고용노동부 보도설명자료 대체불가 대한민국

보도시점 2026. 11. 2.(월) 배포 즉시

내국인·외국인(E-9) 노동자를 차별 없이 보호하기 위해 노력하고 있습니다.

1. 관련 기사

□ 11.2.(월) 국민일보(온라인), “외국인 우대? 이주노동자 제도적 차별 여전하다”

2. 설명 내용

□ 정부는 고용허가제(E-9)로 입국하는 외국인노동자들이 노동 현장에서 **국내 노동자와 차별 없이 근무**할 수 있도록 **적극 노력**하고 있음

○ 특히 낯선 환경에서 임금체불, 퇴직금 체불 등을 겪지 않도록 하기 위해 국내 노동자에게는 적용되지 않는 **“임금체불 보증보험”과 “출국만기보험” 등을 운영**하고 있음

– 외국인노동자를 고용하는 **사용자는 미리** 임금체불에 대비하는 **보증보험에 가입**해야 하며, 또한 **출국만기보험에 가입하여** 퇴직금에 해당하는 금액을 **매월 보험료로 납부**하도록 하고 있음

– 이외에도 외국인노동자가 낯선 환경에서 잘 적응할 수 있도록 **외국인노동자지원센터**(전국 17개소 운영), **다국어 상담원·통역원**, **외국인력상담센터**(콜센터) 등 **다양한 지원 체계를 마련·운영**하고 있음

○ 따라서 기사에서 언급한 것과 같이 **출국만기보험금 지급 시기를 출국 후로 정하고** 있다는 점만으로 외국인노동자를 **차별**하고 있다고 **볼 수 없음**

– 특히 **헌법재판소**에서도 **불법체류 방지**의 정책적 목적을 고려해 출국만기보험금의 **지급시기를 출국 후로 정하는 것이 불합리한 차별이라고 볼 수 없다**고 판시한 바 있음 (2014헌마367)

□ 사업장 변경과 관련해서는 **국내 취업활동 허용 여부**와 근로제공에 대한 **노동법 적용 문제는 구분**하여 볼 필요가 있음

○ 국내 사업장에 근무 중인 외국인노동자에 대해서는 **내국인과 동일하게** 최저임금법, 근로기준법 등 **노동관계법령이 적용**되며, 정부는 일터에서 발생하는 **차별과 인권침해에 엄정히 대응**하고 있음

○ 다만, 국내 취업활동을 허용하는 문제는 내국인 일자리 잠식, 노동시장 인력수급 상황 등을 종합적으로 고려해야 하는 사안으로, **주요 외국**에서도 **자국 노동자 보호 측면에서 외국인에게 자유롭게 취업을 허용**하고 있는 경우는 **없으며**, **취업범위·기간 등을 엄격하게 제한**하고 있음

– 이는 **국내 취약계층의 일자리 잠식**이나 **근로조건 정체(저하)** 등이 **없도록 노동시장을 보호하기 위한 조치**임

* 비전문인력 다수 도입국가(일본, 대만, 싱가포르)도 조건부로 사업장 변경 허용 (예: 대만은 노동자 귀책없는 사유의 경우 예외적 허용 등)

○ 이에 따라 **고용허가제도 내국인 일자리 보호 측면에서** 내국인을 고용하지 못한 중소·영세 사업장에 대해 **제한적으로 외국인력을 채용**할 수 있도록 허용하고 있으며,

– E-9 노동자는 특정 사업주와 **근로계약 체결을 전제로 비자를 발급**받아 국내에 입국하고 있으나, 이후 사업주와의 **근로계약이 만료되는 경우에도** 곧바로 비자 효력을 상실시키지 않고, **사업장을 변경하여 계속 취업활동**을 이어갈 수 있도록 하고 있음(다만 사유·횟수 등을 제한하여 허용함)

– E-9 **사업장 변경 제한** 역시도 **헌법재판소는 내국인 고용기회 보호** 및 **중소기업의 원활한 인력수급 등을 고려한 정책적 결정**으로 보아, 명백히 불합리하다고 볼 수 없다는 취지에서 **합헌으로 판결**한 바 있음

□ 앞으로 정부는 **내국인 노동자 보호와 외국인노동자 권익보호를 함께 고려**하면서 합리적으로 제도를 운영·개선해 나가겠음

담당 부서	국제협력관 외국인력담당관실	책임자	과 장	한은숙 (044-202-7157)
		담당자	사무관	최주현 (044-202-7145)
		담당자	사무관	김진아 (044-202-7152)

대한민국 정책브리핑 대한민국 OPEN