

E7/E8/E9/D2/D10/G1....  
외국인 근로자 헤드헌팅 전문회사

# K-jobgo

**Take Root in Korea**

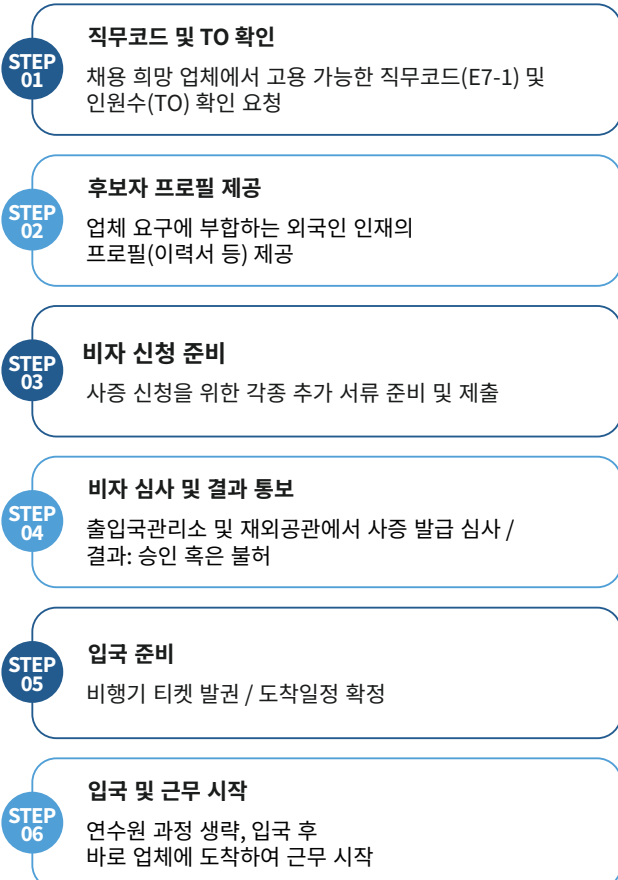


국내 최대 외국인 근로자  
채용 대행 전문 “케이잡고”

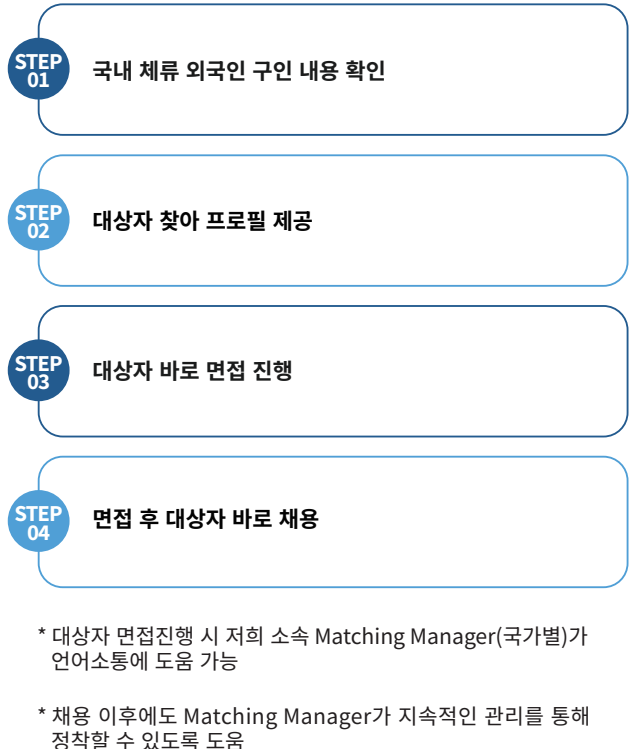
## E7-1[전문기술인력]과 국내체류 외국인(E9, G1 등) 비교

| 항목       | E7-1[전문기술인력]                               | E9[비전문취업인력]                                            |
|----------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 학력/경력 요건 | 공대졸업 + 동종업계 2년 이상 경력자                      | 무작위 배정(학력/경력/어학 무관)                                    |
| 급여 수준    | 기본급 최소 240만원 이상 (직무 및 경력 반영)               | 최저임금 수준 (능력에 따라 차등)                                    |
| 채용 소요 기간 | 평균 3개월<br>(출입국 사무소 마다 기간 편차 심함 - 3주 ~ 30주) | E9 고용센터 신청 후 최소 4개월, 2차 신청 시 더 오래 소요 / 국내체류외국인 바로면접 채용 |
| 가족 동반    | 가능 (F2 비자)                                 | E9=불가능 => E7-4로 변경시 가능                                 |
| 이직 제한    | 3년간 이직 불가 (퇴사 시 출국)                        | 4년 10개월 중 3번 이직 가능, 국내체류외국인 언제든지 이직가능                  |
| 영주권 신청   | 5년 이상 거주 시 가족 포함 신청 가능                     | 불가능 / 일부 제한적                                           |
| 한국어 실력   | 습득능력 우수(정착 목적, 학력 수준 높음)                   | 낮은 편(목돈 마련 후 귀국 목적, 소통 어려움 많음) / 국내체류외국인 복불복           |
| 수수료 / 비용 | 행정비용 발생                                    | 국내체류외국인 채용 후 지급 급여의 20% × 3개월                          |
| 고용 안정성   | 장기 근속 가능성 높음                               | 잔업 없을 시 이직률 높음, 사고 빈도 가능성 있음 (E9 돌아갈 시점)               |
| 기타 특징    | 내국인 권고사직 시(고용센터 패널티 없음)                    | 내국인 권고사직 시 (외국인 고용제한 패널티 적용 E9)                        |

### E7-1[전문기술인력] Process



### 국내 체류 외국인 Process



## 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」

### 제18조. (고용허가를 받은 사용자 외 고용 금지)

- 외국인근로자는 고용허가를 받은 사업장에서만 일할 수 있습니다. 따라서 아웃소싱이나 파견형태로 다른 업체에 보내는 행위는 원칙적으로 금지됩니다.

### 제43조. (벌칙)

- 이 조항을 위반하면 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

## 「파견근로자보호 등에 관한 법률」

- 아웃소싱이 실제로는 불법파견에 해당할 수 있습니다. 외국인근로자는 파견근로자로 사용할 수 없습니다 (원칙적으로). 일부 예외가 있긴 하지만, 고용허가제 하의 외국인은 해당되지 않습니다.

| 법령     | 조문   | 주요 내용                        |
|--------|------|------------------------------|
| 외국인고용법 | 제18조 | 허가 받은 사용자 외 사용 금지            |
| 외국인고용법 | 제43조 | 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천 만원 이하 벌금 |
| 파견법    | 제5조  | 외국인 파견금지(일부 예외 제외)           |
| 출입국관리법 | 제94조 | 불법 고용 시 사용자 처벌               |
| 직업안정법  | 제33조 | 무등록 직업소개 및 인력공급 금지           |

## 외국인 근로자 아웃소싱이 불법이 되는 대표적 형태

### 불법파견

- 형태 : 외국인을 직접 고용한 회사가 실제 근로는 다른 회사에서 일하게 하는 구조
- 법 위반 근거 : 「외국인고용법」 제18조: 외국인을 허가 없이 다른 사업장에 보내는 행위 금지  
「파견근로자보호법」: 외국인은 원칙적으로 파견 근로 불가
- 예시 : A업체가 고용허가를 받아 외국인을 고용한 후, B업체에 보내 작업하게 함  
→ 불법파견

### 형식상 도급 → 실질은 파견

- 형태 : 명목은 “도급 계약”이나, 실제로는 B회사가 외국인에게 직접 업무 지시
- 법적 판단 기준 : 실질적 지휘·감독이 누구에게 있는지가 핵심  
형식보다 실질이 중요 (대법원 판례 기준)
- 예시 : 외국인 근로자가 C업체 유니폼을 입고, C업체 직원의 지시로 근무  
→ 도급이 아닌 불법파견으로 판단될 수 있음

### 인력공급업체 형태

- 형태 : 고용허가도 없이 외국인을 모집해 각 업체에 공급
- 법 위반 근거 : 「외국인고용법」: 허가 받은 사업주만 고용 가능  
「직업안정법」: 무등록 인력공급 행위는 위법
- 예시 : 등록되지 않은 인력사무소가 외국인을 불법체류 상태로 여러 사업장에 공급  
→ 이중 위반



## Call Manager

- 전국 구인업체 Call 상담
- E7-1 등 초청 근로자 연결
- 국내체류 외국인 근로자 연결



## 행정사 팀

- E7-1 등 신청가능여부, TO 확인
- E7-1 등 초청 근로자 비자신청
- 국내체류 근로자 비자변경/연장



## Meeting Manager

- 전국 구인업체 방문상담
- E7-1 등 초청 근로자 Matching
- 국내체류 외국인 근로자 Matching



## 국제교류 협력 팀

- 국가별 Recruitment Manager 지원
- 국제교류 업무지원
- Consortium 지원



## Matching Manager

- 국내체류 외국인 근로자 관리
- 구인업체 외국인 근로자 면접 진행
- 외국인 근로자 Level Up Lead



## 업무지원팀

- 구인업체 ↔ 외국인 근로자 Matching Program 개발 운영
- Database 구축, 정보제공 서비스



## 해외협력 팀

- 대상 근로자 발굴/교육
- 대상 근로자 프로필 번역/공증
- 대상 근로자 여권/비자 신청



## 노무지원 팀

- 국내체류 외국인 근로자 노무지원
- 임금체불, 노사분쟁 상담
- 고용지원 등 정책 안내