

이주 외국인근로자를 위한 법률 핸드북

-E-9 비자 보유자를 중심으로-

Гадаад ажилчдад зориулсан хууль зүйн мэдлэг олгох гарын авлага
- E-9 визтэй иргэдэд зориулав -

법무법인(유) 율촌 · 사단법인 온을/ KB 국민은행

목 차

Гарчиг

머리말

Оршил

I. 한국에 입국하여 해야 할 일

I. Солонгос улсын хил нэвтэрсний дараа хийх ёстой зүйлсүүд

1. 출입국관리법에 따른 ‘외국인등록’ 신고하기
2. <표준근로계약서> 정확하게 알기
 - ①근로계약서란?
 - ②취업규칙이란?
 - ③<표준근로계약서> 내용 살펴보기
 - ④<표준근로계약서> 작성 시 유의사항

1. “Гадаадын иргэд хилээр нэвтрэх тухай хууль” -д заасны дагуу “Гадаад иргэдийн бүртгэл”-д бүртгүүлэх тухай
2. < Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ >- ний талаар зөв, тодорхой мэдээлэлтэй болох тухай
 - ①Хөдөлмөрийн гэрээ гэж юу вэ?
 - ②Ажилд орох журам гэж юу вэ?
 - ③< Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ >- ний агуулгатай танилцах тухай
 - ④< Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ >-г байгуулах үедээ анхаарах зүйлсүүд

II. 한국에서 일하면서 겪을 수 있는 문제

1. 이럴 때는 어떻게 해야 하나요?
 - ①사업주가 임금/퇴직금을 주지 않아요.
 - ②소액채당금제도는 어떻게 이용할 수 있나요?
 - ③근로계약서에 정한 시간보다 더 많이 일을 시켜요.
 - ④여권과 외국인등록증을 사업자가 보관하겠다고 해요.
 - ⑤일을 하다가 다쳤어요. 산재신청은 어떻게 하나요?
 - ⑥한국에 온 유학생이 구직을 하려면 어떻게 해야 하나요?

▲ 이주민상담기관 안내
2. 사업장 변경 신청하기

III. Солонгос улсад ажиллаж амьдрахад үүсч болох бэрхшээлүүд

1. Доор дурьдсан тохиолдлуудад асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх вэ?

- ①Ажил олгогч цалин эсвэл ажлаас халагдсаны мөнгийг олгохгүй байх тохиолдолд ямар арга хэмжээ авах вэ?
- ②Авч чадаагүй цалингаа авахын тулд“Төрийн төлөөлөн олгох” хөтөлбөрт хэрхэн хамрагдах вэ?
- ③Хөдөлмөрийн хуульд заасан цагаас илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд яах вэ?
- ④Хөдөлмөр эрхлэгчийн гадаад паспорт болон Солонгос улсад оршин суух гадаад иргэний үнэмлэхийг ажил олгогчийн зүгээс хадгалах санал тавьсан тохиолдолд яах вэ?
- ⑤Ажлын байран дээр гэмтсэн тохиолдолд гэнэтийн ослын даатгалд хэрхэн хамрагдах вэ?
- ⑥Тус улсад суралцаж төгссөн гадаад оюутан ажилд орохыг хүсвэл хэрхэн ажлын байраа хайх вэ?

▲ Гадаад иргэдэд зөвөлгөө өгөх байгууллагын талаарх танилцуулга

2. Ажлын байраа солих тухай

III. 한국에서 체류하면서 알아두어야 할 내용- 외국인 근로자와 보험

1. 4대 보험의 개요
2. 국민건강보험
3. 산업재해보상보험
4. 국민연금
5. 고용보험

III. Солонгос улсад оршин сууххугацаандаа заавал мэдвэл зохих зүйлсүүд

1. Заавал хамрагдах 4 төрлийн даатгалын танилцуулга
2. Эрүүл мэндийн даатгал
3. Гэнэтийн ослын даатгал
4. Тэтгэврийн даатгал
5. Хөдөлмөрийн даатгал

IV. 귀국 할 때 참고하여야 할 내용

1. 불법체류에 따른 불이익
2. 고용허가제진용보험 보험금 수령
 - ①출국만기보험
 - ②귀국비용보험
3. 국민연금반환일시금청구
4. 세관신고
5. 외국인근로자 본국 한국기업 취업
6. 취업 활동기간 만료 시 재고용 및 재입국
7. 귀국근로자 네트워크 참여

IV. Эх орон руугаа буцахдаа зайлшгүй мэдэж байх ёстой зүйлсийн жагсаалтууд

1. Хууль бусаар оршин суухтай холбоотойгоор үүсч болох сөрөг үр дагаварууд
2. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой даатгалын мөнгөө хэрхэн авах тухай
 - ①Эх оронруугаа буцах даатгал
 - ②Эх оронруугаа буцах замын зардлын даатгал
3. Тэтгэврийн даатгалд төлсөн татвараа буцаан авах тухай
4. Гаалийн татвар
5. Эх орондоо очсоны дараа солонгос байгууллагад ажиллахыг хүсвэл яах ёстой вэ?
6. Хөдөлмөр эрхлэх хугацаа дууссан болон уг хугацааг сунгах, дахин Солонгос улсын хилээр нэвтрэн орж ирэх тухай
7. Солонгос улсад ажиллаж байгаад эх орондоо буцсан ажилчидтай хэрхэн харилцаа холбоо тогтоох вэ?

머리말

이 핸드북은 이주 외국인근로자들이 한국에서 생활하는 데 꼭 필요한 기본적인 법률 지식을 담고 있습니다. 이 핸드북에 담긴 내용은 주로 <외국인근로자의 고용 등에 관한 법률>에 따라서 외국인 근로자 고용허가를 받은 사업장에 취업하는 외국인근로자(E-9 비자보유자)를 대상으로 한 것입니다만, 그 중에 많은 부분은 그 밖의 이주 외국인근로자에게도 적용될 수 있습니다.

이 소책자는 한국어로 작성된 원고를 외국어(몽골어, 미얀마어, 베트남, 캄보디아어)로 번역한 것입니다. 정확한 번역을 하기 위하여 해당 언어를 잘 할 수 있는 여러 분들이 많이 수고해 주셨지만, 원래 번역은 어려운 작업이며, 법률 관련 문서의 번역은 더욱 어렵기 때문에, 원문의 내용이 충실히 옮겨지지 못한 부분이 있을 수 있음은 양해해 주시기 바랍니다.

앞으로 기회가 닿는 대로 내용을 수정, 보완하고 번역도 다듬고자 합니다.

이 매뉴얼이 이주 외국인근로자들이 한국에서 잘 정착하고 자신의 정당한 권리를 보호 받는 데 도움이 되기를 기대합니다.

Оршил

Энэхүү гарын авлага нь гадаад иргэд солонгос улсад оршин суух хугацаандаа зайлшгүй мэдвэл зохих анхан шатны хууль эрх зүйн мэдлэг, мэдээллүүдийг эмхтгэсэн болно. Гарын авлагын гол агуулга нь солонгос улсад ажиллаж буй нийт гадаад иргэд болон тэр дундаа тус улсын <Гадаад иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх тухай хууль>-д заасны дагуу гадаадын ажиллах хүчийг ажиллуулах зохих зөвшөөрөл бүхий байгууллагуудад ажиллаж буй гадаад иргэн(E-9 ангилалын визтэй) –д түлхүү хамааралтай болно.

Гарын авлагын эх нь солонгос хэл дээр бэлтгэгдэн гарсан ба илүү олон хүнд хүргэх үүднээс гадаад (Монгол, Мьянма, Вьетнам, Камбуж)хэл тус бүр дээр орчуулагдсан болно. Бичгэн орчуулга гэдэг хоёр хэлийг холбосон нөр их хөдөлмөр байдаг билээ. Тэр тусмаа хууль, эрх зүйн чиглэлийн орчуулга нь орчуулагчаас энэ талын мэдлэг, орчуулгын чадварыг илүү ихээр шаарддагаараа онцлогтой юм. Хэрэв энэхүү гарын авлагыг унших зуур орчуулгын мэр сэр алдаа анзаарагдвал эрхэм та мэргэн ухаанаараа шүүж үзэхийг хүсэж байна.

Цаашдаа орчуулгын талын мэр сэр алдаануудыг засаж залруулах тал дээр анхааран ажиллах болно.

Эцэст нь энэхүү гарын авалга нь солонгос улсад ажиллаж амьдарч буй гадаад иргэдэд тулгамдсан олон асуудлуудыг нь шийдвэрлэхэд болон өөрийн хууль ёсны эрхээ хамгаалуулахад нь тус дэм болно гэдэгт найдаж байна.

I . 한국에 입국하여 해야 할 일

I. Солонгос улсад орж ирснийхээ дараа хийх ёстой зүйлсүүд

1. 출입국관리법에 따른 ‘외국인 등록’ 하기

이 매뉴얼이 주대상으로 하는 E-9 비자를 보유한 외국인근로자를 포함하여 우리나라에서 일하기 위하여 적법한 비자를 받고 입국한 모든 외국인은 출입국관리소에 ‘외국인 등록’을 할 의무가 있습니다. 외국인등록과 외국인등록증은 대한민국 국민의 주민등록 및 주민등록증과 비슷한 역할을 하며, 은행거래, 주택임대차 보호 등 실생활을 위하여 꼭 필요합니다.

1. Гадаад иргэд “Хилээр нэвтрэх тухай” хуульд заасны дагуу “Гадаад иргэдийн бүртгэл”-д бүртгүүлэнэ

Энэхүү гарын авлагад дурьдагдаж буй E-9 ангиллын визтэй гадаад иргэд болон бусад бүхий л төрлийн визийг эзэмшигч гадаад иргэд “Гадаад иргэдийн улсын хилээр нэвтрэх асуудлыг хариуцсан хэлтэс” -т өөрийн биеэр очиж “Гадаад иргэний бүртгэл”-д хамрагдах ёстой. Гадаад иргэний бүртгэлд хамрагдсанаар олгогдох оршин суух үнэмлэх нь гадаадын иргэний хувьд Солонгос улсын иргэний үнэмлэх гэсэн үг тул банкинд гүйлгээ хийх, орон сууц түрээслэх гэх мэтчилэн бүхий л зүйлсэд зайлшгүй шаардагдах бичиг баримт юм.

1) 외국인 등록신고

외국인근로자는 한국에 입국한 날부터 90일 이내에 출입국관리사무소에 외국인등록을 신청해야 합니다. 외국인등록을 위해서는 외국인등록신청서, 여권, 사진 1장(4.5cm x 3.5cm), 사업자등록증사본, 수수료를 제출해야 합니다. 외국인등록이 되면, “외국인등록증”을 받게 됩니다. 이 “외국인등록증”을 잘 보관하고 항상 지니고 다녀야 합니다.

1) Гадаад иргэний бүртгэл хийлгэх

Гадаадаас ирсэн хөдөлмөр эрхлэгч нь Солонгос улсын хилээр нэвтрэн орж ирснээс хойш 90 хоногийн дотор “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар”- т Гадаад иргэний бүртгэлийг хийлгэнэ. Бүртгүүлэхдээ гадаад паспорт, 1 хувь цээж зураг(4.5cm x 3.5cm), ажиллаж буй байгууллагын улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, шимтгэл хураамжийн хамт бэлдэнэ. Бүртгэлийн явц дууссанаар “Оршин суух үнэмлэх” олгогдох бөгөөд энэхүү үнэмлэхийг биедээ байнга авч явах ёстой болно.

2) 외국인등록사항변경신고

외국인등록을 할 때에 신고했던 사항이 변경된 때에는 14일 이내에 출입국관리사무소에 “외국인등록 사항변경신고”를 해야 합니다. 외국인근로자의 성명, 성별, 생년월일 및 국적이 변경된 경우, 여권번호, 발급일자 및 유효기간이 변경된 경우에는 신고해야 합니다.

외국인등록에 관한 자세한 사항은 출입국관리사무소의 웹사이트에 잘 나와 있으며, 이 웹사이트는 영어로도 볼 수 있으므로 궁금한 점이 있으면 참고하시기 바랍니다

2) Гадаад иргэний бүртгэлийн мэдээлэлд өөрчлөлт оруулах тухай

Анхлан хийлгэсэн бүртгэлийн мэдээлэлд өөрчлөлт оруулах шаардлагатай болсон тохиолдолд уг өөрчлөлтийн талаар 14 хоногийн дотор “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар”-т мэдэгдэнэ. Гадаадын иргэний овог нэр, хүйс, төрсөн он сар өдөр, улсын харъяалал, гадаад паспортын дугаар, олгогдсон өдөр, хүчинтэй хугацаа зэрэг заалтууд өөрчлөгдсөн тохиолдолд тухайн өөрчлөлтийн талаар мэдэгдэнэ.

Гадаад иргэдийн бүртгэлтэй холбоотой дэлгэрэнгүй мэдээлэлийг “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар” -ын цахим хуудаснаас харах боломжтой бөгөөд сайтын мэдээлэлийг англи хэл дээр тохируулан үзэх боломжтой болно.

2. 표준근로계약서 정확하게 알기

<외국인근로자의 고용 등에 관한 법률>에 의하면 E-9 비자를 받고 우리나라에서 일하기 위하여 입국하는 외국인근로자는 고용노동부가 정한 “표준근로계약서”에 따라서 근로계약서를 체결하도록 되어 있습니다.

2. <Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ>- ний талаар зөв, тодорхой мэдээлэлтэй болох

<Гадаад иргэдийг ажиллуулах тухай хууль>-д заасны дагуу E-9 ангилалын визийг эзэмшигч нь Хөдөлмөрийн яамнаас тогтоосон “Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ”-г байгуулна.

①근로계약서란?

근로계약서는 근로시간, 임금, 휴가 등 중요한 근로조건을 기재한 계약서입니다. 일하기 전에 반드시 작성해야 하며, 총 2부 작성하여 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어 가집니다. 외국인근로자에게도 한국의 근로기준법 등 노동관계법령이 그대로 적용됩니다. 근로기준법에는 임금, 근로시간 등 근로조건에 대한 최저기준을 정하고 있으며, 근로계약서는 근로기준법에 위반되는 내용으로 작성할 수 없습니다.

근로기준법에 따르면 사용자는 다음과 같은 행위를 할 수 없습니다.

- 사용자는 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못합니다.
- 사용자는 폭행, 협박, 감금 등의 수단으로써 강제근로를 시키지 못합니다.
- 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 미리 정하는 계약을 체결하지 못합니다.

○ 근로계약에 덧붙여 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다.

① Хөдөлмөрийн гэрээ гэдэг нь?

Хөдөлмөрийн гэрээ гэдэг нь ажлын цаг, цалин хөлс, амралт зэрэг чухал асуудлуудыг хуулийн дагуу тэмдэглэн баталгаажуулсан бичиг баримт бөгөөд ажил эрхлэгч нь ажил олгогчтой хамтран ажиллаж эхлэхээс өмнө уг гэрээг байгуулан 2 хувь үйлдэж талууд тус бүр нэг нэгээр нь хадгалан үлдээнэ. Гадаадын иргэдтэй байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ нь Солонгос улсын иргэнтэй байгуулдаг хөдөлмөрийн гэрээтэй утгын хувьд адил байхаар тогтоон заасан байдаг бөгөөд “Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаарх хууль” болон “Хөдөлмөрийн хууль”тай холбоотой заалтууд нь ижил агууламжтайгаар тусгагдсан байна. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай хууль нь цалин хөлс, ажлын цаг, ажлын нөхцөл зэргийг хамгийн тохиромжтой хэмжээгээр улсаас тогтоосон хуулийн заалт бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээг байгуулахдаа энэхүү хуулийн заалтуудыг зөрчиж өөрчлөлт оруулахыг хориглоно.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай хуулийн дагуу дараах зүйлсийг үйлдэхийг хориглоно.

- Ажил олгогч нь ажилтныг гадаад хүн гэсэн шалтгаанаар ялгаварлан гадуурхах
- Ажил олгогч нь ажилтанг хүчирхийлэх, дарамтлах, хорих зэрэг хууль бус байдлаар албадан ажиллуулах
- Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээний улмаас үүсэж болох эрсдлийн талаарх хохирол барагдуулах ба ингэхдээ хохирол үүсэхээс өмнө урьдчилсан эрсдлийг таамагдасан байдалтайгаар (мөнгөн дүн олгох гэх мэт) урьдчилсан гэрээ байгуулахыг хориглоно
- Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээний хавсралт болгон албадан мөнгөн хуримтлах, мөнгөн хуримтлалтай холбоотой эрхийг гардан авах тухай гэрээ байгуулах

② 취업규칙이란?

상시근로자 10인 이상의 사업장에는 취업규칙을 작성하여 게시를 하여야 하는데, 근로계약서와 마찬가지로 취업규칙도 근무조건을 정하고 있으므로 확인을 해야 합니다. 취업규칙은 소속사업장의 근로자들이 준수해야 할 복무규율과 임금, 근로시간 등 근로조건에 관한 구체적인 사항을 사용자가 정한 문서를 말합니다. 취업규칙과 관련하여 중요한 사항은 다음과 같습니다.

- 사용자는 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 합니다.
- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관해서 무효가 됩니다.
- 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 합니다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경

우에는 그 동의를 받아야 합니다.

② Хөдөлмөрийн дотоод журам гэж юу вэ?

10-аас илүү тооны байнгын ажилтантай ажлын байранд хөдөлмөрийн дотоод журмын заалт бичгийг олон нийтэд ил харагдахаар газар бичин тавих ёстой бөгөөд энэхүү журам нь хөдөлмөрийн гэрээний нэгэн адил хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тусгасан байдаг тул ажилтан хүн уг журмыг нягтлан уншиж танилцсан байх ёстой. Хөдөлмөрийн дотоод журам гэдэг нь харъяалагдаж буй албан газрын үйл ажиллагааны явцад даган мөрдөх журам болон цалин хөлс, ажлын цаг, ажлын нөхцөл зэргийн талаар дэлгэрэнгүй байдлаар тусгасан баримт бичиг болно. Доорх заалтууд нь хөдөлмөрийн дотоод журмын чухал заалтууд болно.

- Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн дотоод журмыг ажилчдад хүссэн үедээ нягтлан үзэж болохуйц газар байрлуулан тавьсан байна.
- Хуульд тогтоогдсон заалтыг хөдөлмөрийн дотоод журманд буруугаар тусгасан тохиолдолд энэхүү журмын заалт нь хүчин төгөлдөр байдлаа алдана.
- Хөдөлмөрийн журмыг батлах, өөрчлөхтэй холбоотой заалтыг тусган оруулахдаа байгуулгын нийт ажилчдын талаас илүү хувь элсэн орсон “Хөдөлмөрчдийн эвсэл” байгуулагдсан байвал уг эвсэлийн саналыг, уг эвсэл байхгүй байх тохиолдолд нийт ажилчдын талаас илүү хувийн саналыг тусган оруулна. Ингэхдээ дотоод журмын агуулга нь ажилчдын эрхийг хөндсөн агууламжтай байх тохиолдолд энэ заалттай холбоотойгоор ажилчдын зөвшөөрөл заавал авсан байна.

③ <표준근로계약서> 내용 살펴보기

표준근로계약서는 ①농업·축산업분야에 사용되는 표준근로계약서와 ②제조업을 비롯한 나머지 분야에 사용되는 표준근로계약서로 구분됩니다. 그 양식은 부록1과 같습니다. 이 근로계약서에서 정한 내용은 사업주뿐 아니라 외국인근로자도 잘 지켜야 합니다. 외국인근로자가 한국 입국 후 사업주가 새로 근로계약을 체결하자고 하는 경우가 있습니다. 이 때는 반드시 표준근로계약서로 작성해달라고 요구하고 새로운 계약서의 내용을 잘 살펴보아야 합니다. 근로자가 새로운 계약서의 내용에 동의하지 않는다면, 계약을 다시 체결할 필요는 없습니다.

③ <Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ>- ний агуулгатай танилцах

Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ нь

нэгдүгээрт. Хөдөө аж ахуй, мал аж ахуйн салбарын хөдөлмөрийн гэрээ, Хоёрдугаарт. Үйлдвэрлэл болон бусад салбарын хөдөлмөрийн гэрээ гэж хоёр томоохон хэсэгт хуваагдана(гэрээний загварыг 1-т хавсаргав). Хөдөлмөрийн гэрээнд заасан агуулгыг гэрээнд оролцогч талууд болох ажил олгогч, ажил эрхлэгч нар чандлан биелүүлнэ. Гадаад ажилтанд ажил олгогчийн талаас Солонгос улсад ирснийх нь дараа хөдөлмөрийн

гэрээг дахин шинээр байгуулах хүсэлт тавих тохиолдол гардаг ба энэ тохиолдолд гэрээг “Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ”-ний жишгийн дагуу байгуулах хүсэлтээ ажил олгогчид тавьж, шинээр байгуулах гэрээний агуулгатай сайтар танилцана. Хэрэв шинээр байгуулах гэрээний агуулгатай санал нийлэхгүй тохиолдолд уг саналаас татгалзах эрхтэйгээ санах нь зүйтэй.

○ 근로계약기간

사업주는 근로계약서에서 정하는 기간 동안 외국인근로자를 고용해야 합니다. 외국인근로자도 이 기간 동안에는 마음대로 근무지를 옮길 수 없습니다. (물론 특별한 사정이 있어서 사업장변경절차를 거친 경우에는 가능합니다)

○ Хөдөлмөрийн хуулийн хугацаа

Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хугацааны туршид хөдөлмөр эрхлэгчийг ажлаар хангана. Ажилтан нь энэ хугацааны туршид ажлын байраа өөрийн дураар солих боломжгүй(хүндэтгэн үзэх шалтгаантай тохиолдолд ажлын байрны өөрчлөлтийн талаарх мэдэгдлийг хийснээр солих боломжтой болно).

○ 근로장소

근로자가 일하기로 정한 장소입니다. 사업주는 근로계약서에서 정한 장소에서만 일을 하게 하여야 합니다.

○ Ажлын байр

Ажилтан гэрээ хийхдээ тогтсон ажилаа хийх ба ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын байранд ажилтныг ажиллуулана.

○ 업무내용

근로자가 하기로 한 일의 종류가 기재된 것입니다

○ Хийх ажлын агуулга

Ажилтны хийх ажлын төрөл зүйлийг тусгасан байна.

○ 근로시간

근로기준법에의하면, 근로시간은 1일에8시간, 1주일에 40시간 이하여야하고, 1일 8시간을 초과하거나, 1주일 40시간을 초과하여 근무하는 경우“연장근로”에 해당합니다. “연장근로”는 원칙적으로는 1주일에 12시간을 한도로 할 수 있습니다. (주의사항: 근로자가 4명 이하인 직장에서 일하는 근로자와 농업/축산업/어업사업장에서 일하는 근로자에게는 근로시간을 제한하는 법이 적용되지 않습니다.)

○ Ажлын цаг

Хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын цагийг өдрийн 8 цаг, 7 хоногийн 40 цагаар хязгаарлан заасан байдаг. Өдрийн 8 цагаас илүү цагаар ажилласан тохиолдолд “Илүү цагийн хөдөлмөр” гэж үзнэ. 7 хоногт илүү цагийн хөдөлмөрийн хэмжээг 12 цаг хэмээн тогтоосон болно(анхаарах зүйлс: 4- ээс доош ажилтантай газар ажилладаг болон

хөдөө аж ахуй, загас агнуурын салбарт ажилладаг ажилтны хувьд дээрх хуулинд заасан ажлын цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно).

○ Хүйтэй цаг

Гүнжигүйтэй цагд, ажилласан цаг 4 цаг илэрх үед 30 минут, 8 цаг илэрх үед 1 цаг илэрх хүйтэй цагийг ашиглаж болно. (Тусгайгаар: Нөхөр/Хүдэрсан/Эрхтэй ажиллагаанд ажилласан цагд ажилласан цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно.)

○ Амралтын цаг

Хөдөлмөрийн хуулинд заасны дагуу 4 цагаас дээш ажилласан бол 30 минут, 8 цагаас дээш ажилласан бол 1 цагаас дээш амарч болно. (анхаарах зүйлс: 4-ээс доош ажилтантай газар ажилладаг болон хөдөө аж ахуй, загас агнуурын салбарт ажилладаг ажилтны хувьд дээрх хуулинд заасан ажлын цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно).

○ Хүйтэй

Гүнжигүйтэй цагд ажилласан цагд ажилласан цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно. (Тусгайгаар: Нөхөр/Хүдэрсан/Эрхтэй ажиллагаанд ажилласан цагд ажилласан цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно. Тиймээс энэ тохиолдолд амралтын өдрийг хөдөлмөрийн гэрээнд нарийвчлан тусгана).

○ Амралтын өдөр

Хөдөлмөрийн хуулинд ажилтан 7 хоногийн 1-ээс дээш өдөр амрах эрхтэй гэдгийг тусган заасан байдаг. (анхаарах зүйлс: 4-ээс доош ажилтантай газар ажилладаг болон хөдөө аж ахуй, загас агнуурын салбарт ажилладаг ажилтны хувьд дээрх хуулинд заасан ажлын цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно. Тиймээс энэ тохиолдолд амралтын өдрийг хөдөлмөрийн гэрээнд нарийвчлан тусгана).

○ Имж

Гүнжигүйтэй цагд ажилласан цагд ажилласан цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно. (Тусгайгаар: Нөхөр/Хүдэрсан/Эрхтэй ажиллагаанд ажилласан цагд ажилласан цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно. Тиймээс энэ тохиолдолд амралтын өдрийг хөдөлмөрийн гэрээнд нарийвчлан тусгана).

Ажиллагаанд ажилласан цагд ажилласан цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно. (Тусгайгаар: Нөхөр/Хүдэрсан/Эрхтэй ажиллагаанд ажилласан цагд ажилласан цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно. Тиймээс энэ тохиолдолд амралтын өдрийг хөдөлмөрийн гэрээнд нарийвчлан тусгана).

○ Цалин хөлс

Ажлын хөлсийг хуулинд “Цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ”-дүйцхүйц эсвэл дээгүүр хэмжээтэй байхаар тогтоож заасан байдаг. Ажилтан нь үндсэн цалин “Цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ”-нээс дээгүүр тогтоосон эсэхийг нягтлан шалгах хэрэгтэй. Ажлын хөлсөө сард тогтсон нэг өдөр авдаг бол цалингийн хэмжээг нэг сарын хугацаанд ажилласан нийт цагтаа хуваан нэг цагийн ажлын хөлсийг тооцож гаргана. 2017 оны байдлаар “Цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ” нэг цагт 6.470 вон байхаар тогтоосон болно.

Ажил олгогчтой байгуулсан гэрээнд заасан ажлын цагийг сунган “илүү цагаар” ажилласан тохиолдолд үндсэн цалингийн 50 хувьтай тэнцэх хэмжээний хөлсийг нэмэлтээр авахаар тусгана. Жишээ нь: Цагийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ 1000 вон гэж бодоход та нэг цаг илүү ажилласан бол энэхүү мөнгөн дүнгийн 50 хувьтай тэнцэх мөнгөн дүн болох 500 вон буюу нийт 1500 вон авна гэсэн үг. Хэрэв та оройн 22 цагаас өглөөний 06 цаг хүртэл ажилласан бол энэ нь шөнийн ээлжийн ажилд хамрагдах бөгөөд ингэсэн тохиолдолд мөн адил цалингийн 50 хувьтай тэнцэх мөнгийг нэмэлтээр бодуулан авна. Амралтын өдөр ажилласан бол үүнтэй мөн адил цалингийн 50 хувьтай тэнцэх мөнгийг илүү цагийн хөлсөнд авна(анхаарах зүйлс: 4-ээс доош ажилтантай газар ажилладаг болон хөдөө аж ахуй, загас агнуурын салбарт ажилладаг ажилтны хувьд дээрх хуулинд заасан ажлын цагийг хязгаарлан тогтоосон заалт хамаарахгүй болно).

○ 임금지급일

사업주가 근로자에게 임금을 주는 날입니다. 사업주가 임금을 주지 않거나, 일부만을 주거나 약속한 지급일보다 늦게 주는 일이 반복되면, 근로자가 사업장변경을 신청할 수 있는 사유에 해당할 수 있습니다.

○ Цалин олгох өдөр

Ажил олгогч ажилтанд ажлын хөлсийг тооцоолон олгох өдрийг товлон хэлж өгнө. Хэрэв ажил олгогчийн зүгээс цалинг тогтоосон өдрөө өгөхгүй мөн таслан өгөх зэрэг үйлдлүүдийг удаа дараа гаргасан бол, энэ нь ажлын байраа солих шалтгаан болж болно.

○ 지급방법

근로계약에서 정한대로 사업주가 근로자에게 현금으로 임금을 주거나, 근로자의 통장에 임금을 입금합니다. 임금 전액은 반드시 근로자 본인에게 지급하여야 합니다. 사업주가 근로자의 통장을 보관하거나 관리하겠다고 하는 경우에도, 근로자가 통장을 사업주에게 줄 필요도 의무도 없습니다.

○ Цалин олгох

Хөдөлмөрийн гэрээнд заасны дагуу ажлын хөлс буюу цалинг ажил олгогч ажилтанд бэлнээр болон дансаар шилжүүлэн олгоно. Цалинг 100 хувь тухайн ажилтанд өөрт нь хүлээлгэн өгөх ба хэрэв ажил олгогчийн зүгээс ажилтны хувийн данс болон хадгаламжийн дэвтрийг хадгалах санал тавибал ажилтан энэхүү саналаас татгалзах

бүрэн эрхтэй гэдгээ санууштай.

○ **숙식제공**

사업주가 숙박시설을 제공하거나 식사를 제공하는 경우가 있습니다. 사업주가 식사나 숙박시설을 제공하는 경우에, 근로자가 비용을 낼 것인지, 사업주가 무상으로 제공하는 것인지는 근로계약으로 정하게 됩니다. 근로자가 식사나 숙박시설을 이용하기 위해서 돈을 내야 하는 경우에는, 보통임금에서 식사비용이나 숙박비용을 공제하고 나머지 금액을 근로자에게 지급합니다. 만약에 사업주가 제공하는 숙박시설이나 식사가 너무 비싸거나 질이 낮은 경우, 사업주에게 불만사항을 이야기하고 개선을 요구하거나, 사업주와 협의하여 숙박시설이나 식사를 이용하지 않을 수 있습니다.

○ **Байр хоолоор хангах**

Ажил олгогчийн зүгээс байрлах байр болон хоолоор хангах тохиолдол байдаг. Энэ тохиолдолд байр болон хоолны хөлсийг ажилтан өөрөө төлөх юмуу эвсэл ажил олгогчийн зүгээс 100 хувь дааж байгаа эсэх талаар хөдөлмөрийн гэрээнд тодотгон тусгана. Хэрэв ажилтан байр, хоолны хөлсөө өөрөө төлөх тохиолдолд ихэнхдээ ажлын хөлснөөс байр хоолны мөнгийн суутган хасаж тооцдог. Мөн хэрэв ажил олгогчийн зүгээс хангаж буй байр хоолны үнэ дэндүү үнэтэй байх юмуу шаардлага хангахгүй байгаа тохиолдолд энэ талаар ажил олгогчид хэлж байдлыг сайжруулах эсвэл хангамж авахгүй байж болно.

○ **사업주의 권리의 한계**

외국인근로자가 자기 말을 듣지 않으면 고국으로 돌려보낸다고 협박을 하는 사업주도 있다고 합니다. 그러나 사업주가 근로계약을 해지하더라도, 근로자가 바로 고국으로 돌아가야 하는 것은 아닙니다. 사업주가 마음대로 근로자를 고국으로 보낼 수 없고, 근로자가 근로계약의 내용을 잘 지키면서 일했다면, 사업주의 협박을 걱정할 필요가 없습니다.

○ **Ажил олгогчийн эрх ба эрхийн хязгаар**

Гадаад ажилтан ажил олгогчийн саналыг дагаагүй тохиолдолд эх орон руу нь буцаана гэж айлган сүрдүүлэх тохиолдлууд гардаг. Гэвч үүнээс мэдэх ёстой хамгийн чухал зүйл нь ажил олгогч нь ажилтанг өөрийн эх нутаг руу нь буцаах эрх огт байхгүй бөгөөд ажил олгогчтой хийсэн хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдсан ч ажилтан шууд эх орон руугаа заавал буцах шаардлагагүй. Ажилтан гэрээнд заасны дагуу өөрийн үүргээ биелүүлэн ажилласан бол энэ тал дээр санаа зовох нь илүүц хэрэг юм.

④ <표준근로계약서>작성 시 유의사항

표준근로계약서를 작성함에 있어서 아래와 같은 사항에 유의할 필요가 있습니다.

- 사용자의 소재지와 업체명을 정확히 확인합니다.
- 근로계약기간은 희망하는 기간을 정확히 기재합니다. 수습계약기간은 업무의 익숙도, 적응력등을 고려하여 실무능력을 배우는 기간입니다. 이 기간동안은 임금의 일부가 감액될 수 있으며

ро и 기간이 어떻게 정해져 있는지 정확히 확인하고 계약을 체결하여야 합니다.

- 업무내용은 근로자가 실제로 하여야 할 업무의 내용입니다. 자신이 희망하거나 할 수 있는 업무의 내용에 해당하는지, 해당 업무의 위험도가 어떠한 지 확인해야 합니다.
- 농림, 축산, 양잠, 수산사업의 경우 근로 및 휴게시간은 근로기준법의 기준에 따르지 않을 수 있습니다. 따라서 사용자와의 계약조건에 따라 근로 및 휴게시간이 정해지므로 적절한 근로시간이 설정되고 휴게시간이 보장되는지 확인해야 합니다.
- 임금은 직접 현금으로 지급받거나 통장으로 임금을 받을 수 있습니다. 임금을 지급 받았음을 명확히 확인하기 위하여는 통장으로 임금을 받는 것이 바람직하며, 통장과 도장 등은 사용자가 이를 보관할 권리가 없으므로 반드시 근로자 본인이 보관하도록 합니다.
- 숙박시설 및 식사제공과 관련하여서는 사업주와 근로자간 협의로 정하도록 합니다. 근로자의 경우 숙박시설과 식사제공이 어떠한 형태로 제공되는지 사전에 알 수 없는 경우가 많으므로 필요한 경우 업무처리기관을 통하여 사전에 필요한 정보를 요청해보도록 합니다. 또한 이에 대해 근로자부담금액을 협의하여 정할 수 있는데 숙박시설 및 식사제공이 근로자가 제공한 금액에 현저히 미치지 못하는 경우에는 외국인근로자를 지원하는 기관과 상담하여 해당조건을 변경할 수 있는지 협의하는 것이 바람직합니다.
- 기타 사업주와 표준계약서에 포함되어 있지 않은 사항에 대하여 별도로 특약을 정하는 경우 근로자에게 일방적으로 부담을 주는 내용이 없는지 사전에 반드시 확인하여야 합니다.

④<Хөдөлмөрийн гэрээ>-г хийхдээ анхаарах зүйлс

Хөдөлмөрийн гэрээг хийхдээ дараах зүйс дээр анхаарах шаардлагатай.

- Ажил олгогч байгууллагын нэр болон байрлалыг зөв тодорхой мэдэж байх.
- Хөдөлмөрийн гэрээний хүчинтэй хугацааг өөрийн саналын дагуу тавих. Дадлагын хугацаа гэдэг нь ажилтан уг ажилд дасан зохицох болон ажлын арга барилд суралцах хугацааг хэлнэ. Энэ хугацаанд цалингаас тодорхой хувийг суутган олгох нь хууль бус үйлдэл биш бөгөөд гол нь дадлагын хугацааг хэзээнээс хэзээ хүртэл гэдгийг сайтар шалгасны дараа гэрээг хийнэ.
- Ажлын агууламж гэдэг нь ажилтны хариуцан ажиллах ажил чухам ямар ажил болохыг тодорхойлсон заалт бөгөөд гэрээг байгуулахдаа өөрийн хариуцан ажиллах ажил ямар ажил болох мөн ажлын аюулгүй байдлыг нягтлан шалгана.
- Хөдөө аж ахуй, Мал аж ахуй, далай, усны аж ахуйн салбарын хувьд ажлын болон амралтын цаг хуульд заасны дагуу мөрдөгдөхгүй байх тохиолдол гардаг. Энэ тохиолдолд үүнийг хөдөлмөрийн гэрээний заалтанд тодруулан тусган оруулсан эсэхийг няглан шалгана.
- Ажлын хөлсийг бэлэн мөнгөөр болон дансаар шилжүүлэн авч болно. Цалин орж ирсэн гэдгийг баримттай үлдээхийн тулд дансны аргаар шилжүүлэн авах нь хамгийн тохиромжтой болгохуйц арга бөгөөд ажилтны нэр дээрх дансыг ажилтнаас өөр хэн нэгэн(ажил олгогч) хадгалах болон эзэмших эрхгүй гэдгийг сайтар санах нь зүйтэй.
- Байр хоолоор хангуулах болон хангах асуудлыг ажилтан ажил олгогч 2 тал харилцан ярилцаж шийднэ. Ажилтан ажил олгогчийн зүгээс хангаж буй байр хоол ямар хэлбэрээр хангагдахыг урьдчилан мэдэх боломжгүй байх тохиолдлууд их гардаг бөгөөд энэ тохиолдолд “Ажил гүйцэтгэгч байгуулга”-аар дамжуулан хэрэгцээтэй мэдээллийг авч болно. Мөн байр

хоолны төлбөрөөс хэдэн хувийг ажилтаны зүгээс төлөх талаар харилцан тохирно. Хэрэв ажилтны төлсөн мөнгөн дүнтэй дүйцхүйц байр хоолоор хангахгүй байх тохиолдолд “Гадаадын ажиллах хүчээр хангах байгуулга”- аас зөвлөгөө авч уг асуудлыг өөрчлөн шийдвэрлэх арга замыг хайх нь хамгийн зүйтэй алхам юм.

○ Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгагдаагүй бусад асуудлын талаар тусгай гэрээ байгуулах тохиолдолд гэрээний агуулгад ажилтны эсрэг чиглэсэн зүйлс байгаа эсэхийг урьдчилан нягтална.

II. 한국에서 일하면서 겪을 수 있는 문제

II. Солонгос улсад ажиллаж амьдрах хугацаанд үүсэж болох бэрхшээлүүд

1. 이럴 때는 어떻게 해야 하나요?

①사업주가 임금/퇴직금을 주지 않아요.

사업주는 근로자의 수습기간에도 임금을 주어야하며, 사업주가 수습기간이라는 이유로 임금을 주지 않으면 불법입니다. 근로자가 1년 이상 일한 경우 사업주는 임금과 별도로 퇴직금을 지급해야 합니다. 사업주가 임금/퇴직금을 주지 않으면, 일하고 있는 곳의 지방고용노동청에 임금체불로 신고해야 합니다. 고용노동청은 근로자의 신고가 있으면, 이에 대해 조사한 후에 사업주에게 임금/퇴직금을 지급하라는 명령을 합니다. 사업주가 이러한 명령에 따르지 않고 계속 임금/퇴직금을 지급하지 않으면, 형사처벌을 받을 수 있습니다.

지방고용노동청은 고용노동부의 소속기관으로 전국에 있습니다. 외국인근로자는 회사의 소재지관할지방고용노동청을 찾아가면 됩니다. 예를들어 안산시에서 일하는 근로자는 안산고용노동청이 관할권을 가진 기관입니다. 회사 주변에 가까운 고용노동청을 찾아 방문하기 바랍니다.

고용노동청에 신고를 할 때에는 근로자에 관한 정보, 사업주에 관한 정보, 그리고 신고하고자하는 내용을 적은 신고서를 제출하면되고, 따로 제출해야되는 서류가 있는 것은 아닙니다. 그러나 근로계약서, 임금명세서 또는 급여명세서, 임금을 지급받은 계좌의 내역과 같은 구체적인 자료는 본인이 준비하는 것이 좋습니다. 함께 일하는 동료의 증언이나 일한 시간을 알 수 있는 자료를 확보하는 것도 도움이 됩니다.

지방고용노동청이 어디인지 모르거나, 한국어를 잘모르거나, 어떻게 신고해야할 지 모르겠으면, 외국인근로자지원기관이나 상담기관의 도움을 받으시기 바랍니다. 이러한 기관에서 외국인근로자 대신 신고서를 작성해 주기도 합니다.

만약에 사업주가 형사처벌을 받아도 임금을 주지 않는 경우에는 근로자가 사업주를 상대로 민사소송을 제기하여 임금을 청구할 수도 있습니다. 최근 관련법이 개정되어 판결문을 받은 체불임금

에 대해서는 최대 400만원까지 국가가 대신 지급하는 소액체당금제도도 마련되었습니다. 다만, 민사소송을 제기하여 판결을 받기까지 시간이 오래 걸리고 소송비용을 부담해야 하는 어려움이 있습니다.

1. Дараах тохиолдлуудад асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх вэ?

① Ажил олгогчийн ажлын хөлс болон ажлаас гарсны тэтгэмж өгөхгүй байх тохиолдолд

Ажил олгогч ажилтны дадлагийн хугацаанд ч ажлын хөлсийг бодон өгөх үүрэгтэй ба хэрэв дадлагын хугацаа гэсэн шалтгаанаар ажлын хөлсийг олгохгүй бол энэ нь хууль бус үйлдэл болно. Ажил олгогч уг ажилд 1 жилээс дээш хугацаар ажилласан бол цалингаас гадна “Ажлаас халагдсаны тэтгэмж” ийг нэмэлтээр тооцон олгох үүрэгтэй. Ажил олгогч ажлын хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгохгүй бол өөрийн амьдарч буй нутаг дэвсгэрийн “Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс” дээр очин энэ талаар мэдэгдэл хийнэ. “Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс” нь ажилтны өгсөн мэдэгдлийн дагуу шалгалт хийн ажил олгогчид ажлын хөлсийг журмын дагуу өгөхийг үүрэг болгоно. Тус хэлтэс нь Ажил олгогчийн зүгээс энэхүү үүргийг биелүүлээгүй тохиолдолд эрүүгийн хуулийн дагуу шийтгэл хүлээлгэх эрх бүхий байгуулга юм.

“Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс” –т хандахдаа ажилтан өөрийнхөө талаар үндсэн мэдээлэл, ажил олгогчтой холбоотой мэдээллийг мэдэгдэл хийх болсон шалтгаанаа бичсэн өрөгдлийн хамт өгөх ба энд дурьдснаас өөр ямар нэг бичиг баримт шаардлагагүй болно. Ингэхдээ байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, цалингийн тайлан бичиг, цалин авч байсан дансны гүйлгээ зэрэг нарийн мэдээллүүдтэй холбоотой баримт бичгийг хувь хүн өөрөө бэлдэх нь зүйтэй. Мөн үүнээс гадна хамт ажилладаг ажилтангууд болон бодит байдлыг гэрчлэх хүн, ажилласан гэдгийг батлах баримт бичгийг бэлтгэх нь зүйтэй.

“Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс”-ийн байрлалыг мэдэхгүй болон хэлний бэрхшээлтэй бол “Гадаад ажилтныг дэмжих төв” болон бусад зөвөлгөө өгөх байгууллагаас тусламж хүсэх боломжтой. Эдгээр байгууллагуудаас гадаад ажилтны өмнөөс уг гомдлын мэдэгдлийг мэдүүлэх боломжтой байдаг.

Хэрэв ажил олгогч эрүүгийн хуулийн дагуу шийтгэл амссан ч цалинг олгохгүй байх тохиолдолд ажилтан ажил олгогчийг “Иргэний эрхийн хууль”-ийн дагуу зарга үүсгэж цалингаа нэхэмжилж болно. Сүүлийн жилүүдэд энэ тухай хууль өөрчлөгдсөнтэйгээр холбоотой хэрэг таслан шийвэрлэгдсэн тохиолдолд улсаас дээд тал нь 4 сая вон хүртэлх хэмжээний мөнгөн дүнг төлөөлөн олгох тухай заалт тусгагдсан. Гэвч эндээс үүсэх бэрхшээлтэй талын нэг нь хэрэг таслан шийдэгдэх хугацаа уртсах болон заргатай холбоотой санхүүгийн асуудлыг ажилтан өөрийн зүгээс хариуцах явдал юм.

②소액체당금제도는 어떻게 이용 할 수 있나요?

Q. 누가 지급 받을 수 있나요?

A. ①이전회사가 퇴직일 당시 상시 근로자 수 1명 이상을 고용하여 6개월 이상 가동이 되었고, ② 퇴직한 다음날부터 2년 이내에 법원에 소송을 제기하였으며, ③위 소송에서 승소 확정판결을 받은 경우에 지급대상에 해당합니다.

*건설업 무면허 하수급인(이른바 십장)에게 고용되었던 경우에는 무면허 하수급인에게 도급을 준 직상의 건설업자도 회사로 봅니다.

Q. 어떻게 하면 받을 수 있나요?

A. 첫째로, 고용노동부에 신고하는 방법이 있습니다. 이를 통해서 해결되지 않는 경우 체불금품확인서를 발급 받으신 후 대한법률구조공단에 무료법률지원신청을 할 수 있습니다. 이 소송에서 승소할 경우 소액채당금지급청구서*를 근로복지공단에 제출하면 본인의 계좌로 입금받을 수 있습니다.

*판결문, 확정증명원, 체불금품확인서 사본을 첨부하여 확정판결일부터 1년 이내에 제출하여야 합니다.

Q. 무료 법률지원은 어떻게 신청할 수 있나요?

A. 무료 법률지원을 받는 방법은 아래 주소지 관할 대한법률구조공단 사무소를 방문하여야 합니다(선택 가능).

① 근로자의 외국인 등록지

② 사업자 주소지

-법인: 법인의 주된 사무소(본점) 또는 영업소가 있는 곳

-개인: 사업주의 주민등록상 주소지 또는 사무소·영업소가 있는 곳

대한법률구조공단 사무소를 방문하실 때 구비하셔야 하는 서류는 아래와 같습니다.

① 공통: 체불금품확인서, 외국인등록등본(또는 초본) 1부, 신분증, 막도장(소송기간 동안 공단에 맡길 수 있는 도장, 인감도장 아님.)

② 사업주가 법인인 경우: 법인등기부등본2부

법인등기부등본, 부동산등기부등본은 대한민국법원 인터넷등기소에서 발급용으로 발급 가능합니다.

기타 문의가 필요하시다면 국번없이 132번으로 전화주시거나, www.klac.or.kr로 방문하시기 바랍니다.

Q. 400만원을 초과한 임금은 어떻게 받을 수 있나요?

A. 400만원을 초과하는 임금의 경우 사업주에게 받아야 하므로 소송 제기와 동시에 사업주의 재산을 가압류하는 것이 바람직합니다. 여기서 가압류란 소송판결이 확정되기 전에 재산을 처분할 수 없도록 하는 조치를 의미합니다.

사업주의 부동산, 자동차, 채권, 유체동산을 가압류하기 위해 필요한 서류는 아래와 같습니다.

① 부동산 가압류: 부동산등기부등본(토지, 건물) 각1부.

② 자동차 가압류: 자동차등록원부1부

③ 채권가압류*(예금, 임대차보증금, 공사대금등):

○사업주 주소지(또는영업장소) 부동산등기부등본1부

○제3채무자*에 대한 아래 서류등

-제3채무자가 개인인 경우: 인적사항 및 가압류 할 채권의 내용

-제3채무자가 법인인 경우: 법인등기부등본 1부 및 가압류 할 채권의 내용

*채권가압류란? 사업주가 제3채무자에게 갖고 있는 채권을 보전하는 조치입니다. 통상 사업주가 제3채무자에게 갖고 있는 예금채권, 임대차보증금채권, 물품 또는 용역대금채권, 카드결제대금등을 대상으로 합니다. 채권가압류가 된 경우에는 제3채무자는 사업주에게 대금 등을 지급하지 못하게 되고, 승소 판결을 얻은 근로자가 제3채무자에게 그 대금의 지급을 요구(=추심)할 수 있습니다.

*채권가압류에서 제3채무자란? 사업주의 채무를 진 제3자를 말합니다. 사업주의 예금채권은 은행, 임대차보증금은 임대인, 물품 또는 용역대금은 물품을 구매한 자 또는 용역을 발주한 자, 카드결제대금은 카드회사를 제3채무자라고합니다.

② Авч чадаагүй цалингаа авахын тулд “Төрөөс төлөөлөн олгох” хөтөлбөрт хэрхэн хамрагдах вэ?

Асуулт: Ямар тохиолдлуудад энэхүү хөтөлбөрт хамрагдах боломжтой вэ?

Хариулт. ①Урьд өмнө нь ажиллаж байсан байгууллага нь тус байгууллагаас гарах үед 1-ээс илүү ажилтантай, 6 сараас дээш хугацаагаар үйл ажиллагаа явуулсан болон ②Ажилаас гарснаас хойш 2 жилийн дотор хуулийн байгууллагатай зарга үүсгэн өргөдөл гомдол мэдүүлсэн тохиолдолд. ③Хуулийн байгууллага энэхүү заргын дагуу хянаж үзэж заргад ялсан тохиолдолд энэхүү хөтөлбөрт хамрагдах боломжтой.

* Барилга угсралтын талбайд тусгай ажлын сертификатгүй ажилтан(барилгын туслах ажилтан) –аар орж цалинг ажлын гүйцэтгэлийн дараа өгөхөөр болсон тохиолдолд ажил олгогч байгуулгыг барилгын компанийн хэлбэрт тооцох болно.

Асуулт: Хэрхэн яаж хамрагдах вэ?

Хариулт: Нэгдүгээрт, Хөдөлмөрийн яаманд мэдүүлэх боломжтой. Ингэснээр цалингаа авч чадаагүй нь үнэн болохыг баталсан баримтыг ажилтанд олгоно. Үүний дараа “Улсын хуулийн туслалцаа үзүүлэх байгуулга”- аар дамжуулан үнэ төлбөргүйгээр хууль эрх зүйн зөвлөгөө туслалцаа авах тухай хүсэлт гаргаж болно. Энэ зарга хүчинтэйд тооцогдон заргаа авсан тохиолдолд “Төрөөс төлөөлөн олгох хөтөлбөрт” хамрагдах хүсэлтийн маягыг холбогдох Хөдөлмөр, халамжийн байгуулгад мэдүүлснээр өөрийн нэр дээрх дансаар уг мөнгөн дүн шилжигдэнэ.

* Зарга шийдэгдсэн тухай шийдвэрийн хуудас, тодорхойлсон баримт, цалингаа авч чадаагүй үнэн болохыг батлах бичиг зэргийг зарга шийдэгдснээс хойш 1 жилийн дотор холбогдох Хөдөлмөр, халамжийн байгуулгад мэдүүлсэн байна.

Асуулт: Үнэ төлбөргүй хууль эрх зүйн туслалцаа авах тухай хэрхэн мэдэгдэх вэ?

Хариулт:Өөрийн хаягийн дагуу харъяалагдах “Улсын хуулийн туслалцаа олгох байгууллага”-т өөрийн биеэр очих ёстой. (сонгох боломжтой)

①Ажилтан өөрийн гадаад иргэний үнэмлэх

②Ажил олгогчийн хаяг

-Улсын бүртгэлтэй хуулийн этгээд: Хуулийн этгээдийн голлон үйл ажиллагаа явуулдаг объект

- Улсын бүртгэлгүй хувь хүн: Ажил олгогчийн иргэний бүртгэл(иргэний үнэмлэх)-ийн хаяг эсвэл төв оффис

Улсын хуулийн байгууллагад өөрийн биеэр очихдоо дараах бичиг баримтыг бэлдэх шаардлагатай.

①Нийтлэг бичиг баримт: Цалин олгогдоогүй нь үнэн болохыг баталсан баримт, гадаад иргэний үнэмлэх(эсвэл гадаад иргэдийн бүртгэлийн ерөнхий тэмдэглэл) өөрийн тамга(заргын хугацаанд уг байгуулгад хадгалуулах тамга. Албан ёсны хэрэглээний тамга биш байж болно)

②Ажил олгогч улсад бүртгэлтэй хуулийн этгээд байх тохиолдолд: Хуулийн этгээдийн улсад бүртгэгдсэн байдлын тодорхойлолт 2 хувь

Хуулийн этгээдийн улсад бүртгэгдсэн байдлыг тодорхойлолт, үл хөдлөх хөрөнгийн талаарх улсын бүртгэлийг тодорхойлолтыг Улсын Бүртгэлийн Газрын цахим хуудаснаас авах боломжтой. Бусад зүйлийн талаар илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл утсаар 132 дугаарлуу холбогдож болох бөгөөд, www.klac.or.krсайтаас мэдээлэл авах боломжтой.

Асуулт: 4 сая воноос илүү хэмжээний цалинг нөхөн авах боломжтой юу?

Хариулт: 4 саяаас дээш хэмжээний мөнгөн дүнг ажил олгогчоос авах ёстой ба зарга үүсгэх явцдаа эхний ээжлинд ажил олгогчийн хөрөнгийг хураан авсан байх нь зүйтэй. Үүнд анхаарах зүйл нь ажил олгогчийн эд хөрөнгийг хураан авах тухай хуулийн шийдвэр батлагдан гарахаас өмнө уг хөрөнгийг өөрийн дураар захиран зарцуулахыг хориглоно.

Ажил олгогчийн үл хөдлөх хөрөнгө, машин, бонд, биет хувийн өмч зэргийг хураан авахад дараах бичиг баримтыг бэлдсэн байх шаардлагатай.

①Үл хөдлөх хөрөнгө: Үл хөдлөх хөрөнгийн улсад бүртгэгдсэн тухай тодорхойлолт(газар, барилга) тус бүр 1 хувь.

②Машин: Машины улсын бүртгэлийн тодорхойлолт 1 хувь.

③ Бонд: Хадгаламж, зээлийн барьцааны мөнгө, үйл ажиллагаа явуулах зардал хөрөнгө гэх мэт

А. Ажил олгогчийн хаяг, эсвэл үйл ажиллагаа явуулж буй албан газар объектын хаяг, улсын бүртгэлийн тодорхойлолт 1хувь

Б. 3 дагч зээлдэгч этгээдийн талаарх доорх бичиг баримт

- 3 дагч зээлдэгч этгээд нь хувь хүн байх тохиолдолд: Хувь хүний талаарх мэдээлэл болон хураан авч буй бондийн талаарх мэдээлэл

- 3 дагч зээлдэгч этгээд хуулийн этгээд байх тохиолдол: Хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн

тодорхойлолт 1 хувь, хураан авах бондын талаарх мэдээлэл

* Бондыг хураан авах гэдэг нь: Ажил олгогч 3 дагч зээлдэгч этгээд буюу 3 дагч этгээдээс авах өр зээлтэй байх тохиолдлыг хэлж байгаа бөгөөд ингэхдээ зээлдэгч этгээдийн хадгаламжаас авах авалга, зээлийн барьцааны мөнгө, эд зүйлс болон үйлчилгээний төлбөр, картны төлбөрийн авалга гэх мэтийг хамруулан үзнэ. Бондыг битүүмжлэн хураан авах тухай хуулийн шийдвэр гарсан тохиолдолд 3 дагч зээлдэгч этгээдээс ажил олгогч өр зээлийг хүлээн авах боломжгүй болох ба энэ тохиолдолд заргад ялсан ажилтан 3 дагч зээлдэгч этгээдээс өөрийн авах ёстой мөнгөн дүнгээ гаргуулан авна.

* Бондыг хураан авахад 3 дагч зээлдэгч этгээд гэж хэн бэ? Ажил олгогчид өр зээлтэй 3 дагч этгээдийг хэлж байгаа бөгөөд ажил олгогчийн хадгаламжаас авах авалга нь банк, түрээсийн барьцааны мөнгө нь түрээслэгч, эд зүйлс болон үйлчилгээний төлбөр нь эд хөрөнгө болон худалдаа хийхээр захиалга өгсөн захиалагч, картны төлбөрийн авалга нь картны компанийг хамруулан хэлж байгаа болно.

③ **근로계약서에 정한 시간보다 더 많이 일을 시켜요.**

근로계약서에서 정한 것보다 일을 너무 많이 시키거나, 연장근로를 과다하게 시키는 경우에도 임금을 주지 않는 경우와 마찬가지로 지방고용노동청에 신고하여 조사해줄 것을 요청할 수 있습니다. 사업주가 근로계약을 지키지 않아서 현재의 직장에서 일을 계속할 수 없는 정도인 경우에는 “사업장변경신청”을 통해서 새로운 일자리를 찾는 방법도 있습니다. (자세한 내용은 아래의 “3. 사업장변경” 부분을 읽어보기 바랍니다.)

외국인근로자가 고용센터에 “사업장변경신청”을 하면, 고용센터는 사업주가 근로계약을 위반했는지 판단하기 위해서 지방고용노동청에 신고된 것이 있는지 확인하게 됩니다. 따라서, 사업주가 심각하게 근로계약을 위반하고 있다고 생각하는 외국인근로자는 나중에 “사업장변경신청”을 할 경우에 대비하여 지방고용노동청에 사업주의 계약위반사실을 신고하는 것이 필요합니다.

③ **Хөдөлмөрийн гэрээнд заасан цагаас илүү цагаар ажиллуулах тохиолдолд**

Хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын цагаас хэт давсан цагаар үргэжлүүлэн ажиллуулсан ажлын хөлсийг өгөхгүй байх тохиолдолд харъяалагдах орон нутгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан хэлтэс”-т мэдэгдэн шалгуулж болно. Ажил олгогч гэрээнд заасан заалтыг зөрчсний улмаас уг ажилд цаашид ажиллахад бэрхшээлтэй байгаа тохиолдолд энэхүү “Ажлын байр солих тухай мэдэгдэл”-ийг хийж өөр ажлын байр хайх боломжтой.(Үүнтэй холбоотой дэлгэрэнгүй мэдээлэлийг 3. “Ажлын байраа солих” хэсгийг уншина уу).

Гадаад ажилтан Хөдөлмөр эрхлэлтийн төвд “Ажлын байр солих” талаар мэдэгдэл хийвэл уг төвөөс ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээг зөрчсөн эсэхийг шалгахын тулд “Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан хэлтэс”-т мэдэгдэл ирсэн эсэхийг шалгана. Тиймээс ажил олгогч гэрээнд зааснаас хэт илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд цаашид ажлын байраа солих магадлалтай тул харъяалагдах хэсгийн “Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хариуцсан хэлтэс”-т энэ талаар мэдэгдлийг хийх нь зүйтэй.

④ 여권과 외국인등록증을 사업자가 보관하겠다고 해요.

사업주가 외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 보관하고 외국인근로자에게 신분증을 돌려주지 않는 것은 불법이고, 이러한 사업주는 한국의 출입국관리법에 따라 형사처벌을 받을 수 있습니다.

외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 사업주가 보관하고 있는 경우에는 사업주에게 요청하여 여권이나 외국인등록증을 돌려받기 바랍니다. 만일 사업주가 돌려주지 않는 경우에는 외국인근로자를 지원하는 기관의 도움을 받아 반환을 요청할 수 있고, 경찰에 신고할 수도 있습니다.

④Ажилтны гадаад паспорт болон гадаад иргэний үнэмлэхийг ажил олгогчийн зүгээс хадгалах санал тавьсан тохиолдолд

Ажил олгогчийн зүгээс ажилтны гадаад паспорт эсвэл гадаад иргэний үнэмлэхийг хадгалж ажилтанд буцаан олгохгүй байх нь хууль бус үйлдэл бөгөөд ингэсэн тохиолдолд ажил олгогчийг “Гадаад иргэдийн улсын хилээр нэвтрэх тухай хууль”-ийн дагуу хуулийн хариуцлага хүлээлгэнэ.

Хэрэв ажилтны гадаад паспорт, гадаад иргэний үнэмлэхийг ажил олгогч нэгэнт хадгалан авсан тохиолдолд ажил олгогчид өөрийн хүсэлтээ тавьж хадгалуулсан бичиг баримтаа хүлээн авах нь зүйтэй. Хэрэв хүсэлт гаргасан ч ажил олгогчийн зүгээс буцаан олгоогүй тохиолдолд “Гадаад ажилтныг дэмжих төв”-өөр дамжуулан энэ талаар шаардлага явуулж болох ба мөн цагдаад мэдүүлж болно.

⑤ 일을 하다가 다쳤어요. 산재 신청은 어떻게 하나요?

외국인근로자가 일을 하다가 사고가 발생한 경우, 우선 응급조치를 하고 병원으로 가서 치료를 받아야 합니다. 그리고 산업재해보상보험에 따라 보상을 받기 위해서 보통 병원에 비치된 “요양급여신청서”를 작성하여 사업장을 관할하는 근로복지공단에 제출해야 합니다. 신청서에는 사업주와 근로자가 서명해야 하는데, 사업주가 서명해 주지 않는 경우에는 서명을 거부하는 이유를 구체적으로 기재하면 사업주의 서명 없이도 근로자가 직접 신청할 수 있습니다.

근로복지공단에서는 발생한 사고가 산업재해가 맞는지 확인한 후에, 7일 이내에 산업재해로 인정하는지 여부를 근로자에게 알려줍니다. 사고와 관련된 사실관계를 확인하는데 시간이 더 걸릴 경우, 이 기간이 늘어날 수 있습니다. 근로복지공단이 발생한 사고를 산업재해로 인정하면, 근로복지공단이 근로자의 치료에 든 병원비를 병원에 대신 지급하여 주고, 사고로 인하여 일하지 못한 기간의 휴업급여도 지급합니다.

[행동순서]

병원에서 치료 → “요양급여신청서” 제출 → 근로복지공단에서 산업재해로 인정하는지 근로자에게 통지 → 근로복지공단이 병원비를 병원에 지급 → 휴업급여는 근로자에게 개별지급

이때 근로자나 그 동료들은 사고가 발생한 시간이나, 사고발생이유, 현장의 상황을 잘 기록하거나 녹음하고, 사진을 찍어놓고, 목격한 사람의 진술을 서면으로 받아놓아야 합니다. “요양급여신청서”를 제출할 때에 이러한 증거자료를 함께 제출해야 하기 때문입니다.

산업재해로 인정되면 치료비를 지급받을 수 있을 뿐 아니라, 근로자가 산업재해로 인한 부상 등으로 일하지 못한 기간에 대하여 임금의 70%에 해당하는 금액을 받을 수 있습니다. 이것을 “휴업급여”라고 합니다. “휴업급여”를 받기 위해서는 관할근로복지공단에 “휴업급여청구서”를 제출하여야 합니다. 그밖에도 치유는 되었지만 몸에 장애가 생긴 경우, 간병인이 필요한 경우 등에도 보상을 받을 수 있습니다.

신청절차를 잘 모르거나 도움이 필요한 경우에는, 반드시 주변의 외국인근로자에게 상담을 제공하는 기관이나 조직을 찾아 상담을 받으시기 바랍니다.

⑤Ажил хийх явцдаа бэртэж гэмтсэн тохиолдолд “Аж үйлдвэрлэл, ослын даатгал” -д хэрхэн хамрагдах вэ?

Ажилтан ажлын байран дээрээ ажлаа хийх явцдаа бэртэж гэмтсэн тохиолдолд нэн яаралтай анхан шатны тусламж үзүүлэх болон эмнэлэгт үзүүлнэ. Үүний дараа ослын даатгалын журмын дагуу гэмтэлтэй холбоотой нөхөн төлбөрөө авахын тулд эмнэлгийн “Эмчилгээний төлбөрийн мэдэгдэл хуудас”-ийг бөглөж ажил олгогч буюу тус байгууллагыг захиран хянах “Хөдөлмөр, халамжийн газар”-т өгнө. Уг хуудсанд ажил олгогч болон ажилтан хоёр тал гарын үсгээ зурах ёстой боловч хэрэв ажил олгогч гарны үсгээ зурахаас татгалзвал татгалзсан шалтгааныг дэлгэрэнгүй тусган бичсэнийхээ дараа нэг талын буюу өөрийн гарын үсэгтэйгээр мэдүүлж болно.

“Хөдөлмөр, халамжийн газар” -аас уг осол аж үйлдвэрлэлийн гаралтай осол мөн эсэхийг шалгаснаас 7 хоногийн дараа энэ талаарх хариуг ирүүлнэ. Осол гэмтлийн үнэн бодит байдалтай холбоотой шалгалтын явц удааширч болох бөгөөд хэрэв “Хөдөлмөр, халамжийн газар”-аас ослыг аж үйлдвэрлийн осол мөн болохыг баталвал эмчилгээний холбоотой эмнэлгийн зардлыг “Хөдөлмөр, халамжийн газар”-аас төлөх ба мөн ослын улмаас ажиллах боломжгүй хугацааны туршид цалинг тооцон олгоно.

[Хийх зүйлсийн дараалал]

Эмнэлэгт эмчилгээ хийлгэх ->“Эмчилгээний төлбөрийн мэдэгдэл хуудас”-ийг бөглөж мэдэгдэх ->“Хөдөлмөр, халамжийн газар”-аас аж үйлдвэрлийн гаралтай осол мөн эсэх талаар хариуг ажилтанд мэдэгдэх ->“Хөдөлмөр, халамжийн газар”-ийн зүгээс эмнэлгийн төлбөрийг төлнө ->Өвчтэй байх хугацааны цалинг ажилтанд олгоно.

Ингэхдээ ажилтан болон хамт ажилагсад нь осол гарсан цаг минут, шалтгаан, осол гарсан үеийн байдлыг сайтар тэмдэглэн үлдээх юмуу дуу хураагуурт хураах мөн зурган материал зэргийг хавсруулан гэрчийн мэдүүлэг авсан байх нь чухал. Учир нь эдгээр баримтыг “Эмчилгээний төлбөрийн мэдэгдэл хуудас”-ийг цааш уламжлан мэдүүлэхдээ хавсарган өгөх шаардлагатай байдаг болно.

Аж үйлдвэрлэл, ослын даатгал мөн болох нь тогтоогдсон тохиолдолд дээр дурьдсанчлан эмчилгээний зардлаас гадна өвчтэй байх хугацаандаа үндсэн цалингийнхаа 70 хувийг авна. Цалингийн нөхөн олговрыг авахын тулд харьяалагдах “Хөдөлмөр, халамжийн газар”-таа “Өвчтэй байх хугацааны цалин олголт”-ын хуудсыг бөглөж өгнө. Үүнээс гадна эмчилгээ хийсний дараа ч ослын улмаас хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон тохиолдол болон асрагч хэрэгтэй болсон тохиолдлуудад үүнтэй холбоотой төлбөрийг гаргуулан авч болно.

Мэдэгдлийг хэрхэн хийж хаана хандахаа мэдэхгүй байх тохиолдолд ойролцоох гадаад ажилтанд зөвөлгөө өгөх байгууллагуудын зөвөлгөөг зайлшгүй авахыг сануулж байна.

▲ 이주민 상담기관 안내

위에서 언급한 문제 외에도 외국인 근로자가 한국에서 일하면서 여러가지 어려움을 겪을 수 있습니다. 혼자서 해결하기 어려운 문제가 생긴 때에는 적극적으로 주변에 도움을 요청하기 바랍니다. 특히 사업주와 협의하여 문제를 해결할 수 없는 경우에는 주변에 외국인 근로자에게 법률상담을 제공하는 기관이나 조직이 있는지 찾아보고 도움을 받으시기 바랍니다. 외국인근로자가 많은 지역일수록 상담을 받거나 도움을 청할 수 있는 기관(NGO 포함)들이 여러 곳 있습니다. 모국어로 전화 상담을 받을 수 있는 곳도 있습니다.

이주민무료법률상담 NGO

○ 이주민센터 친구 ☎ 02-6406-7179

서울 영등포구 도림로 127, 3층 (지하철 2호선 대림역 8번출구)

서울에 있는 한국외국인력지원센터에서는 외국인근로자들이 모국어로 전화 상담을 받을 수 있습니다. 캄보디아어로 전화상담을 받기 위해서는 1644-0644를 누른 후 11을 누르면 되며(1644-0644 +11), 미얀마어로 전화 상담을 받기 위해서는 마찬가지로 1644-0644를 누른 후13을 누르면 됩니다(1644-0644 +13). 또한 영어 홈페이지도 운영하고 있으니 궁금한 점이 있으면 <http://www.migrantok.org> 를 참고하시기 바랍니다. 한국외국인력지원센터는 의정부, 김해, 창원, 대구, 인천, 천안에 있습니다. 가까운 곳의 도움을 받으시기 바랍니다.

안산시의 경우 외국인력상담센터(HUG Korea)에 직접 방문하여 상담을 받을 수 있고, 웹사이트를 통하여 상담하거나(www.hugkorea.or.kr) 전화상담도 가능합니다. 캄보디아어 전화안내는 1577-0071을 누른 후 11과 별표를 누르면 되며(1577-0071 + 11 +*), 미얀마어 전화상담은 마찬가지로 1577-0071을 누른후 15와 별표를 누르면 되고(1577-0071 + 15 +*), 베트남어 전화상담은 1577-0071을 누른후 6과 별표(1577-0071 + 3 +*), 몽골어 전화상담은 1577-0071을 누른 후 14와 별표를 누르면 됩니다(1577-0071 + 9 +*).

▲ Гадаад иргэдэд зөвөлгөө өгөх байгуулга

Дээр дурдсан бэрхшээлүүдээс өөр олон олон бэрхшээлүүд гадаад иргэдэд тохиолдохыг үгүйсгэх аргагүй. Хэрэв асуудлыг ганцаар шийдвэрлэж чадахгүй, боломжгүй байх аваас эргэн тойрныхноосоо туслалцаа хүсэх нь хамгийн зөв алхам юм. Ялангуяа ажил олгогчтой үл ойлгоцол үүсэн энэ талаар хэрхэн яаж шийдвэрлэхээ мэдэхгүй байгаа бол гадаад иргэдэд хуулийн зөвөлгөө, туслалцаа үзүүлдэг байгууллагууд байгаа эсэхийг судлан тусламж дэмжлэг авах хэрэгтэй. Тухайн газар нутагт гадаад ажилчид ихээр төвлөрсөн байх тусмаа энэ талаар зөвөлгөө өгөх байгууллагууд болон төрийн бус байгууллагууд ихээр төвлөрсөн байдаг. Мөн хэлний бэрхшээлтэй байх тохиолдолд өөрийн төрөлх хэл дээр зөвөлгөө өгөх үйлчилгээг тус байгууллагууд давхар үзүүлдэг.

○Гадаад иргэдийн төв ☎ 02-6406-7179

Сөүл хот, Ёндынпу дүүрэг, Дурим ду 127, 3 давхар (Метроны 2 шугам Дэрим буудлын 8 дугаар гарц)

Сөүл хотод байрлах “Гадаадын ажиллах хүчнийг дэмжих төв”-үүдэд өөрийн эх хэл дээрээ зөвөлгөө авах боломжтой. Камбуди хэлээр зөвөлгөө авах бол 1644-0644 залган холбогдсныхоо дараа 11 дугаарт холбогдон авах боломжтой. (1644-0644+11), Миамма хэлээр зөвөлгөө авах бол дээрх дугаарт залган 13 дугаарыг дарахад болно. (1644-0644+13). Мөн англи хэл дээрх цахим хуудастай бөгөөд эндээс та өөрийн хүссэн мэдээлэлээ авах боломжтой. <http://www.migrantok.org>. “Гадаадын ажиллах хүчнийг дэмжих төв” нь Өжинбү, Кимхэ, Дэгү, Инчон, Чон ань зэрэг газруудад бий тул өөрт ойрхон газраас өөртөө хэрэгтэй үйчилгээг авах боломжтой.

Хэрэв та Ансан хотод байдаг бол “Гадаадын ажиллах хүчнийг дэмжих төв”-д өөрийн биеэр очин зөвөлгөө авах боломжтой ба мөн цахим хуудас, утсаар ч зөвөлгөө авч болно. Камбуди хэлээр зөвөлгөө авах бол 1577-0071 залган холбогдсныхоо дараа 11 дугаарыг даран од товчлуурыг даран авах боломжтой. (1577-0071+11*), Миамма хэлээр зөвөлгөө авах бол дээрх дугаарт залган 15 дугаарыг дарахад болно. (1577-0071+15*) дугаарт, Виетнам хэлээр авах бол дээрх мөн адил дээрх дугаарт залган 6 дугаарыг даран од товчлуурыг дарах(1577-0071+6*) ба Монгол хэлээр зөвөлгөө авах бол 14 даран од товчлуурыг даран (1577-0071+14*) зөвөлгөө авах боломжтой.

⑥ 한국에 온 유학생이 구직을 하려면 어떻게 해야 하나요?

한국에 온 유학생이 구직활동*을 하고자 하는 경우, 유학 비자(D2)에서 구직 비자(D10) 로 변경 하여야 합니다. 그 요건과 절차는 아래와 같습니다.

*구직활동이란 국내 기업·단체 등에서 행하는 구직활동 뿐만 아니라 정식 취업 전에 연수비를 받고 행하는 단기 인턴과정을 포함합니다.

가. 허용대상

- ① 국내 전문대학에서 전문학사 학위를 취득(예정자 포함)한 유학생
- ② 국내 대학에서 학사 이상의 학위를 취득(예정자 포함)하거나 학술연구기관 등의 연구과정을 수료(예정자 포함)한 유학생
- ③ 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)*까지의 자격으로 계속하여 취업을 희망하지만 체류기간만료일 이전에 고용계약갱신 또는 다른 근무처를 구하지 못한 자
*단 예술흥행(E-6)자격의 경우 유흥업소 등 공연자(E-6-2)는 적용대상에서 제외
- ④ 국내·외 학사이상의 학위(학위 수여예정자 포함)를 소지하고 지식재산권이나 이에 준하는 기술력을 바탕으로 창업 준비를 하려는 자
- ⑤ 기타 非 구직자격 소지자(체류자격 B-1, B-2포함)로서 구직(D-10)사증 발급 대상자 요건을 갖춘 합법체류 외국인

나. 제한대상

최근1년 이내 고용계약기간 중 고용주 귀책사유 없이 임의로 퇴직한 후 구직(D-10)자격으로 변경허가를 받은 사실이 있는 자

다. 제출서류

- ① 신청서, 여권 및 외국인등록증, 수수료
- ② 학력증명서 또는 성적증명서*
*출입국시스템으로 확인되는 경우에는 제출이 면제됩니다.
- ③ 구직활동계획서
- ④ 국가기술자격증 사본(해당자에 한함)

라. 신청요령

신분이 변동(예정 포함)되는 즉시 체류지 관할 사무소 등에 신청하여야 합니다.

⑥ Солонгос улсад суралцан төгссөн гадаад оюутан хэрхэн ажилд орох вэ?

Солонгос улсад ирж суралцан төгссөн гадаадын оюутан ажилд орохын тулд нэн түрүүнд оюутны D2 ангилалын визээ ажил хайх D10 визээр солих шаардлагатай. Ингэхийн тулд дараах шаардлагыг хангасан байна.

*Ажил хайх гэдэгт дотоодын албан байгууллагад өөрийн орохыг хүссэн ажлын байраа хайхаас гадна албан ёсны ажилтан болохын өмнөх дагалдан хийх хугацааг хамруулан хэлнэ.

А. Ажил хайх эрх бүхий хүмүүс

- ① Дотоодын мэргэжлийн сургуульд баклаврын зэрэг авсан (авах нь тодорхой ба хүлээгдэж буй) оюутан
- ② Дотоодын их сургуульд баклаврын зэргээс дээш зэрэг авсан авсан (авах нь тодорхой хүлээгдэж буй) оюутан болон эрдэм шинжилгээний байгууллагад судалгааны бүхий л шатуудыг амжилттай дүүргэсэн (дүүргэх нь тодорхой ба хүлээгдэж буй) оюутан
- ③ Багшлах E-1 ангиллын виз болон тусгай зөвшөөрлийн E-7 ангиллын визээр ангилаа

солиулахыг хүсэж байгаа ч оршин суух хугацаа дуусахаас өмнө хөдөлмөрийн гэрээг сунгаж чадаагүй мөн өөр ажлын байр хараахан олоогүй байгаа иргэн.

* Жич: Соёл урлагийн чиглэлийн E-6 ангилалын виз болон тоглолт, концертын тусгай зөвшөөрөл бүхий E-6-2 ангилалын визтэй иргэдэд хамаарахгүй болно.

④ Гадаад болон дотоодын сургуулийн баклавын зэрэг ба түүнээс дээш (авах нь тодорхой ба хүлээгдэж буй) зэрэгтэй болон өөрийн мэргэжлийн ур чадвараа ашиглан тухайн салбартаа өөрийн бизнесээ эхлүүлэхээр төлөвлөж буй иргэд.

⑤ Бусад ажил хайх визтэй(B-1, B-2) болон ажил хайх D-10 ангилалын визний болзлыг хангасан иргэд.

Б. Виз мэдүүлэх эрх нь хязгаарлагдах тохиолдолд

Сүүлийн нэг жилийн дотор буюу хөдөлмөрийн гэрээний хүчинтэй хугацааны дотор ажил олгогчийн харилцан зөвшилцөлгүйгээр, өөрийн дураар ажлаасаа гарснаас хойш ажил хайх виз болох D-10 ангилалын визийг дахин авсан тохиолдолд

В. Шаардлагатай материалууд

① Маягт, гадаад паспорт болон гадаад иргэний үнэмлэх, шимтгэл болон хураамж

② Сургуулийн диплом эсвэл дүнгийн хуудас*

* Гадаад иргэдийн улсын хилээр нэвтрэх асуудал эрхэлсэн хэлтсийн дотоод системээр шалгагдан харагдаж байгаа тохиолдолд шаардлагагүй.

③ Ажил хайх төлөвлөгөө

④ Төрөл бүрийн сертификатын (байгаа тохиолдолд)

Г. Зарчим

Оршин суух зорилго өөрчлөгдсөн(өөрчлөгдөхөөр төлөвлөгдөж байгаа) тохиолдолд харъяалагдах хэлтэст хандан энэ тухайгаа мэдүүлэх шаардлагатай.

2. 사업장 변경 신청하기

외국인근로자는 한국에 들어올 때에 근로계약을 체결한 사업장에서 계속 일하는 것이 원칙입니다. 그러나 사업장에서 계속 일하는 것이 어려운 사정이 있는 때에는 사업장을 변경할 수 있습니다. 이러한 사업장변경은 법에서 정한 절차에 따르는 경우에만 가능하다는 점을 꼭 기억해야 합니다. 외국인근로자가 고용센터의 허가를 받지 않고 마음대로 사업장(근무지, 회사)을 옮길 경우, 불법체류 상태가 될 수 있습니다.

2. Ажлын байраа солих тухай мэдэгдэх

Зарчмын дагуу бол гадаадын ажилчин солонгос улсад ирэхдээ хөдөлмөрийн гэрээ хийсэн албан байгууллагадаа тасралтгүй ажиллах ёстой байдаг. Гэвч уг ажлын байрандаа цаашид ажиллахад бэрхшээлтэй байх тохиолдолд ажлын байраа солих эрхтэй байдаг. Ингэхдээ хуулинд заасан журмын дагуу байх тохиолдолд л солих боломжтой гэдгийг санах нь зүйтэй. Энэхүү зарчим нь хэрэв гадаад ажилтан Хөдөлмөр эрхлэлтийн төвийн оролцоогүйгээр өөрийн дур мэдэн амьдарч буй орон нутаг, ажлын байраа

өөрчилсөн тохиолдолд хууль бус үйлдэлд хамаарна.

1) 사업장을 변경할 수 있는 사유

외국인근로자가 사업장을 변경할 수 있는 경우를 규정하는 법은 “외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률”과 관련 규정들입니다. 이 법에서 사업장변경이 가능하다고 정하는 사유로는 아래와 같은 것들이 있습니다. 자신이 아래와 같은 사유에 해당한다고 생각하는 외국인 근로자는 주변의 상담기관을 찾아서 자신이 사업장변경을 할 수 있는 경우인지 전문가의 조언을 들어보고, 신청 절차에 따라 신청할 수 있습니다.

- 사업주가 정당한 사유로 근로계약기간 도중에 근로계약을 해지하려고 하거나, 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
- 사업주의 휴업, 폐업
- 사업주의 잘못으로 정부로부터 받은 외국인 고용허가가 취소되거나 고용이 제한되어 외국인근로자를 고용할 수 없게 된 경우
- 사업주의 사정으로 외국인근로자가 장기간 휴업이나 휴직하는 경우: 임금의 70% 미만을 받은 기간이 2개월 이상이거나, 임금의 90% 미만을 지급받은 기간이 6개월 이상인 경우 등이 여기에 해당
- 사업장의 폐업이나 도산이 확실시되는 경우: 사업장에 파산절차 등이 시작되거나, 사업이 중단되어 다시 운영되지 않는 경우
- 사업장의 인원을 줄일 필요성이 있어서 사업주로부터의 퇴직권고 등의 사유로 일을 그만두게 되는 경우
- 사업주의 근로조건 위반 때문에 외국인근로자가 더 이상 일을 하기 어렵다고 인정되는 경우: 2개월 이상의 기간 동안 임금이나 근로시간이 20%이상 낮아지거나, 근로조건이 나빠지는 경우, 일하는 시간대를 사업주가 마음대로 변경한 채로 1개월 이상 계속되는 경우 등이 해당
- 임금을 주지 않거나 늦게 주는 경우: 2개월분 이상의 임금을 받지 못하거나, 2개월 이상 임금의 30% 이상을 받지 못하거나 최저임금미만의 임금을 주는 경우, 임금을 주지 않거나 늦게 주는 일이 반복되는 경우 등이 여기에 해당
- 부당한 대우를 받은 경우: 사업주로부터 폭행, 폭언, 성희롱, 성폭력등을 당하거나, 국적, 종교, 성별, 신체적 장애 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우가 여기에 해당
- 외국인근로자가 몸을 다쳐서 지금까지 일하던 사업장에서 일하기는 어려우나, 다른 사업장에서 일하는 것은 가능한 경우

1) Ажлын байраа солих боломжтой тохиолдлууд

Гадаадын иргэн ажлын байраа өөрчилж болох тохиолдлуудыг “Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль” –д журамлан заасан бөгөөд энэхүү хуульд дурьдагдсан тохиолдолдлуудад ажлын байраа солих эрхтэй болно. Ажлын байраа өөрчлөхөөр төлөвлөж буй энэхүү тохиолдлуудад хамаарагдах эсэхээ эхлээд тогтоосны дараа хамаарагдаж байх тохиолдолд энэ талаар зөвөлгөө өгөх байгууллагыг хайж энэ талаар лавлан мөн мэргэжилтний зөвөлгөөг авсны дараа дэс дараалалын дагуу мэдүүлгээ хийхэд болно.

- Ажил олгогчийн талаас хүндэтгэн үзэх шалтгааны улмаас хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахыг хүсэх юмуу хөдөлмөрийн гэрээний хүчинтэй хугацаа дуусгавар болоход уг гэрээг дахин сунгахаас татгалзсан тохиолдолд
- Ажил олгогч байгууллагаа болон үйл ажиллагаагаа түр зогсоох эсвэл үйл ажиллагаагаа таслан зогсоох болсон тохиолдолд
- Ажил олгогч өөрийн буруутай үйлдлийн улмаас улсаас олгогдсон гадаад иргэнийг ажиллуулах эрх нь хязгаарлагдсан тохиолдолд
- Ажил олгогчийн шалтгаанаас үүдэн хэт удаан хугацаагаар амрах тохиолдолд: Энэ тохиолдол 2 сараас дээших хугацаанд үндсэн цалингийн 70 хувиас бага авсан байх болон цалингийн 90 хувиас бага мөнгөн дүнг 6 сарын туршид авсан байх тохиолдолууд багтана.
- Ажил олгогч байгуулгын үйл ажиллагаа бүрэн зогсох нь тодорхой болсон тохиолдолд: Энэ талаарх мэдэгдлийг хийж холбогдох газруудад мэдэгдэж эхэлсэн болон үйл ажиллагаа таслан зогсоогдож дахин хуваарийн дагуу ажиллахгүй байх тохиолдолд
- Ажил олгогч байгуулгын зүгээс орон тооны цомхтгол хийж, энэхүү цомхтголд хамрагдан ажлаас гарах болсон тохиолдолд
- Ажил олгогч хөдөлмөрийн нөхцлийг зөрчсний улмаас ажилтан цаашид ажиллах боломжгүй болсон тохиолдлууд: 2 сар ба түүнээс дээш хугацааны туршид ажлын цаг болон цалинг 20 хувиар бууруулсан тохиолдолд, мөн ажлын нөхцөл муудсан болон ажлын цагийг ажил олгогч өөрийн дураар өөрчлөн сар гарангийн хугацаанд ажиллуулсан тохиолдлууд үүнд хамаарна.
- Цалин олгохгүй байх болон цалинг нь хугацаанд нь олгохгүй удаашруулах: 2 сар ба түүнээс дээш хугацаагаар цалингийн 30хувиас илүүг авч чадаагүй юмуу хөдөлмөрийн хөлсийн доод хэмжээгээр цалинг тооцон олгосон тохиолдол, мөн цалинг олгохгүй байх, удаа дараа цалинг хугацаанд нь олгохгүй удаашруулах тохиолдлууд үүнд хамаарна.
- Тэгш бус, шударга бус хандах: Ажил олгогч ажилтанг шашин шүтлэг, хүйс, биеийн ямар нэг эмгэгтэй байдлаар нь ялгаварлан гадуурхах болон зодох, хараах, хүчээр бэлгийн дарамтанд оруулах зэрэг үйлдлүүд үүнд хамаарна.
- Ажилтан ажиллах явцдаа авсан бэртлийн улмаас уг ажлыг хийх цаашид боломжгүй болсон ч бэртлээс үл хамааран өөр ажил эрхлэх боломжтой тохиолдолд.

2) 사업장 변경 절차

[변경 순서]

- ① 고용센터에 “사업장변경” 신청하기 → ② 고용노동부로부터 “사업장변경승인” 받기 → ③ 고용노동부의 취업 알선을 통하여 구직하기 → ④ 새로운 사업주와 근로계약 체결하기 → ⑤ 출입국관리소에 “근무처변경허가” 받기

2) Ажлын байраа солих тухай мэдүүлэг хийх дараалал

[Дараалал]

Хөдөлмөр эрхлэлтийн төвд “Ажлын байраа солих” тухай мэдэгдэх →② Хөдөлмөрийн яамнаас “Ажлын байрны тухай зөвшөөрөл”-ийг авах ③Хөдөлмөрийн яамны “Ажил хайх мэдээлэлийн систем”-ээр дамжуулан шинэ ажлын байр хайх ④Шинэ ажил олгогчтойгоо хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах ⑤ Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар “Ажлын байрны хаяг” өөрчлөгдсөн тухай мэдэгдэх.

① 가까운 고용센터에 “사업장변경신청” 하기

사업장변경을 할 수 있는 사유가 발생한 경우에 외국인근로자는 사업주와의 근로계약이 종료된 후 1달 이내에 “사업장변경신청”을 해야 합니다. 외국인근로자가 사업주와 근로계약을 끝낸 후 1달 이내에 “사업장변경신청”을 하지 않으면 한국에서 출국해야 합니다. 따라서 근로계약이 종료되는 즉시, “사업장변경신청”을 해서 새로운 직장을 알아보아야 합니다. 사업장변경이 가능한 경우에 해당하면 사업주의 동의를 받지 않아도 근로자가 단독으로 신청할 수 있습니다.

신청은 가까운 “고용센터”에 하면 되는데, 고용센터는 지방고용노동청과 마찬가지로 고용노동부의 소속기관입니다. 예를 들어, 안산에서 일하는 근로자는 “안산고용센터”에 신청하는 것입니다.

신청을 위해서는 사업장변경신청서, 외국인등록증, 여권사본을 제출해야 하고, “고용센터”에서 추가로 제출하라고 하는 서류가 있으면 제출합니다. “고용센터”에서 사업장변경을 허가할지 판단할 때 참고할 수 있는 서류를 미리 준비하는 것이 좋습니다. 예를 들어, 사업주가 근로계약을 위반하여 근로자가 사업장변경을 신청하는 때에는 함께 일하는 동료의 진술서나 과거에 지방고용노동청에 근로계약위반에 대해서 신고한 내용 등을 제출할 수 있습니다. 사업주의 폭행이나 기타 부상 때문에 직장을 옮기는 경우에는, 병원에서 받은 진단서를 제출할 수 있습니다.

① Ойролцоох “Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв”д хандан “Ажлын байр солих” талаар мэдэгдэх

Дээр дурьдсан ажлын байраа солих эрх бүхий тохиолдлуудын аль нэгэнд нь хамрагдан ажил олгогчтой цаашид хөдөлмөрийн гэрээг сунгах боломжгүй болсон ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойш 1 сарын дотор энэхүү мэдэгдлийг хийх ёстой. Хэрэв энэ хугацаанд энэ талаарх мэдэгдлийг хийгээгүй бол Солонгос улсад оршин суух эрх нь таслан зогсоогдож нутаг буцах шаардлагатай болно. Тиймээс хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон цагаас эхлэн дараагийн шинэ ажлын байраа яаралтай хайж эхлэх нь зүйтэй. Дээр дурьдсан ажлын байраа солих эрх бүхий тохиолдлуудын аль нэгэнд нь хамаарагдаж байгаа тохиолдод заавал урьд нь ажиллаж байсан ажил олгогчийн зөвшөөрөл шаардлагагүй болно.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв” нь “Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс”-ийн нэгэн адил Хөдөлмөрийн яамны харьяа байгуулга мөн бөгөөд энэхүү төвд хандахдаа байгаа газартайгаа хамгийн ойр байрлалтай төв рүү хандах боломжтой. Жишээ нь Ансан хотод

ажиллаж буй иргэн тус хотын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв”-д хандах боломжтой гэсэн үг юм.

Үүний тулд холбогдох маягтын хамт өөрийн гадаад паспортын хуулбар, гадаад иргэний үнэмлэхээ өгөхөд болох ба “Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв” –өөс шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт бичиг баримтыг бүрдүүлэх тухай мэдэгдэх болно. Тиймээс “Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв” –өөс ажлын байраа солих тухай зөвшөөрөл олгох эсэхэд хавсаргаж болох баримт бичгийг урьдчилан бэлдэх нь зүйтэй. Жишээ нь: Ажил олгочийн буруутай үйлдлийн улмаас өөрчлөх гэж байгаа бол энэ тухай гэрч болох хамтран ажиллагдсадаас гэрчийн мэдүүлэг авах болон мөн урьд өмнө нь “Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс” –г хөдөлмөрийн гэрээний зөрчлийн талаар мэдэгдэж байсан бичиг баримтаа бэлдтгэн өгөхөд болно. Хэрэв ажил олгогч ажилтны биед гар хүрч, зодож танхайрсны улмаас ажлын байраа солих гэж байгаа бол эмнэлгийн нотлох бичгийг хамтад нь хавсаргахад болно.

② **고용노동부로부터 “사업장변경승인” 받기**

고용센터에서 사업장변경을 허락해 줄 것인지 판단하고 사업장변경을 허가하는 때에는 외국인근로자에게 “구직등록필증”을 줍니다. 그리고 출입국관리소는 그 외국인근로자를 ‘외국인고용관리시스템’에 구직자로 등록합니다¹.

② **Хөдөлмөрийн яамнаас “Ажлын байр солихтой холбоотой зөвшөөрөл” авах тухай**

Хөдөлмөрийн яамнаас “Ажлын байр солихтой холбоотой зөвшөөрөл” олгосон бол ажилтанд “Ажил хайгчийн бүртгэлийн хуудас”-ийг олгоно. Мөн “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар”-аас ажилтанг өөрийн системдээ “Ажил хайгч” –аар бүртгэн авна².

②-① **출입국관리소에 “체류기간연장허가” 신청하기**

만약에 외국인근로자의 체류기간이 끝나가는 경우에는, 근로계약의 계약기간이 끝나기 전까지 위의 “구직등록필증”을 발급받아서 체류기간을 연장(3개월간 임시로 연장)해야 합니다. 이때에는 출입국관리사무소에 “체류기간연장허가신청”을 해야 합니다. 이때는 3개월만 체류기간연장이 허용됩니다.

¹ 참고로 Employment Permit System의 웹사이트는 캄보디아어, 미얀마어, 베트남어, 인도네시아어로도 볼 수 있습니다(<https://www.eps.go.kr>의 main page의 “일반외국인 E-9 “땀하단의 Mother Tongue Site에서국가선택”).

² Жич: Employment Permit System –н вэбсайтыг Камбуд, Миямма, Витьнам хэл дээр тус бүр тохируулан үзэх боломжтой(<https://www.eps.go.kr>-н main page –ний E-9 “Хамгийн доод талын Mother Tongue Site –руу орж хэлний тохируулгыг хийнэ”)

한국에 입국한 후 3년이 지나서 사업주에게 다시 고용된 외국인근로자는 최대 1년 10개월 동안 체류기간을 연장할 수 있습니다. 이 경우에도 체류기간 연장허가를 신청해야 합니다. 여기에서 말하는 체류기간은 외국인등록증에 기재된 체류기간을 말합니다. 예를 들어, 근로계약서에 계약기간이 5년으로 되어 있더라도, 외국인등록증에 기재된 체류기간이 3년이라면 그 근로자는 체류기간연장을 신청해서 출입국관리사무소의 허가를 받아야 합니다.

②-① “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар”-т “Оршин суух хугацаа сунгах” тухай мэдэгдэх

Ажилтны Солонгос улсад оршин суух хугацаа дуусгавар болж байгаа тохиолдолд хөдөлмөрийн хуулийн хүчин төгөлдөр хугацаа дуусахаас өмнө дээрх “Ажил хайгчийн бүртгэлийн бичиг”-ийг авч оршин суух хугацааг түр хугацаагаар (3 сараар) сунгаж болно. Ингэхдээ “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар”-т “Оршин суух эрх сунгах тухай” мэдэгдснээр хугацаа 3 сараар сунгагдана.

Солонгос улсад ирэн 3 жил ажилласны дараа ажил олгогчийн зүгээс дахин ажлын байраар хангах тухай санал тавин уг саналыг хүлээн авч дахин ажиллах болсон тохиолдолд оршин суух хугацаа 1 жил 10 сараар сунгагдана. Мэдээж энэ тохиолдолд ч мөн адил оршин суух хугацаа сунгах талаар харьяалагдах “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар” –т мэдэгдэх үүрэгтэй. Энд анхаарууштай зүйл нь оршин суух хугацаа гэдэг нь гадаад иргэний үнэмлэх дээр тэмдэглэгдсэн хугацааг хэлж байгаа болно. Жишээ нь: Хөдөлмөрийн гэрээг 5 жилээр хийгдсэн ч гадаад иргэний үнэмлэх дээр 3 жил оршин суух хугацаа дарагдсан бол хугацааг сунгах талаар харьяалагдах хэлтэст хандаж зөвшөөрөл авах ёстой болно.

③ 고용노동부의 취업알선을 통하여 구직하기

외국인근로자가 새로운 일자리를 찾을 수 있는 기간은 변경신청일로부터 3개월입니다. 고용센터에서는 근로자에게 직원을 구하는 회사의 명단을 알려주고, 외국인근로자가 이러한 회사에 전화해서 회사와 면접을 하게 됩니다. 외국인근로자는 반드시 고용센터로부터 소개를 받아 취업을 해야 하고, 자신이 직접 아는 곳을 통해서 일자리를 구하거나, 친구, 직장동료, 직업소개소로부터 소개를 받아 취업하는 것은 금지됩니다.

③ Хөдөлмөрийн яамны “Ажил хайх мэдээллийн систем”-ээр дамжуулан ажил хайх тухай

Гадаадын ажилтан шинэ ажлын байраа хайн олоход шаардагдах хугацааг 3 сараар тогтоосон байдаг бөгөөд энэхүү 3 сар нь ажлын байр солихтой холбоотой мэдэгдэл хийснээс хойш тооцогдож эхэлнэ. “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс”-ээс ажилтан хайж байгаа ажлын байрны жагсаалтыг өгч, ажилтан тэдгээр албан газрууд руу утсаар холбогдон өөрийн биеэр очин ярилцлага өгнө. Гадаадын ажилтан заавал “Хөдөлмөр

эрхлэлтийн төв”-өөр дамжуулан ажлын байраа хайх ёстой байдаг ба уг төвөөр дамжихгүйгээр хувийн журмаар танил, найз нөхдөөрөө дамжуулан ажилд орохыг хориглоно.

④ **새로운 사업주와 근로계약체결하기**

외국인근로자가 변경신청일로부터 3개월 이내에 새로운 일자리를 구한 경우에는 새로운 사업주와 직접 근로계약을 체결합니다.

④ **Шинэ ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах тухай**

Ажилтан дээр дурьдсан ажил хайх 3 сарын хугацаанд шинэ ажлын байраа олсон тохиолдолд ажил олгогчтой өөрийн биеэр хөдөлмөрийн гэрээг байгуулна.

⑤ **출입국관리사무소에 “근무처변경허가” 신청하기**

외국인근로자는 근로계약을 체결하면 근무처변경 이전에 관할출입국관리사무소에 “근무처변경허가 신청”을 해야 합니다. 준비해야 하는 서류는 여권, 외국인등록증, 근무처변경허가신청서, “고용허가서” 사본, 사업주의 “사업자등록증” 사본, 근로계약서사본, 신원보증서등입니다. 고용허가서사본과 사업자등록증사본은 새로운 사업주에게 요청하여 받아야 합니다. 만일 외국인근로자가 사업장변경을 신청한 날로부터 3개월 내에 출입국관리사무소로부터 “근무처변경허가”를 받지 못하면 비자연장이 불가하고 한국을 떠나야 합니다.

⑤ **“Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар”- аас “Ажлын байр солих тухай зөвшөөрөл” авах**

Ажилтан шинэ ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээг байгуулсны дараа “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар”-т Ажлын байр солихтой холбоотой мэдэгдлээ хийхээс өмнө уг өөрчлөлтийн талаар зөвшөөрөл авах ёстой байдаг. Үүнд шаардагдах бичиг баримтанд гадаад паспорт, гадаад иргэний үнэмлэх, холбогдох маягт, “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн бичиг”-ын хуулбар, ажил олгогч байгуулгын “Улсын бүртгэлийн гэрчилгээ”-ний хуулбар, хөдөлмөрийн гэрээний хуулбар, батлан даах бичиг зэрэг болно. “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн бичиг”-ийн хуулбар хувийг ажил олгогчийн зүгээс авах ёстой ба хэрэв ажилтан ажлын байраа солих тухай мэдэгдлийг хийснээс хойш 3 сарын дотор “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар”- аас “Ажлын байр солих тухай зөвшөөрөл”-ийг авч чадаагүй тохиолдолд визний хүчинтэй хугацааг сунгах боломжгүй болох тул нутаг буцах ёстой болно.

⑤- ① **시청/군청/구청 이나 출입국관리사무소에 “체류지변경” 신고하기**

만약에 새로운 회사 근처로 이사를 가는 경우 등 외국인근로자의 주소도 변경된 때에는 이사한 날

부터 14일 이내에 시청/군청/구청이나 출입국관리사무소에 “체류지변경신고”도 동시에 해야 합니다. 외국인근로자가 사는 곳이 변경되지 않은 경우에는 신고할 필요가 없습니다. “체류지변경신고”는 자신이 현재 사는 곳의 주소를 관청에 알리는 것으로, 공무원에게 여권과 외국인등록증, 관청에 있는 신청서를 작성하여 제출하면 되는 간단한 신고입니다. 공무원이 바뀐 주소를 외국인등록증에 적어서 근로자에게 돌려줍니다.

Q. 사업주가 외국인근로자가 사업장을 이탈했다고 신고한 경우에는?

A. 외국인근로자가 사용자의 허락을 받는 등 정당한 절차를 따르지 않고 5일 이상 직장에 나오지 않거나 연락이 되지 않는 경우에 사업주는 고용센터에 신고해야 합니다. 그러나 외국인근로자가 사업장을 이탈했다고 사업주가 이미 신고한 경우에도 외국인근로자가 사업장변경허가를 받는 것이 불가능하지 않습니다. 외국인근로자가 “사업장변경신청”을 한지 1개월 내에, 또는 사업장을 이탈한 후 1개월내에 사업주의 신고에 대해 반대의 의견을 내는 경우에는, 고용센터에서 사업장변경을 할 수 있는 경우에 해당하는지 조사하게 됩니다. 만일 고용센터에서 사업장변경을 할 수 있는 경우라고 판단하면 사업장변경을 허가할 수도 있습니다.

※ 주의사항

위에서 말한 것처럼 외국인근로자가 사업장을 변경하기 위해서는 반드시 사전에 고용센터와 출입국관리사무소로부터 허가를 받아야 합니다. 이 절차를 따르지 않고 마음대로 사업장을 옮기는 경우 불법체류상태가 될 수 있습니다. 일단 불법체류상태가 된 근로자가 불법체류상태를 해소하는 것이 매우 어렵습니다. 따라서 사업장변경에 대해서 사업주와 합의가 되지 않는 경우에는 반드시 주변의 외국인근로자지원기관이나 상담센터에서 상담을 받고, 조언을 받은 내용에 따라서 사업장변경을 신청하시기 바랍니다.

특히 비자의 체류기간이 남아 있더라도 외국인근로자가 근로계약이 종료된 때부터 1개월 내에 “사업장변경신청”을 하지 않으면 한국에서 출국해야 한다는 점을 꼭 기억해야 합니다. 그러므로 근로자는 일하던 직장을 그만두기 전에 반드시 자신이 사업장변경신청을 할 수 있는 경우인지, 신청을 위해서는 어떻게 해야하는지, 어떤 서류를 준비해야 하는지 잘 알아보고 행동해야 합니다.

⑤- ① Хотын захиргаа, дүүрэг, хороо нэгжийн захиргааны алба болон “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар” –г “Оршин суух газрын өөрчлөлт” –ийн талаар мэдэгдэх тухай

Ажилтан шинэ ажлын байраа даган нүүх болсон тохиолдолд гадаад иргэний үнэмлэх дээр тэмдэглэгдсэн хаягыг шинэ хаягын дагуу өөрчлөн тэмдэглэх шаардлагатай болох ба уг өөрчлөлтийг нүүсэн өдрөөс эхлэн 14 хоногийн дотор “Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар” болон харьяалагдах хот, дүүрэг, хороо нэгжийн захиргаанд мэдэгдэнэ. Мэдээж ажлын байр өөрчлөгдсөн ч оршин суух хаяганд өөрчлөлт ороогүй бол уг мэдэгдлийг хийх шаардлагагүй. “Оршин суух хаягийн өөрчлөлт”тэй холбоотой

мэдэгдэл нь өөрийн амьдран суугаа газрын газрын хаягаа холбогдох улсын байгуулгад мэдэгдэж буй хэрэг тул өөрийн гадаад паспорт, гадаад иргэний үнэмлэх, холбогдох маягын хамт тухайн байгууллагын холбогдох асуудал хариуцсан төрийн албан хаагчид өгөх ба өөрчлөгдсөн хаягийн дагуух тэмлэглэлийг гадаад иргэний үнэмлэх дээр тусган ажилтанд буцаан олгох болно.

Асуулт: Ажил олгогч гадаад ажилтан ажлын байраа хаяж явсан талаар мэдэгдэл ирүүлсэн тохиолдолд яах ёстой вэ?

Хариулт: Ажилтан ажил олгогчийн зөвшөөрөлгүйгээр 5 хоногоос дээш хугацаагаар ажлаа таслан холбоо тасалсан тохиолдолд ажил олгогч “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс”-т энэ талаар мэдүүлэх эрхтэй байдаг. Ажил олгогчийн мэдүүлэг ирснээс хойш 1 сарын дотор, эсвэл шинээр ажлын байраа сольсноос хойш 1 сарын хугацаанд ажилтан уг мэдүүлгийн эсрэг мэдүүлэг хийснээр “Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв”-өөс асуудлыг нягтлан шалгаж ажлын байраа солих эрх бүхий тохиолдолд хамаарагдах эсэх талаар шийдвэр гаргана. Шалгалтын дүнд ажлын байраа солих эрх бүхий тохиолдолд хамаарч байна гэсэн хариу ирсэн бол дахин шинээр ажлын байр хайх, олох эрх зүйн үндэс үүсч болно.

※ Анхаарах зүйлс

Дээр дурьдсанчлан гадаад ажилтан ажлын байраа солихын тулд хамгийн түрүүнд “Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв” болон “Гадаад иргэдийн улсын хилээр нэвтрэх асуудлыг эрхэлсэн хэлтэс”-ээс зөвшөөрөл авах ёстой. Энэхүү дарааллыг зөрчин хувийн байдлаар өөрчилсөн тохиолдолд оршин суух эрх цуцлагдах магадлалтай болно. Нэгэнт оршин суух эрх цуцлагдсан хууль бус оршин суугч дахин хуулийн дагуу оршин суух эрхээ сэргээхэд хэцүү байдаг. Тиймээс ажлын байраа солих талаар ажил олгогчтой харилцан зөвшилд хүрээгүй тохиолдолд зайлшгүй өөрт ойрхон гадаад ажилчдыг дэмждэг байгууллага эсвэл зөвлөгөө өгдөг байгууллагын зөвлөгөөг авч, дарааллын дагуу мэдэгдлүүдийг хийх ёстой.

Оршин суух визний хугацаа дуусах болоогүй байгаа ч хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан тохиолдолд гэрээ дууссанаас хойш 1 сарын дотор “Ажлын байраа өөрчлөх тухай мэдүүлэг”-г хийгээгүй тохиолдолд тус улсад оршин суух эрх нь хязгаарлагдана гэдгийг анхаарах нь зүйтэй. Тиймээс ажилтан ажлаас гарахаас өмнө ажлын байрны өөрчлөлтэй холбоотой тус мэдүүлэгийг хийх боломжтой эсэх болон мөн хэрхэн яаж хийх ёстой талаар судалж үзэх шаардлагатай.

Ⅲ. 한국에서 체류하면서 알아두어야 할 내용 - 외국인 근로자와 보험

Ⅲ. Солонгос улсад оршин сууж буй хугацаандаа зайлшгүй МЭДЭХ ЁСТОЙ ЗҮЙЛСҮҮД- Гадаад ажилчдын даатгал

1. 4대 보험의 개요

한국에서는 건강보험, 산업재해보상보험, 국민연금, 고용보험을 “4대 보험”이라고 말합니다. 외국인 근로자도 원칙적으로 4대 보험에 가입하고, 그 혜택을 받을 수 있습니다.

참고로, “4대 보험”은 외국인근로자를 보호하기 위하여 의무적으로 가입해야 하는 “출국만기보험(사업주가 가입)” “보증보험(사업주가 가입)” “귀국비용보험(외국인근로자가 가입)” “상해보험(외국인근로자가 가입)”과는 구별되는 다른 보험입니다.

1. Заавал хамрагдах 4 төрлийн даатгалын танилцуулга

Солонгос улсын даатгалууд дундаас Эрүүл мэндийн даатгал, Осол аваарын даатгал, Тэтгэврийн даатгал, Хөдөлмөрийн даатгалыг хамтатган “Заавал хамрагдах ёстой 4 төрлийн даатгал” гэж үздэг. Гадаад ажилчид ч мөн адил энэхүү 4 төрлийн даатгалд зайлшгүй хамрагдан, даатгалын үйлчилгээг авах эрхтэй.

Жич: “Заавал хамрагдах 4 төрлийн даатгал” нь гадаад ажилчдын хамрагдах ёстой “Эх орон руугаа буцах даатгал(ажил олгогчийн талаас хамрагдах)”, “Батлан даагчийн даатгал(ажил олгогчийн талаас хамрагдах)”, “Буцах зардлын даатгал(ажилтан өөрөө хамрагдах)”, “Гэнэтийн ослын даатгал(ажилтан өөрөө хамрагдах)” зэрэг даатгалуудаас тусдаа ойлголт болно.

2. 국민건강보험

한국의 국민건강보험은 법적인 가입요건이 충족되면 가입자 본인의 의사와 관계없이 의무적으로 가입하고, 보험료를 납부하여야 하는 제도입니다.

1인 이상의 근로자를 고용하는 직장에 고용된 근로자의 경우 “직장가입자”가 되는데, 직장에 고용된 때에 국민건강보험에 가입됩니다. 따라서 외국인 등록을 한 외국인근로자가 1인 이상 근로자를 고용하는 직장에 취직하면 “직장가입자”가 되는 것입니다. 근로자가 직장을 퇴직하면 “직장가입자” 가입자격을 상실합니다. 다만, 근로자가 실직한 경우에도, 실직 전 사업장에서 1년 이상 근무한 경우에는 “직장가입자” 자격을 유지할 것을 건강보험공단에 신청을 할 수 있습니다. 이 경우 퇴직한

때부터 24개월까지는 “직장가입자” 자격을 유지할 수 있습니다.

“직장가입자”의 보험료는 2017년 현재 총 보수의 6.12%이며, 근로자가 50%, 사업주가 50%씩 부담합니다. 이주 외국인근로자를 포함하여 근로자가 부담하는 50%의 보험료(보수액의 3.06%)는 근로자가 직접 납부하는 것이 아니라, 사업주가 근로자에게 지급할 임금에서 이 보험료를 공제한 후에 근로자 대신 납부하는 것입니다. 근로자가 매달 받는 임금명세서 또는 급여명세서에 ‘건강보험’이라고 표시된 금액이 근로자가 납부한 보험료라는 의미입니다. 즉, 근로자가 건강보험 가입이나 보험료납부를 위해서 직접 해야 하는 일은 없습니다.

근로자가 국민건강보험에 가입하면, 가입자인 근로자본인과 근로자의 피부양자(보통 가입자의 가족이 여기 해당 합니다.)가 병원을 이용하거나 약을 사는 경우, 근로자는 병원비나 약값의 일부만을 부담하고, 나머지 금액은 보험사(국민건강보험공단)가 부담하게 됩니다.

근로자가 한국에서 병원에 갈 때에는 건강보험증이나 외국인등록증을 가져가면 됩니다. 병원비가 10,000원이 나왔다면, 병원에서는 10,000원 중 일부금액만 근로자에게 청구합니다. 예를 들어, 병원에서근로자에게 내라고 한 금액이 2,000원이면, 근로자는 이 금액만 병원에 내면되고, 나머지 8,000원은 건강보험으로 해결됩니다. 주의할 점은 종류에 따라서는 건강보험이 적용되지 않는 진료도 있습니다. 병원비가 얼마나 나올지 걱정된다면, 의사에게 사전에 건강보험이 적용되는 진료인지 먼저 물어 보아야 합니다.

2. Эрүүл мэндийн даатгал

Солонгос улсын Эрүүл мэндийн даатгалын систем нь даатгуулагч ажлын байртай болж даатгалд хамрагдах болзол нь бүрдсэн нөхцөлд даатгуулагчийн саналаас үл хамааран зайлшгүй хамрагдах журам дээр тулгуурласан байдаг.

Нэгээс дээш ажилтантай ажлын байранд ажиллаж буй ажилтан нь “Ажлын байрны Эрүүл мэндийн даатгал”-д хамрагдах боломжтой бөгөөд энэ тохиолдолд ажлын газраар дамжуулан уг даатгалд хамрагдана³. “Ажлын байрны Эрүүл мэндийн даатгал” нь нэг ёсондоо ажиллаж буй байгуулгаагаараа дамжуулан даатгалд хамрагдахыг хэлж буй тул хэрэв ажилтан ажлаас гарсан, ажлын байраа алдсан тохиолдолд энэхүү даатгалд

³“Ажлын байрны даатгал” нь даатгалд хамрагдах нөхцөл бүрдээгүй тохиолдолд гадаад ажилтны хувьд солонгос улсад ирснээс хойш 3 сарын дараагаас эхлэн “Орон нутгийн даатгал”д хамрагдах боломжтой байдаг. Үүнд анхаарвал зохистой зүйл нь “Орон нутгийн даатгал”д хамрагдснаар даатгалын төлбөрийг хувийн зүгээс 100 хувь төлөх шаардлагатай болдог тул “Ажлын байрны даатгал”-д хамрагдсанаас илүү хэмжээний төлбөрийг хувийн зүгээс гаргах ёстой гэдгийг анхааралдаа авах нь зүйтэй. “Орон нутгийн даатгал”-д хамрагдсаны дараа, шинээр ажлын байртай болсноор “Орон нутгийн даатгал”-аас “Ажлын байрны даатгал”-д шилжих боломжтой байдаг.

хамрагдах боломжгүй болох тул хувиараа даатгалд хамрагдана гэсэн үг юм. Гэхдээ ажлаас гарснаас хойш хэрвээ уг ажлын байранд 1 жилээс дээш хугацаагаар ажилласан бол “Эрүүл мэндийн даатгалын хэлтэс”-т “Ажлын байрны Эрүүл мэндийн даатгал”-д хамрагдах болзлыг хэвээр үлдээх тухай хүсэлт гаргаж болно. Энэ тохиолдолд хүсэлтийн хариуд харьяат хэлтсээс зөвшөөрөл олгогдсон бол энэхүү зөвшөөрөл 24 сар хүчинтэй байх болно.

“Ажлын байрны Эрүүл мэндийн даатгал”-д хамрагдагчийн төлөх ёстой даатгалын төлбөрийн хэмжээ 2017 оны байдлаар нийт цалингийн 6.12 хувь бөгөөд үүнээс ажилтан өөрийн зүгээс 50 хувийг үлдсэн 50 хувийг ажил олгогчийн зүгээс тус тус хариуцан төлнө. Энэхүү хувийн зүгээс төлж байгаа 50 хувь буюу нийт цалингийн 3.06 хувьтай тэнцэх мөнгөн дүнг ажилтан хувийн журмаар даатгалын хэлтэст тушаах биш ажил ологочийн оролцоотойгоор цалингаас автоматаар хасагдана. Төлөгдөж буй мөнгөний хэмжээг тодорхой мэдэхийг хүсвэл сар бүр олгогдож буй “Цалингийн хуудас” дээрээс “Эрүүл мэндийн даатгал” гэсэн хэсгээс төлсөн төлбөрийн хэмжээг харж болно. Өөрөөр хэлбэл ажилтан уг даатгалын төлбөртэй холбоодуулан хувийн зүгээс ямар нэг зүйл хийх шаардлагагүй гэсэн үг юм. Ажилтан эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдснаар тухайн ажилтны асран халамжилж буй гэр бүлийнхэн нь эмнэлгийн байгуулгаар хөнгөлөлттэй үнээр үйлчлүүлэх боломжтой бөгөөд хувийн зүгээс тодорхой хэмжээний мөнгөн дүнг төлж үлдсэн хэсэг нь даатгалын газар(Эрүүл мэндийн даатгалын хэлтэс)-ээс төлөгдөнө⁴.

Ажилтан эмнэлгийн байгуулгаар үйлчлүүлэх үедээ эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр эсвэл гадаад иргэний үнэмлэхээ авч очиход болно. Эмнэлгийн төлбөр 10.000 вон гарсан байлаа гэж бодоход үүнээс эмнэлгээс уг мөнгөн дүнгийн тодорхой хувийг төлөх төлбөрийн хуудсыг өгнө. Жишээ нь: 2000 вон хувиараа төлөх хуудас олговол энэхүү мөнгөн дүнг төлөхөд болох бөгөөд үлдсэн 8000 воны эрүүл мэндийн даатгалын хэлтэс төлөгдөнө. Үүнд анхаарах нэг чухал зүйл нь эрүүл мэндийн даатгалд хамрагддаггүй үзлэг шинжилгээ, эмчилгээ тусдаа заагдсан байдаг ба хувийн зүгээс энэ эмчилгээг хийлгэх шаардлагатай үед төлбөрийн хэмжээг урьдчилан лавлах хэрэгтэй.

3. 산업재해보상보험

근로자가 일을 하다가 부상·질병·장해 또는 사망과 같은 재해(“산업재해”)를 입는 경우, 근로자에게 보상을 제공하기 위한 보험입니다. “산재보험”이라고 부르기도 합니다. 근로자를 1인 이상(농업, 임

⁴Эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан гадаад ажилтан нь өөрийн асран халамжилж буй гэр бүлийнхэн(эхнэр/нөхөр, төрсөн эцэг эх, үр хүүхэд) нар нь тогтоосон мөнгөн дүнгээс доош хэмжээний орлоготой бол “Асран халамжлагчийн бүртгэл” хийлгэх талаар эрүүл мэндийн даатгалын хэлтэст мэдүүлснээр тус хэлтсээс эрүүл мэндийн даатгалаас тодорхой хэмжээний хөнгөлөлтийг эдлэх боломжтой болно

업, 어업 및 수렵업은 상시근로자수 5인 이상) 고용하는 사업주는 의무적으로 가입해야 합니다.

이 보험은 외국인근로자가 의무적으로 가입해야 하는 “상해보험”과는 다른 보험입니다. “상해보험”은 근로자가 일과 관련되지 않은 사고로 부상을 당하거나 사망하거나 병에 걸리는 것에 대비하기 위하여 외국인근로자가 가입해야 하는 보험입니다. “상해보험”의 보험료는 근로자가 납부해야 합니다. 반면에, “산업재해보상보험”은 근로자가 당할 수 있는 산업재해에 대비하는 보험이고, 보험료는 사업주가 100% 부담합니다. 따라서, 근로자가 내야하는 보험료가 전혀 없습니다.

예를 들어, 외국인근로자가 친구와 놀러갔다가 사고로 다친 경우에는 “상해보험”으로 보상받을 수 있고, 일을 하다가 다친 경우에는 “산업재해보상보험”으로 보상을 받을 수 있습니다.

3. Аж үйлдвэр, ослын даатгал

Энэхүү даатгал нь ажилтан ажлаа хийх явцдаа бэртэж гэмтэх болон ажлын байрнаас хамааралтай эмгэгтэй болсон мөн нас барсан тохиолдолд нөхөн олговор олгох тухай даатгал юм. Бид энэхүү даатгалыг “Ослын даатгал” гэж ярих нь олон. 1-ээс дээш ажилтантай аж ахуй байгууллага нь (газар тариалан, ойн аж ахуй, загас агнуур болон ан агнуурын аж ахуйн салбаруудад байнгын ажилтан 5-аас дээш байх тохиолдол) энэхүү даатгалд зайлшгүй хамрагдах үүрэгтэй байдаг.

“Аж үйлдвэр, ослын даатгал”-д ажилтан заавал хамрагдах ёстой бөгөөд энэ даатгал нь “Гэнэтийн ослын даатгал”-аас тусдаа ойлголт юм. “Гэнэтийн ослын даатгал” нь тухайн иргэн ажлын байртай холбоогүйгээр бэртэж гэмтэх болон нас барах, өвчин эмгэг авах тухай тусгасан даатгал юм. Энэхүү “Гэнэтийн ослын даатгал”-ын төлбөрийг ажилтан хувийн зүгээс төлөх ёстой байдаг бол “Аж үйлдвэрлэл, ослын даатгал” -ын тухайд ажил олгогчийн зүгээс 100 хувь даах ёстой байдаг. Тиймээс энэ тохиолдолд ажилтны зүгээс төлөх даатгалын төлбөр байхгүй болно.

Жиш: ажилтан өөрийн найз нөхөдтэйгээ зугаалгаар явж байх явцад бэртэж гэмтсэн бол “Гэнэтийн ослын даатгал”-аас үйлчилгээ авах боломжтой байдаг бол, ажлаа хийх явцдаа бэртэж гэмтсэн тохиолдолд “Аж үйлдвэр, ослын даатгал”-аас нөхөн олговор авна гэсэн үг юм.

4. 국민연금

국민연금이란 국민의 노령, 장애 또는 사망에 대하여 연금급여를 실시함으로써 국민의 생활안정과 복지증진에 이바지하는 것을 목적으로 하는 제도입니다.

국민연금법은 불법체류 등의 사유에 해당하지 않는 이상, 외국인에 대해서도 해당 외국인의 본국법

이 대한민국국민에게 국민연금에 상응하는 연금에 관한 법률을 적용하는 경우(상호주의)에 한하여 내국인과 동일하게 국민연금법을 적용합니다.

다만, 사회보장협정이 체결되어 있는 경우에는 협정이 우선하여 적용됩니다. 예를 들면, 미국의 경우 사회보장협정에 의해 근로자는 미국과 한국에서의 연금보험가입기간을 통산할 수 있으며, 한국에서 고용되어 한국에서 근로하는 사람에 대해서는 보험료납부국가가 한국이 됩니다. 따라서, 외국인이 사회보장협정이 있는 국가의 국민인 경우에는 해당 사회보장협정에 따라 국민연금 가입여부를 결정해야 할 것이고, 사회보장협정이 없는 경우에는 상호주의에 한하여 내국인과 동일하게 국민연금에 가입해야 할 것입니다.

이 보험료는 2017년 현재 기준소득(보수액과는 약간 다름)의 9%인데, 사업주와 근로자(이주 외국인 근로자 포함)가 절반(4.5%)씩 나누어 매월 부담, 납부합니다. 근로자가 부담할 보험료는 사업주가 월급에서 공제하여 납부하게 됩니다. 외국인도 우리 국민과 동일하게 노령연금, 유족연금, 장애연금을 지급할 수 있는 요건에 해당되는 경우 국민연금법상의 연금급여는 모두 지급받을 수 있습니다. 기존에 사회보장협정이나 상호주의가 적용되지 않은 국가의 외국인가입자에게는 본국귀환시 반환일시금을 지급하지 않았으나, E-8, E-9, H-2에 해당하는 체류자격으로 국민연금에 가입한 외국인에 대하여는 반환일시금을 지급합니다.

4. Тэтгэврийн даатгал

“Тэтгэвэр” гэдэг нь даатгуулагчийг өндөр наслахад насан туршид нь, тахир дутуу болоход хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл, эсхүл өндөр насны тэтгэвэр авах насанд хүртэл, нас барахад нь түүний гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүдийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор нийгмийн даатгалын сангаас сар бүр олгох мөнгөн хөрөнгө юм.

Тэтгэврийн даатгал нь тухайн гадаад иргэн хууль бусаар оршин суухаас бусад тохиолдолд тухайн гадаад иргэний харъяат эх нутагт нь хэрэгжиж буй тэтгэврийн даатгалын тухай хууль нь солонгос улсын тэтгэврийн даатгалтай уялдаатайгаар хэрэгжиж буй тохиолдолд(энэ талаар 2 улсын хооронд хэлэлцээр хийгдсэн бол)уг гэрээнд заасны дагуу тэтгэврийн даатгал зохицуулагдаж, үгүй бол гадаад иргэд солонгос улсын иргэнтэй ижил хэмжээтэйгээр даатгалд хамрагдана.

Жич, Нийгмийн хамгааллын хэлэлцээрийн гэрээ хийгдсэн улсын хувьд тус гэрээг юун түрүүнд харгалзан үзэх болно. Жишээ нь: АНУ-ын иргэн солонгост хөдөлмөр эрхлэж буй тохиолдолд өөрийн улс болон БНСУ-д тэтгэрийн даатгалд хамрагдсан хугацааг нэгтгэн тооцох боломжтой. Харин Солонгос улсад ажиллах хугацаандаа төлж буй даатгалын төлбөр нь солонгос улсын төсөвт хамаарна. Тиймээс дээрх “Нийгмийн хамгаалалын хэлэлцээр” хийгдсэн орны иргэдийн хувьд тэтгэврийн даатгалд хамрагдах эсэхээ өөрийн зүгээс шийдэх эрхтэй ба тус гэрээ байгуулагдаагүй улсын иргэний хувьд

солонгос улсын иргэнтэй адил нөхцөлтэйгээр тэтгэврийн даатгалд хамрагдана⁵.

Тэтгэврийн даатгалын төлбөрийн хэмжээ 2017 оны байдлаар үндсэн орлого(цалингийн хэмжээнээс өөр ойлголт)-н 9 хувь бөгөөд, ажил олгогч болон ажилтан 2 тус тус 4.5 хувь буюу 50, 50 хувиар хувааж төлнө гэсэн үг юм. Ажилтны төлөх төлбөрийг эрүүл мэндийн даатгалын адилаар үндсэн цалингаас суутган авна. Гадаад иргэд ч БНСУ-ын иргэдийн нэгэн адил Өндөр насны тэтгэвэр, Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, Тахир дутуугийн тэтгэвэрдэд хамрагдах нөхцөл бүрдсэн бөгөөд тэтгэврийн даатгалаас тэтгэмж авах боломжтой. Урьд нь нийгмийн хамгаалалын хэлэлцээр хийгдээгүй, энэ талаар ямар нэг 2 улсын хооронд хэлэлцээр хийгдээгүй тохиолдолд гадаадын иргэн солонгос улсад ажиллаж байгаад эх орон руугаа буцахад тэтгэврийн даатгалд төлсөн төлбөрийг буцаан олгодоггүй байсан бол E-8, E-9, H-2 ангилалын визтэй иргэдэд эх орон руугаа буцахад нь даатгалын төлбөрийг эргүүлэн олгодог болоод байгаа билээ.

5. 고용보험

고용보험제도란 근로자가 실직한 경우에 생활안정을 위해 일정기간 실업급여를 지급하고, 취업희망자에 대한 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 직업안정, 그리고 고용구조개선을 지원하는 제도를 의미합니다. 원칙적으로 고용보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장의 의무가입대상으로 하고 있으나, 외국인근로자의 경우 임의가입대상입니다.

보험료는 사업주와 근로자(외국인근로자 포함)가 매월 나누어 부담, 지급합니다. 2017년 현재 근로자 부담분은 월보수의 0.65%인데, 사업주가 월급에서 공제하여 납부하게 됩니다. 가입방법은 외국인근로자 고용보험가입신청서를 작성하여 관할 고용지원센터에 사업주가 신고합니다. 가입 후 실업급여혜택은 내국인근로자와 동일합니다.

5. Хөдөлмөрийн даатгал

Хөдөлмөрийн даатгалын гэдэг нь ажилтан ажлаас гарсны дараа тухайн ажилтны амжиргааны баталгааг тодорхой хугацааны туршид тэтгэмжийн мөнгө олголтоор хангах, дахин ажилд орох явцыг нь дэмжих систем юм. Үүнд “ажлын байрны мэдээлэлийн систем”-ийн тусламжтайгаар дахин ажилд зуучилж, ажлын байрны баталгаат байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт хөдөлгөөн, дахин төлөвлөлтийг дэмжих зэрэг

⁵жич: Нийгмийн хамгаалалын хэлэлцээрт орнууд: Канад, Англи, Америк, Герман, Хятад, Нидерланд, Япон, Итали, Үзбекстан, Монгол, Унгар, Франц, Австрали, Чех, Ирланд, Бельги, Польш, Словак, Болгар, Роман, Австри, Денмарк, Энэтхэг, Испани, Турк, Швэд, Швецарь, Бразил

асуудлуудыг шийддэг болно. Журмын дагуу бол ажилтанг цалинжуулан ажиллуулж буй бүх ажлын байр, ажил олгогчдыг хамруулах ёстой боловч гадаад ажилтны хувьд сонголтот даатгал юм.

Даатгалын төлбөрийг ажилтан(гадаад ажилтан) ажил олгогч нар сар бүр хуваан төлөх бөгөөд 2017 оны байдлаар даатгалын төлбөрийн хэмжээ сарын цалингийн 0.65 хувь ба энэхүү хувьтай тэнцэх мөнгөн дүнг цалингаас суутгах журам дээр тулгуурлаж байна. Гадаад ажилтан ч мөн адил ажлаас гарсны дараах энэхүү даатгалаар дамжуулан авах хөнгөлөт, тэтгэмж нь БНСУ-ын иргэдтэй адил хэмжээнд олгогдоно.

IV. 귀국 할 때 참고하여야 할 내용

IV. Эх орон руугаа буцахдаа зайлшгүй мэдэж байх ёстой зүйлсийн жагсаалт

1. 불법체류에 따른 불이익

취업(체류)기간 만료 후에도 출국하지 않거나, 허가를 받지 않은 사업장(업종)에 취업할 경우 불법 체류로 간주되어 여러 종류의 제재를 받을 수 있습니다. 따라서 허가받은 체류기간을 넘기지 않는 것이 매우 중요합니다(재고용을 통하여 체류기간이 늘어난 경우 늘어난 기간을 넘기지 않아야 합니다).

불법체류 불이익 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금, 강제출국, 입국규제(5년), 출신국가 외국인력 도입쿼터축소.

1. Хууль бусаар оршин сууснаар үүсэж болох сөрөг талууд

Солонгос улсад хөдөлмөр эрхлэх(оршин суух) хугацаа нь дууссан ч эх орон руугаа буцахгүй үлдэж зөвшөөрөлгүйгээр ажиллаж байгаа тохиолдолыг ‘хууль бусаар оршин суух’ гэх бөгөөд үүнтэй холбогдолтой төрөл бүрийн сөрөг талууд үүсч болно. Тиймээс хуулиар зөвшөөрөгдсөн оршин суух эрхээ хэтрүүлэхгүй байх нь нэн чухал асуудал юм(ажил олгогчийн зүгээс дахин ажиллуулах хүсэлт тавьснаар оршин суух хугацаа сунгагдсан бол энэхүү хугацааг мөн адил хэтрүүлэхгүй байх нь чухал).

Хууль бусаар оршин сууснаар үүсэж болох сөрөг талууд: 3-аас доош жилийн хорих ял эвсэл 20 сая воны торгууль, албадан гаргах, дахин тус улсын хилээр нэвтрэх эрхийг хязгаарлах(5жил) болон мөн цаашдаа тухайн улсаас авах ажиллах хүчний тоог цөөрүүлэх гэх мэт.

2. 고용허가제 전용보험

2. Хөдөлмөрийн зөвшөөрөлийн дагуух тусгай даатгалууд

1) 출국만기보험

외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금을 지급하기 위하여 사용자가 근로계약 효력발생일로부터 15 일 이내에 의무적으로 가입해야 하는 보험으로, 외국인근로자는 1년 이상 근무했을 경우 출국(일시적 출국제외) 또는 사업장이 변경된 경우 및 사망 시에 받을 수 있는 보험금입니다.

1) Эх орон руугаа буцах даатгал буюу 13 дахь сарын цалин

Гадаад ажилтан хугацаа дууссаны дараа эх орон руугаа буцах үед ажлаас гарсны тэтгэмж гэж авах ёстой. Тиймээс ажил олгогч нь ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ нь

хүчин төгөлдөр болсноос хойш 15 хоногийн дотор энэхүү даатгалд зайлшгүй хамрагдсан байх ёстой. Уг даатгалын үйлчилгээг тухайн ажлын байранд 1-ээс дээш жил ажилласан гадаад ажилтан өөрийн эх орон руугаа буцах(түр явах үүнд хамаарахгүй) болон эсвэл ажлын байраа өөрчлөх болсон тохиолдол, мөн нас барсан тохиолдолдлуудад авна.

① 가입자: 사용자

② 보험금 신청 시 필요서류: 보험금신청서, 본인명의통장사본, 신분증(여권 또는 외국인등록증)

* 외국인 근로자가 사망한 경우, 송출국가에서 확인한 유족확인서 및 유족명의로 통장사본을 구비하여 유족이 보험금을 청구하여야 합니다.

③ 보험금신청절차: 외국인근로자 본인이 출국예정일 1개월 전부터 출국예정일 사이에 “출국예정신고서” 혹은 “외국인근로자고용변동등신고서”를 고용센터에 제출하고(상황에 따라) “출국예정사실확인서” 또는 “외국인근로자 고용변동신고처리결과통지서”를 발급받아(상황에 따라) 위의 필요서류와 함께 보험사업자에게 보내야 합니다. 신청서류는 팩스번호0505-161-1421로 보내면 되고, 문의사항은02-2261-8400(삼성화재해상보험콜센터)로 문의하면 됩니다.

④ 보험금수령방법: 보험금수령은 (1)출국 전 공항에서 또는 (2)출국 후 본국에서 수령 가능합니다.

⑤ 출국 전 공항에서: 먼저, 보험금신청시에 공항지급을 선택해야 합니다. 그 후 보험사에서 보험금지급지시서를 발급받고, 출국 당일 인천공항 3층의 출국장은행환전소에서 여권을 제시하여 신분을 확인한 후 환전수령증을 받습니다. 마지막으로 출국심사대를 통과한 후에 면세구역의 환전소에 수령증을 제출하고 실제 보험금을 받습니다.

⑥ 출국 후 본국에서: 먼저, 보험금신청시에 3가지 해외수령방법 중 하나를 선택합니다(본인해외계좌, 해외송금전용계좌, 현지은행직접송금). 신청서를 접수하면 심사를 거친 후 법무부출국확인 즉시 보험사에서 보험금을 지급하며, 그 후 보험금을 현지에서 수령하시면 됩니다.

⑦ 유의사항: 외국인근로자가 1년 미만의 기간 동안 동일사업장에서 근무한 후 사업장을 이탈하거나 퇴직, 사업장변경, 사망, 근로계약해지 등으로 인하여 출국하는 경우에 보험금은 외국인근로자가 아닌 사업자가 받는 것으로 되어 있습니다.

① Даатгалд хамрагдагч: Ажил олгогч

② Даатгалын мөнгийг авах тухай хүсэлт гаргахдаа бэлтгэх бичиг баримтны жагсаалт:

Даатгалын мөнгө хүссэн анкет, өөрийн нэр бүхий хадгаламжийн дэвтрийн хуулбар, иргэний үнэмлэх(гадаад паспорт эсвэл гадаад иргэний үнэмлэх).

* Ажилтан нас барсан тохиолдолд, тухайн улс(эх орон руу нь явуулж буй улс)-аас авсан нас барсны тодорхойлолт, нас барсан иргэний ард үлдэгсдийн нэр дээрх банкны дэвтрийн хуулбар хувийг бэлтгэн даатгалын мөнгө хүсэмжлэх боломжтой.

③ Даатгалын мөнгө хүсэмжлэхэд хийх зүйлсийн дараалал: Ажилтан өөрийн биеэр эх орон руугаа буцахаас 1 сарын өмнө “Эх орон руугаа буцах мэдүүлэгийн хуудас” эвсэл “Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлт хөдөлгөөний мэдүүлгийн хуудас”-ийг бөглөн “Хөдөлмөрийн бирж”-д өгснөөр(байдлаас хамааран) “Эх орон руугаа буцахыг батлах бичиг” мөн “Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлт хөдөлгөөний

мэдүүлэг” хийснийг гэрчлэх баримт бичиг зэргийг (байдлаас хамааран) бүрдүүлэн даатгалын байгууллага руу явуулна. Дээрх бичиг баримтуудыг : 0505-161-1421 факсийн дугаарлуу явуулах бөгөөд өөрийн хүссэн илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэлийг 02-2261-8400(Самсонг ослын даатгалын мэдээлэлийн төв) дугаарлуу хандан утасаар лавлан асууж болно.

④**Даатгалын мөнгийг авах тухай:** Даатгалын мөнгийн авахдаа

(1) Эх орон руугаа буцахаас өмнө онгоцны буудал дээрээс эсвэл (2) Эх орондоо очсоныхоо дараа тухайн улсаасаа авч болно.

⑤Эх орон руугаа буцахаас өмнө онгоцны буудлаас авах: Юуны түрүүнд даатгалын мөнгийг онгоцны буудал дээрээс авах хүсэлтэй байгаагаа мэдэгдэнэ. Үүний дараа “Даатгалын мөнгө авах заавар”-ийг авна. Эх орон руугаа буцаж буй өдрөө Инчоны ОУ-ын нисэх онгоцны буудлын 3-ндавхарт байрлах вальют солих цэгт өөрийн гадаад паспортоо үзүүлэн “Даатгалын мөнгөний батламж бичиг”-ийг авна. Үүний дараа тус улсын гаалийн шалганаар нэвтэрч татваргүй барааны худалдааны хэсэгт байрлах вальют солих цэгт “Даатгалын мөнгөний батламж бичиг”-ийг үзүүлэн мөнгөө авна.

⑥Эх орондоо очсоны дараа тухайн улсаасаа авах тухай: Юуны түрүүнд даатгалын мөнгөө шилжүүлэн авах 3 төрлийн хэрэгсэлээс өөрийн хүссэн хэрэгслийг сонгоно(өөрийн нэр дээрх гадаад дахь данс, гадаад руу вальют шилжүүлэх тусгай данс, тухайн улс дахь банкаар дамжуулан авах). Өргөдөл өгсний дараах журмын дагуух хяналт, шалгалтын явц дууссаны дараа Хууль зүйн яамнаас эх орон руугаа буцах нь үнэн гэсэн хариуг ирүүлсэн даруйд даатгалын байгууллагаас даатгалын мөнгөн дүнг шилжүүлэх ба үүний дараа уг мөнгийг өөрийн улсаас хүлээн авна.

⑦ Анхаарах зүйлс: Ажилтан тухайн ажлын байранд ажиллаад 1жил болохоос өмнө ажлаас гарах, ажлын байраа өөрчлөх, нас барах, хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан тохиолдолд даатгалын мөнгийг ажилтан биш ажил олгогч авах эрхтэй хэмээн холбогдох хуулинд заасан байдаг.

2) 귀국비용보험

외국인근로자가 귀국경비 확보를 위하여 근로계약 효력발생 후 3개월 이내에 가입해야 하는 보험입니다. 외국인근로자가 완전출국을 할 때 지급되며(개인사정, 자진출국, 강제퇴거 등), 일시적으로 출국할 때에는 출국만기보험과 마찬가지로 보험금이 지급되지 않습니다.

① 가입자: 외국인근로자 본인

② 보험금 신청 시 필요서류: 보험금신청서, 본인명의통장사본, 신분증(여권 또는 외국인등록증)

③ 보험금 신청 절차: 먼저, 외국인근로자 본인이 고용센터에 “출국예정신고서”를 제출하고 “출국예정확인서”를 발급받아 위의 필요서류와 함께 보험사업자에게 보내야 합니다. 신청서류는 팩스번호 0505-161-1421로 보내고, 문의사항은 02-2261-8400(삼성화재해상보험콜센터)로 문의하면 됩니다.

④ 보험금수령방법: 보험금신청서 작성 시에 보험금을 받을 국내계좌정보를 기재하여 출국예정일 이

전에 해당계좌로 보험금을 받거나, 출국만기보험과 동일한 방식으로 수령할 것을 선택할 수 있습니다.

2) Эх орон руугаа буцах зардлын даатгал

Энэхүү даатгал нь гадаад ажилтан эх орон руугаа буцах үеийн зардлыг бэлтгэх зорилгоор бий болсон даатгал бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээ хүчин төгөлдөр болсноос 3 хоногийн дотор энэхүү даатгалд хамрагдах ёстой байдаг. Ажилтан эх орон руугаа бүр мөсөн буцах тохиолдолд олгогдох ба (тухайн хүний хувийн асуудал, өөрийн хүсэлтээр буцах, албадан гаргалт гэх мэт), түр хугацаагаар явах тохиолдолд “Эх орон руугаа буцах даатгал”-ын адил даатгалын мөнгө олгогдохгүй болохыг анхаарах нь зүйтэй.

Даатгалд хамрагдагч: Ажилтан

② Даатгалын мөнгийг авах тухай хүсэлт гаргахдаа бэлдэх бичиг баримтны жагсаалт: Даатгалын мөнгө хүссэн анкет, өөрийн нэр дээрх хадгаламжийн дэвтрийн хуулбар, иргэний үнэмлэх(гадаад паспорт эсвэл гадаад иргэний үнэмлэх).

③ Даатгалын мөнгө хүсэмжлэхэд хийх зүйлсийн шат дараалал: Ажилтан өөрийн биеэр эх орон руугаа буцахаас 1 сарын өмнө “Эх орон руугаа буцах мэдүүлэгийн хуудас” эсвэл “Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлт хөдөлгөөний мэдүүлэгийн хуудас” –ийг “Хөдөлмөрийн бирж”-д өгснөөр(байдлаас хамааран) “Эх орон руугаа буцахыг батлах батламж бичиг” болон “Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлт хөдөлгөөний мэдүүлэг” хийснийг гэрчлэх баримт бичгийг авч (байдлаас хамааран) дээрх шаардагдах бичгийн хамтаар даатгалын байгуулга руу явуулна. Дээрх бичиг баримтуудыг 0505-161-1421 факсийн дугаарлуу илгээх бөгөөд өөрийн хүссэн илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэлийг 02-2261-8400(Самсонг ослын даатгалын мэдээлэлийн төв)-ийн дугаарлуу хандан утсаар лавлаж болно.

④ Даатгалын мөнгийг авах тухай: Даатгалын мөнгө хүсэмжилэх анкетыг бөглөх явцдаа мөнгө шилжүүлэн авах солонгос улс дахь өөрийн нэр дээрх дансны дугаараа бичнэ. Үүний дараа уг мөнгөн дүнг эх орон руугаа буцахаас өмнө авах эсвэл эх орондоо очоод авахаа сонгон бөглөнө. Даатгалын мөнгө олгогдох арга ба дараалал нь “Эх орон руугаа буцах даатгал”-тай ижил журмын дагуу явагдана.

3. 국민연금반환일시금청구

국민연금을 납부한 외국인근로자는 일을 하면서 냈던 국민연금을 돌려받을 수 있습니다(그러나 미얀마, 베트남, 캄보디아 출신 외국인근로자에게는 적용되지 않습니다).

필요서류: 비행기티켓 예약사본 등 출국확인용 서류, 반환일시금지급청구서, 여권 혹은 외국인등록증, 본인명의통장, 본인계좌입증서류, (해외송금 희망 시) 해외송금신청서

신청 장소: 구비서류를 지참하여 가까운 국민연금공단에 접수하면 됩니다.

3. Тэтгэврийн даатгалын мөнгөө буцаан авах тухай

Тэтгэврийн даатгалын төлбөрийг төлж байсан гадаадын ажилтан нь энэхүү мөнгөн дүнг эргүүлэн авах боломжтой байдаг(Мьянма, Вьетнам, Камбуж улсын харьяат иргэд авах боломжгүй).

Шаардлагатай бичиг баримт: Онгоцны билет захиалгын хуудасны хуулбар гэх мэт эх орон руугаа буцахыг баталсан баримтууд, даатгалд төлсөн мөнгөө эргүүлэн авах тухай бөглөсөн зориулалтын анкет, гадаад паспорт эвсэл гадаад иргэний үнэмлэх, өөрийн нэр дээрх хадгаламжийн дэвтэр, өөрийн нэр дээрх данс мөн болохыг батлах бичиг баримт, (гадаадын банк руу шилжүүлэхийг хүссэн тохиолдолд) гадаад руу шилжүүлэх тухай анкет.

Чөлөөлөхийг хүссэн өргөдөл хаана өгөх вэ: Дээрх шаардлагатай бичиг баримтыг бэлтгэн ойролцоох “Тэтгэврийн даатгалын хэлтэс” т хандахад болно.

4. 세관신고

세관신고대상: 출국 시 미화\$10,000이상 소지할 경우(연금, 보험료, 기타금액포함) 세관신고를 해야 합니다. 따라서 미리 계좌로 송금하여 두는 것이 유리합니다. 미신고시 과태료가 부과됩니다.

4. Гаалийн татвар

Гаалийн татвар мэдүүлэх ёстой иргэд: Тус улсын хилээр гарахдаа 10.000ам. доллараас дээш хэмжээний мөнгөн дэвсгэртийг биедээ авч яваа(тэтгэвэр, даатгалын мөнгө, бусад биедээ авч яваа мөнгөн дүнгийн нийлбэр) тохиолдолд тухайн иргэн гаалийн татварын мэдүүлэгийг хийх ёстой байдаг. Тиймээс энэ тохиолдолд урьдчилан банкаар дамжуулан тухайн улс дахь банк руу шилжүүлэг хийлгэх нь хамгийн санал болгууштай хувилбар юм. Хэрэв дээрх мөнгөн дүнг биедээ авч явсан ч мэдүүлээгүй тохиолдолд торгууль ноогдуулна.

5. 외국인근로자 본국 한국기업 취업

한국 근무 경험이 있는 외국인근로자가 본국에 귀국하여 해당 지역에 위치한 한국기업에서 일할 수 있도록 도와주는 제도입니다.

[신청방법]

<http://eps.hrdkorea.or.kr> 홈페이지 접속→귀국 지원(Happy Return) 클릭→구직표를 다운 받

아 작성→한국산업인력공단에 팩스로 송부

- 팩스번호: (052)714-8580

- 신청가능기간: 귀국 3개월 전부터 귀국 전까지

5. Эх орондоо очсоны дараа Солонгос байгууллагад ажиллахыг хүсвэл яах ёстой вэ? Солонгос улсад ажлын туршилга өндөртэй болсон хүчнийг эх орондоо ирснийх нь дараа

Хөдөлмөр эрхлэх хугацаа (3жил) дууссан тохиолдолд дахин ажиллах санал авах

Дээр дурьдсанчлан ажил олгогчийн хүсэлтээр хугацааг сунгахаар болсон тохиолдолд ажилтны хөдөлмөр эрхлэх хугацаа дуусахаас 7 хоногийн өмнө “Хөдөлмөр эрхлэх хугацааг сунгах тухай мэдүүлэг”-ийг доорх шаардлагатай бичиг баримтын хамтаар өгөх ба ингэснээр эх орон руугаа буцах шаардлагагүйгээр хамгийн дээд тал нь 1 жил 10 сараар сунгагдана. Жич, Ажилтан болон ажил олгогч 2 –ын хооронд хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа 1 жил 10 сараас дээш хугацаагаар хийгдсэн тохиолдолд сунгах зөвшөөрөл олгогдохгүй.

- ① **Шаардагдах бичиг баримт:** Хөдөлмөр эрхлэх хугацаа дууссан болон уг хугацааг сунгах мэдүүлэгийн хуудас
- ② **Хавсаргах баримт бичиг:** Улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, гадаад иргэний үнэмлэхний хуулбар, гадаад паспорт, хуулийн дагуу хийгдсэн хөдөлмөрийн гэрээ.
- ③ **Хандах газар :** Хөдөлмөрийн бирж

Ажил олгогч дээрх бичиг баримтууыг бүрдүүлэн “Гадаадын иргэнийг дахин ажлын байраар хангах батламж бичиг”-ийг авсны дараа Хууль зүйн яамнаас гадаад иргэний виз, оршин суух эрхийн сунгалтыг хийлгэсний дүнд тухайн ажилтаны харъяалагдах “**Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газар**”-т оршин суух хугацааг сунгах хүсэлт гаргаж зөвшөөрөл авна. Эдгээрийг шат дараалалтай гүйцэтгэснээр тухайн ажилтандь Солонгос улсад дээд тал нь 1 жил 10 сарын хугацаатай хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл дахин олгогдоно.

○ 성실근로자 재입국 취업제도

고용허가제를 통하여 입국하여 취업활동기간(최대 4년10개월)이 만료될 때까지 사업장변경 없이 한 사업장에서 계속 근무한 외국인근로자에 대하여, 사용자의 고용신청이 있는 경우 귀국 3개월이 지난 후에 재입국하여 귀국 전에 근무하던 사업장에 다시 취업할 수 있도록 하는 제도입니다.

*해당자격요건

- ① 고용허가제로 입국하여 취업활동기간이 만료될 때까지 사업장변경 없이 한 사업장에서 계속 근무하고 있을 것(휴,폐업등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장변경을 한 경우에는 마지막 사업주와의 근로계약기간이 1년 이상일 것)
- ② 농축산업, 어업 또는 50인 이하의 제조업일 것{“뿌리산업”포함(*뿌리산업: 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 등 공정기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종)}
- ③ 재입국 후 근로를 시작하는 날로부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 체결하고 있을 것
- ④ 사업장별 외국인고용한도 등 고용허가서 발급요건을 갖추고 있을 것(다만, 내국인 구인노력은 요하지 않음)
- ⑤ 체류기간내 자진귀국할 것

*혜택: 귀국 후 한국어능력시험 및 입국전·후 취업교육이 면제되고, 다른 외국인 근로자(재입국제한기간6개월)와는 달리 출국 후 3개월이 경과하면 재입국할 수 있습니다.

*특징: 반드시 출국 전에 근무하던 사업장에서 근무해야 합니다.

*신청기간: 사용자는 고용허가서 발급요건을 갖춘 후 재입국대상자의 취업활동 기간만료일 1개월 전부터 7일전까지 관할고용센터에 재입국고용허가를 신청해야 합니다.

*재입국 후 근무가능기간: 입국일로부터 3년(재고용 1년10개월 별도)

*실시대상국가(2016년 1월 기준): 제한 없음

○ “Онц ажилчин”-г дахин ажилуулах, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох систем

Солонгос улсад гэрээгээр хөдөлмөр эрхлэх хугацаа(дээд тал нь 4 жил 10сар)-ндаа нэг ажлын байрандаа тогтвортой ажилласан ажилтанд ажил олгогчийн зүгээс дахин ажлын байраар хангах хүсэлт тавьсан тохиолдолд ажилтан өөрийн эх орон руугаа буцснаас хойш 3сарын дараа Солонгос улсад дахин хөдөлмөр эрхлэх эрхийг олгож ажилтанг Солонгос улсад дахин ирэх боломжоор нь хангах зорилго бүхий систем юм.

* Ямар нөхцөлд хамрагдаж болох вэ?

① Хөдөлмөрийн эрхлэх зөвшөөрлийн системийн дагуу солонгос улсад хөдөлмөр эрхлэх эрх бүхий хугацааны туршид нэг ажлын байрандаа тогтвортой ажиллаж буй тохиолдолд(амрах, үйл ажиллагаа зогсох гэх мэт ажилтнаас үл хамааралтай нөхцөл байдлын улмаас ажлын байраа солиход хүрсэн бол хамгийн сүүлийн ажлын байрандаа 1 жилээс дээш хугацаар ажилласан байх)

③ Газар тариалан, загас агнуур мөн 50-аас доош тооны ажилтантай үйлдвэрлэлийн салбар {"Төмөрлөгийн үйлдвэрлэлийн салбарууд" үүнд хамаарна(Ган, алт гэх мэт металыг боловсруулах, гагнуур, өнгөлгөө гэх мэт өөрийн гэсэн технологийн дагуу үйл ажиллагаагаа явуулж буй салбарууд)}

④ Хөдөлмөр эрхлэхээр дахин Солонгос улсад ирснийхээ дараа ажлын байрандаа ажиллаж эхэлсэн өдрөөс эхлэн 1 жилээс дээш хугацаар хөдөлмөрийн гэрээг байгуулсан байх.

⑤ Гадаад ажилтан (ажлын байр тус бүрийн онцлогоос хамаарсан ажиллуулаж болох гадаад ажилтны тоо хязгаартай байна, үүнд ажилд орохыг хүссэн солонгос ажилтанг үл тооцно) ажиллуулах тусгай зөвшөөрөл авах болзлыг хангасан байх.

⑤ Ажилтан хөдөлмөр эрхлэх хугацаа дуусахаас өмнө сайн дураараа эх орон руугаа буцсан байх

***Хөнгөлөлт:** Солонгос улсад дахин ирснийхээ дараа заавал хамрагдах ёстой солонгос хэлний сургалт, мөн ирэхээсээ өмнө заавал хамрагдсан байх ёстой ажилд орох сургалтнаас чөлөөлөгдөнө. Мөн эх орон руугаа буцснаас хойш 3 сарын дараа дахин ирэх боломжтой(энгийн тохиолдолд уг хугацааг 6 сар хэмээн заасан байдаг)

***Онцлог тал:** Заавал өмнө нь ажиллаж байсан газартаа дахин ажиллахаар тусгагдсан байдаг.

***Хугацаа:** Ажил олгогч хөдөлмөрийн зөвшөөрлийн болзлыг бүрэн хангасаны дараа ажилтны хөдөлмөр эрхлэх хугацаа дуусахаас 7 хоногоос 1 сарын өмнө харъяалагдах “Хөдөлмөрийн бирж”-д хандан дахин хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой мэдэгдлийг хийсэн байна.

* **Солонгос улсад ирэх, дахин хөдөлмөр эрхлэх эрхийн хугацаа:** Солонгос улсад ирснээс хойш 3 жил(хөдөлмөр эрхлэх хугацааг сунгасан 1 жил 10 сарыг оруулахгүйгээр)

*Хамрагдаж болох улс орнууд(2016 оны 1 сарын байдлаар): Хязгаарлалт байхгүй буюу бүх орны иргэд хамрагдаж болно.

○ 특별 한국어 시험 재입국 제도

고용허가제로 입국하여 3년간 취업활동 후 재고용되었던 자로서 체류기간만료이전에 자발적으로

귀국한 외국인근로자가 이용할 수 있는 제도입니다(단, 일반한국어시험에서 적용되는 연령제한(40세미만)등 각종응시자격을 갖추어야 합니다).

*특별한국어시험시행주기: CBT시험장에서 분기별로 1회 실시 (각 국가별로 실시)

*혜택: 입국전 취업교육이 면제됩니다.

*특징: 근무한 사업장의 업종이나 규모, 사업장변경사실유무 등에 관계없이 취업활동기간 내에 자진귀국한 외국인근로자를 대상으로 한국어시험을 실시합니다. 합격자는 출국 6개월 후에 쉽고 빠르게 재입국할 수 있고, 출국 전 최종근무사업장에서 근무기간이 1년 이상이면 해당사업장에서 다시 근무할 수도 있습니다.

*재입국후 근무가능기간: 입국일로부터 3년(재고용 1년 10개월별도)

*실시대상국가: 16개 송출국가

단, 2017년도에는 재입국외국인근로자 배분상 특별한국어시험이 운용되지 않을 예정입니다.

○ **Солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтын түвшингээс хамаарч дахин хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох**

Ажил олгогчоос дахин ажлын байраар хангагдах саналыг аван 3 жилийн туршид тогтвортой ажилласан ажилтан хөдөлмөр эрхлэх хугацаа дуусахаас өмнө сайн дураар эх орон руугаа буцсан байна(жич, насны хязгаар заасан байх ба солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтын журмын дагуу 40 хүртэлх насны болзлыг хангасан иргэд энэхүү системд хамрагдаж болно)

***Солонгос хэлний тусгай сургалт явагдах хугацаа:** CBT солонгос хэлний шалгалт явагддаг байрнуудад улиралд 1 удаа явагддаг(улс тус бүрт явагдана).

* **Хөнгөлөлт:** Солонгос улсад ирэхээс өмнө заавал хамрагдах ёстой мэргэжлийн ажилд орох сургалтнаас чөлөөлөгдөнө.

* **Онцлог тал:** Солонгос улсад байх хугацаандаа ажиллаж байсан салбар, ажлын байрны хэмжээнээс үл хамааран хөдөлмөр эрхлэх хугацаа дуусахаас өмнө сайн дураар эх орон руугаа буцсан иргэдийг Солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтанд хамруулна. Шалгалтанд тэнцэгч нь эх орон руугаа буцсанаас 6 сарын дараа ямар нэг удаашралгүйгээр солонгос улсад ирж болно.

*Анхаарах зүйл нь хөдөлмөр эрхлэх хугацаа дуусахаас өмнө ажиллаж байсан ажлын байрандаа 1 жилээс дээш хугацаагаар ажилласан байх шаардлагатай.

* **Солонгос улсад ирэх, дахин хөдөлмөр эрхлэх эрх бүхий хугацаа:** Солонгос улсад ирснээс хойш 3 жил(хөдөлмөр эрхлэх хугацааг сунгасан 1 жил 10 сарыг оруулахгүйгээр)

* **Хамрагдаж болох улс орнууд:** 16 орны иргэд

Жич, 2017 онд солонгос улсад хөдөлмөр эрхлэхээр иргэдийн тоог хуваарилах үүднээс дахин хөдөлмөр эрхлэгчдээс авдаг солонгос хэлний шалгалтыг авахгүй гэж мэдээлэв. ⁶.

⁶“Солонгосын аж үйлдвэрлэл, ажиллах хүчний газар”-нь солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтыг хариуцсан мэргэжилтний мэдүүлснээр 2017 онд “Идэвх зүтгэлтэй үнэнч ажилтан”-г дахин солонгос улсад ирүүлэх системийн дагуу ирэгсдийн тоо их байгаатай холбоотойгоор дахин хуваарилалт явуулах шаардлагатай тул солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтыг зохион байгуулахгүй гэж мэдээлэв.

7. 귀국 근로자 네트워크 참여

귀국자 네트워크란 한국에서 일을 하다 귀국한 근로자들이 모여 본국에서 여러 정보를 공유하는 모임입니다. 현지기업에 취업할 수 있는 정보를 공유하기도 하고, 한국소식지 혹은 문화행사 등에 관련된 정보도 지원받을 수 있습니다.

[신청방법]

<http://eps.hrdkorea.or.kr> 홈페이지 접속→[귀국지원(Happy Return)]-[귀국 근로자 취업알선(Job Matching Service for Returnees)]-[귀국자 네트워크(Returnees' Network)] 순서대로 클릭→[귀국자네트워크신청하기] 버튼을 클릭
- 팩스번호(052)714-8580로도 접수 가능

7. Солонгос улсад ажиллаж амьдарж байгаад эх орондоо буцсан ажилчидтай хэрхэн харилцаа холбоо тогтоох вэ?

Эх орон руугаа буцсан иргэдийн сүлжээ гэдэг нь солонгос улсад ажиллаж байгаад эх орон руугаа буцсан иргэд өөр хоорондоо ашигтай мэдээлэл солилцох зорилго бүхий цахим систем болон цуглаан юм. Энэ цуглаанаар дамжуулан өөрийн эх орон дахь солонгос байгууллагад ажилд орох, солонгостой холбоотой шинэ мэдээлэл солилцох мөн соёлын арга хэмжээнд оролцох гэх мэт төрөл бүрийн мэдээлэлийг өөр хоорондоо солилцох боломжтой юм.

[Хэрхэн бүртгүүлэх вэ?]

<http://eps.hrdkorea.or.kr> сайт руу орно→[Эх орон буцсан иргэдийг дэмжих цэг(Happy Return)]
-> [Эх орон руугаа буцсан иргэдийн ажилд орох мэдээлэлийн систем(Job Matching Service for Returnees)] -> [Эх орон руу буцсан иргэдийн сүлжээ(Returnees' Network)] дараалалын дагуу холбогдоно.
(052)714-8580 факсаар дамжуулан холбогдох боломжтой.