이상 유지될 수 없는 경우 취업활동기간 3년 중 3회 (재고용 기간 내 2회)의 사업장 변경을 허용하고,

* (1호) 근로계약 해지·만료, (2호) 휴폐업, 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 근로자의 책임 아닌 사유, (3호) 상해 등

- 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유에 대해서는 횟수에 제한없이 희망하는 경우 사업장을 변경할 수 있도록 하고 있으며, 특히, 외국인근로자가 사용자 등으로부터 성폭행을 당한 경우에 대해 긴급 사업장 변경(3일 이내)을 허용하고 있음
- 아울러, 위 법정 요건에 부합하는 사업장변경 신청은 승인되고 있으며, 최근 3년('21.1월~'23.6월)간 승인 건의 85% 이상이 '근로계약 해지·만료'에 따른 것으로 '고용주의 근로조건 위반 또는 부당한 처우'에 따른 사업장 변경의 경우가 훨씬 많다는 기사 내용은 사실과 다름

* 이주노동자의 임금체불이 한 해 1,000억원이 넘는다는 기사 내용과 관련하여 해당 통계는 국내 체류하는 모든 외국인근로자를 기준으로 한 것으로 사업장변경 제도가 적용되는 고용허가제(E-9, H-2) 외국인근로자의 임금체불 규모는 아님

□ ‘사업장변경 사유 확인서’ 서식이 송출국 언어로 번역되어 있지 않아 불편한 부분이 있다는 기사 내용과 관련하여,

○ 사업장변경 신청 서류 중 ‘사업장변경 신청서’, ‘사업장변경신청 외국인 구직자 안내문’은 송출국가 언어로 번역하여 이미 제공 중이며, 통상 사업장변경 사유의 경우 지방노동관서의 담당자가 통역원 등의 도움을 받아 외국인근로자로부터 직접 사유를 확인하고 해당 서식 작성을 안내하는 경우가 많음

– 다만, 향후 외국인근로자들이 사업장변경 등 고용허가 관련 신청 등에 언어적 불편함을 겪지 않도록 고용허가 관련 서식의 송출국 언어로의 제공 등에 대해 보다 세심히 살펴서 개선하도록 하겠음

담당 부서	국제협력관 외국인력담당관	책임자	과 장	이상임 (044-202-7157)
		담당자	사무관	이상영 (044-202-7148)

