외국인근로자 취업



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[외국인근로자 취업]

『외국인근로자 취업』 콘텐츠는 비전문취업(E-9) 및 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자를 중심으로 고용허가제에 따른 취업자격과 취업절차를 구분하여 설명하고, 대한민국에서 "근로자"로서 적용되는 근로시간, 휴일, 임금, 4대 보험 등 근로조건에 대한 정보와 근무처 변경, 재고용, 재입국특례 등 근로관계 변동에 정보를 제공합니다. 또한, "외국인"으로서 적용되는 외국인 등록, 체류기간 연장, 본국으로 귀국 시 준수사항 등 체류관리에 관한 정보도 함께 제공합니다.

외국인근로자 취업 1
1. 외국인근로자 취업자격 4
1.1. 체류자격 및 취업방법 4
1.1.1. 외국인근로자와 체류자격 4
1.1.2. 체류자격별 취업방법 5
2. 외국인근로자 취업절차 7
2.1. 일반고용허가제에 따른 취업절차 7
2.1.1. 사용자의 구인절차 7
2.1.2. 외국인근로자(E-9 체류자격)의 취업절차 9
2.2. 특례고용허가제에 따른 취업절차 10
2.2.1. 사용자의 구인절차 10
2.2.2. 외국인근로자(H-2 체류자격)의 취업절차 12
3. 외국인근로자 근로 15
3.1. 근로 조건 등 15
3.1.1. 근로시간 및 휴가 등 15
3.1.2. 4대 보험 16
3.1.3. 외국인근로자 전용보험 18
3.1.4. 임금 20
3.2. 근로의 변동 23
3.2.1. 근무처(사업 또는 사업장) 변경 23
3.2.2. 취업활동 기간 연장(재고용) 25
3.2.3. 재입국 취업 25
4. 외국인근로자 체류 및 귀국 29
4.1. 외국인근로자 체류 29
4.1.1. 외국인등록 및 변경신고 29
4.1.2. 체류기간 연장 30
4.1.3. 체류자격 변경 31
4.2. 외국인근로자 귀국 33
4.2.1. 귀국 시 준수사항 33

1. 외국인근로자 취업자격

1.1. 체류자격 및 취업방법

1.1.1. 외국인근로자와 체류자격

외국인의 취업

취업활동을 할 수 있는 체류자격

▪ 외국인이 대한민국에서 취업하려면 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 하며, 그 종류는 다음과 같습니다(「출입국관리법」 제10조의3제1항 및 제18조제1항, 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항·제2항·제3항·제5항).

구분	취업활동이 가능한 체류자격
C계열	단기취업(C-4)
E계열	교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 계절근로(E-8), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10)
F계열	거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6)
H계열	관광취업(H-1), 방문취업(H-2)

▪ 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받지 않고 취업을 한 외국인은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「출입국관리법」 제94조제8호).

> ※ 본인의 외국인등록정보를 입력하여 <하이코리아 홈페이지-외국인 취업 및 고용가능여부 조회>에서 취업가능여부 정보를 확인할 수 있습니다.

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」상 외국인근로자

"외국인근로자"란?

▪ "외국인근로자"란 대한민국의 국적을 가지지 않은 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조 본문).

> ※ "재외국민"과 비교
>
> 대한민국의 국민으로서 외국의 영주권을 취득한 자 또는 영주할 목적으로 외국에 거주하고 있는 자인 "재외국민"(「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제2조제1호)은 외국인근로자가 아닙니다.

외국인근로자의 범위

▪ 2003년 제정된 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 국가 주도의 체계적인 외국인력 도입제도인 "고용허가제"에 관해 규율하고 있으며, 고용허가제는 일반고용허가제(E-9 체류자격자 고용) 및 특례고용허가제(H-2 체류자격자 고용)가 운영되고 있습니다.

▪ 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 "비전문취업(E-9)" 또는 "방문취업(H-2)"의 체류자격을 가진 외국인근로자에 한정해서 적용됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조 및 제3조제1항, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제2조 참조).

외국인근로자의 취업활동

▪ "비전문취업(E-9)" 또는 "방문취업(H-2)" 체류자격으로 취업을 하려는 외국인은 원칙적으로 일반고용허가제(E-9 체류자격자 고용) 또는 특례고용허가제(H-2 체류자격자 고용)를 통해서만 취업활동을 할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조 및 제12조 참조)

※ 이 콘텐츠에서는 외국인근로자 중 “비전문취업(E-9)” 및 “방문취업(H-2)” 체류자격을 가진 외국인근로자에 대한 법령정보를 제공합니다.

1.1.2. 체류자격별 취업방법

체류자격별 취업의 구분

일반고용허가제(E-9 체류자격자 고용)

▪ “일반고용허가제"란 국내인력을 구하지 못한 대한민국 기업이 정부로부터 고용허가를 받아 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자를 고용할 수 있도록 한 제도입니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조 참조).

▹ 위의 외국인근로자는 대한민국 정부와 인력송출 양해각서(MOU)를 체결한 송출국가의 외국인근로자를 말하며, 송출국가는 26년 기준 17개국입니다[『외국인체류 안내매뉴얼』 27. 비전문취업(E-9) 참조].

특례고용허가제(H-2 체류자격자 고용)

▪ “특례고용허가제"란 국내인력을 구하지 못한 대한민국 기업이 정부로부터 특례고용가능확인을 받아 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국국적동포를 고용할 수 있도록 한 제도입니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조 참조).

▹ 18세 이상 중국 및 구소련지역에 거주하는 외국국적동포를 대상으로 하여 일반고용허가제에 비해 고용과 취업 절차를 간편하게 한 제도입니다[『외국인체류 안내매뉴얼』 36. 외국국적동포(H-2) 참조].

※ 2026. 2. 12.부터 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4)로 이원화된 동포 체류자격을 재외동포(F-4) 자격으로 통합하여 중국 및 구소련지역 동포들에게도 재외동포(F-4) 사증을 발급하고, 방문취업(H-2) 사증의 신규 발급을 중단합니다. 기존 방문취업(H-2) 자격 소지자는 체류기간 상한까지 국내 체류가 허용되며, 기간 중에 재외동포(F-4) 체류자격으로 변경이 가능합니다.

※ “일반고용허가제”와 “특례고용허가제"는 다음과 같이 구분됩니다[외국국적동포 취업교육 홈페이지(https://eps.hrdkorea.or.kr)-특례고용허가제 안내-일반고용허가제와의 비교 참조].

구분	일반고용허가제	특례고용허가제
대상요건	한국어시험 및 건강검진 등 절차를 거쳐 구직등록한 자	중국, 구소련지역에 거주하는 외국국적 동포
취업 허용업종	제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업 등으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종	일반고용허가제의 취업 허용업종에 일부 서비스업종 추가
취업절차	한국어시험 → 근로계약 → 비전문취업비자(E-9)로 입국 → 취업 교육 → 사업장배치 ※ 사업장변경 제한	방문취업 비자로 입국 → 취업 교육 → 구직등록 → 고용지원 센터의 알선 또는 자유 구직 선택→근로계약 후 취업 ※ 사업장변경 무제한
사용자의 고용 절차	내국인 구인노력 → 고용지원 센터에 구인신청 → 고용허가서 발급 → 근로계약 후 고용 ※ 근로개시 신고 불필요	내국인 구인노력 → 특례고용 가능확인서 발급 → 근로계약 → 근무시작 및 근로 개시 신고 ※ 근로개시 신고 필요

체류자격별 취업 허용 업종

취업 허용 업종

▪ 고용노동부장관은 고용허가제 도입 업종 및 규모 등에 관한 사항이 포함된 외국인근로자 도입계획을 외국인력정책위원회의 심의·의결을 거쳐 수립하여 매년 3월 31일까지 공표합니다(「외국인근로자의 고용 등에

관한 법률」 제4조제2항제2호 및 제5조제1항).

▪ 고용허가제에 따른 E-9 및 H-2 체류자격자의 취업 허용 업종은 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 임업, 광업 및 서비스업입니다(『외국인력정책위원회 결정사항 공고문』 붙임 1 및 1-1 참조).

	허용 업종	비고
일반고용허가제 (E-9 체류자격자 고용)	**제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 임업, 광업, 서비스업**	해당 분야 중 외국인력정책위원회에서 정한 업종
특례고용허가제 (H-2 체류자격자 고용)	**제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 임업**	해당 분야 중 외국인력정책위원회에서 정한 업종
	광업, 서비스업	해당 분야 중 외국인력정책위원회에서 정한 업종을 제외한 모든 업종

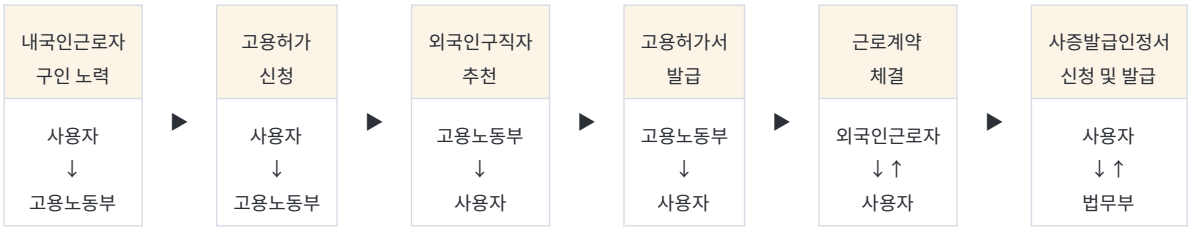
※ 외국인력정책위원회에서 정한 고용허가제의 구체적인 허용 업종 기준 및 도입 인원에 대한 내용은 고용노동부의 『외국인력정책위원회 결정사항 공고문』에서 확인할 수 있습니다.

2. 외국인근로자 취업절차

2.1. 일반고용허가제에 따른 취업절차

2.1.1. 사용자의 구인절차

사용자의 비전문취업(E-9) 체류자격자 구인절차



내국인근로자 구인 노력

▪ 사용자는 우선 고용센터에 내국인근로자 구인 신청을 해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제6조제1항).

▪ 사용자는 7일 이상 내국인근로자를 채용하기 위해 노력해야 합니다. 다만, 다음 어느 하나에 해당하는 경우 3일로 그 기간을 단축할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의4제2호 본문 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2).

- 소재지 관할 고용센터의 장이 사용자가 제출한 내국인 구인노력증명서를 검토한 결과 사용자의 적극적인 내국인 채용노력 사실을 인정하는 경우
- 사용자가 소재지 관할 고용센터를 통한 구인노력을 하면서 다음 어느 하나에 해당하는 매체를 통하여 3일 이상 내국인 구인 사실을 알리는 구인노력을 한 경우
  - √ 일반일간신문 또는 특수일간신문(경제 및 산업 분야에 한정)
  - √ 정보간행물, 전자간행물 또는 기타간행물
  - √ 방송

고용허가 신청

▪ 내국인 구인 신청을 한 사용자는 고용센터의 장의 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용센터의 장에게 외국인근로자 고용허가를 신청할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제1항).

▪ 고용허가 신청의 유효기간은 3개월로 하되, 다음 어느 하나의 경우에는 1회에 한정하여 3개월의 범위에서 그 유효기간을 연장할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제2항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의3).

- 일시적인 경영악화 또는 예상할 수 없었던 조업단축 등이 발생하여 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우
- 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하기가 불가능한 경우

외국인구직자 추천

▪ 고용허가 신청을 받은 고용센터의 장은 사용자에게 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중 사용자가 신청한 구인 조건을 갖춘 외국인구직자를 3배수 이상(적격자가 3배수가 안 되면 자격을 갖춘 인원만을 말함) 추천해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제3항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제5조제2항).

고용허가서 발급

▪ 사용자가 추천받은 적격자 중에서 채용할 근로자를 선정하면 고용센터의 장은 그 사용자에게 지체 없이 고용허가를 하고, 선정된 외국인근로자의 성명 등을 적은 외국인근로자 고용허가서를 발급해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제4항).

▪ 사용자는 다음의 요건을 모두 갖추어야 고용허가서를 발급받을 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제3항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의4).

사용자의 고용허가서 발급요건

1. 외국인력정책위원회에서 정한 외국인근로자의 도입 업종과 고용 가능 사업 또는 사업장에 해당할 것
2. 내국인 구인노력 기간(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2) 이상 내국인을 구인하기 위하여 노력하였는데도 고용센터에 구인 신청한 내국인근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못하였을 것. 다만, 고용센터의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외함
3. 내국인 구인신청 한 날의 2개월 전부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인근로자를 이직시키지 않았을 것
4. 내국인 구인신청 한 날의 5개월 전부터 고용허가서 발급일까지 임금을 체불하지 않았을 것
5. 「고용보험법」의 적용을 받는 사업 또는 사업장인 경우에는 고용보험에 가입하고 있을 것
6. 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험 또는 「어선원 및 어선 재해보상보험법」에 따른 어선원 등의 재해보상보험에 가입하고 있을 것. 다만, 「산업재해보상보험법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」을 적용받지 않는 사업 또는 사업장은 외국인근로자가 근로를 시작한 날부터 3개월 이내에 해당 외국인근로자를 피보험자로 하여 「농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률」에 따른 농어업인안전보험에 가입할 것을 내용으로 하는 확약서를 제출하는 것으로 갈음함
7. 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장의 사용자인 경우에는 그 외국인근로자를 대상으로 출국만기보험 또는 신탁과 임금체불에 대비한 보증보험에 가입하고 있을 것

근로계약 체결

▪ 고용허가서를 발급받은 사용자는 고용허가서 발급일부터 3개월 이내에 고용센터의 장의 추천을 받아 선정한 외국인근로자와 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제9조제1항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제14조제1항).

▪ (체결절차) ① 사용자가 고용허가서 신청서에 기재한 근로조건이 표준근로계약서(사업주안)로 작성되어 한국산업인력공단으로 송부되며, ② 한국산업인력공단은 동 계약서를 송출국가의 송출기관으로 송부하고, ③ 송출국가의 송출기관에서 사용자가 선택한 외국인구직자와 접촉하여 근로계약 체결의사를 확인한 후 전산상으로 송부된 표준근로계약서를 최종 확정하여 한국산업인력공단으로 재송부하면, 근로계약이 체결됩니다[외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-사업주-일반외국인구인절차-4. 근로계약 체결 참조].

사증발급인정서 신청 및 발급

▪ 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 그 외국인근로자를 대리하여 관할 청장·사무소장 또는 출장소장에게 사증발급인정서를 신청할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제10조 및 「출입국관리법 시행규칙」 제17조제2항).

> ※ "사증발급인정서"란?
>
> 사증발급절차의 간소화를 위하여 법무부장관이 사증 발급에 앞서 특히 필요하다고 인정할 때 입국하려는 외국인 또는 국내에 있는 그 외국인의 초청인의 신청에 따라 발급할 수 있는 서류입니다(「출입국관리법」 제9조제1항·제2항 참조).

▪ (발급절차) ① 사용자 또는 대행기관은 법무부 출입국관리사무소에서 사증발급인정서를 발급받을 수 있으며, ② 발급받은 사증발급인정서를 한국산업인력공단에 송부하면 ③ 한국산업인력공단에서 송출국가의 송출기관을 통하여 해당 외국인구직자에게 전달합니다[외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-사업주-일반외국인구인절차-5. 사증발급인정서 신청 및 발급 참조].

> ※ 사용자가 고용허가제 실시를 위하여 수행해야 하는 구인절차에 대한 자세한 내용은 <외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-사업주>에서 확인할 수 있습니다.

2.1.2. 외국인근로자(E-9 체류자격)의 취업절차

일반고용허가제에 따른 비전문취업(E-9) 체류자격자 취업절차

한국어능력시험(EPS-TOPIK) 합격		구직 신청 (외국인구직자명부 등록)		근로계약 체결		사증발급 신청 및 발급		입국 및 취업교육 이수		근로 시작
외국인근로자	▶	외국인근로자 ↓ 송출기관	▶	외국인근로자 ↓↑ 사용자	▶	외국인근로자 ↓↑ 송출국 대한민국 대사관	▶	취업교육기관 ↓ 외국인근로자	▶	외국인근로자

한국어능력시험(EPS-TOPIK) 합격

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격으로 대한민국에서 취업하려는 외국인은 해당 외국인의 국가에서 시행되는 한국어능력시험에 합격해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제7조제2항 참조).

> ※ "한국어능력시험"은 외국인구직자의 한국어구사능력 및 한국사회에 대한 이해 정도를 평가하여 외국인구직자 명부 작성 시 객관적 선발기준으로 활용하고 한국생활에서의 적응력 도모를 목적으로 합니다[고용허가제 한국어 능력시험(epstopik.hrdkorea.or.kr)-시험안내-한국어능력시험소개-시험의 목적].

▪ 한국어능력시험의 응시자격은 다음과 같습니다[고용허가제 한국어 능력시험(epstopik.hrdkorea.or.kr)-시험안내-한국어능력시험소개-응시자격].

응시자격

1. 만 18세 이상 39세 이하일 것
2. 금고 이상의 범죄경력이 없을 것
3. 과거 대한민국에서 강제 퇴거·출국된 경력이 없을 것
4. 출국에 제한(결격사유)이 없을 것
5. 비전문취업(E-9) 체류자격으로 대한민국에 5년 이상 체류하지 않은 자
6. 선원취업(E-10) 체류자격으로 대한민국에 5년 이상 체류하지 않은 자
7. 비전문취업(E-9)과 선원취업(E-10) 체류자격 기간을 합산하여 대한민국에 5년 이상 체류하지 않은 자

▪ 한국어능력시험의 평가방법은 상대평가이며, 합격자는 업종별 최저 하한 점수 이상 득점자로서 선발(예정)인원 만큼 성적순으로 결정됩니다[고용허가제 한국어 능력시험(epstopik.hrdkorea.or.kr)-시험안내-한국어능력시험소개-평가방법 및 합격자 결정 기준].

> ※ 그 밖에 한국어능력시험에 대한 자세한 내용은 <고용허가제 한국어 능력시험 홈페이지(epstopik.hrdkorea.or.kr)>에서 확인할 수 있습니다.

구직 신청(외국인구직자 명부 등록)

▪ 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자가 채용되므로, 외국인구직자 명부 등록을 위하여 미리 고용센터에 구직 신청을 해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제3항 참조).

▪ **(신청·등록절차)** ① 한국어능력시험 합격자 중 건강검진을 통과한 외국인구직자는 구직 신청기간에 맞추어 구직 신청하고 ② 이를 접수한 각 나라의 송출기관은 완성된 구직자 명부를 작성하여 한국산업인력공단에

송부하고 ③ 송부받은 한국산업인력공단에서 이를 한국어로 전환하고
기본요건 충족여부 확인 후 인증하여 구직자 명부를
관리합니다[외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-일반외국인-2. 외국인 구직자 명부 작성 및 송부].

근로계약 체결

▪ 고용센터의 장의 추천을 받아 선정된 외국인근로자는 그 사용자와 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제9조제1항).

▪ 근로계약을 체결한 외국인근로자는 근로계약서 1부를 받습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제16조).

▪ **(체결절차)** ① 한국산업인력공단은 표준근로계약서를 송출국가의 송출기관으로 전송하고, ② 송출기관은 해당 구직자에게 표준근로계약서 동의 여부를 확인한 후 표준근로계약서를 전산으로 회송하면 근로계약이 체결되고, 출력된 근로계약서를 받습니다[외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-일반외국인-3. 표준근로계약 체결 참조].

사증발급 신청 및 발급

▪ 근로계약을 체결한 외국인근로자는 사용자로부터 사증발급인정서를 송부받아 대한민국 재외공관의 장에게 비전문취업(E-9) 체류자격에 해당하는 사증의 발급을 신청하면, 사증발급인정번호 등 사증발급인정내용 또는 사증발급인정서의 내용에 따라 사증을 발급받습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제10조 및 「출입국관리법 시행규칙」 제17조의2 참조).

입국 및 취업교육이수

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격에 해당하는 사증을 발급받고 입국한 외국인근로자는 입국 후 15일 이내에 한국산업인력공단 또는 외국인 취업교육기관에서 외국인 취업교육을 받아야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조제1항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제10조).

▪ 외국인 취업교육의 시간은 16시간 이상으로 하며, 취업교육에 드는 비용은 사용자가 부담합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제1항 본문 및 제3항 본문).

▪ 외국인 취업교육의 내용에는 다음의 사항이 포함됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제2항 본문).

외국인 취업교육 내용
1. 취업활동에 필요한 업종별 기초적 기능에 관한 사항 2. 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항 3. 산업안전보건에 관한 사항 4. 「근로기준법」, 「출입국관리법」 등 관련 법령에 관한 사항 5. 한국의 문화와 생활에 관한 사항 6. 그 밖에 취업활동을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

근로 시작

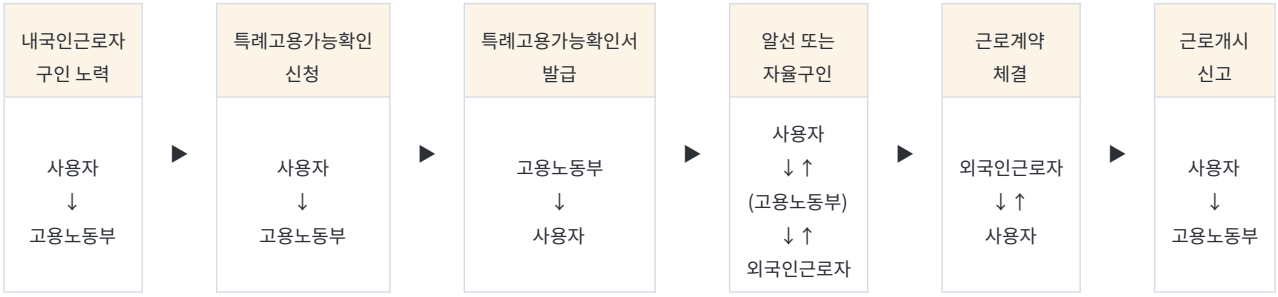
▪ 취업교육을 이수한 외국인근로자는 사용자에게 인도되어 사업장에 배치되고, 근로를 시작하게 됩니다.

> ※ 그 밖에 비전문취업(E-9) 체류자격자 취업절차에 대한 자세한 내용은 <외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보>에서 확인할 수 있습니다.

2.2. 특례고용허가제에 따른 취업절차

2.2.1. 사용자의 구인절차

사용자의 방문취업(H-2) 체류자격자 구인절차



내국인근로자 구인 노력

▪ 사용자는 우선 고용센터에 내국인근로자 구인 신청을 해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제6조제1항).

▪ 사용자는 7일 이상 내국인근로자를 채용하기 위해 노력해야 합니다. 다만, 다음 어느 하나에 해당하는 경우 3일로 그 기간을 단축할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의4제2호 본문 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2).

- 소재지 관할 고용센터의 장이 사용자가 제출한 내국인 구인노력증명서를 검토한 결과 사용자의 적극적인 내국인 채용노력 사실을 인정하는 경우
- 사용자가 소재지 관할 고용센터를 통한 구인노력을 하면서 다음 어느 하나에 해당하는 매체를 통하여 3일 이상 내국인 구인 사실을 알리는 구인노력을 한 경우
  - √ 일반일간신문 또는 특수일간신문(경제 및 산업 분야에 한정)
  - √ 정보간행물, 전자간행물 또는 기타간행물
  - √ 방송

특례고용가능확인 신청

▪ 내국인 구인 신청을 한 사용자는 고용센터의 장의 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용센터의 장에게 특례고용가능확인을 신청할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제3항 전단).

특례고용가능확인서 발급

▪ 고용센터의 장은 사용자의 특례고용가능확인 신청이 있을 때에는 특례고용가능확인서 발급요건이 충족되는 경우 신청일부터 7일 이내에 특례고용가능확인서를 발급해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제20조제2항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제12조의2제2항).

▪ 사용자는 다음의 요건을 모두 갖추어야 특례고용가능확인서를 발급받을 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제20조제1항 및 제13조의4).

사용자의 특례고용가능확인서 발급요건

1. 외국인력정책위원회에서 정한 외국인근로자의 도입 업종과 고용 가능 사업 또는 사업장에 해당할 것
2. 내국인 구인노력 기간(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2) 이상 내국인을 구인하기 위하여 노력하였는데도 고용센터에 구인 신청한 내국인근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못하였을 것. 다만, 고용센터의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외함
3. 내국인 구인신청 한 날의 2개월 전부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인근로자를 이직시키지 않았을 것
4. 내국인 구인신청 한 날의 5개월 전부터 고용허가서 발급일까지 임금을 체불하지 않았을 것
5. 「고용보험법」의 적용을 받는 사업 또는 사업장인 경우에는 고용보험에 가입하고 있을 것
6. 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험 또는 「어선원 및 어선 재해보상보험법」에 따른 어선원 등의 재해보상보험에 가입하고 있을 것. 다만, 「산업재해보상보험법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」을 적용받지 않는 사업 또는 사업장은 외국인근로자가 근로를 시작한 날부터 3개월 이내에 해당 외국인근로자를 피보험자로 하여 「농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률」에 따른 농어업인안전보험에 가입할 것을 내용으로 하는 확약서를 제출하는 것으로 갈음함
7. 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장의 사용자인 경우에는 그 외국인근로자를 대상으로 출국만기보험 또는 신탁과 임금체불에 대비한 보증보험에 가입하고 있을 것

▪ 특례고용가능확인서의 유효기간은 3년이며, 이 기간 내에는 허용인원 수 범위에서 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자를 자유롭게 채용할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제5항 본문 참조).

▹ 다만, 건설업(외국인력정책위원회가 일용근로자 노동시장의 현황, 내국인근로자 고용기회의 침해 여부 및 사업장 규모 등을 고려하여 정한 사업 또는 사업장으로 한정)으로서 공사기간이 3년보다 짧은 경우에는 그 기간을 특례고용가능확인서의 유효기간으로 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제5항 단서 및 제1항제1호).

알선 또는 자율구인

▪ 특례고용가능확인을 받은 사용자는 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 채용해야 하며, 고용센터에 방문취업(H-2) 체류자격으로 특례고용 허용업종에 취업하려는 외국인의 알선을 요청할 수 있습니다[「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제4항 및 외국국적동포 취업교육 홈페이지(https://eps.hrdkorea.or.kr/h2)-취업교육/절차안내-취업알선·근로계약체결-취업알선 참조].

> ※ 특례고용 허용업종에 대한 자세한 내용은 고용노동부의 『외국인력정책위원회 결정사항 공고문』 붙임 1-1 및 2에서 확인할 수 있습니다.

▪ 또는 자율적인 구인활동을 통해 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인을 채용할 수 있습니다[외국국적동포 취업교육 홈페이지(https://eps.hrdkorea.or.kr/h2)-취업교육/절차안내-취업알선·근로계약체결-자율구인·구직 참조].

근로계약 체결

▪ 특례고용가능확인을 받은 사용자는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인을 채용하는 경우 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제1항 및 제9조제1항).

근로개시 신고

▪ 특례고용가능확인을 받은 사용자는 외국인근로자가 근로를 시작한 날부터 14일 이내에 근로개시 신고를 해야 하며, 신고를 할 때에는 다음의 서류를 소재지관할 고용센터의 장에게 제출해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제4항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제12조의3).

▹ 특례고용 외국인근로자 근로개시 신고서(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제11호서식)

▹ 표준근로계약서 사본

▹ 외국인등록증 사본 또는 여권 사본

> ※ 사용자가 고용허가제 실시를 위하여 수행해야 하는 구인절차에 대한 자세한 내용은 <외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-사업주>에서 확인할 수 있습니다.

2.2.2. 외국인근로자(H-2 체류자격)의 취업절차

특례고용허가제에 따른 방문취업(H-2) 체류자격자 취업절차

입국		취업교육 이수		구직 신청 (외국인구직자명부 등록)		알선 또는 자율구직		근로계약 체결		취업개시 신고
외국인근로자	▶	취업교육기관 ↓ 외국인근로자	▶	외국인근로자 ↓ 고용노동부	▶	외국인근로자 ↓↑ (고용노동부) ↓↑ 사용자	▶	외국인근로자 ↓↑ 사용자	▶	외국인근로자 ↓ 출입국 관리사무소

입국

▪ 18세 이상 중국 및 구소련지역에 거주하는 외국국적동포는 재외공관에서 방문취업(H-2) 체류자격에 해당하는 사증을 발급받아 입국하거나, 국내에서 체류 중 방문취업(H-2)으로 체류자격을 변경할 수 있습니다[외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-특례외국인-1. 방문취업(H-2) 입국].

> ※ 2026. 2. 12.부터 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4)로 이원화된 동포 체류자격을 재외동포(F-4) 자격으로 통합하여 중국 및 구소련지역 동포들에게도 재외동포(F-4) 사증을 발급하고, 방문취업(H-2) 사증의 신규 발급을 중단합니다. 기존 방문취업(H-2) 자격 소지자는 체류기간 상한까지 국내 체류가 허용되며, 기간 중에 재외동포(F-4) 체류자격으로 변경이 가능합니다.

취업교육 이수

▪ 방문취업(H-2) 체류자격으로 특례고용 허용업종에 취업하려는 외국인(이하 “특례외국인근로자”라 함)은 구직 신청을 하기 전에 한국산업인력공단 또는 외국인 취업교육기관에서 외국인 취업교육을 받아야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제2항 참조).

> ※ 특례고용 허용업종에 대한 자세한 내용은 고용노동부의 『외국인력정책위원회 결정사항 공고문』 붙임 1-1에서 확인할 수 있습니다.

▪ 외국인 취업교육의 시간은 16시간 이상으로 하며, 취업교육에 드는 비용은 외국인이 부담합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제1항 본문 및 제3항 단서).

▪ 외국인 취업교육의 내용에는 다음의 사항이 포함되어야 하나, 취업활동 기간이 만료되어 출국한 후 재입국한 특례외국인근로자에 대해서는 1. 및 5.에 해당하는 내용의 취업교육을 생략할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제2항).

외국인 취업교육 내용
1. 취업활동에 필요한 업종별 기초적 기능에 관한 사항 2. 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항 3. 산업안전보건에 관한 사항 4. 「근로기준법」, 「출입국관리법」 등 관련 법령에 관한 사항 5. 한국의 문화와 생활에 관한 사항 6. 그 밖에 취업활동을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

구직 신청(외국인구직자 명부 등록)

▪ 특례외국인근로자는 취업교육을 받은 후에 외국인구직자 명부 등록을 위하여 고용센터에 구직 신청을 해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제2항).

▪ 구직 신청을 할 때에는 다음의 서류를 소재지 관할 고용센터의 장에게 제출해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제12조).

- 특례외국인근로자 구직신청서(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제9호서식)
- 외국인등록증 사본 또는 여권 사본
- 방문취업(H-2) 체류자격에 해당하는 사증 사본

▪ 다만, 취업교육 시 취업교육기관에 구직신청서를 제출한 경우에도 고용센터에 구직 신청한 것으로 간주됩니다[외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-특례외국인-3. 구직신청 및 알선].

알선 또는 자율구직

▪ 특례외국인근로자는 고용센터로부터 사업장을 알선 받거나 본인 스스로 사업장을 구할 수 있습니다[외국인고용관리시스템(https://eps.go.kr)-고용허가제정보-고용취업절차-특례외국인-3. 구직신청 및 알선].

근로계약 체결

▪ 특례외국인근로자는 사용자와 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조제1항 및 제9조제1항).

▪ 근로계약을 체결한 외국인근로자는 근로계약서 1부를 받습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제16조).

취업개시 신고(외국인등록사항 변경신고)

▪ 외국인등록을 한 방문취업(H-2) 체류자격 외국인이 특례외국인근로자로 최초 고용된 경우에는 15일 이내에 그 취업시작 사실을 신고해야 하며, 신고를 할 때에는 다음의 서류를 체류지 관할 출입국·외국인관서의 장에게 제출해야 합니다(「출입국관리법」 제35조, 「출입국관리법 시행령」 제44조제1항 및 「출입국관리법 시행규칙」 제49조의2제4호).

- 외국인등록사항 변경신고서(「출입국관리법 시행규칙」 별지 제34호서식)
- 외국인등록증 및 여권

> ※ 그 밖에 방문취업(H-2) 체류자격자 취업절차에 대한 자세한 내용은 <외국국적동포 취업교육 홈페이지(https://eps.hrdkorea.or.kr/h2)-취업교육/절차안내>에서 확인할 수 있습니다.

3. 외국인근로자 근로

3.1. 근로 조건 등

3.1.1. 근로시간 및 휴가 등

근로시간

법정근로시간

▪ 1주 동안의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없습니다(「근로기준법」 제50조제1항·제2항).

휴게시간

▪ 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 이러한 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있습니다(「근로기준법」 제54조제1항·제2항).

▪ 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않고, 임금이 지급되지 않습니다.

연장근로

▪ 당사자 간에 합의하면 1주 동안 12시간을 한도로 법정근로시간을 연장할 수 있습니다(「근로기준법」 제53조제1항).

휴가 및 휴일

연차유급휴가

▪ 사용자는 1년 이상 근속하며 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제1항).

▪ 사용자는 계속해서 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제2항).

▪ 사용자는 3년 이상 계속해서 근로한 근로자에게 15일의 유급휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하고, 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 합니다(「근로기준법」 제60조제4항).

> ※ **연차유급휴가 산정 시 인정되는 출근기간**
>
> • 다음 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제60조제6항).
>
> · 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
>
> · 임신 중의 여성이 출산전후휴가, 유산·사산휴가로 휴업한 기간
>
> · 육아휴직으로 휴업한 기간
>
> · 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
>
> · 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

휴일

▪ 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 휴일을 주어야 합니다(「근로기준법」 제55조제1항 및 「근로기준법 시행령」 제30조제1항).

▪ 사용자는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조에 따른 공휴일(일요일은 제외)과 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제3조에 따른 대체공휴일을 유급으로 보장해야 합니다(「근로기준법」 제55조제2항 및 「근로기준법 시행령」 제30조제2항).

> ※ **농·축산업 및 어업 분야의 「근로기준법」 일부 적용제외**
>
> • 농·축산업 및 어업 분야에서 일하는 근로자에게도 기본적으로 「근로기준법」이 적용되지만, "근로시간" 및 "휴게와 휴일"에 관한 규정은 적용되지 않습니다(「근로기준법」 제63조).
>
> • 따라서 당사자간 합의에 따라 주당 근로시간 및 휴게시간을 설정할 수 있고, 1일 근무시간과 월 근무일을 정한 후 월

근로시간을 산정할 수 있습니다.

※ 「근로기준법」 상 각종 수당

Q. 「근로기준법」에 따라서 각종 수당이 지급되는데 어떠한 종류가 있는지 궁금해요.

A. 네, 정해진 근로시간을 초과하거나 야간 또는 휴일 등에 일하는 경우 다음과 같은 수당을 받습니다.

종류	내용	산정
연장근로의 가산수당 (「근로기준법」 제56조제1항)	법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하여 근무하는 경우 지급하는 수당	통상임금의 50% 이상
야간근로의 가산수당 (「근로기준법」 제56조제3항)	오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근무하는 경우 지급하는 수당	통상임금의 50% 이상
휴일근로의 가산수당 (「근로기준법」 제56조제2항)	소정근로일이 아닌 휴일(공휴일 포함)에 근무하는 경우 지급하는 수당	8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 50% 8시간 초과한 휴일근로: 통상임금의 100%
연차수당 (「근로기준법」 제60조)	「근로기준법」에 따라 발생한 연차유급휴가(연차)를 사용하지 못했을 때, 이를 대신하여 지급하는 수당	통상임금 또는 평균임금의 100%
주휴수당 (「근로기준법」 제55조제1항)	주휴일에 지급해야 하는 수당으로, 근로자가 주휴일에 실제로 근무하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급하는 임금	통상임금 또는 평균임금의 100%

※ 외국인근로자 근로시간 등 관련 상담

- 홈페이지: 외국인력상담센터(http://www.hugkorea.or.kr)
- 상담전화: ☎1577-0071

3.1.2. 4대 보험

국민건강보험(당연 가입)

"국민건강보험"이란?

▪ 국민건강보험은 국민의 질병·부상에 대한 예방·진단·치료·재활과 출산·사망 및 건강증진에 대해 보험급여를 실시함으로써 국민보건 향상과 사회보장 증진에 이바지하기 위한 제도입니다(「국민건강보험법」 제1조).

▪ 「국민건강보험법」 상 보험급여에는 요양급여, 요양비, 건강검진, 장애인보장구급여비 등이 있습니다(「국민건강보험법」 제41조, 제49조, 제51조 및 제52조).

가입대상

▪ 외국인 등록을 한 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 「국민건강보험법」에 따른 직장가입자가 됩니다(「국민건강보험법」 제109조제2항제3호 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제14조).

▪ 사용자는 해당 외국인근로자를 고용한 날부터 14일 이내에 해당 외국인근로자의 직장가입자 자격 취득 사실을 국민건강보험공단에 신고해야 합니다(「국민건강보험법」 제8조제2항).

산업재해보상보험(당연 가입)

"산업재해보상보험"이란?

▪ 산업재해보상보험은 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하기 위한 제도입니다(「산업재해보상보험법」 제1조).

▪ 「산업재해보상보험법」상 보험급여에는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여 등이 있습니다(「산업재해보상보험법」 제36조제1항).

가입대상

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자를 고용하는 사업 또는 사업장은 당연히 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험의 보험가입자가 됩니다(「산업재해보상보험법」 제6조).

국민연금(상호주의)

"국민연금"이란?

▪ 국민연금은 소득활동을 할 때 일정액의 보험료를 납부해서 모아 두었다가 노령, 장애 또는 사망 등으로 소득활동이 중단된 경우 본인이나 유족에게 연금을 지급함으로써 국민 생활 안정과 복지 증진에 이바지하기 위한 제도입니다(「국민연금법」 제1조).

▪ 연금급여는 사고의 종류와 급여행태에 따라 노령연금, 장애연금, 유족연금, 반환일시금이 있습니다(「국민연금법」 제49조).

가입대상

▪ 외국인등록을 한 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 「국민연금법」에 따른 사업장 가입자가 됩니다(「국민연금법」 제126조제1항 본문).

▪ 다만, 상호주의원칙에 따라 외국인근로자의 본국 법이 대한민국 국민에게 국민연금에 상응하는 연금을 적용하지 않는 경우에는 국민연금의 가입대상에서 제외됩니다(「국민연금법」 제126조제1항 단서).

고용보험(당연 가입)

"고용보험"이란?

▪ 고용보험은 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자 등의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자 등이 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자 등의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하기 위한 제도입니다(「고용보험법」 제1조).

▪ 고용보험사업으로 고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여 등이 실시되고 있습니다(「고용보험법」 제4조).

가입대상

▪ 외국인 등록을 한 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 「고용보험법」에 따른 피보험자가 됩니다(「고용보험법」 제10조의2제1항 본문).

▪ 다만, "실업급여" 및 "육아휴직·출산전후휴가 급여"에 대해서는 별도의 가입신청이 있는 경우에만 적용됩니다(「고용보험법」 제10조의2제1항 단서 및 「고용보험법 시행규칙」 제2조제1항).

※ 외국인근로자에게 적용되는 4대 보험 가입사항 비교

구 분	건강보험	산업재해보상보험	국민연금	고용보험
도입 목적	질병, 부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활과 출산, 사망 및 보건증진	업무상 재해에 대한 보상, 요양, 재활	노령, 장애, 사망 등으로 소득이 없는 당사자 및 유족의 생활 보장	실업예방, 고용촉진 및 직업능력개발, 실업 급여지급을 통한 생활안정 및 재취업 지원
근거	국민건강보험법	산업재해보상보험법	국민연금법	고용보험법
피보험자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자
적용 사업장	의무가입	의무가입	국가상호주의에 의한 가입	의무가입(고용안정, 직업능력개발사업) *실업급여는 임의가입 대상
보험금 납부방법	매월 적립	연 1회	매월	매월
보험금 부담자	사업주(50%) 외국인근로자(50%)	사업주 100%	사업주(50%) 외국인근로자(50%)	사업주 100% <실업급여> 사업주(50%) 외국인근로자(50%)
납부 보험료	표준보수월액X7.19%(*2026년 기준)	업종별로 상이 임금총액의 0.7~34%	표준보수월액X9.5%	고용안정 및 직업능력개발은 사업주 전액 부담, 실업급여: 월 급여X1.8%(반씩 부담)
보험금 지급 및 혜택	외국인근로자 질병 발생시 진단, 치료 , 재활지원	업무상 재해 발생시 보상, 요양, 재활지원	출국 시 반환	-
문의처	국민건강보험공단 1577-1000	근로복지공단 1588-00785	국민연금관리공단 1355	지방고용노동관서 1350

[출처: workinkorea 홈페이지(https://www.workinkorea.org)-외국인근로자 고용관리-4대 사회보험]

※ 외국인근로자 4대 보험 관련 상담

- 홈페이지: 외국인력상담센터(http://www.hugkorea.or.kr)
- 상담전화: ☎1577-0071

3.1.3. 외국인근로자 전용보험

귀국비용보험·신탁 가입

"귀국비용보험·신탁"이란?

▪ 외국인근로자 체류기간 만료 시 출국을 유도하여 불법체류를 방지하고 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위해 외국인근로자가 가입해야 하는 보험 또는 신탁을 말합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제15조제1항 참조).

가입 의무

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 근로계약의 효력발생일부터 3개월 이내에 귀국비용보험·신탁(이하 "귀국비용보험등"이라 함)에 가입해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제15조제1항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제22조제1항).

※ "근로계약 효력발생일"이란?

- 다음과 같이 구분됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제17조 및 『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』 40쪽 참조).
  - · 비전문취업(E-9) 체류자격: 입국일(최초 입국자의 경우)
  - · 방문취업(H-2)체류자격: 사업장에 취업하여 근로를 개시한 날
  - · 사업장변경자: 근로계약 개시일
  - · 재고용자: 취업활동 기간 만료일의 다음날
  - · 재입국특례 외국인근로자: 사업주 인도 다음날

납부금액

▪ 귀국비용보험등의 납부금액은 다음과 같이 같으며, 일시금 또는 3회 이내로 나누어 낼 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제22조제1항제1호 및 「외국인근로자귀국비용보험·신탁의 국가별납부금액」).

구 분	국 가(외국인근로자 국적)	납부금액
제1군	중국, 필리핀, 인도네시아, 태국, 베트남	40만원
제2군	몽골	50만원
제3군	스리랑카	60만원
기타	제1군~제3군 외의 국가	50만원

보험금 지급사유

▪ 외국인근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 귀국비용보험등의 일시금의 지급을 신청할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제22조제2항).

- 체류기간이 만료되어 출국하려는 경우
- 개인사정으로 체류기간의 만료 전에 출국(일시적 출국은 제외)하려는 경우
- 사업 또는 사업장에서 이탈하였던 외국인근로자가 자진하여 출국하려고 하거나 강제로 퇴거되는 경우

▪ 보험사업자는 귀국비용보험등의 일시금 신청을 받으면 관할 출입국·외국인관서의 장에게 그 출국 여부를 확인한 후 귀국비용보험등의 일시금을 지급해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제22조제1항제3호).

▪ 귀국비용보험등의 보험금 청구는 지급사유가 발생한 날부터 3년 이내에 행사해야 하며, 3년 이내에 청구하지 않은 보험금은 한국산업인력공단으로 이전됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제15조제3항 및 제13조제4항).

위반 시 제재

▪ 외국인근로자가 귀국비용보험등에 가입하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제32조제1항제6호).

상해보험 가입

"상해보험"이란?

▪ 외국인근로자가 업무상 재해 이외의 질병·사망 등에 대비해서 가입해야 하는 보험을 말합니다 (「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제23조제2항 참조).

가입 의무

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 상해보험에 가입해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제23조제2항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제28조제2항).

보험금 지급사유

▪ 외국인근로자가 사망하거나 질병 등이 발생한 경우 본인 또는 유족이 보험회사에 상해보험의 보험금액을 청구할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제28조제2항제2호).

> ※ "상해보험" 지급사유
>
> Q1. 단순한 사고발생으로 통원 또는 입원치료 시 상해보험금을 청구할 수 있나요?
>
> A1. 단순한 상해로 인한 통원 및 입원치료 비용은 보상하지 않으며, 업무상재해 이외의 상해 또는 질병으로 인한 사망 및 후유장해 판정을 받은 경우에 한하여 보험금을 청구할 수 있습니다[고용24 홈페이지(https://work24.go.kr)-고객센터-이용문의-자주하는 질문].
>
> Q2. 산업재해보상보험과 중복하여 보상받을 수 있나요?
>
> A2. 상해보험에서는 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고를 보상하므로 산업재해에 해당될 경우에는 산업재해보상보험에 따라 보상을 받습니다. 따라서, 산업재해로 보상을 받은 후 추가로 상해보험에서 보상받을 수는 없습니다.

※ 외국인근로자가 사망하거나 질병 등이 발생한 경우 상해보험을 통해 받을 수 있는 보험금액은 「외국인근로자상해보험의 보험금액고시」에서 확인할 수 있습니다.

위반 시 제재

▪ 외국인근로자가 상해보험에 가입하지 않으면 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제30조제2호).

※ 사용자의 "출국만기보험" 및 "임금체불 보증보험" 가입의무

Q. "귀국비용보험"과 "상해보험"은 외국인근로자에게 가입의무가 있었다면, 사용자에게 가입의무가 있는 보험도 있나요?

A. 네, 사업주의 퇴직금 일시 지급에 따른 부담을 완화하여 주는 "출국만기보험"과 외국인근로자의 임금체불에 대비한 "임금체불 보증보험"은 사용자가 가입해야 하는 보험이며, 보험에 가입하지 않은 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조제1항, 제23조제1항 및 제30조).

※ 그 밖에 외국인근로자 전용보험에 대한 자세한 내용은<workinkorea 홈페이지(www.workinkorea.org)-외국인근로자 고용관리-외국인근로자 전용보험>에서 확인할 수 있습니다.

※ 외국인근로자 전용보험 관련 상담

- 홈페이지: 외국인력상담센터(http://www.hugkorea.or.kr)
- 상담전화: ☎1577-0071

3.1.4. 임금

임금 지급

최저임금

▪ 사용자는 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하며, 사용자는 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 안 됩니다(「최저임금법」 제6조제1항·제2항).

▪ 외국인근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 「최저임금법」으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 봅니다(「최저임금법」 제6조제3항).

임금지급 방법

▪ 임금은 통화(通貨)로 직접 외국인근로자에게 그 전액을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제43조제1항 본문).

  ▹ 따라서, 어음·수표(은행에 의해 지급이 보장된 자기앞수표는 제외), 상품교환권이나 회사의 생산제품을 임금으로 지급하는 것은 원칙적으로 허용되지 않습니다.

  ▹ 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조제1항 단서).

▪ 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급해야 합니다(「근로기준법」 제43조제2항 본문).

▪ 위의 임금지급 방법을 위반한 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

휴업수당

▪ 사용자는 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 휴업기간 동안 그 외국인근로자에게 휴업수당을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제46조제1항).

▪ 휴업수당액은 평균임금의 70% 이상이 원칙이나, 다음과 같은 경우에는 평균임금의 70%보다 낮은 금액을 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제46조제1항·제2항).

- 평균임금의 70%에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우(이 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급)
- 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능해서 노동위원회의 승인을 받은 경우

임금의 체불

임금체불 신고

▪ 임금을 지급받지 못한 외국인근로자는 밀린 임금을 지급 받을 수 있도록 해달라고 요구(진정)하거나, 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해 달라고 요구(고소)할 수 있습니다[고용노동부 노동포털(https://labor.moel.go.kr)-민원신청·조회-민원제도 안내-체불임금 해결 방법-진정/고소].

▪ **(신청방법)** 홈페이지 "노동포털"에서 온라인으로 "임금체불 진정"을 제기하거나, 사업장 소재지 관할 고용노동관서 고객지원실을 방문하여 사전 상담 후 진정 또는 고소하실 수 있습니다[고용노동부 노동포털(https://labor.moel.go.kr)-민원신청·조회-민원제도 안내-체불임금 해결 방법-진정/고소].

민사절차를 통한 해결

▪ 임금을 지급받지 못한 외국인근로자는 ① 사용자재산 가압류, ② 소액사건재판(민사사건 중 소송목적의 값이 3,000만원 이하인 사건인 경우 간편한 처리), ③ 민사소송 제기, ④ 강제집행 등의 방법을 통해서도 해결할 수 있습니다[고용노동부 노동포털(https://labor.moel.go.kr)-민원신청·조회-민원제도 안내-체불임금 해결 방법-민사소송].

▪ **(신청방법)** 사업장 소재지 또는 근로자 주소지 관할 지방법원에 민사소송을 제기하여 확정판결을 받은 후 강제집행할 수 있습니다[고용노동부 노동포털(https://labor.moel.go.kr)-민원신청·조회-민원제도 안내-체불임금 해결 방법-민사소송].

> ※ 대한법률구조공단 법률구조사업
>
> ▪ 임금체불 당시 최종 3개월분의 월평균 임금이 400만원 미만인 외국인근로자는 대한법률구조공단으로부터 무료 법률구조(법률상담, 소송대리 등)를 받을 수 있습니다(「법률구조법」 제33조의3, 「법률구조법 시행규칙」 제7조제1항제8호 및 「법률구조사건 처리규칙」 제5조제2항제1호).
>
> ▪ 무료 법률구조 신청방법
>
> ① 상담전화: ☎132
>
> ② 홈페이지: 대한법률구조공단 홈페이지(https://www.klac.or.kr)

임금체불 근로자 지원제도

1. 임금체불 보증보험

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 사용자[방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자를 고용한 건설업은 제외]는 외국인근로자에 대한 임금체불에 대비하여 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 보증보험에 가입해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제23조제1항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제27조제1항·제2항).

- 「임금채권보장법」이 적용되지 않는 사업 또는 사업장
- 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장

▪ 따라서 임금을 지급받지 못한 외국인근로자는 사용자의 임금체불 보증보험을 통해 보험금 지급을 청구하면, 최대 400만원까지 보험금을 받을 수 있습니다(「외국인근로자 임금지급 보증보험의 보증금액 고시」).

▪ (신청방법) 외국인근로자는 임금체불 사실을 고용노동부에 신고하고, 체불 임금등·사업주 확인서를 발급받아 서울보증보험에 보험금을 신청할 수 있습니다.

※ “근로계약 효력발생일”이란?

- 다음과 같이 구분됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제17조 및 『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』 40쪽 참조).

· 비전문취업(E-9) 체류자격: 입국일(최초 입국자의 경우)

· 방문취업(H-2)체류자격: 사업장에 취업하여 근로를 개시한 날

· 사업장변경자: 근로계약 개시일

· 재고용자: 취업활동 기간 만료일의 다음날

· 재입국특례 외국인근로자: 사업주 인도 다음날

2. 대지급금

▪ 외국인근로자 중 “임금체불 보증보험”으로 구제를 받지 못한 경우에는 「임금채권보장법」에 따른 적용범위에서 근로복지공단에 체불 임금 대지급금을 청구할 수 있습니다(「임금채권보장법」 제7조의2제1항 참조).

※ 임금채권 보장제도에 따른 대지급금 청구 및 지급 등에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『임금』 콘텐츠의 <임금의 지급보장-임금채권 보장제도>에서 확인할 수 있습니다.

※ 그 밖에 체불임금 해결방법에 대한 자세한 내용은 <고용노동부 노동포털(https://labor.moel.go.kr)-민원신청·조회-민원제도 안내-체불임금 해결 방법>에서 확인할 수 있습니다.

※ 출국만기보험을 통한 퇴직금 정산

Q. 외국인근로자도 퇴직금을 받을 수 있나요?

A. 외국인근로자가 한 회사에서 1년 이상 계속 근무했다면, 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항).

비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자를 고용한 사용자는 외국인근로자의 퇴직금 지급을 위해 출국만기보험 또는 신탁(이하 “출국만기보험등”이라 함)에 가입해야 하며, 사용자가 출국만기보험등에 가입한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금 제도를 설정한 것으로 간주됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조제1항 및 제2항).

따라서 외국인근로자는 계속하여 1년 이상을 근무한 경우 근로관계 종료 등으로 퇴직금 지급사유가 발생하면 출국만기보험금 등을 청구하여 퇴직금을 정산받을 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조제2항제2호 본문).

다만, 지급받을 출국만기보험금이 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금의 금액보다 적은 경우에는 사용자는 그 차액을 외국인근로자에게 지급해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조제3항).

※ 외국인근로자 임금 관련 상담

- 홈페이지: 외국인력상담센터(http://www.hugkorea.or.kr)
- 상담전화: ☎1577-0071

3.2. 근로의 변동

3.2.1. 근무처(사업 또는 사업장) 변경

비전문취업(E-9) 체류자격자의 근무처(사업 또는 사업장) 변경 제한

원칙

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자는 입국 당시에 근로계약을 체결한 근무처(사업 또는 사업장)에서 근로를 지속하는 것이 원칙입니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항 참조).

변경사유

▪ 다만, 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자 중 다음 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용센터의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제30조제1항).

근무처(사업 또는 사업장) 변경사유
1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우 2. 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 고용의 제한, 기숙사의 제공조건 위반, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하는 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」에 따른 경우 3. 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우

변경횟수

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 최초 입국 후 허용된 취업활동 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 재고용 특례에 따라 연장된 취업활동 기간 중에는 2회를 초과할 수 없습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제4항 본문).

▪ 다만, 위의 2.의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 횟수에 포함되지 않습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제4항 단서).

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」상 사업 또는 사업장 변경 신청

사업 또는 사업장 변경

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자는 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청해야 하며, 기간 내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 않은 외국인근로자는 출국해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제3항 본문).

▪ 다만, 업무상 재해·질병·임신·출산 등의 사유로 다른 사업 또는 사업장 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 기간을 계산합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제3항 단서).

신청방법

▪ 사업 또는 사업장을 변경(변경 신청기간 연장 포함)하려는 외국인근로자는 다음의 서류를 고용센터의 장에게 제출해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제16조제1항·제2항·제3항).

구 분	제출 서류
사업장 변경 신청	• 사업장 변경신청서(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제13호서식 또는 별지 제13호의2서식) • 여권 사본(행정정보의 공동이용을 통해 외국인등록 사실증명을 확인할 수 없는 경우만 해당) • (필요시) 사업장변경 사유 확인서 ※ 여권 또는 외국인등록증 제시
사업장 변경 신청기간 연장 신청	• 사업장 변경 신청기간 연장신청서(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제13호의3서식) • 여권 사본(행정정보의 공동이용을 통해 외국인등록 사실증명을 확인할 수 없는 경우만 해당) • 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유를 증명할 수 있는 서류

「출입국관리법」상 근무처 변경 허가 신청

근무처 변경 허가

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자는 위와 같은 사유로 근무처 변경을 하는 경우, 관할 고용센터에 사업 또는 사업장 변경을 신청하는 것과는 별도로 「출입국관리법」에 따라 미리 법무부장관의 허가를 받아야 합니다(「출입국관리법」 제21조제1항 본문).

▪ 이를 위반하여 허가를 받지 않고 근무처를 변경하는 경우 대한민국 밖으로 강제퇴거 당하거나 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「출입국관리법」 제46조제1항제9호 및 제95조제6호).

신청방법

▪ 사업 또는 사업장 변경 허가를 받으려는 외국인근로자는 다음의 서류를 그 체류지를 관할하는 출입국·외국인관서의 장에게 제출해야 하며, 제출된 신청서는 의견이 붙여져 지체 없이 법무부장관에게 전달됩니다[「출입국관리법 시행령」 제26조제1항·제2항, 「출입국관리법 시행규칙」 제76조제2항제2호 및 별표 5의2. 공통사항·비전문취업(E-9)].

제출 서류
• 근무처 변경 허가신청서(「출입국관리법 시행규칙」 별지 제34호서식) • 여권, 외국인등록증 • 고용허가서 • 근로계약서 • 사업자등록증(또는 법인등기사항전부증명서) 또는 고용주의 주민등록표 등본 • 신원보증서

※ 근무처(사업 또는 사업장) 변경 신청 방법

- 전자민원: 하이코리아(https://www.hikorea.go.kr) 민원신청
- 방문신청: 관할 출입국·외국인관서(하이코리아 홈페이지 통해 방문예약 신청 필요)
- 문의처: 외국인종합안내센터 ☎1345

※ 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자의 근무처 변경 허가 제외

방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 근무처(사업장) 변경 시 변경에 대한 제한이나 「출입국관리법」 상 허가를 받지 않아도 됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항 및 제12조제7항).

다만, 외국인등록사항 변경신고는 해야 합니다(「출입국관리법」 제35조제3호 및 「출입국관리법 시행규칙」 제49조의2제4호·제5호).

※ 외국인등록사항 변경신고에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <외국인근로자 체류 및 귀국-외국인근로자 체류-외국인등록 및 변경신고>에서 확인할 수 있습니다.

3.2.2. 취업활동 기간 연장(재고용)

취업활동 기간

취업활동 기간의 제한

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조).

취업활동 기간 제한 특례

취업활동 기간 연장

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 경우 3년의 기간 제한에도 불구하고 한 차례만 2년 미만(1년10개월)의 범위에서 취업활동 기간을 연장할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2제1항).

▪ 다만, 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 외국인력정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 추가로 취업활동 기간이 연장될 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2제2항).

재고용 허가 대상

▪ 사용자가 고용노동부장관으로부터 재고용 허가를 받을 수 있는 외국인근로자는 다음의 어느 하나에 해당해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제14조의2제1항 본문 및 제2항).

- 취업활동 기간 만료일까지 근로계약 기간이 1개월 이상인 외국인근로자
- 휴업, 폐업 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업 또는 사업장을 변경하여 사용자와 근로계약을 체결하게 된 경우로서 취업활동 기간 만료일까지의 근로계약 기간이 1개월 미만인 외국인근로자 (「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항제2호 참조)

취업활동 기간 연장 확인서 발급

▪ 사용자가 재고용 허가를 신청하여 해당 요건이 충족되면 신청서가 접수된 날부터 7일 이내에 취업기간 만료자 취업활동 기간 연장 확인서(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제12호의4서식)가 발급됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제14조의2제3항).

체류기간 연장허가

▪ 취업활동 기간이 연장된 외국인근로자는 체류기간이 끝나기 전에 법무부장관의 체류기간 연장허가를 받아야 합니다(「출입국관리법」 제25조).

※ 체류기간 연장허가 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <외국인근로자 체류 및 귀국-외국인근로자 체류-체류기간 연장>에서 확인할 수 있습니다.

3.2.3. 재입국 취업

재입국 취업

재입국 취업의 제한

▪ 국내에서 취업한 후 출국한 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자는 출국한 날부터 6개월이 지나지 않으면 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라 다시 취업할 수 없습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의3).

재입국 취업 특례 제도(이전 “성실외국인근로자 재입국 제도”)

"재입국 취업 특례제도"란?

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자 중 재고용되어 연장된 취업활동 기간이 끝나 출국하기 전에 사용자가 재입국 후의 고용허가를 신청한 외국인근로자는 출국한 날부터 1개월이 지나면 다시 취업할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4제1항).

재입국 취업 특례제도 대상

▪ 재입국 취업 특례제도가 적용되는 외국인근로자는 다음의 요건을 모두 갖추어야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4제1항, 제25조제1항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제30조제1항).

재입국 취업 특례 적용요건

1. 다음 어느 하나에 해당할 것
가. 취업활동 기간 중에
사업 또는 사업장을 변경하지 않았을 것
나. "① 사용자가 정당한
사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우 또는 ② 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업
또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우"로 사업 또는 사업장을 변경하는
경우: 다음의 기준을 충족할 것(「사업 또는 사업장 변경자에 대한 재입국 취업 제한의 특례 인정기준」 Ⅰ. 및 Ⅱ.)
√ 재입국
후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것
√ 동일업종
내 근속기간: 외국인근로자가 입국하여 최초 근무한 업종(제조업, 서비스업, 농축산업, 어업, 건설업, 임업, 광업)에서 4년 10개월간
근속
다. 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」에
따른 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우로서 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동
기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것
라. 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」에 따른 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우로서 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 미만이나 고용센터의 장이 외국인근로자 권익보호협의회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것이 타당하다고 인정하였을 것
2. 외국인인력정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업
또는 사업장에서 근로하고 있을 것
3. 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년
이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있을 것

재입국 취업의 내용

▪ 재입국 취업은 한 차례만 허용되고, 해당 외국인근로자는 외국인 취업교육(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조)이 면제됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4제2항 및 제3항).

▪ 재입국한 외국인근로자는 취업활동 기간의 제한 및 특례 규정(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조·제18조의2), 사업 또는 사업장 변경 허용 규정(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조)이 적용됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4제3항).

※ 취업활동 기간의 제한 및 특례에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <외국인근로자 근로-근로의 변동-취업활동 기간 연장(재고용)>에서, 사업 또는 사업장 변경에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <외국인근로자 근로-근로의 변동-근무처(사업 또는 사업장) 변경>에서 확인할 수 있습니다.

외국인근로자 고용허가서 발급

▪ 사용자가 재입국 후의 고용허가를 신청하여 위의 특례 적용요건 및 사증발급인정서 발급기준(「출입국관리법 시행규칙」 제9조의2)이 충족되면 신청서가 접수된 날부터 7일 이내에 외국인근로자 고용허가서(「외국인근로자의

고용 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제5호서식)가 발급됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제14조의3제3항).

> ※ 그 밖에 "재입국 취업 특례 제도"에 대한 자세한 내용은 <고용노동부 홈페이지(https://www.moel.go.kr)-정책소개-정책안내-재입국 특례 외국인근로자 취업 제도>를 통해 확인할 수 있습니다.

특별한국어시험 재입국제도

"특별한국어시험 재입국제도"란?

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자 중 재고용되어 근무하다가 체류기간 만료 이전 자진 출국한 외국인근로자는 특별한국어시험에 합격하면 출국한 날부터 6개월이 지난 후 재입국하여 취업할 수 있습니다[「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의3 및 『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』(한국산업인력공단) 18쪽 참조].

특별한국어시험 재입국 대상

▪ 다음의 요건을 모두 갖춘 외국인근로자는 특별한국어 시험에 응시할 수 있습니다[『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』(한국산업인력공단) 18쪽].

특별한국어 시험 응시자격
1. 만 18세 이상 39세 이하인 자(다만, 필리핀의 경우 만 18세 이상 38세 이하) 2. 재고용되어 근무하다가 체류기간 만료 이전에 자진귀국한 자(다만, 2010. 1. 1. 이후 출국한자로만 한정) 3. 비전문취업(E-9) 또는 선원취업(E-10) 체류자격으로 한국 체류기간을 합산한 기간이 5년 미만인 자(취업활동 기간이 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2제2항에 따라 연장된 경우는 6년 미만)

최종 사업장 지정알선

▪ 특별한국어시험에 합격한 외국인근로자가 최종 사업장에서 1년 이상 근무하였고, 최종 사업장의 업종과 동일한 업종으로 응시한 경우에는 최종 사업장으로 지정알선이 가능합니다[『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』(한국산업인력공단) 18쪽].

> ※ 그 밖에 "특별한국어시험 재입국제도"에 대한 자세한 내용은 한국산업인력공단(https://www.hrdkorea.or.kr 또는 ☎ 1644-8000)을 통해 확인할 수 있습니다.

> ※ **재고용·재입국특례제도·특별한국어시험 재입국제도 비교**

구분	재고용	재입국특례제도	특별한국어시험 재입국제도
적용대상	취업활동기간 3년 만료자	취업활동기간 중에 사업장을 변경하지 아니하거나, 사업장 변경을 한 경우라도 고용부 지정 요건을 충족한 자	재고용되어 근무하다가 체류기간 내 자발적으로 귀국한 자
대상 사업장	3년의 취업활동기간이 만료되는 외국인근로자 고용 사업장	농축산업, 어업, 서비스업, 제조업, 건설업('23.5.15.부터)	제한없음
한국어시험	–	면제	특별한국어시험 합격 필수
취업교육	–	입국 전/후 취업교육 면제	입국 전 취업교육 면제
재입국 제한기간	–	출국일로부터 1개월 ('21.10.14. 부터)	출국일로부터 6개월
종전 사업장 재근무 여부	필수	반드시 출국 전 근무 사업장에서 다시 근무	출국 전 최종근무 사업장 근무기간이 1년 이상일 경우 최종근무 사업장 근무가능
사업주의 사전신청	필요	필요	필요
신청기간	취업활동기간 만료일 90일 전부터 7일 전까지	취업활동기간 만료일 90일 전부터 7일 전까지	재입국자 지정알선 희망 시 안내를 받은 날로부터 25일 이내
사업주의 내국인 구인노력	불필요	불필요	필요

[출처: 『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』(한국산업인력공단) 19쪽]

4. 외국인근로자 체류 및 귀국

4.1. 외국인근로자 체류

4.1.1. 외국인등록 및 변경신고

외국인등록

외국인등록 대상

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 입국한 날부터 90일을 초과하여 대한민국에 체류하려면 입국한 날부터 90일 이내에 외국인등록을 해야 합니다(「출입국관리법」 제31조제1항 본문).

제출서류 등

▪ 외국인등록을 하려는 외국인근로자는 다음의 서류 등 본인의 체류지를 관할하는 출입국·외국인관서의 장에게 제출해야 합니다[「출입국관리법」 제31조제1항 본문, 「출입국관리법 시행령」 제40조제1항, 「출입국관리법 시행규칙」 제76조제2항제7호 및 별표 5의2. 공통사항·비전문취업(E-9)·방문취업(H-2)].

- 외국인등록 신청서(「출입국관리법 시행규칙」 별지 제34호서식)
- 여권
- 여권용 사진(3.5cm×4.5cm) 1장, 체류지 입증서류
- (E-9 체류자격자) 사업자등록증(법인인 경우에는 법인등기사항전부증명서), 법무부장관이 지정한 병원에서 발급한 마약검사확인서
- (H-2 체류자격자) 조기적응프로그램 이수증, 법무부장관이 지정한 병원에서 발급한 건강진단서 등

▪ 외국인등록을 할 때에는 생체정보(지문·얼굴·홍채 및 손바닥 정맥 등의 개인정보)를 제공해야 합니다(「출입국관리법」 제38조제1항제1호가목 및 제2조제15호).

- 이에 따른 생체정보의 제공을 거부하는 경우 관할 출입국·외국인관서의 장은 체류기간 연장허가 등 「출입국관리법」에 따른 허가를 하지 않을 수 있습니다(「출입국관리법」 제38조제2항).

외국인등록증 발급 및 소지

▪ 외국인등록 신청을 받은 관할 출입국·외국인관서의 장은 그 외국인근로자에게 외국인등록증을 발급해야 하며, 외국인등록증과 동일한 효력을 가진 모바일외국인등록증을 발급할 수 있습니다(「출입국관리법」 제33조제1항 및 제6항).

▪ 외국인근로자는 대한민국에 체류하는 동안 항상 여권·외국인등록증·모바일외국인등록증을 지니고 있어야 합니다(「출입국관리법」 제27조제1항 본문).

위반 시 제재

▪ 위의 사항을 위반하여 외국인등록을 하지 않은 외국인근로자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「출입국관리법」 제95조제7호).

외국인등록사항의 변경신고

변경신고 사항

▪ 외국인등록을 한 외국인근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 사항이 변경되었을 때에는 15일 이내에 그 체류지를 관할하는 출입국·외국인관서의 장에게 외국인등록사항 변경신고를 해야 합니다(「출입국관리법」 제35조 및 「출입국관리법 시행규칙」 제49조의2제4호·제5호).

변경신고 사항
1. 성명, 성별, 생년월일 및 국적 2. 여권의 번호, 발급일자 및 유효기간 3. 방문취업(H-2) 체류자격에 해당하는 사람으로서 개인·기관·단체 또는 업체에 최초로 고용된 경우에는 그 취업개시 사실 4. 방문취업(H-2) 체류자격에 해당하는 사람으로서 개인·기관·단체 또는 업체에 이미 고용되어 있는 경우에는 그 개인·기관·단체 또는 업체의 변경(명칭변경 포함)

제출서류

▪ 외국인등록사항의 변경신고를 하려는 외국인근로자는 다음의 서류 등을 체류지 관할 출입국·외국인관서의 장에게 제출해야 합니다(「출입국관리법 시행령」 제44조제1항).

- 외국인등록사항 변경신고서(「출입국관리법 시행규칙」 별지 제34호서식)
- 외국인등록증
- 여권

위반 시 제재

▪ 위의 사항을 위반하여 외국인등록사항의 변경신고를 하지 않은 외국인근로자는 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「출입국관리법」 제100조제2항제1호).

체류지 변경신고

체류지 변경 및 전입신고

▪ 외국인등록을 한 외국인근로자가 체류지를 변경하였을 때에는 전입한 날부터 15일 이내에 새로운 체류지의 시·군·구 또는 읍·면·동의 장이나 새로운 체류지를 관할하는 출입국·외국인관서의 장에게 전입신고를 해야 합니다(「출입국관리법」 제36조제1항).

제출서류

▪ 전입신고를 하려는 외국인근로자는 다음 서류 등을 새로운 체류지의 시·군·구 또는 읍·면·동의 장이나 새로운 체류지 관할 출입국·외국인관서의 장에게 제출해야 합니다(「출입국관리법」 제36조제2항, 「출입국관리법 시행령」 제45조제1항 및 「출입국관리법 시행규칙」 제49조의3).

- 외국인등록증
- 체류지 변경신고서(「출입국관리법 시행규칙」 별지 제34호서식)
- 임대차계약서
- 매매계약서
- 그 밖에 체류지를 이전한 사실을 확인할 수 있는 서류

외국인등록증 기재

▪ 전입신고를 받은 시·군·구 또는 읍·면·동의 장이나 관할 출입국·외국인관서의 장은 제출받은 외국인등록증에 체류지 변경사항을 기재한 후 체류지 변경신고 필인을 찍어 이를 신고인에게 돌려주어야 합니다(「출입국관리법 시행령」 제45조제2항).

- 모바일외국인등록증을 발급받은 외국인은 전자민원창구를 이용하는 경우에는 체류지 변경사항을 모바일외국인등록증에 수록하는 것으로 외국인등록증에 변경사항을 기재하는 것을 갈음할 수 있습니다(「출입국관리법」 제36조제8항).

위반 시 제재

▪ 위의 사항을 위반하여 체류지 변경신고를 하지 않은 외국인근로자는 100만원 이하의 벌금에 처해집니다(「출입국관리법」 제98조제2호).

> ※ 외국인등록사항 변경 및 체류지 변경신고 방법
>
> • 전자민원: 하이코리아(https://www.hikorea.go.kr) 민원신청
>
> • 방문신청: 관할 출입국·외국인관서(하이코리아 홈페이지 통해 방문예약 신청 필요)
>
> • 문의처: 외국인종합안내센터 ☎1345

4.1.2. 체류기간 연장

체류기간

체류기간의 상한

▪ 외국인은 그 체류기간의 범위에서 대한민국에 체류할 수 있습니다(「출입국관리법」 제17조제1항 참조).

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자의 체류기간 상한은 다음과 같습니다(「출입국관리법」 제10조의2제1항제2호, 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3 및 별표 1)

- 비전문취업(E-9): 3년
- 방문취업(H-2): 3년

체류기간의 연장허가

체류기간 연장허가 대상

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 취업활동 기간 연장 확인서를 발급받은 경우 위의 체류기간을 초과하여 계속 체류하려면 체류기간이 끝나기 전에 법무부장관의 체류기간 연장허가를 받아야 합니다(「출입국관리법」 제25조제1항).

> ※ 취업활동 기간 연장에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <외국인근로자 근로-근로의 변동-취업활동 기간 연장(재고용)>에서 확인할 수 있습니다.

제출서류

▪ 체류기간 연장허가를 받으려는 외국인근로자는 다음의 서류를 관할하는 출입국·외국인관서의 장에게 제출해야 합니다[「출입국관리법 시행령」 제31조제1항, 「출입국관리법 시행규칙」 제76조제2항제6호 및 별표 5의2. 공통사항·비전문취업(E-9)·방문취업(H-2)].

- 체류기간 연장허가 신청서(「출입국관리법 시행규칙」 별지 제34호서식)
- (공통) 여권, 체류지 입증서류 등
- (E-9 체류자격자) 고용허가서, 근로계약서, 취업기간 만료자 취업활동 기간 연장 확인서, 신원보증서
- (H-2 체류자격자) 유학(D-2) 체류자격 소지자의 재학증명서(유학 자격 소지자의 부모 또는 배우자로서 방문취업(H-2) 사증을 소지하고 입국한 경우만 해당)

위반 시 제재

▪ 위의 사항을 위반하여 체류기간 연장허가를 받지 않고 체류기간을 초과하여 계속 체류한 외국인근로자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「출입국관리법」 제94조제17호).

> ※ 체류기간 연장허가 신청 방법
>
> • 전자민원: 하이코리아(https://www.hikorea.go.kr) 민원신청
>
> • 방문신청: 관할 출입국·외국인관서(하이코리아 홈페이지 통해 방문예약 신청 필요)
>
> • 문의처: 외국인종합안내센터 ☎1345

> ※ 체류기간 연장에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『비자·여권』 콘텐츠의 <비자-비자연장 및 변경하기-비자연장하기>에서 확인할 수 있습니다.

4.1.3. 체류자격 변경

체류자격 내 활동

체류자격 내 활동범위

▪ 외국인은 그 체류자격의 범위에서 대한민국에 체류할 수 있습니다(「출입국관리법」 제17조제1항 참조).

※ 각 체류자격에 해당하는 외국인의 활동범위는 「출입국관리법 시행령」 별표 1 및 별표 1의2에서 확인할 수 있습니다.

취업활동 및 고용 등의 제한

▪ 외국인이 대한민국에서 취업하려면 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 하며, 누구든지 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 않은 사람을 고용하거나 고용을 알선·권유해서는 안 됩니다(「출입국관리법」 제18조제1항·제3항·제4항).

체류자격 변경

체류자격 변경허가

▪ 대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격과 다른 체류자격에 해당하는 활동을 하려면 미리 체류자격 변경허가를 받아야 합니다(「출입국관리법」 제24조제1항).

체류자격 변경허가 제한

▪ 비전문취업(E-9) 체류자격은 국내에 입국하기 전에 본국에서 고용허가제 절차에 따라 발급받을 수 있으므로, 국내 체류 중에 다른 체류자격에서 비전문취업(E-9) 체류자격으로 변경하는 것은 원칙적으로 제한되며 예외적으로 허용됩니다[『외국인체류 안내매뉴얼』 27. 비전문취업(E-9)-체류자격 변경허가 참조].

예외적으로 허용되는 경우(예시)

▪ 고용허가제 등으로 입국하여 산업재해 치료 등을 위해 기타(G-1) 체류자격으로 변경한 경우 비전문취업(E-9) 체류자격 회복 요청(국내 체류기간 상한 기간 내에서 가능)

▪ 다른 체류자격에서 방문취업(H-2) 체류자격으로 변경할 수 없습니다[『외국인체류 안내매뉴얼』 36. 방문취업(H-2)-Ⅱ. 제도별 세부절차-3. 방문취업제 체류관리 절차-방문취업 자격으로 변경허가 참조].

▪ 또한, 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격에서 다른 체류자격으로 변경하려는 경우에도 특정 조건을 충족해야 예외적으로 허용됩니다.

※ 숙련기능인력(E-7-4) 비자로 변경하기

Q. 현재 비전문취업(E-9) 체류자격자인데 숙련기능인력(E-7-4) 체류자격으로 변경하면 장기체류도 가능하고 가족을 초청할 수도 있다고 들었어요. 체류자격 변경을 할 수 있나요?

A. 네, “숙련기능인력(E-7-4) 점수제”를 활용할 수 있습니다.

최근 10년간 국내에서 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2) 등의 자격으로 4년 이상 체류한 등록외국인이 숙련도·연령·경력·한국어능력 등의 항목에서 일정 점수요건을 충족하는 경우 장기체류 가능한 특정활동(E-7-4) 자격으로 변경할 수 있는 제도입니다.

- 신청대상 외국인 요건
  - √ 최근 10년간 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2) 체류자격으로 4년 이상 체류한 현(現) 등록외국인으로 현재 근무처에서 정상 근로 중인 자
  - √ 현재 근무처에서 연봉 2,600만원 이상으로 향후 2년 이상 E-7-4 고용계약
  - √ 현재 1년 이상 근무 중인 기업의 추천을 받은 자
  - √ 점수제 총점 300점에서 가점 포함 최소 200점 이상자
- 신청방법: 하이코리아(www.hikorea.go.kr) 전자민원을 통한 온라인 접수 원칙

[출처: 『2026년 숙련기능인력(E-7-4) 선발 계획』 2. 및 3.]

제출서류

▪ 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격으로 변경허가를 받으려는 외국인은 다음의 서류를 관할 출입국·외국인관서의 장에게 제출해야 합니다[「출입국관리법 시행령」 제30조제1항, 「출입국관리법 시행규칙」 제76조제2항제5호 및 별표 5의2. 공통사항·비전문취업(E-9)·방문취업(H-2)].

- 체류자격 변경허가 신청서(「출입국관리법 시행규칙」 별지 제34호서식)
- 여권, 외국인등록증
- (H-2 체류자격자) 조기적응프로그램 이수증, 범죄경력에 관한 증명서, 그 밖에 법무부장관이 필요하다고 인정하는 서류

위반 시 제재

▪ 위의 사항을 위반하여 체류자격 변경허가를 받지 않고 다른 체류자격에 해당하는 활동을 한 외국인근로자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「출입국관리법」 제94조제16호).

※ 체류자격 변경허가 신청 방법

- 전자민원: 하이코리아(https://www.hikorea.go.kr) 민원신청
- 방문신청: 관할 출입국·외국인관서(하이코리아 홈페이지 통해 방문예약 신청 필요)
- 문의처: 외국인종합안내센터 ☎1345

※ 체류자격 변경에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『비자·여권』 콘텐츠의 <비자-비자연장 및 변경하기-비자변경하기>에서 확인할 수 있습니다.

※ 체류자격 외 활동허가

Q. 비전문취업(E-9) 체류자격자도 체류자격 외의 활동을 할 수 있나요?

A. 대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격에 해당하는 활동과 함께 다른 체류자격에 해당하는 활동을 하려는 경우에는 미리 법무부장관의 "체류자격 외 활동허가"를 받아야 하며, 체류자격 외 활동허가를 받지 않고 다른 체류자격에 해당하는 활동을 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「출입국관리법」 제20조 및 제94조제12호).

"체류자격 외 활동허가"는 주된 체류자격의 부수적 범위에서만 허용되며, 만일 주된 활동에 해당할 경우에는 "체류자격 변경허가"를 받거나 출국 후에 새로운 비자를 받아 입국해야 합니다.

비전문취업(E-9) 체류자격자는 체류자격 외의 활동이 원칙적으로 불가능합니다[『외국인체류 안내매뉴얼』 27. 비전문취업(E-9)-체류자격 외 활동 참조].

4.2. 외국인근로자 귀국

4.2.1. 귀국 시 준수사항

출국일자 준수

출국예정신고

▪ 외국인근로자가 체류기간 만료 등의 사유로 출국을 하는 경우 고용센터에 출국사실을 미리 알리는 행위로서, 출국만기보험 또는 귀국비용보험 수령 등에 활용될 수 있습니다.

※ 출국예정신고 절차

- 신고기간 : 출국예정일 1개월 이전부터 가능(다만, 대체인력을 신청할 경우에는 6개월 전부터 가능)
- 제출서류 : 출국예정신고서, 항공권사본, 여권 및 외국인등록증
- 신고방법 : 고용센터 방문, FAX, 온라인[EPS 홈페이지(www.eps.go.kr)]

[출처: 『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』(한국산업인력공단) 28쪽]

체류기간 만료 전 출국

▪ 외국인근로자는 그 체류기간의 범위에서 대한민국에 체류할 수 있으므로, 체류기간 만료 전에 출국해야 합니다(「출입국관리법」 제17조제1항 참조).

불법체류자에 대한 제재

▪ 관할 출입국·외국인관서의 장은 체류기간을 도과하여 출국하지 않은 외국인근로자는 대한민국 밖으로 강제퇴거시킬 수 있습니다(「출입국관리법」 제46조제1항제8호).

▪ 강제퇴거명령을 받고 출국한 후 5년이 지나지 않은 외국인에 대해서는 입국이 금지될 수 있습니다(「출입국관리법」 제11조제1항제6호).

▪ 또한, 체류기간을 도과하여 출국하지 않은 외국인근로자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「출입국관리법」 제94조제7호).

외국인근로자 전용보험금 신청

출국만기보험금 지급 신청

▪ **(지급사유)** 계속하여 1년 이상 근무한 외국인근로자가 출국을 하는 경우 출국만기보험·신탁의 일시금 지급을 청구합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조제1항 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조제2항제2호 본문).

▹ 다만, 외국인근로자가 근무기간이 1년 미만인 경우에는 그 일시금을 사용자가 받게 됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조제2항제2호 단서).

▪ **(퇴직금과 비교)** 출국만기보험금의 금액이 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금의 금액보다 적은 경우에는 사용자는 그 차액을 외국인근로자에게 지급해야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조제3항).

▪ (지급시기) 외국인근로자가 출국한 때부터 14일(체류자격의 변경, 사망 등에 따라 신청하거나 출국일 이후에 신청하는 경우에는 신청일부터 14일) 이내로 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조제3항 후단).

▪ (소멸시효) 출국만기보험금 청구는 지급사유가 발생한 날부터 3년 이내에 청구하지 않으면 소멸시효가 완성되며, 소멸시효가 완성된 보험금은 한국산업인력공단으로 이전됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조제4항).

> ※ "출국만기보험·신탁"이란 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위해서 사용자가 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자로 해서 가입해야 하는 보험 또는 신탁을 말합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조제1항 참조).

귀국비용보험금 지급 신청

▪ (지급사유) 외국인근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 귀국비용보험·신탁의 일시금 지급을 신청할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제22조제2항).

▹ 체류기간이 만료되어 출국하려는 경우

▹ 개인사정으로 체류기간의 만료 전에 출국(일시적 출국은 제외)하려는 경우

▹ 사업 또는 사업장에서 이탈하였던 외국인근로자가 자진하여 출국하려고 하거나 강제로 퇴거되는 경우

▪ (소멸시효) 귀국비용보험금 청구는 지급사유가 발생한 날부터 3년 이내에 청구하지 않으면 소멸시효가 완성되며, 소멸시효가 완성된 보험금은 한국산업인력공단으로 이전됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제15조제3항 및 제13조제4항).

> ※ 귀국비용보험·신탁에 대한 자세한 내용은 사이트의 이 콘텐츠의 <외국인근로자의 근로-근로 조건 등-외국인근로자 전용보험> 에서 확인할 수 있습니다.

※ 출국만기보험금 및 귀국비용보험금 신청 절차

- 신청기간 : 출국예정일 1개월 전부터 최소 7일 전까지
- 신청방법 : 삼성화재 외국인보험 콜센터(☎ 02-2261-8400), FAX 신청
- 수령방법 : (출국만기보험금) 출국 당일 공항수령 또는 출국 후 계좌수령

  (귀국비용보험금) 출국 당일 공항수령 또는 출국 전·후 계좌수령

[출처: 『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』(한국산업인력공단) 28쪽]

국민연금 반환일시금 신청

국민연금 반환일시금 지급 신청

▪ 국민연금 가입자 또는 가입자였던 외국인근로자가 국외로 이주한 때 본인의 청구에 따라 반환일시금을 지급받을 수 있습니다(「국민연금법」 제77조제1항제3호).

※ 국민연금 반환일시금 신청 절차

- 신청자격 : 국민연금 적용국가(일부국가는 제외됨)의 외국인근로자
- 신청기간 : 수급권이 발생한 날부터 5년 이내
- 신청방법 : 국민연금공단(☎ 1355) 신청

[출처: 『외국인근로자 고용지원 업무 종합안내』(한국산업인력공단) 28쪽]

외국인등록증 반납

출국 시 반납

▪ 외국인등록을 한 외국인근로자는 출국할 때에는 출입국관리공무원에게 외국인등록증을 반납해야 합니다(「출입국관리법」 제37조제1항 본문).

▪ 다만, 다음 중 어느 하나에 해당하면 외국인등록증을 반납하지 않아도 됩니다(「출입국관리법」 제37조제1항 단서).

- 재입국허가를 받고 일시 출국하였다가 그 허가기간 내에 다시 입국하려는 경우
- 복수사증 소지자 또는 재입국허가 면제대상 국가의 국민으로서 일시 출국하였다가 허가된 체류기간 내에 다시 입국하려는 경우
- 난민여행증명서를 발급받고 일시 출국하였다가 그 유효기간 내에 다시 입국하려는 경우