

사업장 변경제도 개선은 원활한 인력활용 지원을 위한 것이며, 외국인 가사관리사는 최저임금법 등 내국인과 동일한 노동법이 적용됩니다.

1. 관련 기사

- 11.19.(일) 경향신문(인터넷), ““나아지지 않았다” 20년 전 이주노동 권리 외친 이들이 본 2023년 한국”

2. 설명내용

- 고용허가제는 산업연수생제의 인권 침해, 불법체류 등 문제 개선을 위해 2004년 도입된 제도로,
 - 중소기업 인력난 완화 기여와 함께, 공공도입 방식, 내국인과 동일한 노동법 적용 등으로 OECD, UN, ILO, 세계은행 등 국제기구로부터 투명성과 공정성이 높고, 노동착취와 불법체류를 개선한 모범적 제도로 평가받고 있음

<외국인근로자 사업장 변경 관련>

- 고용허가제는 사업주와의 근로계약을 전제로 취업비자를 받아 입국하여 내국인력이 부족한 업·직종에서 근로하는 것이므로 해당 사업장에서 근무하는 것이 원칙임
 - 헌법재판소도 고용허가제도 특성을 고려하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 사업장변경 고시가 직장 선택의 자유 및 평등권을 침해하지 않는다고 결정한 바 있음(2020헌마395, '21.12.23. 선고)
 - 다만, 현재도 법률에서 정한 사유*가 있을 경우는 사업장 변경이 가능함
 - * ①근로계약 해지, ②휴폐업, 사용자의 부당한 처우 등 근로자의 책임이 아닌 사유, ③상해 등

□ 최근 입국 초기 사업장 변경*이 늘어나고 있고, 수도권보다 비수도권에서 다른 지역으로 이동하는 비율도 높아 당초 고용허가제 취지와 달리 인력부족 사업장의 원활한 인력 운용이 쉽지 않은 상황임

* 입국 후 1년 이내에 최초 배정된 사업장에서 다른 사업장으로 변경 비중: 31.5%

□ 이에, 인력부족 사업장의 원활한 인력운용 지원 및 지역 경제·생활권 내의 인력 유지, 근로자의 이동상 편의를 위해 E-9 근로자가 일정한 권역* 내에서 사업장 변경이 가능하도록 하는 것임(7.5. 외국인력정책위원회 의결)

* 3~4개 광역 시·도 범위의 5개 권역

○ 아울러, 입국 전 근로자에게 충분히 안내하여 사전에 근로자가 인지하고 입국할 수 있도록 할 계획임

<외국인 가사관리사 시범사업 관련>

□ 정부가 추진하는 외국인 가사관리사 시범사업은

○ 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따라 정부 인증을 받은 서비스 제공기관이 외국인 가사관리사를 고용한 후, 이용계약을 맺은 가정에 출퇴근하면서 서비스를 제공하는 방식으로 운영되며,

○ 외국인 가사관리사는 「최저임금법», 「근로기준법」 등 내국인 가사근로자와 동일한 노동법을 적용받게 됨

담당 부서	국제협력관 외국인력담당관	책임자	과 장	이상임 (044-202-7157)
		담당자	서기관	이재인 (044-202-7145)