

Employment Permit System

외국인 고용허가제

20주년 백서



고용노동부

HRDK 한국산업인력공단

Human Resources Development Service of Korea

발 간 사

고용허가제가 시행된 지 올해로 20년이 되었습니다.

1994년 산업연수생제를 통해 중소기업에서 외국 인력을 활용하기 시작하였지만, 인권 침해, 불법 체류 등의 문제가 계속 제기되면서 보다 나은 방법을 찾게 되었습니다.

이러한 사회적 요구에 따라 선발·도입·알선 전 과정을 정부가 책임지는 고용허가제가 2004년 도입되었습니다. 당시 “외국인 근로자가 내국인 일자리를 빼앗아 갈 것이다”, “인건비가 올라 기업이 도산할 것”이라는 우려도 있었지만 지금은 국가 간 인력 활용의 대표적인 제도로 자리 잡았고, ILO(‘10년), UN(‘11년), OECD(‘19년), 세계은행(‘23년) 등 국제적으로도 성공적인 이주 노동 정책으로 인정받고 있습니다.

2004년 필리핀, 몽골 등 6개 국가로 시작한 송출국은 17개국으로 늘었고, 외국인 근로자(E-9)는 올해 상반기 누적 100만 명을 넘어섰습니다. 2022년까지 연간 5~6만 명이던 도입 규모는 올해는 역대 최대인 16만 5,000명까지 늘었습니다.

외국인 근로자의 근무 여건과 생활 환경도 지속적으로 개선되었습니다. 외국인 근로자 상담과 교육 훈련, 사업장을 찾아가는 컨설팅, 문화 교류를 통한 체류 지원과 함께 외국인 고용 사업장에 대한 지도 점검도 확대하고 있습니다.

고용허가제는 앞으로도 현장 요구에 맞게 더욱 변화될 것입니다. 업종과 직종의 확대, 숙련 인력의 장기 체류 지원, 산업 안전 및 근로 기준의 사각지대 해소를 위한 대안을 찾는 데 고용노동부의 역량을 집중하겠습니다.

『외국인 고용허가제 20주년 백서』는 제도 도입의 배경과 이후 발전 과정, 현재 모습까지 상세히 기록했습니다.

백서 편찬에 많은 분이 도움을 주셨습니다. 편찬자문단으로 참여한 이규용, 설동훈, 이철승 위원님을 비롯해 생생한 현장 이야기를 전해 준 한국산업인력공단, 외국인력상담센터, 외국인근로자지원센터 직원 여러분 모두에게 감사의 인사를 드립니다.

끝으로, 먼 이국땅을 찾아와 산업 현장에서 열심히 일하고 계신 외국인 근로자분들께 진심 어린 감사의 말씀을 전합니다.

2024년 11월
고용노동부 장관
김문수



축 사

고용허가제는 20년 전 이맘때 기존 산업연수생 제도의 송출 비리, 불법 체류 조장, 인권 침해 등 많은 문제를 극복하고자 이 땅에 첫발을 떤 것입니다. 2004년 94명의 필리핀 근로자가 인천공항에 입국한 것을 시작으로, 20년이 지난 지금 2024년 6월 100만 번째 근로자를 맞이하는 등 20살 약관(弱冠)의 나이로까지 성장하여 국가 경제 발전의 큰 축을 담당하고 있습니다.

한국산업인력공단은 고용노동부의 외국 인력 정책에 따라 한국어 능력시험 및 기능시험, 외국인 근로자 입·출국 지원 및 체류·귀국 지원 등 실무적인 외국인 고용 지원 사업을 수행하여 국내 중소기업의 인력난을 해소하고 17개 송출국의 경제 발전을 전인해 왔습니다. 그리고 이러한 노력을 인정받아 국제노동기구(ILO)는 고용허가제를 아시아의 선도적인 이주 관리 시스템으로 평가했음은 물론, UN으로부터 부패 방지 및 척결 분야의 혁신성을 높게 평가받아 공공행정상 대상을 수상하는 등 공정하고 투명한 고용허가제의 위상을 세계에 드높였습니다.

2024년 현재 고용허가제 허용 업종 확대, 필리핀 가사 관리사 최초 시행 등 고용허가제를 둘러싼 환경이 빠르게 변하고 있습니다. 이제 지난 20년을 보내며 새로운 20년을 준비해야 할 때입니다. 이를 위해서는 국내 노동시장과 국제사회의 새로운 요구에 항상 눈과 귀를 열고 있어야 합니다. 국내 외국 인력 수요와 국제 이주 노동 정책의 변화에 민감하게 고용허가제를 개편하고 운영함으로써 현장과 연결된 외국인 고용지원사업이 이루어져야 합니다.

지난 20년 동안 대한민국은 고용허가제를 통해 생산 현장에 꼭 필요한 인적자원을 확보할 수 있었습니다. 외국인 근로자는 이제 한국 기업들의 중요한 구성원이며, 내국인과 동등한 파트너십을 바탕으로 함께 일하면서 국내 경제 발전에 시너지를 만들어 가고 있습니다. 앞으로의 20년 동안 우리는 외국인 근로자가 고용허가제를 통해 그들의 권리를 더 존중받고, 보다 더 안전하고 평등하게 일하며 보람찬 체류 환경을 누릴 수 있도록 끊임없는 노력을 기해야 합니다.

20년의 역사를 편찬하는 의미도 바로 이러한 노력과 의지의 일환으로 보입니다. 지난 역사의 성찰을 통해 현재의 위치를 재점검하고 미래에 나아갈 방향을 보다 명확히 조망하고자 함일 것입니다. 훗날 20주년 전과 후로 고용허가제의 질적 발전이 있었다는 평가가 내려지기를 기대합니다. 다시 한번 고용허가제 시행 20주년을 축하합니다.

2024년 11월
한국산업인력공단 이사장

이우영



축 사



고용허가제 20주년 축하 인사를 전하게 되어 정말 영광입니다. 2004년에 체결한 고용허가제 양해각서는 한-필리핀 수교 역사에서 중요한 사건이었습니다. 지금까지 양국 간 협력이 다음 20년을 향해 지속되기를 바랍니다. 다시 한번 고용허가제 20년을 축하드리며 다음 20년의 협력을 기대하겠습니다.

한스 레오 까딱(Hans Leo J. Cacdac) 필리핀 이주노동자부 장관



센베노! 2004년 MOU를 체결하고 고용허가제를 시행하게 되어 몽골 근로자들이 한국에 합법적으로 취업할 수 있게 된 지 벌써 20년을 맞이했습니다. 몽골과 한국 양국의 경제 발전에 크게 기여하는 모든 청년에게 축하의 말을 전합니다. 한국으로 취업하는 몽골 근로자들에게 좋은 근무 환경을 만들어주는 고용노동부와 한국산업인력공단에 감사드립니다.

영흐 암갈롱(Enkh-Amgalan Luvsantseren) 몽골 가족노동사회보호부 장관



스리랑카는 2004년 대한민국과 고용허가제 양해각서를 체결한 6개국 중 하나라는 점을 말씀드립니다. 고용허가제는 많은 스리랑카 근로자에게 지속적으로 일자리를 비롯해 소중한 기회를 제공합니다. 고용허가제 20주년을 맞이한 것을 진심으로 축하드리며, 향후에도 두 국가 간 우호적인 관계가 지속되기를 기원합니다.

마누샤 나나야카라(Manusha Nanayakkara) 전 스리랑카 해외고용노동부 장관



고용허가제 20주년을 베트남 노동보훈사회부를 대표하여 고용노동부, 한국산업인력공단, 베트남 근로자들에게 축하 인사를 드립니다. 고용허가제는 베트남을 비롯한 송출국과 한국 모두의 인력양성 또는 경제 발전, 사회 발전에 기여했습니다. 고용허가제를 통해 상호 협력이 더욱 강화될 수 있으리라 확신합니다.

다오 응옥 중(Dao Ngoc Dung) 베트남 노동보훈사회부 장관



고용허가제 20주년을 맞아 고용노동부, 한국산업인력공단 및 모든 송출국에 축하 인사를 전합니다. 고용허가제는 근로자들의 삶을 변화시켰을 뿐만 아니라 더 밝은 미래를 위한 길을 열었습니다. 지속적인 성공과 영향력이 발휘되기를 기도합니다.

쇼드리 살릭 후세인(Chaudhry Salik Hussain) 재외파키스탄 및 파키스탄 인적자원개발부 장관



키르기스 공화국 노동사회보장이민부를 대표하여 고용허가제 20주년을 진심으로 축하드립니다. 고용허가제는 키르기스스탄과 한국의 우호 관계 구축에 크게 기여하고 있으며 키르기스스탄은 이러한 성과에 대해 매우 만족하고 있습니다. 앞으로도 양국 우호 협력 관계가 발전되기를 기대합니다.

다르만쿨 울루 바캣(Darmanbek uulu Bakyt) 키르기스스탄 노동사회보장이민부 차관



나마스테! 대한민국 정부의 외국인 근로자 도입을 위한 고용허가제 시행 20주년을 진심으로 축하하게 되어 큰 영광입니다. 고용허가제를 통해 우리 국민에게 고용 기회를 창출해준 대한민국 정부에게 네팔 정부를 대표하여 깊은 감사의 마음을 전합니다. 고용허가제는 네팔 국민에게 도움이 될 뿐만 아니라 한국 경제 성장에도 기여합니다. 네팔 정부는 앞으로도 양국 간 성공적인 협력이 계속 이어지기를 기대합니다.

샤라트 싱 반다리(Sharat Singh Bhandari) 네팔 노동고용사회안전부 장관



20주년을 맞이한 고용노동부와 한국산업인력공단을 진심으로 축하드립니다. 앞으로도 고용허가제를 통한 동티모르 근로자의 고용 기회 확대와 번영을 위해 협력을 확대해 나가기를 바랍니다. 진심 어린 축하를 전하며 성공으로 가득 차기를 바랍니다.

로제리오 아라우주 멘돈사(Rogério Araújo Mendonça) 동티모르 직업훈련고용정책부 장관



라오스를 대표하여 고용허가제 시행 20주년을 축하드립니다. 고용허가제를 통한 양국의 협력은 인적 교류의 문호를 확장하였습니다. 또한 고용허가제는 라오스의 인적 자원과 사회 그리고 경제의 발전에 긍정적으로 기여해 왔습니다. 라오스 노동사회복지부를 대표하여 대한민국 고용노동부, 그리고 한국산업인력공단과의 협력이 계속되기를 기대합니다.

바이캄 카티야(Baykham KHATTIYA) 라오스 노동사회복지부 장관

목 차	발간사	002
	축사	004
	한눈에 보는 외국인 고용허가제	010
	화보	014

1부 오늘의 외국인 고용허가제	외국인 고용허가제 개요	026
	외국인 근로자 선발 절차	036
	외국인 근로자 채용 절차 및 배정 방식	038
	외국인 근로자 권리 보호 제도	042
	외국인 근로자 사회보장 보험 제도	044
	외국인 근로자 사업장 변경 제도	048
	외국인 근로자 재고용·재입국 제도	050
	외국인 근로자 고용·근로 지원 서비스	053
	외국인 고용허가제 자주 하는 질문	060

2부 외국인 고용허가제 발전사	1장. 외국인 고용허가제의 도입과 기반 조성 2003~2006	
	외국인 고용허가제 도입 과정	067
	외국인 고용허가제 실시	079
	불법 체류 외국인 18만 명 합법화 조치와 최초 입국	084
	고용허가제 시행 직후 제도 개선 노력	088
	[인터뷰] 의지와 뜻심, 열정이 없었다면 불가능했을 일	094
	[좌담회] 고용허가제 도입, 기틀을 놓다	100
	2장. 외국인 고용허가제의 본격 시행과 안정기 진입 2007~2011	
	외국인 고용허가제의 본격 시행	109
	외국 국적 동포 대상 특례 고용허가제 시행	115
	외국인 고용허가제 입국자 10만 명 돌파	120
	외국인 근로자 도입 제도 개선 및 국내 체류 지원	130

3장. 외국인 고용허가제의 발전과 근로 조건 개선 2012~2019	
성실 근로자 재입국 취업 특례 제도 시행	139
외국인 근로자·사업주의 근로·채용 여건 개선	147
외국인 근로자의 권익 보호	157
외국인 고용허가제 입국자 50만 명 돌파	166

4장. 외국인 고용허가제의 패러다임 전환 2020~현재	
코로나19 팬데믹 시기, 외국인 고용허가제의 변화와 노력	171
[인터뷰] 변곡점으로 남은 팬데믹의 순간들	180
현장 목소리를 반영한 제도 개선	186
외국인 도입 규모와 허용 업종 확대	196
[좌담회] 지속가능한 외국 인력 정책으로 전환 필요	204

3부 외국인 고용허가제 현장 이야기	고용노동부와 지방고용노동관서	216
	[인터뷰] 고용노동부의 스페셜리스트들이 모인 고용허가제의 시작과 끝, 외국인력팀	218
	한국산업인력공단과 EPS 센터	226
	[인터뷰] 외국인 고용허가제와 함께한 시작	236
	[수기] 미얀마 소년, 한국에서 천직을 찾다	240
	[수기] 가족 같은 외국인 근로자를 만나게 해준 고용허가제 외국인력상담센터	244
	[인터뷰] 한국 속 작은 세계, 16개 언어로 소통의 문을 활짝 열다	245
	외국인근로자지원센터	251
	[인터뷰] 노동을 넘어 삶의 질을 이야기할 때	252
	외국인 근로자 취업 교육기관	257

부록	연표	260
	법률/시행령/시행규칙	262

한눈에 보는 외국인 고용허가제

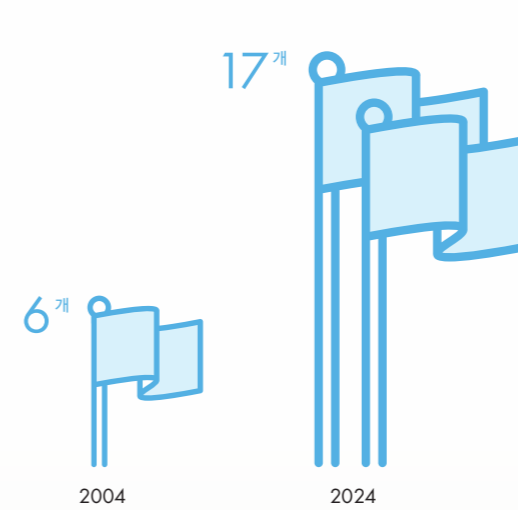
외국인 고용허가제란?

내국인을 고용하지 못한 중소기업이 합법적으로 비전문 외국 인력을 고용할 수 있도록 허가하는 제도
외국 인력의 선발·도입·알선 전 과정을 공공기관이 담당하여 공정성 및 투명성을 높인 것이 특징이다.

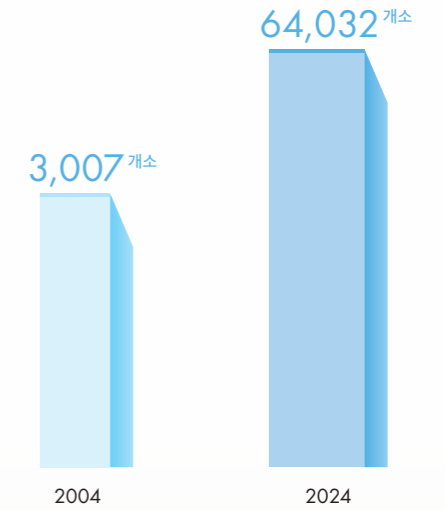


고용허가제(E-9) 운영 경과

송출국



사용 사업장 수



내용	2004	2024.9.	
연간 도입 규모	25,000명	165,000명	
도입 근로자 수	3,167명	1,021,639명	
허용 업종	3개*	7개**	
기업별 고용 한도***	제조업	5명	19명
	농·축산업	10명	40명
	서비스업	10명	25명
내용	2005	2024.9.	
전용 보험 가입자	120,595명	1,071,753명	
내용	2007	2024.9.	
한국어 시험 응시자	15,525명	4,527,750명	
누적 재입국자	5,225명	254,633명	

* 제조업, 건설업, 농·축산업

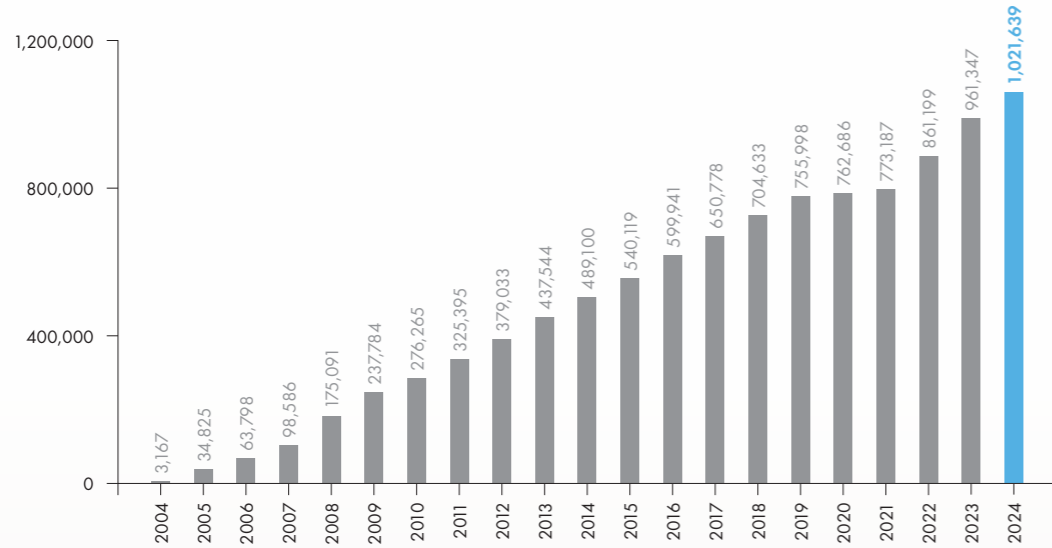
** 제조업, 건설업, 농·축산업, 어업, 서비스업, 임업, 광업

*** 10인 이하

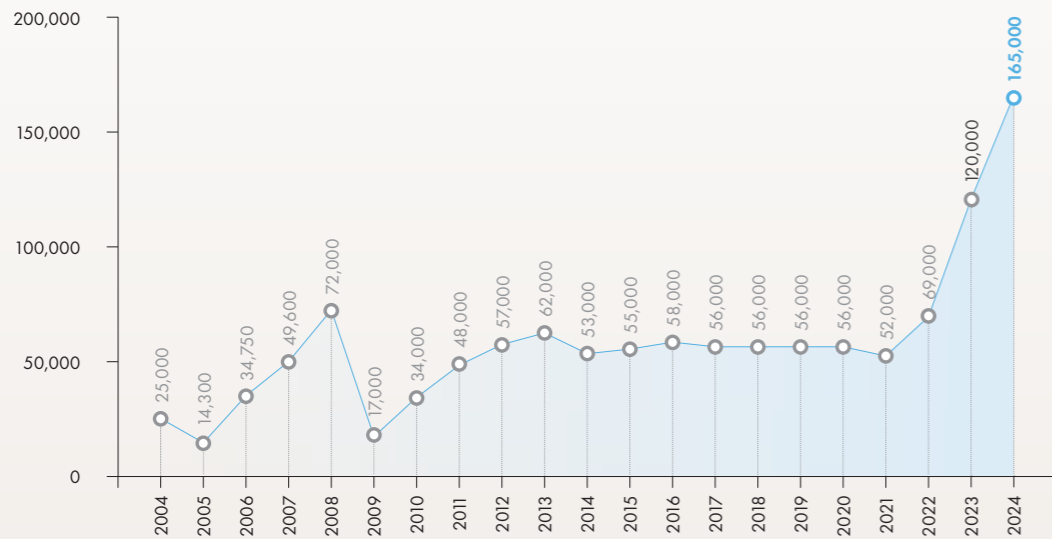
연도별 외국인 근로자(E-9) 도입 인원

누적 도입 인원(E-9)

(24.9. 기준)



연도별 외국 인력 도입 규모



외국인 근로자(E-9) 국적별 체류 현황

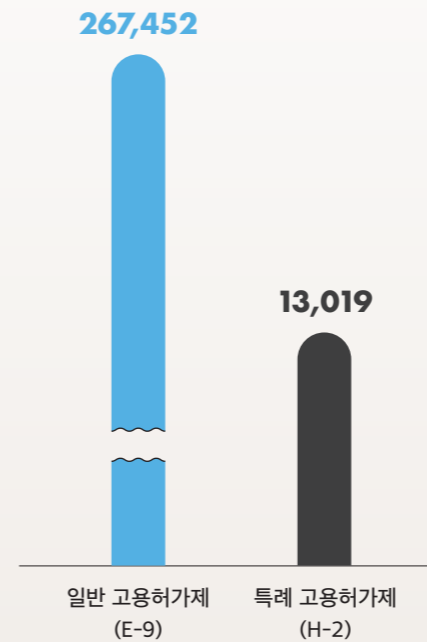
(24.8. 기준)



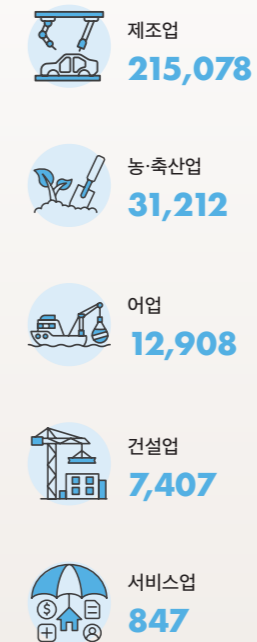
업종별 외국인 근로자 고용 현황

(24.9. 기준)

체류 자격별 외국인 근로자 고용 현황



일반 고용허가제(E-9)



특례 고용허가제(H-2)





1 2003년 10월 20일, 불법 체류 특별신고센터 운영



2 2004년 4월 23일, 필리핀과 최초 MOU 체결



3 2004년 8월 31일, 외국인 고용허가제를 통한 필리핀 근로자 94명 최초 입국

외국인 고용허가제 - www.eps.go.kr

2004년 8월 17일부터 외국인 고용허가제 시행 - 불법체류자 등 신고 1588-7191 이제 합법적으로 고용합시다!!!

2004년 11월 15일부터 개통 - 불법체류·고용알선 브로커 신고 전용전화 개통!!! 1588-1919 www.eps.go.kr

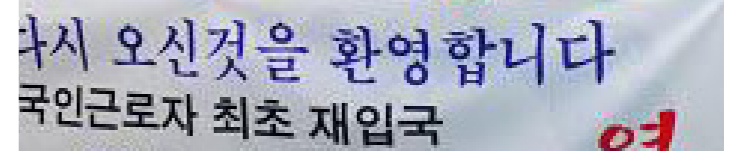
- 9,000여명의 사업주가 고용허가제를 선택하였고, 이미 1,500명의 외국인근로자가 입국하여 근무 중입니다.
- 정부의 불법체류 외국인 및 불법고용 사업주에 대한 단속 의지는 확고합니다.
- 체류 기간이 얼마 남지 않은 외국인을 고용하고 있는 사업주나 어쩔 수 없이 불법체류 외국인을 고용하는 사업주는 이제 고용 허가제를 활용하시면 됩니다.
- 불법체류자에 대한 출국기한 유예나 시면 등 더 이상의 유화 조치는 없습니다.
- 고용허가제 등 합법적인 인력채도의 정착을 위해 정부유관기관 합동으로 강력한 단속활동을 펴 나갔습니다.
- 고용허가제를 통해 필리핀, 태국, 스리랑카, 인도네시아, 베트남, 몽골 출신의 성실하고 능력 있는 외국인 근로자를 부담없이 합법적으로 채용할 수 있습니다.
- 자진 출국하는 외국인에게는 큰 혜택이 주어집니다.
- 법칙금이 면제되고 입국규제도 대폭 완화되었습니다.
- 가까운 고용인정센터 방문하세요. 전국 1588-1919
- 1개월 내국인 구인 노력 후 외국인근로자를 고용할 수 있습니다.
- 고용 가능 업종
- 300만 미만 제조업, 300억원 이상 건설공사, 농축산업
- 300억원 미만 건설업, 기사사용인, 간병인 또는 음식장업, 건축물 일반철거업, 사회복지사업 등에서는 외국 국적 동포의 고용도 가능
- 지난해 합법화된 외국인이 기간을 준수하여 출국하는 경우에는 고용허가제에 따라 1년 후 다시 입국 위임할 수 있습니다.
- 직접시 벌금 부과 후 강제출국 및 장기간 입국 제한
- 불법체류 외국인 및 고용 사업주에 대한 적극적인 신고를 바랍니다.
- 법법입국·고용알선 브로커를 신고하는 사람에게는 선별 포상합니다.
- 신고 전용전화 전국 1588-7191
- 외국인을 불법 고용하면 3년 이하 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금 및 3년간 외국인 근로자 고용이 제한되며, 국세청의 세무 조사도 강화됩니다.

노동부 법무부

4 2004년 11월 15일, 주요 일간지 외국인 고용허가제 시행 안내 광고



- ❶ 2007년 6월 2일, 고용허가제
한국어능력시험 개시
- ❷ 2008년 4월 19일,
한국산업인력공단 신입사원 대상
한국외국인력지원센터 현장 체험 진행
- ❸ 2009년 10월 4일,
외국인 근로자 한마당 행사
- ❹ 2010년 5월 2일, 한국어능력시험장
앞에서 대기 중인 필리핀 수험자들



- ❶ 2011년 6월 21일, 대한민국 외국인 고용허가제 'UN 공공행정상' 수상
- ❷ 2011년 7월 1일, 외국인력상담센터 개소
- ❸ 2012년 10월 11일, 첫 성실 외국인 근로자 131명 재입국
- ❹ 2014년 7월 31일, 외국인 근로자 첫 번째 출국만기보험금 수령



❶ 2016년 11월 23일,
외국인력정책 국제포럼 개최

❷ 2018년 4월 4일, 송출국 대사 간담회

❸ 2021년 11월 1일,
코로나19 일상 회복 첫날
외국인 근로자 근로 현장 방문

❹ 2022년 7월 5일, 코로나19 이후
외국인 근로자 대규모 입국 재개





- ① 2023년 7월 23일, 이정식 고용노동부장관 우즈베키스탄 사마르칸트 직업훈련원 방문
- ② 2023년 11월 22일, 제1회 우수 귀국 근로자 초청 행사 개최
- ③ 2024년 6월 25일, 외국인 고용허가제 입국자 100만 명 돌파
- ④ 2024년 8월 12일, 고용허가제 20주년 기념 EPS 콘퍼런스 개최

오늘의 외국인 고용허가제



- 01 외국인 고용허가제 개요
- 02 외국인 근로자 선발 절차
- 03 외국인 근로자 채용 절차 및 배정 방식
- 04 외국인 근로자 권리 보호 제도
- 05 외국인 근로자 사회보장 보험 제도
- 06 외국인 근로자 사업장 변경 제도
- 07 외국인 근로자 재고용·재입국 제도
- 08 외국인 근로자 고용·근로 지원 서비스
- 09 외국인 고용허가제 자주 하는 질문

01. 외국인 고용허가제 개요

외국인 고용허가제는 내국인 근로자를 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인 근로자를 고용할 수 있도록 하는 제도다. 근거 법률로는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제18929호, 2022.6.10., 일부 개정, 2022.12.11., 시행)이 있다. 선발부터 도입, 알선까지의 전 과정을 국가·공공기관이 담당하여 제도 운영의 공정성과 투명성을 담보한다는 것이 특징이다.

이때 외국인 근로자란 “대한민국의 국적을 가지지 않은 자로서 대한민국에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 자”¹⁾를 뜻한다. 따라서 대한민국 국민으로서 외국의 영주권을 취득한 자 또는 영주할 목적으로 외국에 거주하고 있는 ‘재외국민’²⁾은 외국인 근로자에 해당하지 않는다.

근로자의 선발과 도입, 알선을 공공기관이 담당하고 있으므로 만일 취업 활동 자격을 받지 않은 외국인이 국내 사업장에 취업하면 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금에 처하고³⁾ 거꾸로 취업 활동 및 체류 자격을 받지 않은 외국인을 고용하거나 이를 알선 또는 권유하는 경우에도 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금에 처하게 된다.⁴⁾ 따라서 외국인이 대한민국에서 취업하기 위해서는 반드시 「출입

1) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조
 2) 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조 제1호
 3) 「출입국관리법」 제94조 제8호
 4) 「출입국관리법」 제94조 제9호 및 제10호

| 외국인 고용허가제의 기본 원칙

보충성	내국인 근로자를 고용하지 못한 기업에 한해 외국인 근로자의 고용을 허용
	인력 수급 동향과 연계하여 적정 수준의 외국 인력 도입 규모 및 업종 결정
투명성	외국 인력 도입 과정에서 각종 비리와 브로커 개입 등의 문제를 차단
	정부간 양해각서(MOU)를 체결하고 공공기관 ⁷⁾ 이 직접 전 과정 관리
시장 수요 존중	기능 수준, 한국어 능력 등을 확인하여 사업주의 수요에 맞는 적격자 선정
	시장 수요에 맞는 외국 인력 선발 및 도입 지향
단기 순환	비전문 인력 정주화에 따른 사회적 비용 고려
	국내 취업 활동 기간에 제한을 둠
차별 금지	최저임금법·산업안전보건법 등 노동 관계법을 내국인과 동등하게 적용
	외국인 근로자의 기본적 인권 보장

국관리법」에 따라 취업 활동을 할 수 있는 체류 자격을 갖추어야 한다.⁵⁾

이상의 내용을 정리하면 외국인 고용허가제는 「출입국관리법」의 규정에 따라 국내에서 취업 활동이 가능한 16종의 체류 자격⁶⁾ 중 ‘비전문취업(E-9)’ 또는 ‘방문취업(H-2)’에 해당하는 외국인 근로자를 국내에 체계적으로 도입, 관리함으로써 원활한 국내 인력 수급 및 국민 경제의 균형 있는 발전을 도모하는 것을 목적으로 하는 제도로 할 수 있다.

또한 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」은 외국인 근로자를 내국인과 동일하게 「근로자」⁸⁾로 인정하고 있다. 외국인 근로자는 취업 기간 동안 내국인과 동일하게 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동 관계 법령의 적용을 받게 되며⁹⁾ 외국인 근로자를 고용하는 사용자¹⁰⁾는 반드시 표준근로계약서¹¹⁾를 활용하여 고용하려는 외국인 근로

5) 「출입국관리법」 제18조 제1항
 6) 「출입국관리법 시행령」 제23조, 별표 1 및 별표 1의2
 7) 고용노동부 및 지방고용노동관서, 한국산업인력공단 등
 8) 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 뜻한다.
 9) 농림·축산·수산 사업에 종사하는 외국인 근로자는 내국인과 동일하게 「근로기준법」의 근로 시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다(「근로기준법」 제63조 제1호 및 제2호).
 10) 「근로기준법」 제2조 제1항 제2호에 따라 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행위하는 자를 뜻한다.
 11) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제6호 서식 및 별지 제6호의2 서식

로자와의 근로 계약을 체결해야 하고¹²⁾ 외국인 근로자라는 이유로 부당한 대우나 차별적 행위를 해서는 안 된다.¹³⁾

| 일반 고용허가제(E-9) 고용 허용 업종

제조업	상시 근로자 300인 미만 또는 자본금 80억 원 이하 ¹⁴⁾	
건설업	모든 건설공사 ¹⁵⁾	
서비스업	건설 폐기물 처리업(3823)	재생용 재료 수집 및 판매업(46791)
	내륙 소재 냉장·냉동 창고업(52102)	서적·잡지 및 기타 인쇄물 출판업(581)
	음악 및 기타 오디오물 출판업(59201)	건축물 일반 청소업(74211) ¹⁶⁾
	한식 음식점업(5611) 및 외국식 음식점업(5612) ¹⁷⁾	호텔업(55101), 휴양 콘도 운영업(55103), 기타 일반 및 생활 숙박시설 운영업(55109) 중 호텔업 ¹⁸⁾
	하역 및 적재 단순 종사자(92101) ¹⁹⁾	
어업	연근해어업(03112)	양식어업(0321)
	천일염 생산 및 염염 채취업(07220)	
농·축산업	작물 재배업(011)	축산업(012)
	작물 재배 및 축산 관련 서비스업(014)	
임업²⁰⁾	임업 종묘 생산업(02011)	육림업(02012)
	벌목업(02020)	임업 관련 서비스업(02040)
광업²¹⁾	금속 광업(06)	비금속광물 광업(07)

12) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제9조 제1항
 13) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제22조
 14) 단 비수도권 소재 뿌리산업 중견기업은 근로자 300인 이상 규모의 사업장이라도 고용허가제의 적용을 받을 수 있다.
 15) 발전소·제철소·석유화학 건설 현장의 건설업체 중 건설 면허가 산업환경설비인 경우는 제외한다.
 16) 서울특별시·부산광역시·강원특별자치도·제주특별자치도에 소재한 호텔업(55101), 휴양 콘도 운영업(55103), 기타 일반 및 생활 숙박시설 운영업(55109) 중 호텔업 등과 1:1 전속 계약(청소 등 위탁)을 체결한 업체에 한하여 표준직업분류상 건물 청소원(94111)을 고용할 수 있다.
 17) 한식 및 외국식 음식점업 중 5년 이상 영업을 유지하고 있는 사업체에 한하며, 표준직업분류상 주방 보조원(95220)에 속하는 이만 고용할 수 있다.
 18) 호텔·콘도업, 호텔업 중 서울특별시·부산광역시·강원특별자치도·제주특별자치도 소재 업체에 한하며, 표준직업분류상 건물 청소원(94111), 주방 보조원(95220)에 속하는 이만 고용이 가능하다.
 19) 아래 표준직업분류에 속한 하역 및 적재 단순종사자에 한한다.
 - 폐기를 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업(38) ※폐기를 분류 업무 포함
 - 음식료품 및 담배 증개업(46102)
 - 기타 신선 식품 및 단순 가공식품 도매업(46319)
 - 택배업(49401)
 - 항공 및 육상 화물 취급업(52941) 중 「항공사업법」 시행규칙 제5조 제2호에 따른 항공기하역업체이거나 「축산물 위생 관리법」 제2조에 따른 식육을 운반하는 업체
 - 기타 항공 운송지원 서비스업(52939) 중 「항공사업법」 시행규칙 제5조 제2호에 따른 항공기하역업체

| 외국인 근로자 송출국(17개국)



※ 타지키스탄 외 16개국 고용허가제 양해각서(MOU) 최초 체결일 기준

2024년 외국인 고용허가제는 근로자 300인 미만 혹은 자본금 80억 원 이하의 중소기업과 농·축산업, 임업, 광업, 20t 미만의 어업, 건설업, 일부 서비스업 등 7개 업종에 도입되어 있다. 이에 해당하는 국내 사업 혹은 사업장은 고용노동부와 양해각서를 체결한 17개국 소속 외국인 중 한국산업인력공단에서 실시하는 한국어능력시험(EPS-TOPIK)에서 합격하여 외국인 구직자 명부에 등록된 자를 근로자로 채용할 수 있다. 그러나 외국인 근로자의 고용 이전에 반드시 내국인 근로자를 구인하려는 노력이 수반되어야 하고, 국내 인력이 채용되지 못했을 때만 고용노동부에 외국인 고용허가서를 신청하여 발급받을 수 있다.

20) 허용 세부 업종에 해당하는 사업장 중 「산림기술 진흥 및 관리에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 산림사업 시행업자 중 법인 업체이거나 「산림 자원의 조성 및 관리에 관한 법률」 제16조에 따른 중요생산업자 중 법인 업체일 때 표준직업분류상 임업 단순 종사원(99102)을 고용할 수 있다.
 21) 허용 세부 업종에 해당하는 사업장 중 「광업법」 제3조 제3·4호에 따른 연간 생산량 15만t 이상의 채굴권 또는 조광권이 설정된 업체일 때 표준직업분류상 광업 단순 종사원(91002)을 고용할 수 있다.

| 일반 고용허가제 하에서의 외국인 근로자 고용 절차

선발포인트제 통과, 구직자명부 작성	고용허가서 발급	근로 계약	사증 발급 및 입국	취업 교육 후 사업장 배치
외국인 근로자 ↔ 한국산업인력공단	사업주 ↔ 고용노동부	사업주 ↔ 외국인 근로자	법무부·외교부	외국인 근로자 ↔ 취업 교육기관

| 특례 고용허가제 하에서의 외국인 근로자 고용 절차

사증 발급 및 입국	취업 교육 및 구직 등록	특례 고용 가능 확인서 발급	근로 계약	근로·취업 개시 신고
법무부·외교부 ↔ 외국인 근로자	한국산업인력공단· 고용노동부 ↔ 외국인 근로자	고용노동부 ↔ 사업주	사업주 ↔ 외국인 근로자	외국인 근로자 ↔ 고용노동부·법무부

송출국의 외국인 근로자는 ①한국어능력시험 합격 ②외국인 구직자 명부 등록 ③ 근로 계약 체결 ④사증 발급 ⑤입국 ⑥외국인 등록 ⑦외국인 취업 교육 이수 등의 절차를 거쳐 국내에 취업할 수 있다. 최초 입국 시 최대 3년까지, 재고용 특례 대상인 경우 4년 10개월까지 근로가 가능하다. 고용허가제를 통해 취업한 외국인 근로자는 업종 간 이동이 불가하나 사업장 간 이동은 법에서 정한 사유와 횟수에²²⁾ 한하여 가능하도록 규정한다.

한편 일반 고용허가제(E-9)와 별개로 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」에서 정하는 ‘외국 국적 동포²³⁾’를 고용하는 특례 고용허가제가 운영되고 있다. 중국 및 구소련 지역에 해당하는 6개국²⁴⁾에 거주하는 만 18세 이상의 동포는 방문취업(H-2) 체류 자격이 부여되며 이에 해당하는 외국인 근로자를 일반 고용허가제와 같이 국내 인력을 구하지 못한 대한민국 기업이 고용노동부로부터 특례 고용 가능 확인을

22) 근로 개시 후 3년간 3회에 한해 허용하며, 해당 외국인 근로자가 재고용되었을 때는 1년 10개월간 2회 허용한다. 단 휴업·폐업 등 사업장 이동의 사유가 사업주의 귀책일 때는 이동 횟수에 포함하지 않는다.

23) 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률 시행령」 제3조에서 규정하는 자격 중 ‘대한민국의 국적을 보유하고 있던 자로서 외국 국적을 취득한 자’ 혹은 ‘부모의 일방 또는 조부모의 일방이 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자로서 외국 국적을 취득한 자’ 중 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

24) 우즈베키스탄, 키르기스스탄, 카자흐스탄, 우크라이나, 타지키스탄, 투르크메니스탄이 이에 해당한다.

받아 가장 3년 동안 허용 인원 범위 내에서 고용할 수 있다.²⁵⁾

특례 고용허가제의 대상이 되는 외국인 근로자는 광업·서비스업의 경우 허용 제외 업종에 속한 25개 업종을 제외한 모든 업종에 대해 ①외국인 취업 교육 이수 ②구직 신청 ③외국인 구직자 명부 등록 ④근로 계약 체결 등의 절차를 거쳐 취업이 가능하다. 제조업·건설업·어업·농업·축산업의 경우 일반 고용허가제가 정하는 허용 업종 범위 내에서 취업할 수 있다. 일반 고용허가제의 적용을 받는 외국인 근로자와 달리 근로 업종 변경 및 사업장 간 이동이 자유롭다.

| 특례 고용허가제(H-2) 고용 허용 제외 업종

05	석탄, 원유 및 천연가스 광업	63	정보서비스업
35	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	64	금융업
		65	보험 및 연금업
36	수도업	66	금융 및 보험 관련 서비스업
39	환경 정화 및 복원업	68	부동산업
45	자동차 및 부품 판매업	70	연구개발업
49	육상 운송 및 파이프라인 운송업	71	전문서비스업
50	수상 운송업	72	건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업
51	항공 운송업	74	사업시설 관리 및 조경 서비스업
52	창고 및 운송 관련 서비스업	751	고용 알선 및 인력 공급업 ²⁶⁾
58	출판업	84	공공행정, 국방 및 사회보장행정
61	우편 및 통신업	85	교육 서비스업
62	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	99	국제 및 외국 기관

※ 단, 허용 제외 업종의 세부 업종 중 기존 허용 업종은 종전대로 허용

25) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조

26) 단, 「가사근로자의 고용 개선 등에 관한 법률」에 따른 가사 서비스 제공 기관은 제외한다.

| 특례 고용허가제(H-2) 서비스업 허용 관련 타임라인

2002.

- 취업관리제²⁷⁾ 도입
- 8개 업종 허용
- 일반음식점업, 기타음식점업, 사회복지사업, 건축물 일반·산업 설비 청소업, 하수 등 청소 관련 서비스업, 개인 간병인, 가사 서비스업

2004.

- 외국인 고용허가제 도입
- 취업관리제, 특례 고용허가제로 흡수

2005.

- 10개 업종 허용
- 냉장·냉동창고업, 자동차 종합 수리업 등 2개 업종 추가

2006.

- 13개 업종 허용
- 자동차 전문 수리업, 육탕업, 재생용 재료 수집 및 판매업 등 3개 업종 추가

2007.

- 방문취업제²⁸⁾ 도입
- 25개 업종 허용
- 산동물 도매업, 기타 산업용 농산물 도매업, 가정용품 도매업, 기계 장비 등 도매업, 가전제품 및 가정용품 소매업, 기타 상품 전문 소매업, 무점포 소매업, 육상 여객 운송업, 여행사 및 기타 여행 보조업, 사업 시설 유지관리 및 고용 서비스업, 이륜자동차 수리업, 산업용 세탁업 등 12개 업종 추가

2008.

- 30개 업종 허용
- 호텔업²⁹⁾, 여관업 등 2개 업종 추가
- 표준산업분류 개정(제8차→제9차)에 따른 허용 업종 재분류 진행³⁰⁾

2010.

- 30개 업종 허용
- 관광호텔업(1,2,3급) 신규 포함

2020.

- 33개 업종 허용
- 과실류도매업, 채소류·서류 및 향신작물류 도매업(단, 농산물산지유통센터에 한함), 항공 및 육상화물취급업(단, 식육 운반 업체에 한함) 등 3개 업종 추가

2021.

- 34개 업종 허용
- 물류터미널운영업(단, 하역 및 적재 단순 종사자에 한함) 1개 업종 추가

2022.

- 36개 업종 허용
- 휴양콘도운영업, 기관 구내식당업 등 2개 업종 추가
- 항공 및 육상화물취급업³¹⁾, 관광호텔업(4,5급 관광호텔업) 신규 포함

2023.

- 서비스업종 네거티브제 적용
- 허용 제외 업종(25개)이 아닌 경우 모두 허용

| 일반 고용허가제(E-9)과 특례 고용허가제(H-2)의 비교

구분	일반 고용허가제	특례 고용허가제
송출국	태국, 캄보디아, 네팔 등 17개국	중국, CIS 등 7개국
허용 업종	중소제조업, 농·축산업, 어업, 건설업, 임업, 광업, 일부 서비스업 ³²⁾	중소제조업, 농·축산업, 어업, 건설업, 광업, 서비스업 ³³⁾
도입 규모	매년 업종별 쿼터 결정	총 체류 규모로 관리
체류 기간	최초	3년(재고용 시 1년 10개월 연장)
	재입국	출국 후 6개월(재입국 특례 시 1개월)
취업 절차	선발포인트제 통과 → 근로 계약 → 비전문취업 비자(E-9)로 입국 → 취업 교육 → 사업장 배치 ※ 사업장 변경 제한	방문취업 비자(H-2)로 입국 → 취업 교육 → 구직 등록 → 지방고용노동관서 알선 혹은 자유 구직 → 근로 계약 ※ 사업장 변경 제한 없음
고용 절차	내국인 구인 노력 → 지방고용노동관서에 고용 허가 신청 → 고용허가서 발급 → 근로 계약 → 입국 후 근무 시작 ※ 근로 개시 신고 불필요	내국인 구인 노력 → 지방고용노동관서에 특례 고용 가능 확인서 발급 → 근로 계약 → 근무 시작 ※ 근로 개시 신고 필요
허용 인원	사업장 규모별 외국인 근로자 고용 상한 설정	제조업, 농업, 축산업, 어업의 경우 일반 외국인 근로자 허용 인원 만큼 외국 국적 동포의 추가 고용이 가능하나, 건설업, 서비스업은 일반 외국인과 외국 국적 동포의 합이 허용 인원을 넘을 수 없음

27) 「서비스 분야 취업관리제 시행 방안」(02.11.25)에 따라 2002년 12월 6일부터 시행되었다. 국내에 친척이 있는 만 25세 이상의 외국 국적 동포가 방문동거(F-1-4) 체류 자격을 발급받아 입국한 후 고용센터를 통해 취업하는 제도로 이후 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」시행에 따라 2004년 8월 17일부터 특례 고용허가제로 흡수되었다.

28) 2007년 3월 4일, 방문취업제의 시행을 통해 방문동거 비자(F-1-4)로 입국하여 국내 취업 후 비전문취업 비자(E-9)로 전환하던 이전 방식에서 일정 자격을 갖춘 외국 국적 동포에게 방문취업(H-2) 자격을 발급하는 현행 '특례 고용허가제'의 모습을 갖췄다.

29) 「관광진흥법」상의 호텔업은 제외되었다.

30) 하수 등 청소 관리 서비스업이 하·폐수 및 분뇨 처리업과 폐기물 수집 운반 및 원료 재생업 2개로 분리되었고 기존 제조업에서 분리된 서적 등 출판업과 음악 및 기타 오디오물 출판업 2개 업종은 특례 고용허가제 허용 업종에 포함되었다. 일반음식점업에서 외국식 음식점업, 구내 식당업 등은 제외됨에 따라 허용 업종에서도 제외되었다.

31) 단, 택배 분야의 경우 표준직업분류상 하역 및 적재 단순 종사자에 한하여 허용되었다.

32) 건설폐기물 처리업, 택배업, 공항지상조업, 한식점업, 호텔·콘도업 등

33) 광업과 서비스업의 경우 네거티브 방식으로 관리한다. 25개 금지업종 외 모두 취업이 가능하다.

34) 단, 고려인 동포 중 만기 출국자에 해당하는 외국 국적 동포는 출국 후 즉시 사증 발급 신청이 가능하다.

상술한 바와 같이 외국인 고용허가제는 국내 산업 발전에 필요한 노동 가능 인력을 안정적으로 확보하고, 근로를 제공하는 이에게는 안정적 근로 환경을 보장하고자 도입됐다. 이의 원활한 운영과 수행을 위해 설치된 기구로는 외국인력정책위원회(위원장: 국무조정실장)가 있다. 외국인력정책위원회는 국무총리 소속 하에 외국인 근로자의 고용 관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하는 기구다. 이 위원회 내부에 외국인력정책실무위원회(위원장: 고용노동부차관)를 별도로 두어 외국인력정책위원회는 외국인 근로자 관련 기본 계획, 외국인 근로자 도입 업종 및 규모 등에 관한 사항을 심의·의결하고, 외국인력정책실무위원회는 외국인 근로자 고용 제도의 운영 등에 관한 사항을 심의하도록 했다.³⁵⁾

신규 외국인 근로자의 국내 도입 규모는 매년 외국인력정책위원회를 통해 결정하며, 고려 시점에서 국내에 체류하고 있는 외국인 근로자 수의 유지와 순수 증원의 필요성을 타진하여 계산하게 된다. 귀국 시점이 다가오는 외국인 근로자의 대체 인원 및 무자격 체류자의 단속에 따라 발생하는 결원의 수, 국내 기업의 외국 인력 부족 인원을 합산하여 결정하는 방식이다. 이때 추가 수요는 업종별 인력부족률, 향후 국내외 경기와 고용 전망, 고려 시점에서의 고용 허가 신청 건수, 제도 변화에 따른 예상 효과 등을 전반적으로 고려하여 결정짓는다.

한편 외국인 근로자의 고용 및 취업과 관련한 업무를 수행하는 담당 기관으로는 고용노동부(본부)와 지방고용노동관서, 한국산업인력공단, 한국고용정보원 등이 있다. 고용노동부는 매년 외국인 근로자의 도입 규모 및 업종 등이 포함된 외국인 근로자 도입 계획을 수립하여 관보, 일간신문 또는 인터넷을 통해 공표하고 이의 실행에 필요하다고 판단되는 업무를 수행한다. 한국어능력시험 실시 기관 선정, 외국인 근로자 관련 업무를 지원하기 위한 조사 및 연구 사업, 홍보 사업의 운영 등이 해당된다.³⁶⁾

외국인 근로자의 구인·구직에 관계하여 외국인 근로자의 도입 절차에 수반되는 취업 상담 및 알선, 신고, 필요 서류의 접수와 발급, 외국인 근로자를 고용한 사업 또는 사업장에 대한 지도 점검 등의 업무는 고용노동부 소속 지방고용노동관서에서 담당

35) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제4조 제1항, 제4항, 제5항 및 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제7조 제3항
36) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제5조, 제7조, 제21조 등에서 확인할 수 있다.

한다.³⁷⁾

한국산업인력공단은 외국인 구직자 명부의 작성과 관리, 외국인 근로자 및 사용자에 대한 교육 사업 및 외국인 근로자의 출입국 지원 사업, 송출기관과의 협력 사업 운영 등과 같이 국내에 취업하고자 하는 외국인 근로자에 대해 필요한 서비스를 제공하는 역할을 맡았다.³⁸⁾

한국고용정보원에서는 외국인 근로자 고용 관리 전산 시스템을 개발·운영하고 있으며³⁹⁾ 이밖에 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」의 수행에 필요한 여러 제반 업무를 법무부, 외교부, 국내 취업 교육 기관 및 대행 기관, 외국인근로자지원센터, 외국인력상담센터 등의 관련 기관들이 유기적인 협력 체계를 구축하여 진행하고 있다.

외국인 근로자 취업 교육기관 및 대행기관 현황

(24.9. 기준)

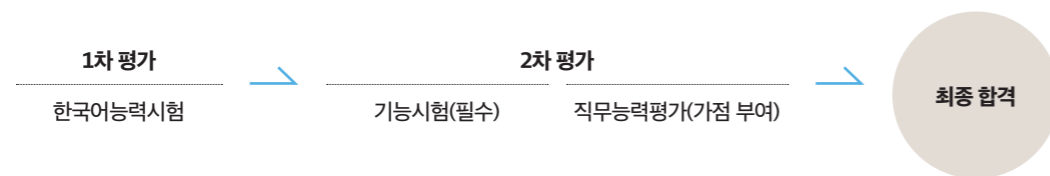
업종	취업 교육기관	대행기관
제조업	노사발전재단(몽골, 태국, 베트남, 라오스, 미얀마) 중소기업중앙회(몽골, 태국, 베트남, 라오스, 미얀마 외)	중소기업중앙회
조선업	노사발전재단 중소기업중앙회	중소기업중앙회
건설업	대한건설협회	대한건설협회
농·축산업	농협중앙회	농협중앙회
어업	수협중앙회	수협중앙회
서비스업	한국생산성본부	중소기업중앙회
광업	노사발전재단 중소기업중앙회	중소기업중앙회
임업	노사발전재단 중소기업중앙회	중소기업중앙회

37) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제6조, 제8조, 제12조, 제17조, 제19조, 제20조, 제25조, 제26조, 제27조의2, 제32조와 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제23조와 제31조, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제12조의3 등에서 확인할 수 있다.
38) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조, 제11조의2, 제21조, 제27조와 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제12조, 제31조 등에서 확인할 수 있다.
39) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제26조 제1호 및 제31조 제4항

02. 외국인 근로자 선발 절차

외국인 고용허가제는 업무 능력이 검증된 인력의 선발을 위하여 한국어능력시험, 기능시험, 직무능력평가 등을 통해 개인의 역량 요소를 종합적으로 평가하는 복합 선발제를 운영하며, 이를 ‘외국 인력 선발포인트제’라 한다. 선발 예정 인원의 2배수 내에서 한국어 사용 능력과 한국 문화에 대한 이해 정도 등을 확인하는 한국어능력시험을 통해 1차 평가가 이루어지고 합격한 인원에게 2차 평가인 기능시험 및 직무능력평가에 응시할 자격이 주어진다. 이때 기능시험에는 1차 합격 인원 모두가 필수로 응해야 하고 직무능력평가의 경우 근무 경력, 직업 훈련 이력 또는 학력, 국가자격 능력 등에서 증빙 가능한 실적이 있는 응시자에게 가점을 부여하는 방식이다. 최종 합격자는 1차와 2차 평가 결과를 합산하여 고득점자순으로 선발한다.

| 외국인 근로자 평가 과정



| 한국어능력시험

문항 구성

평가 영역	문항(수)	배점(점)	시간(분)	비고
계	40	100점	50	객관식 4지 선다형
읽기	20	50점	25	
듣기	20	50점	25	

선발 방식

업종별 최저 하한 점수 이상을 취득한 자 중 최종 선발 예정 인원의 2배수 범위를 성적순으로 선발함

응시 자격

- ① 만 18세 이상 39세 이하인 자⁴⁰⁾
- ② 금고형 이상의 범죄 경력이 없는 자
- ③ 대한민국에서 강제 퇴거 또는 출국된 경력이 없는 자
- ④ 자국으로부터 출국에 제한 및 결격 사유가 없는 자
- ⑤ 비전문취업(E-9) 또는 선원취업(E-10) 체류 자격으로 대한민국 체류 기간을 합산한 기간이 5년 미만인 자⁴¹⁾

평가 구성 및 영역별 배점

업종	총점	한국어 능력시험	기능시험·직무능력평가					
			기능시험			직무능력평가(가점 부여 방식)		
			체력	면접	기초 기능	근무 능력	직업 훈련· 학력	국가 자격
제조업	200	100	30	30	40	3	1	1
조선업	200	100	30	30	40	5	3	2
소수업종	200	90	30	30	50	3	1	1

40) 필리핀의 경우 만 18세 이상, 38세 이하

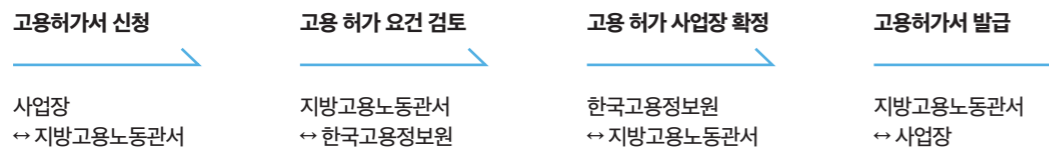
41) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2 제2항에 따라 취업 활동 기간이 연장된 경우는 6년으로 한다.

03. 외국인 근로자 채용 절차 및 배정 방식

외국인 근로자의 채용이 필요한 국내 사업장 및 사업주는 외국 인력의 도입을 신청하기 전 반드시 내국인을 구인하려는 노력을 진행해야 한다. 사업 및 사업장 관할 지방고용노동관서, 워크넷(www.work.go.kr) 등 직업안정기관에 내국인 구인 신청을 하여 최소 7일간 내국인 근로자를 구인해야 하며, 이를 통해 국내 인력의 전부 또는 일부가 채용되지 못한 경우에만 고용허가서 신청 및 발급이 가능하다.

이때 신문·방송·생활 정보지 등을 추가 활용하여 내국인 채용을 시도하는 경우에는 필수 구인 기간을 3일로 단축할 수 있고 사업주가 지방고용노동관서의 소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 내국인 근로자의 채용을 거부했다면 구인 노력을 한 것으로 인정되지 않는다.

| 고용허가서 신청 및 발급 업무 흐름도



사업주로부터 외국인 근로자 고용 허가 신청서를 접수한 지방고용노동관서는 한국 고용정보원을 통해 신청 사업장의 외국인 근로자 고용 적격 여부를 심사하게 되며, 사업주가 제시하는 구인 요건을 충족하는 외국인 구직자를 최종 선발 인원의 3배수 이상으로 알선한다. 사업주는 알선받은 구직자의 평가 결과 등을 참고하여 결정할 수 있다.

| 외국인 근로자 채용 절차

1. 내국인 구인 노력

구인 신청 방법: 관할 지방고용노동관서 또는 워크넷(www.work.go.kr) 이용
구인 노력 기간: 7일 ※신문·방송·생활 정보지 등을 추가 활용하는 경우 3일

2. 고용허가서 신청 및 발급

사업주	관할 지방고용노동관서에 외국인 고용 허가 신청
지방고용노동관서	외국인 근로자 고용 적격 여부 확인 구인 요건을 충족하는 외국인 구직자 3배수 이상 알선
사업주	기능수준평가 결과 및 동영상 자료를 참고로 외국인 근로자 선정

3. 근로 계약 체결

한국산업인력공단	송출국의 송출 담당 기관에 근로 계약서 전송
송출기관	근로 계약 체결

4. 사증발급인정서 신청 및 발급

사업주·대행 기관 ⁴²⁾	관할 출입국외국인청에 사증발급인정서 신청 및 발급
--------------------------	-----------------------------

5. 비자 신청 및 발급

송출기관	송출국 주재 대한민국 대사관에 비자 신청 및 발급
------	-----------------------------

6. 외국인 근로자 입국 및 취업 교육

한국산업인력공단	사업주에게 근로자 입국일 안내, 근로자 입국 지원
취업 교육기관	취업 교육, 건강 진단, 근로자 인도

| 고용허가서 발급 요건 정리⁴³⁾

- ① 외국인 근로자 허용 업종 및 고용 가능한 사업 또는 사업장
- ② 내국인 구인 노력에도 전부 또는 일부 근로자를 채용하지 못함
- ③ 내국인 구인 신청을 한 날을 기준으로 2개월 전부터 고용허가서 발급일까지 고용 조정을 통해 내국인 근로자를 이직시킨 바가 없음
- ④ 구인 신청을 한 날을 기준으로 5개월 전부터 고용허가서 발급일까지 임금 체불 기록이 없음
- ⑤ 고용 허가 신청일을 기준으로 고용보험 및 산재보험에 가입하고 있는 사업장
- ⑥ 고용하고 있는 외국인 근로자에 대한 전용 보험에 가입하고 있음
- ⑦ 외국인 근로자 고용 제한 사업장이 아닐 것

42) (제조업)중소기업중앙회, (건설업)대한건설협회, (어업, 냉장·냉동 창고업)수협중앙회, (농·축산업)농협중앙회가 담당한다.

43) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의4

지방고용노동관서는 외국인 근로자의 국내 도입에 있어, 사업주가 외국 인력을 배정받기까지 장기간 대기해야 하는 등의 불편을 예방하고자 외국인 근로자가 필요한 정도와 이전 고용 사례에서의 모범 정도를 점수화하여 우선 배정을 고려하는 점수제 방식을 도입해 운영하고 있다. 일정 항목에 따라 점수를 집계하여 외국 인력이 꼭 필요한 사업장에 외국인 근로자를 우선 배정하는 것이다.⁴⁴⁾ 점수제의 평가 항목 및 배점 기준은 시행 시기에 따라 변경될 수 있어 고용허가서 신청 이전에 외국인 고용 관리 시스템 홈페이지(www.work24.go.kr)를 통해 '점수제 배정 계획'을 확인하는 것이 좋다.

| 외국 근로자 우선 배정 기준

구분	항목
기본 항목 (4개)	외국인 고용 허용 인원 대비 실제 고용하고 있는 외국인의 수가 적은가?
	외국인 고용 인원 대비 재고용 만료자 ⁴⁵⁾ 의 비중이 큰가?
	신규 외국인 고용 신청 인원이 적은가?
	내국인 구인 노력 기간 중 지방고용노동관서가 알선한 자를 많이 채용했는가?
가점 항목 (5개)	농업·축산업·어업 분야 표준근로계약서 가이드라인을 준수하는 사업장인가?
	지방고용노동관서 지도 점검 결과 우수 기숙사를 설치·운영한 사업장인가? 등
감점 항목 (7개)	안전 보건상 조치 의무 위반으로 사망 재해가 발생한 사업장인가?
	폭행, 폭언, 성폭행, 성희롱, 임금 체불 등 노동 관계법을 위반했는가? 등

| 동점 사업장 중 우선 배정 사업장 선정 기준

- ① 내국인 구인 노력 점수가 높은 사업장
- ② 외국인 고용 허용 인원 대비 실제 고용 인원이 적은 사업장
- ③ 감점 사항이 없는 사업장
- ④ 외국인 고용 인원 대비 재고용 만료자가 많은 사업장
- ⑤ 전산 추첨

44) 신규 외국인 근로자의 도입과 달리 사업장 변경 제도를 활용하여 취업하는 외국인 근로자를 채용하는 경우에는 상시 신청 및 배정이 가능하고 점수제의 적용도 받지 않는다.

45) 고용허가서 신청 접수 마감 익월부터 6개월간을 기준으로 한다.

| 외국인 근로자 도입 절차 요약

한국	한국산업인력공단	민간지정기관	사업주	외국인 근로자	송출국
① (고용부) 쿼터·송출국 결정					
② (고용부) 송출 MOU 체결					② 송출 MOU 체결
	③ 선발포인트제 시행			④ 한국어능력평가 응시	④ 한국어능력평가 시행
	④ 구직자 명부 작성				
			⑤ 내국인 구인 노력		
⑥ (지방관서) 고용 허가 신청 접수			⑥ 고용허가서 발급 신청		
⑦ (지방관서) 고용 허가 요건 심사					
⑧ (지방관서) 적격자 추천			⑧ 외국인 근로자 선정		
⑨ (지방관서) 고용허가서 발급	⑨ 사업주 교육 실시				
	⑩ 근로 계약 체결 지원		⑩ 근로 계약 체결	⑩ 근로 계약 체결	
⑪ (법무부) 비자발급인정서 발급			⑪ 비자발급인정서 신청		
⑫ (외교부·법무부) 재외공관을 통해 E-9 비자 발급			⑫ 재외공관에 E-9 비자 발급 신청		
				⑬ 취업 교육 이수	⑬ 취업 교육 실시
	⑭ 입국 지원			⑭ 입국	
		⑮ (취업 교육 기관) 건강 진단 및 취업 교육 실시		⑮ 건강 진단 및 취업 교육 이수	
		⑯ 외국인 근로자 인도	⑯ 외국인 근로자 인수	⑯ 근로 시작	

04. 외국인 근로자 권리 보호 제도

「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」에 의해 국내에 취업하는 외국인 근로자 또한 「대한민국 헌법」에서 정하는 노동 관계 규정의 보호를 받아 근로자가 취업의 기회를 보장받고 정당한 대우를 받으며 일할 수 있는 근로권, 근로자가 근로 조건과 경제적·사회적 지위의 향상을 위해 노동조합을 자주적으로 조직하고 이에 자유롭게 가입하여 활동할 수 있는 권리인 단결권, 노동조합 대표가 사용자와 근로 조건의 유지·개선 및 노동조합의 활동 보장 등에 대해 교섭할 수 있는 단체교섭권, 노동조합이 자신의 주장을 유리한 방향으로 관철할 목적으로 집단적 실력 행사를 할 수 있는 단체행동권 등 내국인 근로자와 동등하게 노동 기본권을 보장받는다.

| 대한민국헌법 [시행 1988. 2. 25.] [헌법 제10호, 1987. 10. 29., 전부개정]

제33조

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

따라서 외국인 근로자는 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」, 「노동조합 및 노동관계 조정법」, 「임금채권 보장법」, 「근로자퇴직급여 보장법」 등 한국의 노동 관계 법령의 범위 안에서 보호 및 구제를 요청할 수 있다. 「근로기준법」⁴⁶⁾은 5명 이상의 상시 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되며 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」은 근로 조건에 대한 결정권을 가진 30인의 상시 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장이 적용 대상이다.

「최저임금법」⁴⁷⁾과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」⁴⁸⁾, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「임금채권보장법」⁴⁹⁾ 그리고 「근로자퇴직급여 보장법」⁵⁰⁾은 상시 근로자의 수와 관계없이 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다.

46) 「근로기준법」 제11조 제1항에 의해 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에게는 법의 적용이 제외된다. 4명 이하의 상시 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 「근로기준법」 제11조 제2항 및 「근로기준법 시행령」에 따라 법의 일부가 적용된다.

47) 「최저임금법」 제3조 제1항 단서, 제2항 및 「최저임금법 시행령」 제6조에 따라 ①동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장 ②가사 사용인 ③선원법의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자 ④근로자의 정신 또는 신체의 장애가 해당 근로자를 종사시키려는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자로서 사용자가 적용 제외에 대해 고용노동부장관의 인가를 받은 자 중 하나에 해당하는 경우에는 적용되지 않는다.

48) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제2조에 따라 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용되지 않는다.

49) 「임금채권보장법」 제3조 단서, 「산업재해보상보험법」 제6조 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조 제1항에 따라 ①「공무원 재해보상법」 또는 「군인 재해보상법」에 따라 재해 보상이 행해지는 사업 중 순직유족급여 또는 위험직무순직유족급여에 해당하지 않는 경우 ②「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해 보상이 행해지는 사업 ③가구 내 고용 활동인 경우 ④농업, 벌목업을 제외한 임업, 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시 근로자 수가 5명 미만인 사업 ⑤국가 및 지방자치단체가 직접 행하는 사업에 대하여는 적용되지 않는다.

50) 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조에 의해 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가구 내 고용 활동은 제외된다.

05. 외국인 근로자 사회보장 보험 제도

「대한민국 헌법」이 정하는 사회적 기본권은 국민의 권리이므로 외국인은 원칙적으로 사회보장 관계 법령의 적용에서 제외된다. 그러나 상호주의 원리에 따라 일정 조건을 갖춘 경우에 한해 외국인 근로자도 사회보험법 체계가 정하는 사회보장 대상으로 규정될 수 있다.⁵¹⁾ 이에 따라 일부 사회보장 관계 법령은 외국인 근로자와 외국인 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 적용되나 의무 가입 기준은 보험의 종류에 따라 상이하다.

51) 「사회보장기본법」 제8조
 52) 「국민건강보험법」 제109조에 따라 근로자를 고용하는 모든 사업 또는 사업장에서 사용되고 있는 외국인 근로자에 적용된다.
 ①「주민등록법」 제6조 제1항 제3호에 따라 등록을 한 사람 ②「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」에 따라 국내 거주신고를 한 사람 ③「출입국관리법」에 따라 외국인 등록을 한 외국인 근로자에 대해서는 직장가입자로 당연 적용된다.
 직장가입자에 해당하지 않는 외국인 근로자는 「국민건강보험법」 제109조 제3항 및 「국민건강보험법 시행규칙」 제61조의2 제1항과 제2항에 따라 ①6개월 이상 국내에 거주했거나 6개월 동안 국내에 거주할 것으로 예상되는 결혼 이민, 유학 또는 일반 연수 체류 자격을 받은 경우 ②「주민등록법」에 따라 등록된 사람 혹은 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」에 따라 국내 거주신고를 한 사람 ③「출입국관리법」에 따라 외국인 등록을 한 사람으로서 「국민건강보험법 시행규칙」 별표 9에 따른 체류 자격이 있는 사람은 지역가입자가 당연 적용된다.
 53) 「산업재해보상보험법」 제6조에 따라 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에서 근로하는 외국인 근로자는 당연 적용된다. 다만 「산업재해보상보험법」 제6조 단서 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조 제1항에서 확인되는 사업 또는 사업장에 고용되어 있는 경우에는 적용이 제외된다.
 54) 「고용보험법」 제8조, 제10조의2 및 「고용보험법 시행령」 제3조의3에 따라, 일정한 체류 자격을 갖추고 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에서 사용하는 외국인 근로자는 가입 대상에 해당한다. 다만 「고용보험법」 제8조 제1항 단서와 제15조 제2항 및 「고용보험법 시행령」 제2조 제1항에서 확인되는 사업 또는 사업장의 근로자인 경우 적용 대상에서 제외된다.
 55) 「국민연금법」 제126조 및 「국민연금법 시행령」 제19조에 따라 1명 이상의 근로자를 사용하거나 주한 외국 기관으로서 1명 이상의 대한민국 국민인 근로자를 사용하는 사업장에서 근로하는 경우 혹은 국내에 거주하는 외국인이면 가입할 수 있다. 다만 「국민연금법」 제126조 제1항 단서에 근거하여 상호주의 원칙에 따라 적용을 제외할 수 있다.

| 외국인 근로자도 가입할 수 있는 4대 사회보험

국민건강보험	
가입 대상	외국인 근로자를 고용하고 있는 사업장 및 외국인 근로자 ⁵²⁾
가입 혜택	질병 발생 시 진단, 치료, 재활 지원
보험료율	표준보수월액*7.09%
부담 비율	(직장가입자) 근로자 50% / 사업주 50% (지역가입자) 근로자 100%
담당 기관	국민건강보험공단

산재보험	
가입 대상	근로자를 고용하는 모든 사업장 ⁵³⁾
가입 혜택	업무상 재해 발생 시 보상, 요양, 재활 지원
보험료율	업종별 상이
부담 비율	사업주 전액 부담
담당 기관	근로복지공단

고용보험	
가입 대상	1인 이상의 근로자를 고용하는 사업장 ⁵⁴⁾
가입 혜택	실업 예방, 고용 촉진, 재취업 지원
보험료율	표준보수월액*요율
부담 비율	(고용안정) 사업주 전액 부담하나 규모에 따라 0.25~0.85%로 요율에 차등 (실업급여) 근로자 0.9% / 사업주 0.9%
담당 기관	지방고용노동관서

국민연금	
가입 대상	상호주의를 적용 가능한 송출국의 근로자 및 그를 고용하는 사업장 ⁵⁵⁾
가입 혜택	출국 시 반환
보험료율	표준보수월액*9.0%
부담 비율	근로자 50% / 사업주 50%
담당 기관	국민연금공단

더불어 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라 외국인 근로자를 고용하는 사업장과 외국인 근로자는 의무적으로 외국인 전용 보험에 가입해야 하고, 보험에 가입하지 않거나 보험료를 장기 연체할 시 500만 원 이하의 벌금에 처하거나 과태료가 부과될 수 있다.

외국인 근로자를 채용하는 사업장에서는 외국인 근로자 보증보험 및 출국만기보험에 가입해야 하고 각각 서울보증보험과 삼성화재를 통해 절차를 진행하면 된다. 외국인 근로자는 국민건강보험, 산재보험, 고용보험, 국민연금 등 국내 4대 사회보험의 혜택을 내국인 근로자와 동일하게 적용받으며 귀국 비용 보험 및 상해 보험에 가입할 수 있다.

2023년 2월 3일을 기하여 외국인 근로자를 고용하려는 사업장은 「산업재해보상법」 또는 「어선원 및 어선 재해보상보험법」의 적용을 받아 산업재해보상보험 혹은 어선원 등의 재해보상보험에도 가입해야 한다. 「산업재해보상법」 또는 「어선원 및 어선원 재해보상보험법」을 적용받지 않는 사업 또는 사업장은 외국인 근로자가 근로를 시작한 날부터 3개월 이내에 해당 외국인 근로자를 피보험자로 하여 「농어업인의 안전보험 및 안전재해 예방에 관한 법률」에 따라 농어업인안전보험 가입 확인서를 제출하면 된다.

56) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조 및 동법 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조에서 근거를 확인할 수 있다.
 57) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제15조 및 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제22조에서 근거를 확인할 수 있다.
 58) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제23조 및 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제27조에서 근거를 확인할 수 있다.
 59) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제23조 및 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제28조에서 근거를 확인할 수 있다.

| 외국인 근로자 전용 보험

출국만기보험 ⁵⁶⁾	
도입 목적	불법 체류 예방 및 사업주의 퇴직금 일시 지급에 따른 부담 완화
가입 대상	사업주 - 1년 이상 취업 활동 기간이 남은 외국인 근로자를 고용한 사업장
가입 시기	근로 계약 체결 효력 발생일로부터 15일 이내
지급 금액	1년 이상 근무하고 최초 납입일로부터 12개월 경과 시 원금의 100~102.4% 지급

귀국비용보험 ⁵⁷⁾	
도입 목적	외국인 근로자가 자국으로 귀국할 때 필요한 비용 지원
가입 대상	외국인 근로자
가입 시기	근로 계약 체결 효력 발생일로부터 3개월 이내
지급 금액	최초 납입일로부터 12개월 경과 시 원금의 100~107.6% 지급

보증보험 ⁵⁸⁾	
도입 목적	외국인 근로자의 임금 체불 방지
가입 대상	사업주 - 임금채권보장법이 적용되지 않는 사업장 - 상시 근로자 300인 미만의 사업장
가입 시기	근로 계약 체결 효력 발생일로부터 15일 이내
지급 금액	근로자 1인 당 고용노동부장관 고시 금액 400만 원 한도 내 지급

상해보험 ⁵⁹⁾	
도입 목적	업무상 재해 이외의 사망 및 질병에 대비
가입 대상	외국인 근로자
가입 시기	근로 계약 체결 효력 발생일로부터 15일 이내
지급 금액	상해 사망, 후유 장애: 최대 3,000만 원 질병 사망, 고도 장애: 1,500만 원

06. 외국인 근로자 사업장 변경 제도

일반 외국인 근로자(E-9)는 개요에서 상술한 바와 같이 업종 간 이동 및 사업장 변경이 허용되지 않으나 법정 사유에 해당하는 경우에 한해 최초 3년간 최대 3회, 재고용으로 취업 활동 기간이 연장된 경우에는 연장 기간 내에서 최대 2회까지 사업장 변경을 허용하고 있다.⁶⁰⁾

「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」에서 정하는 외국인 근로자의 사업장 변경 사유는 다음과 같다. ①사용자가 정당한 사유로 근로 계약 기간 중 근로 계약을 해지하려고 하거나 근로 계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우 ②상해 등으로 외국인 근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우에는 외국인 근로자에게 허용된 변경 횟수를 1회 차감하는 조건으로 사업장을 변경할 수 있으며 ③휴업, 폐업, 고용 허가 취소, 고용의 제한, 근로기준법 등을 위반한 기숙사 제공, 사용자의 근로 조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유일 때는 횟수를 차감하지 않고 사업장 변경이 가능하다.

60) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조 및 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제30조에서 근거를 확인할 수 있다.

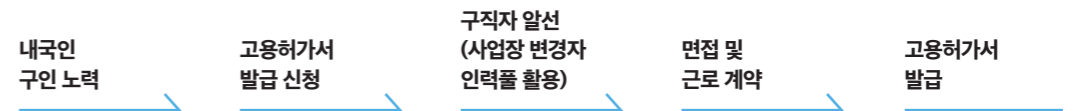
다만 이 경우에도 최초 고용 허가를 받은 업종 이외의 다른 사업장으로서의 변경은 몇 가지 예외를 제외하고는⁶¹⁾ 허용되지 않는다. 만일 근무 중인 외국인 근로자가 사업장 변경을 희망하면, 해당 사업장의 사업주는 고용 변동이 발생한 날로부터 15일 이내에 지방고용노동관서에 해당 사실을 신고해야 한다.

한편 사업장 변경을 신청한 외국인 근로자를 채용하는 사업장은 신규 외국 인력의 도입 절차에 따라 외국인 근로자를 채용할 때와 달리 인력 배정 시기를 기다리지 않아도 되고 점수제의 적용 또한 받지 않는다.

| 신규 외국인 근로자의 채용 절차



| 사업장 변경 외국인 근로자의 채용 절차



61) 업종별 정원 관리, 외국인 근로자의 기능 숙련 및 국내 취업 보호 등을 위하여 업종 간 이동은 원칙적으로 제한하고 있다. 제조업 종사자는 농·축산업, 어업 및 건설업으로 업종 변경이 가능하며, 제조업 외의 다른 업종 종사자는 그 사유가 합리적이고 타당한 경우에 한하여 업종 간 이동을 허용하고 있다. 어업에 종사하는 외국인 근로자가 질병 등의 진단을 받은 경우, 해당 질병과 업종의 인과관계가 인정되면 농·축산업으로 변경할 수 있다.

07. 외국인 근로자 재고용·재입국 제도

| 재고용 허가제도: 외국인 근로자의 취업 활동 기간이 만료된 경우

외국인 고용허가제는 국내 취업을 원하는 외국인 근로자에게 입국한 날로부터 3년의 취업 활동 기간을 허용하나, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2에서 확인되는 ‘취업 활동 기간 제한에 관한 특례’에 따라 사용자의 재고용 허가 요청이 있는 경우 1회에 한해 최장 1년 10개월만큼 취업 활동 기간을 연장할 수 있다. 취업 활동 기간의 만료를 앞둔 외국인 근로자의 재고용을 원하는 사용자가 만료일 90일 전부터 7일 전 사이에 연장 신청하면 된다. 단, 해당 외국인 근로자와의 근로 계약 유지 기간이 그의 취업 활동 기간 만료일을 기준으로 1개월 이상이어야 한다.

| 재입국 특례제도: 외국인 근로자가 재고용 허가 기간까지 모두 활용하고 출국한 경우

재고용 허가제도에 따른 체류 기간이 만료되어 모국으로 돌아간 외국인 근로자를 위한 특례도 있다. 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4에서 규정하는 ‘재입국 취업 제한의 특례’는 재고용 허가에 따라 국내에서 총 4년 10개월의 근로를 마친 외국인 근로자에 대하여, 조건을 충족하는 경우 모국으로 출국한 후 1개월이 지난 시점부터 종전 사업장의 근로자 신분으로 국내에 재입국할 수 있도록 규정하고 있다. 재고용 허가와 마찬가지로 재고용을 원하는 사용자가 만료일 90일 전부터 7일 전 사이에 신청하면 된다. 특례 적용 조건은 아래와 같다.

| 재입국 특례 적용 조건

공통 요건

- ① 제조업, 농업, 축산업, 어업, 서비스업, 건설업 사업장
- ② 위의 사업장에서 근로 중인 외국인 근로자
- ③ 위의 사업장에 재고용된 외국인 근로자
- ④ 비전문취업(E-9) 또는 선원취업(E-10) 비자로 국내 총 체류 기간이 5년 미만⁶²⁾일 것
- ⑤ 재입국하여 근로를 시작하는 날로부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로 계약을 체결하고 있을 것

대상별 요건

- ① 사업장 미변경: 취업 활동 기간에 사업장 변경이 한 번도 없었던 근로자
- ② 아래와 같은 3개 요건을 모두 충족하는 동일 업종 근속 근로자
 - 사업장 변경이 있으며, 그 중 법 제25조 제1항 1호 또는 3호 사유가 하나라도 있는 근로자
 - 근무한 모든 사업장의 업종(대분류, 희망 업종 등)이 동일한 근로자
 - 취업 활동 기간 만료일까지 근무한 마지막 사업장에서 근로 계약 기간이 1년 이상인 경우
- ③ 아래와 같은 2개 요건을 모두 충족하는 사업주 귀책 사업장 변경일 때
 - 사업장 변경 사유가 법 제25조 제1항2호 사유인 근로자
 - 취업 활동 기간 만료일까지 마지막 사업장에서 근로 계약 기간이 1년 이상인 경우
- ④ 아래와 같은 2개 요건을 모두 충족하고, 권익보호협회가 인정하는 경우
 - 사업장 변경이 있으며, 마지막 사업장 변경 사유가 법 제25조 제1항 2호 사유인 근로자
 - 취업 활동 기간 만료일까지 마지막 사업장에서 근로 계약 기간이 1년 미만인 경우

| 특별한국어시험 재입국: 외국인 근로자가 재고용 특례 기간 만료 전 자진 출국한 경우

한편 ‘취업 활동 기간 제한에 관한 특례’의 적용을 받아 재고용된 외국인 근로자가 체류 기간이 만료되기 이전에 모국으로 자진 귀국한 경우, 출국한 날로부터 6개월이 이 지난 시점부터⁶³⁾ 특별한국어시험을 통해 재입국이 가능하다. 만 18세 이상 39세 이하인 외국인 근로자⁶⁴⁾ 중 비전문취업(E-9) 또는 선원취업(E-10) 체류 자격으로 국내 체류한 기간이 5년 미만이라면⁶⁵⁾ 특별한국어시험에 응시할 수 있다.

62) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2 제2항에 따라 취업 활동 기간이 연장된 경우에는 6년 미만으로 한다.

63) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의3에서는 국내에서 취업한 후 출국한 외국인 근로자는 동법 제12조 제1항에 따르는 경우를 제외하고는 출국한 날로부터 6개월이 지나지 아니하면 재취업을 금지하고 있다. 다만 재입국 취업 특례가 적용되는 경우에는 동법 제18조의4에 따라 출국한 날로부터 1개월이 지난 시점 국내 재입국이 가능하다.

64) 필리핀의 경우에는 만 18세 이상, 38세 이하여야 한다.

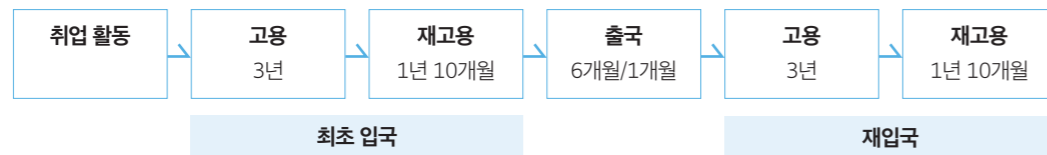
65) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2 제2항에 따라 취업 활동 기간이 연장된 경우에는 6년 미만으로 한다.

특별한국어시험에 합격한 외국인 근로자가 출국 전 최종 사업장의 업종과 동일한 업종으로 시험에 응시했으며, 최종 사업장에서 1년 이상 근무했다면 그곳의 사업주가 그를 지정하여 고용할 수 있다. 이에 해당하는 경우 지방고용노동관서에서 특별한국어시험에 합격한 외국인 근로자의 최종 근무 사업장에 해당 사실을 고지 및 안내하며 사업장의 사용자는 안내를 받은 날로부터 25일 이내에 내국인 구인 노력을 거쳐 해당 외국인 근로자를 지정한 후 고용허가서 발급 절차를 진행해야 한다.

| 재고용 및 재입국 제도의 비교

구분	재고용 허가제도	재입국 특례제도	특별한국어시험 재입국 제도
대상 근로자	3년의 취업 활동 기간이 만료된 자	재고용 허가제도의 적용을 받아 4년 10개월의 취업 활동 기간이 만료되고 재입국 조건을 충족하는 자	재고용 허가제도의 적용을 받아 근로하던 중 체류 기간 내에 본국으로 자진 귀국한 자
대상 사업장	3년의 취업 활동 기간이 만료되는 외국인 근로자의 고용 사업장	농업, 축산업, 어업, 서비스업, 제조업, 건설업종에 속한 사업장	제한 없음
재입국 제한	해당 없음	출국일로부터 1개월	출국일로부터 6개월
신청 기간	취업 활동 기간 만료일 90일 전부터 7일 전까지	취업 활동 기간 만료일 90일 전부터 7일 전까지	재입국자 지정 알선 관련 안내를 받은 날로부터 25일 이내
기타 요건	근로자	반드시 재고용된 사업장에서 근무하여야 함	반드시 출국 전 근무 사업장에서 근무하여야 함
	사용자	내국인 구인 노력 불필요	내국인 구인 노력 불필요
			출국 전 최종 근무 사업장에서 1년 이상 근로하였을 경우 해당 사업장에서 근무 가능함
			고용허가서 신청 이전에 내국인 구인 노력을 진행하여야 함

| 외국인 근로자(E-9) 체류 및 취업 활동 기간 정리



08. 외국인 근로자 고용·근로 지원 서비스

| 입국 초기 취업 적응 지원

대상	입국 3개월 이내 외국인 근로자 및 고용 사업주
내용	사업장의 근로 계약 준수 여부, 근로 조건, 근무 환경에 대한 확인 및 개선 외국인 근로자의 사업장 적응력, 취업 적응 여부 확인 및 개선
방법	사업장 방문 및 전화 상담

| 농축산·어업 사업장 특화 서비스

대상	농업·축산·어업 종사 외국인 근로자 및 고용 사업주	
내용	유관 기관과 연계하여 종합 체류 지원 서비스 제공	
기관별 서비스	한국산업인력공단	통역 상담, 애로 해소 지원
	지방고용노동관서	근로기준법 안내
	출입국외국인청	출입국관리법 안내
	한국산업안전보건공단	산업재해 예방 교육
	농협·수협·중소기업중앙회	업종별 전문 지식 안내
	전용 보험사	전용 보험 안내
	경찰서	기초 법 질서 안내
	결핵협회, 협약 병원	무료 진료

| 사업장 내 애로 해소 지원

대상	사업장 내 애로사항 및 갈등이 있는 사용자 및 외국인 근로자
내용	직장 동료 및 상사와의 갈등, 사업장 변경 관련 애로, 생활 고충, 통역 지원, 행정 신고 사업주 지원 등 사업장 내 애로·갈등 해소
방법	한국산업인력공단 전국 지부·지사 전화 및 팩스 신청

| 외국인 근로자 고용 사업장 사용자 교육

대상	최초 고용 허가를 받은 사용자(필수) ⁶⁶⁾	
	외국인 근로자 고용을 희망하거나 고용 중인 사용자(희망) ⁶⁷⁾	
취지	노동 관계 법령 및 인권 등에 관한 의무 교육을 통해 외국인 근로자의 노동 인권에 대한 사업주의 인식 개선을 도모함	
내용	고용허가제의 이해	
	외국인 근로자 노무 관리	
	출입국 관리 업무	
	외국인 근로자 산업재해 예방	
	외국인 근로자 보건 위생 관리	
	외국인 근로자 인권 보호 교육	
방법	집체 교육 및 E-러닝 학습	
신청	집체 교육	사업장 소재지 관할 한국산업인력공단 방문·우편·팩스·이메일 접수
	E-러닝	외국인 고용 관리 시스템 홈페이지(www.eps.go.kr) 및 모바일 신청

66) 최초로 외국인 근로자 고용 허가를 받은 사업주는 허가서 최초 발급일로부터 6개월 이내에 한국산업인력공단의 사업주 교육을 이수해야 하며, 관련 교육을 이수하지 않을 시에는 사업주에게 300만 원의 과태료가 부과된다(「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조의2, 제28조, 제32조 및 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제31조, 제32조, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조의2).

67) 의무 교육 대상이 아닌 사업장이 사업주 교육을 수료할 경우, 차년도 외국 인력 배정 점수에 2점의 가점이 반영된다.

| 외국인 근로자 대상 무료 직업 훈련

재직 외국인 근로자 직업 능력 개발 훈련		귀국 예정자 재정착 지원 교육·훈련	
대상	재직 중인 외국인 근로자(E-9)	대상	3년 이상 재고용된 외국인 근로자
직종	중장비 운전(지게차, 굴삭기, 특수)	내용	재입국 특례 대상 외국인 근로자
	자동차 정비		특별 재입국한 외국인 근로자
	용접(전기, CO2, 특수)		본국 귀국 후 취·창업 역량 배양
	전기·전자, 기계 절삭 가공		한국어 자격 취득 과정
	한국어 교육		취·창업 직업 훈련 과정
시간	1일 4시간 이상(총 48시간 이내)	시간	1일 4시간 이상(총 60시간 이내)
신청	한국산업인력공단 지정 훈련 기관	신청	한국산업인력공단 지정 훈련 기관

| 외국인 근로자 다국어 상담 서비스

대상	외국인 근로자(E-9, H-2)		
시간	9:00~18:00(월~금) *외국인 근로자가 많은 9개 관서(중부청, 광주청, 의정부, 경기, 평택, 천안, 대구서부, 창원, 양산)는 주말(일요일) 운영		
내용	고용허가제 관련 유선 및 대면 상담, 연계 행정 처리 임금 체불, 산업 재해, 부당 해고 등 근로와 관련한 구제 과정에서의 통역 및 진정서·신청서 작성 지원		
방법	지역별 다국어 상담원을 통해 지원 요청		
	관서	언어	연락처
	중부청	우즈베크어, 러시아어	032-460-7135
		태국어	032-460-7136
		베트남어	032-460-7137
	인천북부지청	캄보디아어	032-540-2097
	부천시청	방글라데시어, 영어	031-999-0907
		인도네시아어	031-999-0908
	의정부지청	몽골어	031-820-0821
		네팔어	031-828-0822
	경기지청	우즈베크어	031-290-0879
		미얀마어	031-289-2208
		캄보디아어	031-290-0880
		네팔어	031-289-2200
	안양지청	베트남어	031-463-0774
	원주지청	네팔어	033-769-0952
	평택지청	인도네시아어	031-646-1217
		중국어	031-646-1213

방법	부산청	영어, 인도네시아어	051-860-2026
	부산북부지청	우즈베크어	051-330-9924
	부산동부지청	인도네시아어	051-559-6606
	울산지청	우즈베크어, 카자흐어	052-228-1914
	창원지청	중국어	055-239-3553
		필리핀어, 영어	055-239-3552
		우즈베크어, 러시아어	055-239-3551
		네팔어, 힌디어	055-239-3554
	양산지청	미얀마어	055-330-6448
		영어, 러시아어	055-330-6450
		캄보디아어	055-330-6451
		중국어	055-330-6432
		네팔어, 힌디어	055-330-6446
	진주지청	베트남어	055-760-6758
		베트남어	055-760-6759
	대구청	중국어	053-667-6047
		네팔어, 파키스탄어	053-667-6048
	대구서부지청	캄보디아어	053-605-6574
		인도네시아어	053-605-6576
		필리핀어, 영어	053-605-6575
	포항지청	베트남어	054-288-3500
	광주청	네팔어	062-609-8686
		캄보디아어	062-609-8687
		베트남어	062-609-8688
		인도네시아어, 동티모르어	062-609-8689
	익산지청	네팔어, 힌디어	063-839-0040
	군산지청	베트남어	063-450-0607
	대전청	베트남어	042-470-8326
		캄보디아어	042-470-8328
	청주지청	필리핀어, 영어	043-229-0755
	천안지청	네팔어	041-620-9582
		베트남어	041-620-7465
캄보디아어		041-620-9553	
키르기스어, 러시아어		041-620-9583	
충주지청	네팔어, 영어	043-850-4052	
	베트남어	043-850-4051	
보령지청	베트남어	041-930-6267	

I 외국인 근로자 통역 서비스

대상	외국인 근로자(E-9, H-2)		
시간	센터별 일정에 따라 운영		
내용	센터를 방문한 외국인 근로자에 대한 통역 지원		
	외국인 고용 사업장 내 분쟁 발생 시 통역 지원		
방법	센터별 외국인력팀 통역 서비스 담당자와 협의		
	관서	언어	연락처
서울청	미얀마어, 캄보디아어		02-2004-7397
서울서부지청	미얀마어		02-2077-6196
서울남부지청	미얀마어		02-2639-2421
중부청	동티모르어, 러시아어, 영어, 우즈베크어, 인도네시아어, 태국어, 필리핀어		032-460-7113
인천북부지청	미얀마어, 베트남어, 태국어		032-540-2059
부천시청	몽골어, 미얀마어, 베트남어, 우즈베크어, 캄보디아어, 태국어		031-999-0916
의정부지청	네팔어, 방글라데시어, 베트남어, 우즈베크어, 캄보디아어, 키르기스어, 태국어, 파키스탄어, 필리핀어		031-828-0844
고양지청	영어, 태국어		031-920-3953
경기지청	화성	베트남어, 몽골어, 인도네시아어, 태국어, 필리핀어	031-290-0881
	수원	중국어	031-230-7683
	용인	네팔어, 베트남어, 캄보디아어, 태국어	031-289-2201
성남지청	광주	네팔어, 베트남어, 영어	031-799-2746
	이천	베트남어, 영어, 캄보디아어	031-644-3883
	성남	중국어	031-739-3161
안산지청	안산	베트남어, 영어, 우즈베크어, 캄보디아어, 태국어, 필리핀어	031-412-6954
	시흥	네팔어, 베트남어, 태국어	031-496-1918
안양지청	베트남어, 영어		031-463-0771
평택지청	베트남어, 영어, 우즈베크어, 중국어, 태국어		031-646-1259
강원지청	네팔어, 베트남어, 캄보디아어, 태국어		033-250-1943
원주지청	캄보디아어, 태국어		033-769-0965
부산청	베트남어		051-860-1930
부산동부지청	베트남어		051-559-6636
부산북부지청	베트남어, 네팔어, 인도네시아어		051-330-9960
창원지청	베트남어, 인도네시아어, 캄보디아어		055-239-0975
울산지청	베트남어		052-228-1914

방법	양산지청	네팔어, 방글라데시어, 베트남어, 스리랑카어, 캄보디아어	055-330-6428
	진주지청	베트남어	055-760-6742
	통영지청	베트남어	055-730-1921
	대구청	네팔어, 베트남어, 스리랑카어, 우즈베크어, 인도네시아어, 캄보디아어	053-667-6042
	대구서부지청	네팔어, 베트남어, 인도네시아어, 캄보디아어	053-605-6547
	포항지청	동티모르어, 영어, 인도네시아어	054-288-3503
	구미지청	베트남어, 캄보디아어	054-440-3305
	광주청	라오스어, 미얀마어, 베트남어, 캄보디아어	062-609-8664
	전주지청	네팔어, 캄보디아어	063-270-9206
	익산지청	캄보디아어	063-839-0043
	군산지청	베트남어, 우즈베크어, 인도네시아어	063-450-0602
	목포지청	우즈베크어, 영어, 인도네시아어, 동티모르어, 베트남어	061-280-0549
	여수지청	베트남어, 태국어	061-650-0263
	대전청	태국어	042-470-8323
	청주지청	베트남어	043-229-0752
	천안지청	네팔어, 미얀마어, 캄보디아어, 키르기스어, 태국어	041-620-7463
	충주지청	네팔어, 베트남어, 스리랑카어, 인도네시아어, 캄보디아어	043-850-4022
서산출장소	네팔어, 베트남어, 캄보디아어	041-661-5602	

| 외국인력상담센터 종합 상담 지원 서비스

대상	외국인 근로자(E-9, H-2) 및 외국인 근로자 고용 사업주					
시간	연중무휴(9:00~18:00)					
내용	전화, 방문, 통역 상담 등					
방법	1577-0071 + '해당 국가 번호' + *					
	1	한국어	2	중국어	3	베트남어
	4	따갈로그어(필리핀)	5	영어	6	태국어
	7	인도네시아어	8	싱할라어(스리랑카)	9	몽골어
	10	우즈베크어	11	크메르어(캄보디아)	12	벵골어(방글라데시)
	13	우르두어(파키스탄)	14	네팔어	15	미얀마어
16	키르기스스탄어	17	동티모르어	18	라오스어	

| 외국인근로자지원센터 종합 체류 지원 서비스

대상	외국인 근로자(E-9, H-2)		
시간	센터별 일정에 따라 운영		
내용	외국인 근로자의 정착을 위한 상담 및 교육		
방법	외국인근로자지원센터에 전화 및 방문하여 상담 요청		
	기관명	언어	연락처
	부산외국인근로자지원센터	중국어, 베트남어	051-868-7606
	대구외국인근로자지원센터	인도네시아어	053-654-9700
	인천외국인근로자지원센터	필리핀어, 미얀마어, 베트남어	032-231-4546
	광주외국인근로자지원센터	영어, 중국어, 우즈베크어, 러시아어, 베트남어	1644-3828
	충남외국인근로자지원센터	인도네시아어, 캄보디아어, 베트남어	041-622-7955
	전북외국인근로자지원센터	베트남어, 영어	063-280-6180
	창원외국인근로자지원센터	우즈베크어, 러시아어, 캄보디아어, 베트남어	1800-5048
	김해외국인근로자지원센터	베트남어, 영어, 미얀마어, 태국어, 네팔어	055-724-2725
	양산외국인근로자지원센터	베트남어, 캄보디아어, 영어	055-912-0255

| 단계별 귀국 지원 서비스

대상	귀국 예정 외국인 근로자 및 그를 고용한 사업주	
내용	귀국 준비 및 행정 신고 안내	
시기별 서비스	귀국 전	송출국 연계 귀국 설명회 개최 - 귀환 성공 사례 소개 - 귀국 후 애로사항 극복 방법 컨설팅 경력 증명서 발급 - 한국산업인력공단 및 외국인 고용 관리 시스템에서 경력 증명서 발급
	출국 3개월 전	귀국 준비 안내문 우편 발송
	출국 2개월 ~2주 전	사업장 방문 및 전화를 통해 귀국 컨설팅 - 취업 기간 만료일 안내 - 출국 예정 신고 등 출국 준비 방법 안내
	출국 1주일 전	근로자 대상 귀국 확인 SMS 발송 - 출국 만기 보험 관련 안내 - 체류 만료 사실 재고지 및 불법 체류 처벌 안내
	귀국 후	해외 진출 한국 기업 취업 알선 오프라인 귀국자 간담회 및 온라인 네트워크 운영

외국인 고용허가제 자주 하는 질문

근로자를 위한 고용허가제 FAQ

고용허가제로 입국한 외국인 근로자도 연말정산을 해야 하나요?

고용허가제로 입국한 외국인 근로자도 국내에서 근로소득이 있으면 국적과 체류 기간에 관계없이 연말정산을 해야 합니다. 국세청에서는 한국어가 익숙하지 않은 외국인을 위해 외국인 전담 연말정산 상담 서비스(1588-0560)를 제공하고 있습니다.

보증보험금 신청 및 수령은 어떻게 하나요?

사업장에서 임금 체불이 발생한 외국인 근로자는 고용노동부 지방 관서 또는 근로개선지도과에 임금 체불 사실을 신고하여 확인받은 후, 보험사업자에게 보험금 지급을 신청할 수 있습니다. 만일 보험 기간 중에 임금 체불이 아닌 기타 사유(이탈, 출국, 사망 등)로 외국인 근로자와 사업주의 근로 계약이 해지되었다면 사업주는 납입한 보험료 중 미경과 보험료에 해당하는 금액을 환급받을 수 있습니다.

외국인 근로자가 사업장을 변경할 때 반드시 사업주의 동의가 필요한가요?

사업장 변경은 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조 및 동법 시행령 제30조에 규정된 사유에 해당되는 경우에만 인정될 수 있으므로 외국인 근로자가 사업장을 변경할 때 반드시 사업주의 동의를 얻어야 하는 것은 아닙니다.

사업장 변경 절차는 어떻게 되나요?

사업장 변경 사유가 발생한 외국인 근로자는 사용자와 근로 계약을 종료한 후 1개월 이내에 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에 사업장 변경 신청서를 제출해야 합니다. 만일 사업주와의 근로 계약 종료 후 1개월 이내에 사업장 변경을 신청하지 않았거나 사업장 변경을 신청한 날로부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조의 규정에 의한 근무처 변경 허가를 받지 못한 경우 해당 외국인 근로자는 출국 대상이 됩니다.

외국인 근로자의 사업장 변경은 어떤 경우에 가능한가요?

외국인 근로자는 근로 개시를 한 최초 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙입니다. 하지만 아래와 같이 법에서 정한 사업장 변경 사유에 해당하는 경우에는 허용된 취업 활동 기간 내에서 3회, 연장 기간에 해당하는 동안에는 2회까지 변경할 수 있습니다.

- ① 사용자가 정당한 사유로 근로 계약 기간 중 근로 계약을 해지하려고 하거나 근로 계약이 만료된 후 갱신을 거절하는 경우
- ② 휴업, 폐업, 고용 허가의 취소, 고용 제한, 사용자의 근로 조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회 통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우(변경 횟수에 산입되지 않음)
- ③ 상해 등으로 외국인 근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우

출국 만기 보험금 신청 및 수령은 어떻게 하나요?

1년 이상 근무한 외국인 근로자가 사업장 변경 또는 출국 사유(체류 기간 만료, 자진 출국, 강제 출국)가 발생하면 보험사업자에게 보험금을 신청하여 자신의 계좌로 수령할 수 있습니다. 다만 근무 기간이 1년 미만인 외국인 근로자의 경우 보험금은 사업주에게 귀속됩니다.

상해 또는 질병 사고 없이 출국할 경우 보험료를 환급받을 수 있나요?

체류 자격 만료일까지 취업 활동을 하고 출국하면 상해 보험료의 환급금은 없습니다. 다만, 상해 또는 질병 사고 없이 근로 계약이 종료되었으나 보험 기간을 남겨두고 출국할 경우, 보험사업자를 통해 미 경과 기간에 대한 보험료를 환급받을 수 있습니다.

외국인 근로자가 사업장 배치 전에 받는 한국어 교육이나 직업 훈련이 있나요?

고용허가제를 통해 국내 취업하는 외국인 근로자는 근로 계약을 체결한 이후 입국 전에 47시간 이상의 취업 교육을 이수해야 합니다.

한국어(38시간), 한국 문화(4시간), 근로기준법(2시간), 산업안전보건(3시간)

입국 후에는 고용노동부가 지정한 교육 기관에서 한국 문화 이해, 고용허가제 근로기준법 등 노동 관계 법령 등에 대해 16시간 이상, 2박 3일 간의 교육을 이수해야 합니다.

사업주를 위한 고용허가제 FAQ

최대 몇 년까지 외국인 근로자를 계속 고용할 수 있나요?

외국인 근로자가 입국해서 근무할 수 있는 기간은 기본 3년입니다. 다만 사업장의 신청에 따라 3년간 근무한 외국인 근로자를 재고용할 수 있으며, 최대 근무 연장 기간은 1년 10개월입니다. 또한 해당 재고용 외국인 근로자가 재고용 근무 기간을 합하여 총 4년 10개월간 최종 근무한 사업장의 사업주가 재입국 특례 요건을 갖추어 신청할 경우 외국인 근로자는 본국으로 출국 1개월 후 국내에 재입국하여, 기존 근무한 사업장에서 계속 근무할 수 있습니다. 재입국 특례까지 모두 고려한 최대 고용 가능 기간은 9년 8개월입니다.

외국인 근로자와의 근로 계약 기간은 3년으로 정해야 하나요?

외국인 근로자가 입국한 날로부터 3년의 범위에서 당사자 간의 합의에 따라 근로 계약을 정하거나 갱신할 수 있습니다. 외국인 근로자를 재고용하는 경우에는 1년 10개월 범위에서 근로 계약 기간을 설정하면 됩니다. 해당 근로자와 계약 기간이 종료하면 계약 기간을 갱신할 수도 있으며, 계약 기간이 갱신되지 않으면 외국인 근로자는 다른 사업장으로 사업장 변경 절차를 거쳐 이동해야 합니다.

사업장 합병으로 해당 사업장에서 근무하던 외국인 근로자의 고용 상태를 승계했을 때 합병된 사업장의 허용 인원은 어떻게 조정되나요?

외국인 근로자를 고용하고 있는 각각의 사업장이 합병하여 각 사업장에서 고용한 외국인 근로자를 합한 수가 합병된 후의 새로운 사업장에 허용된 고용 인원을 초과하는 경우에도 초과 인원내 대한 계속 고용은 가능합니다. 다만, 합병 이후 초과된 외국인 근로자가 근로 계약 해지, 체류 기간 만료 등으로 퇴사할 경우에는 감소된 인력의 총원은 허용되지 않고 새로운 사업장에 허용된 범위 내에서만 외국인 근로자의 추가 고용이 가능합니다.

고용허가제 관련하여 외국인 고용 관리에 필요한 사업주 대상 교육이 있나요?

최초로 고용허가서를 발급받은 사업주는 노동 관계 법령 및 인권 등에 관한 '사업주 교육'을 의무적으로 이수해야 합니다.

교육 대상: 외국인 근로자 고용 사업장의 사업주 또는 인사 노무 담당자

교육 기관: 한국산업인력공단

교육 방법: 집체 교육 또는 인터넷 원격 교육 (PC 또는 모바일)

교과목: 노동 관계 법령, 인권 등 6개

고용 변동 신고는 언제 해야 하는 건가요?

아래 사유에 해당하면, 변동이 발생한 날로부터 15일 이내에 담당 지방고용노동관서 및 출입국관리사무소에 고용 변동 신고를 해야 하고 온라인 창구(www.hikorea.go.kr)를 활용하면 고용부-법무부 통합 신고가 가능합니다.

- ① 외국인 근로자가 사망 또는 퇴사(질병, 근로 계약 종료, 해지 등)한 경우
- ② 외국인 근로자가 사업주의 승인 없이 5일 이상 결근하거나 소재 불명인 경우
- ③ 전염병 및 마약 중독 등의 사유로 근로 계약을 해지하는 경우
- ④ 고용 허가 기간이 만료된 경우
- ⑤ 외국인 근로자가 체류 기간 만료 등으로 완전히 출국한 경우
- ⑥ 사업주 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
- ⑦ 사업주의 변경은 없으나 근무 장소가 변경된 경우

우리 사업장에서 일하는 외국인 근로자의 소개로 타 사업장에서 근무 중인 외국인 근로자가 찾아왔는데 지방고용노동관서 알선 과정 없이 채용이 가능한가요?

지인의 소개 등으로 알게 된 일반 외국인 근로자(E-9)는 채용할 수 없습니다. 일반 외국인 근로자는 국내에서 자유로운 구직 활동이 허용되지 않고 외국인 근로자의 구인 및 알선 역시 오직 지방고용노동관서를 통해서만 가능합니다. 다만 고용노동부 지방 관서에 구직 등록이 되어 있는 외국 국적 동포의 경우에는 자유롭게 채용이 가능합니다.

고용 허가 신청이 처음이고 잘 모르는 것도 많은데 업무를 위탁할 수 있는지요?

사업주는 외국인 근로자의 고용에 관한 업무를 고용노동부장관이 지정하는 자에게 대행할 수 있으며, 근로 계약 체결 및 출입국 지원에 관한 사항은 의무적으로 한국산업인력공단에 위탁하여야 합니다. 그 밖에 고용허가서 발급 신청 등 외국인 고용 관련 업무는 아래 기관에 대행하게 할 수 있습니다. 이때 대행하는 업무에 따라 일정 부분 수수료가 발생합니다.

중소기업중앙회(제조업, 서비스업)
대한건설협회(건설업)
농협중앙회(농·축산업)
수협중앙회(어업)

지정된 대행 기관 외에는 변호사, 공인노무사, 행정사 등 자격을 가진 자라 하더라도 고용 허가 신청 등과 관련된 업무를 대행할 수 없음을 유의하시기 바랍니다.

외국인 근로자가 개인 사정으로 잠시 본국에 돌아가기를 원합니다. 이때 사업장에서는 어떻게 해야 하나요?

외국인 근로자가 근로 계약 기간 내에 본인의 결혼, 부모님의 병환 등의 개인 사정으로 일시 출국하고자 하는 경우 사업장에서 허가한다면 부여 받은 체류 기간 내 일시 출국 후 재입국이 가능합니다.

외국인 고용허가제 발전사

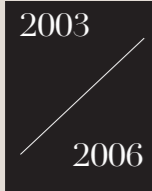


01 외국인 고용허가제의 도입과 기반 조성
2003~2006

02 외국인 고용허가제의 본격 시행과 안정기 진입
2007~2011

03 외국인 고용허가제의 발전과 근로 조건 개선
2012~2019

04 외국인 고용허가제의 패러다임 전환
2020~2024



외국인 고용허가제의 도입과 기반 조성

1 PART

- 01. 외국인 고용허가제 도입 과정
- 02. 외국인 고용허가제 실시
- 03. 불법 체류 외국인 18만 명 합법화 조치와 최초 입국
- 04. 고용허가제 시행 직후 제도 개선 노력

외국인 고용허가제 도입 과정

고도 성장기 인력난 심화와 외국 인력 도입 건의

우리나라에서 외국 인력 도입에 관한 논의가 시작된 것은 1980년대 후반부터였다. 당시 고속 성장을 거듭하던 우리나라는 산업 측면에서도 고도화가 이루어지고 있었다. 어느 분야에서나 일할 사람을 필요로 하던 때였다.

경제가 발전함에 따라 내국인 근로자들이 높은 임금과 양질의 근로 여건을 찾아 이동했고 단순 노동 등 비전문 분야에서의 인력난은 심화하는 추세였다. 1987년 민주화를 기점으로 노동운동이 활발해지면서 근로자의 임금과 근로 조건 부분에서 개선이 이루어졌으나 이러한 변화의 혜택은 대기업에 집중되었고, 이로 인해 대기업과 중소기업의 격차가 커졌다.¹⁾

장시간 노동과 저임금, 열악한 근로 환경 등을 이유로 내국인 근로자 고용이 점차 어려워지는 직종이 증가하자 외국인 근로자가 그 자리를 채우기 시작했다. 1988년 서울올림픽을 앞두고 사증 면제 협정 체결과 무사증 입국 허용, 입국 심사 간편화 등 한국의 출입국 규제가 완화되면서 단기 입국한 외국인들이 일자리를 찾아 이동하기도 했다.

이 가운데 1980년대 후반 ‘주택 200만 호 건설’ 프로젝트가 시작되었고 국내 인력

1) 설동훈, 『외국인노동자와 한국사회』, 서울대학교출판부, 1999



1980년대 후반부터 한국 사회에는 외국 인력 도입에 관한 다양한 사회적 목소리가 나타나기 시작했다.

은 상대적으로 높은 임금을 지급하는 건설업에 집중되었다. 건설 경기 활황과 내국인의 3D 업종 기피 등 만성적인 인력 부족 현상과 맞물려 외국인 근로자가 국내에서 일할 수 있는 합법적 절차가 없었음에도 원하는 외국인은 손쉽게 일자리를 찾을 수 있었다. 그러나 이처럼 체류 자격이 없는 상태에서 일하는 외국인은 인권 침해 등의 문제에 노출되는 상황에 자주 처할 수밖에 없었다.

이 무렵 사용자 단체를 중심으로 외국 인력의 합법적인 도입을 건의하는 목소리도 높아졌다. 1989년 5월 주택사업협회가 외국인 근로자에게 노동 시장을 개방할 수 있도록 합법적 도입에 대한 의견을 내놓은 데 이어, 10월에는 석탄협회가 동력자원부에 해외 인력 도입을 건의했다. 이듬해 7월에는 전자공업협동조합이 베트남의 한국인 2세를 고용할 수 있도록 조치해 달라고 정부에 건의했고, 같은 해 10월에는 중소기업협동조합중앙회가 외국인 근로자 도입을 허용해달라는 건의를 노동부에 전했다. 1991년 한국선주협회에서는 원양어선 인력난 해소를 위해 국적선에 한국계 중국인 근로자 채용을 허용했다.

다른 한편 한국노동조합총연맹과 전국노동조합협의회 등 노동 단체를 비롯한 일각에서는 외국인 근로자 도입이 내국인 근로자의 취업 기회 제한으로 이어질 우려가 있다며 반대하는 목소리를 냈다. 정부에서도 부처에 따라 찬반이 엇갈렸다.²⁾

해외투자기업 산업기술연수제도 실시

1991년 10월 청와대에서 열린 중소기업인과의 오찬 간담회에서 노태우 대통령이 “현재 허용되고 있는 산업기술연수 명목의 외국 기능 인력 제도를 활용하여 그 인원 및 연수 기간을 늘림으로써 중소기업의 인력 부족을 해결”하겠다고 언급한 이후 1991년 10월 법무부에서 「외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무 지침」 및

2) 정부 부처에서도 외국 인력 수입과 관련하여 정책 대응에 나섰지만 부처별 견해는 달랐다. 당시 기준으로 상공부와 건설부 등은 수입 허용을, 경제기획원과 노동부, 법무부, 보건사회부 등은 반대 의견을 냈다(이규용, 「외국인력정책의 변화와 쟁점: 저숙련 외국 인력 정책을 중심으로」, 『고용노동정책의 역사적 변화와 전망』, 서울대학교출판문화원, 2017).

시행세척이 제정되었다. 이에 따라 11월 1일부터 해외투자기업에 한해 외국인 산업 기술연수제도가 실시되었다. 외국에 진출한 한국 기업이 현지에서 고용한 인력의 기능 향상을 이유로 국내에서 연수받을 수 있도록 허용한 제도다.³⁾

해외투자기업 산업기술연수제도는 정부가 택한 현실적인 대안이었다. 외국인 연수생에게 기술 습득 기회를 제공하면서 중소기업의 인력난을 해소할 수 있는 방법이 었기 때문이다. 국가기록원에 따르면 해당 제도는 「출입국관리법령」에 있던 ‘산업기술연수’의 체류 자격 제도를 이용한 것으로, 해외에 현지 법인이 있는 사업체가 국내 사업체로 기술 연수를 보낼 수 있도록 마련한 별도의 체류 자격과 관련이 있었다.

연수를 목적으로 한국에 들어온 외국 인력들은 국내 인력난 해소에 도움을 주었다. 하지만 이 제도의 혜택은 일정 규모를 갖춘 해외투자기업에 집중되었기에, 중소기업의 인력난은 여전히 극심했다. 1992년 2월에는 중소기업협동조합중앙회에서 외국인 산업기술연수생의 체류 기간과 대상 업체를 확대해 달라고 건의했다.

한편 생산직 인력난이 극심한 일부 산업에서 부족한 인력을 보충하기 위해 불법 체류 외국인 근로자를 총원하면서 외국인 근로자 사이에도 임금 격차가 생겨나기 시작했다. 이러한 임금 차이는 산업기술연수생이 사업체를 이탈하는 원인으로 작용했다. 이 때문에 산업기술연수생 도입의 원래 취지와 달리 적법한 자격을 갖추지 않은 채 국내에 체류하는 근로자 수가 갈수록 늘어났다.⁴⁾

이러한 문제를 해결하고자 정부는 1992년 6월 불법 체류 외국인을 대상으로 자진 신고 기간을 운영하며 처벌 면제와 출국 기한 연장 등을 단행했으며 같은 해 9월에는 국내 근로자들이 기피하는 10개 3D 업종에 한해 외국인 산업연수생을 도입했다.⁵⁾ 이에 따라 1만여 명의 산업기술연수생이 상공부 장관의 추천과 법무부 장관의 사증 발급을 거쳐 국내로 들어왔다.

3) 1991년 11월에 도입한 해외투자기업 산업기술연수제도는 해외투자기업이 해외 법인의 외국인 근로자를 국내 모기업에 초청하여 일정 기간 연수를 시키면서 인력을 활용하는 것으로, 한국에서 가장 오래된 외국 인력 제도다. 1993년 11월에 도입된 외국인산업연수제도는 중소기업이 외국인을 인력으로 활용할 수 있도록 했다. 일반적으로 해외투자기업연수제도와 외국인산업연수제도를 아울러 ‘외국인연수제도’로 부른다(유길상·이규용·박영범·박성재, 『해외투자기업연수생 노동시장 실태분석』 『정책연구』, 2005-02호).

4) 1996년 12월 31일 기준 불법 체류 외국인 근로자 수는 12만 9,054명으로, 6만 8,020명인 산업기술연수생보다 두 배 가까이 많았다(설동훈, 1999).

5) 「외국인산업기술연수 사증 발급 등에 관한 업무 처리 지침」의 제2조 제2항에서 ‘(…) 법무부 장관은 외국인에 대한 연수가 불가피하다고 판단하여 주무 부처의 장이 추천하는 산업체에서 연수하려는 자를 사증 발급 대상으로 할 수 있다’에 근거를 두었다(설동훈, 1999).

외국인 산업기술연수제도 도입

1993년 2월 김영삼 정부가 들어서면서 그해 4월에는 국내 실업률 증가와 고용 사정 악화 그리고 불법 체류 및 불법 취업 증가 등을 이유로 외국인 산업기술연수생 도입이 일시적으로 중단되기도 했다. 다만 이미 국내에 있는 산업기술연수생의 체류 기간은 최장 1년에서 2년으로 연장했다.

생산직 현장에서의 인력난이 심화되자 같은 해 11월 ‘외국인 산업기술연수조정협의회’를 통해 산업기술연수생 도입이 재개되었다. 그 과정에서 기존 제도의 미비점을 보완하는 작업도 이루어졌다. 그해 12월 28일 「외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무 처리 지침」이 법무부 훈령 제294호로 개정되었다. 지침이 개정되면서 산업연수생 도입 업종도 10개에서 21개로 확대되었다. 연수 기간 역시 기존 1년에서 2년까지 연장할 수 있게 되었다. 사후관리 강화를 통한 외국인 취업 양성화의 신호가 켜진 것이다.

더불어 해외에 투자 법인이 있는 대기업과 중견기업에 집중된 외국인 산업기술연수생 인력 활용 문제를 해결할 수 있도록 종업원 300인 이하 중소제조업을 대상으로 한 외국인 산업기술연수제도를 도입했다.⁶⁾ 이때 외국인 산업기술연수생을 총원하는 데 필요한 실무는 중소기업협동조합중앙위원회가 위임받았으나 도입 업종과 규모, 연수 기간과 같은 핵심 내용은 정부 차원의 의결 기구인 외국인 산업기술연수조정협의회가 직접 심의하고 결정하기로 했다.⁷⁾

1994년 6월 1일, 외국인 산업기술연수생 제도가 시작되었다. 1993년 12월 개정된 지침에 따라 5월 말부터 네팔에서 온 33명을 시작으로 2만여 명에 달하는 산업기술연수생이 차례차례 한국 땅을 밟았다. 이때 입국한 1차 연수생들은 21개 제조업 현장에 투입되었다. 기피 업종을 중심으로 인력난을 겪고 있던 중소기업들의 숨통이 조금이나마 트이는 순간이었다.

1차 연수생의 국내 입국 이후 산업연수생 수는 갈수록 증가했다. 외국인 산업기

6) 유길상·이규용·박영범·박성재, 2005

7) 재정경제원 경제기획국장, 외무부 재외국민영사국장, 법무부 출입국관리국장, 상공부 산업정책국장, 노동부 직업안정국장, 과학기술처 인력정책관이 위원으로, 국가안전기획부 제4국 1단장, 경찰청 외사관리관, 중소기업협동조합중앙회 산하 산업기술연수협력단장이 외국인 산업기술조정협의회 참여위원으로 구성되었다(설동훈, 1999).

술연수조정협의회는 1994년 1차 연수생 2만 명 도입 이후 같은 해 2차 연수생 도입을 다시 결정했다. 이를 통해 섬유·신발 제조업에 1만 명이 도입되었다. 1995년에는 2만 명의 3차 연수생을 선발했다. 1996년에는 22개 제조업에 1만 9,000명이 4차 연수생으로, 1만 명이 5차 연수생으로 도입되었다. 1998년에는 한시적으로 중국 조선족 취업 알선 사기 피해자 1,000명을 도입하여 국내 체류 외국 인력 허용 인원이 8만 3,800명으로 늘어났다. 2001년 말 8만 3,800명이던 연수생은 2002년 11월 무렵 14만 5,500명 규모로 확대되었다.

외국인 산업연수생제도의 개선 시도와 연수취업제 실시

외국인 산업연수생은 법적으로 근로자가 아닌 연수생이었기에 국내 노동법의 사각지대에 놓이는 경우가 많았다. 이 때문에 낮은 임금을 받으며 장시간 노동해야 하는 등 인권 침해 문제가 자주 발생했다. 법적 보호 장치 부족으로 근로자 송출 과정에서 비리가 생기거나, 국내에 입국한 외국인 근로자가 사업장을 이탈하는 등의 문제도 있었다. 일각에서는 외국인 산업연수제도가 불법 취업 외국인을 오히려 양산한다는 지적도 나왔다.

이러한 상황 속에서 정부는 외국인 산업기술연수생제도를 개선하겠다는 결정을 내렸다. 노동부⁸⁾는 「외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침」을 1995년 2월 14일에 제정했다. 이를 통해 그해 3월 1일부터 외국인 산업연수생들도 산업재해보상보험과 건강보험의 적용을 받을 수 있게 되었다. 또한 강제 근로 금지, 폭행 금지, 금품 청산, 근로 시간 준수와 같은 근로기준법 일부 규정도 적용받게 되었다. 그해 7월 1일부터는 최저임금법 적용도 이루어졌다.

산업연수생 제도의 개선이 추진되었지만 근본적인 해결책은 되지 못한다는 의견도 있었다. 송출 비리, 인권 침해, 외국인 근로자의 사업장 이탈 등 산업연수생제도가

8) 노동부에서 2010년 7월 5일 현재의 고용노동부로 명칭이 변경되었다.

가진 근본적인 문제점이 드러남에 따라 1995년부터는 사회 각계에서 외국인 근로자가 합법적으로 국내에 취업할 수 있도록 하는 외국인 고용허가제를 도입해야 한다는 주장이 제기되기 시작했다.

하지만 고용허가제 도입의 가장 큰 난관은 경영계의 반대였다. 임금 상승과 노사분규 등의 우려가 있다는 이유였다. 특히 중소기업계의 반발은 거셌다. 추가 임금이 발생해 부담이 가중되고, 조건 좋은 곳에 인력이 편중될 것이라는 이유였다. 이로 인해 상대적으로 근로 여건이 좋지 않은 중소기업의 인력난은 더욱 심화할 것이라고 주장했다. 부처 간의 견해 차이도 컸다. 노동부는 고용허가제가 외국인 근로자 문제를 근본적으로 해결하는 방안임을 강조했으나, 상공부 등 일부 부처에서는 부작용을 우려하며 실익을 고려해 기존 외국인 산업기술연수제도를 보완하는 선에서 그쳐야 한다고 주장했다.

이러한 분위기 속에서 1996년 7월 31일 대통령 자문기구인 세계화추진위원회에서는 고용허가제와 산업기술연수제의 대안으로 ‘연수취업제도’를 도입하기로 잠정 결정했다. 연수취업제도란 고용허가제의 취지를 받아들여 외국인 산업기술연수제를 일부 개선한 안이다. 1996년 9월에 열린 경제장관 간담회에서 외국 인력 관리 제도를 개선하는 방안으로 연수취업제도의 도입이 결정되었으며 이후 법무부에서 1998년 4월 1일 「출입국관리법 시행령」을 공포하면서 외국인 산업기술연수제도는 대통령령으로 규정, 산업기술연수제도의 개선책인 연수취업제의 시행도 이루어지기 시작했다.⁹⁾

연수취업제도를 통해 2년 동안 산업연수를 받은 연수생은 이후 근로자로 1년 더 체류할 수 있었다. 연수취업자들은 연·월차 수당 지급 등 국내 근로자와 동등한 대우를 받았다. 첫 시험 응시 자격을 갖춘 연수생은 연수 기간 1년 6개월을 지난 사람으로, 전체 4만 명의 외국인 연수생 중 2,269명이 해당했다.

9) 1998년 4월 1일 이후 외국인 산업기술연수제도는 ‘법무부 훈령’이 아닌 ‘출입국관리법 시행령’으로 규정되었다. 이에 따라 연수취업제도를 통해 2년의 연수 후 일정 자격을 갖춘 연수생이 근로자로 체류 자격을 변경하는 ‘체류 자격 변경허가제도’의 법적 근거가 마련되었다(이규용, 2017).

외국인 고용허가제 논의 재개와 취업관리제 실시

고용허가제 도입 논의가 재개된 것은 2000년이였다. IMF 외환위기를 지나면서 줄어들었던 외국인 근로자가 1999년을 기점으로 다시 늘어나면서 외국 인력의 도입과 관리에 대한 제도 개선이 시급하게 이루어져야 한다는 목소리가 국내 인권단체 등을 중심으로 나왔다. 노동부를 비롯한 정부 부처에서는 외국인 근로자와 관련한 제도 개선 방안을 다각도로 검토했다.

2001년 12월 20일 국무조정실에서 ‘외국인산업인력정책심의위원회’를 개최했다. 외국인 산업연수제도를 비롯하여 연수취업제도 전반에 대한 개선 방안을 논의하는 자리였다. 그리고 그해 12월 외국인 산업기술연수제도 및 연수취업제도의 개선 방안이 발표되었다. 가장 큰 변화는 연수 기간을 단축하고 고용 기간을 연장하는 것이었다. ‘연수 2년, 취업 1년’이 ‘연수 1년, 취업 2년’으로 변경되면서 국내에 입국할 수 있는 외국 인력은 최대 두 배까지 늘어날 수 있었다. 이렇게 하면 연수생 쿼터를 그대로 유지하더라도 합법적으로 취업할 수 있는 외국 인력 공급이 두 배로 확대된 것과 비슷한 효과를 냈다.

한편으로 산업기술연수제도와 관련한 비리나 일탈을 방지하고자 연수 업체의 추천 제도를 폐지하고, 송출기관으로부터 일정 배수 추천을 받은 다음 국내 관리 기관의 컴퓨터 추첨을 거쳐 최종적으로 연수생을 선발하도록 했다. 모집과 입국, 연수, 출국에 이르는 모든 과정을 송출국과 송출기관의 책임 아래 진행되도록 하여 이를 연수생 쿼터에 반영하는 방안도 마련했다. 또한 연수생을 선발할 때 구술 중심의 한국어 소양 시험을 실시하는 등 외국 국적 동포의 취업 기회도 확대했다.

더불어 산업연수생을 대상으로 하는 연수 취업 교육도 도입되었다. 이전까지 연수생들은 입국 후 일 년 동안 연수생 신분으로 취업한 다음 한국산업인력공단에서 실시하는 자격 시험에 합격해야 취업 연장 자격을 얻을 수 있었다. 하지만 한국어 이해 능력 부족 등으로 불합격해 고국으로 돌아가거나 불법 체류하는 등의 악순환이 이어졌고, 이 같은 문제를 해결하는 차원에서 관련 교육이 시행되었다.

2002년 7월 18일 도입된 ‘산업연수생 연수 취업 교육 제도’는 국내에 취업한 외국인 연수생이 취업 연장 자격 시험을 치르는 대신 일정 교육을 거쳐 취업 기간을 연장할 수 있게 했다. 관련 교육은 한국산업인력공단의 서울, 경인, 충청, 영남, 호남 등 5

개 지역 7개 기관에서 2박 3일 합숙 방식으로 진행되었다. 교육 과목은 한국어를 포함해 7개로, 교육 이수증은 성실도와 교육 내용 평가를 각각 50% 비중으로 반영해 60점 이상이면 받을 수 있었다. 교육 대상은 6개월 이상 근무한 산업연수생이었다.

2001년 11월 1일에는 서비스 분야 취업관리제가 도입되고, 25일에는 외국인산업인력정책심의위원회에서 「서비스 분야 취업관리제 시행 방안」을 확정했다. 취업관리제는 외국 국적 동포에게 방문동거 체류 자격을 부여해 국내에 들어오는 것을 허용하고, 3개월 안에 국내에서 노동부 지방 관서의 취업 연계를 통해 표준근로(고용)계약을 체결한 사람에게 취업 활동을 허가하는 제도였다.¹⁰⁾ 국내 8촌 이내 혈족 또는 4촌 이내 인척이 있거나 대한민국 호적에 등재되어 있는 자 및 그의 직계존비속으로 40세 이상 외국 국적 동포들이 3년 동안 근로자 신분으로 취업할 수 있었다. 해당 분야는 음식점업, 사업 지원 서비스업, 사회복지사업, 청소 관련 서비스업, 간병서비스업, 가사 서비스업 등 6개 서비스업 부문이었다.

외국 국적 동포의 국내 취업이 가능해지면서 서비스 분야 인력 부족 문제 해결에도 청신호가 켜졌다. 취업관리제는 외국 국적 동포의 취업 기회 제공뿐만 아니라 외국 인력 관리의 계기로도 작용했다. 이에 따라 외국 국적 동포들 역시 외국 인력 정책 안에서 관리되었다. 외국 국적 동포의 취업 활동을 인정하는 체류 자격 외 활동 허가 건수는 별도로 정해져 있었으며, 정부는 필요에 따라 국내 인력 수급 현황과 외국인의 불법 체류 상황 등을 고려해 취업 허용 인원을 조정, 결정했다. 합법적으로 국내에 취업하는 외국 인력은 늘어났다. 동시에 외국인 근로자를 효율적으로 관리하는 체계 마련도 시급해졌다.

10) 이규용, 2017

외국인 고용허가제 도입 공식화

1995년부터 시작된 고용허가제 도입과 관련한 논의는 8년에 걸쳐 이어졌다. 1996년에는 2건의 의원 입법과 2건의 입법 청원이 국회에 제출되었고 2000년에는 새천년민주당에서 「외국인 근로자의 고용 및 관리에 관한 법률」 제정을 추진하기도 했다. 하지만 이때 마련한 「고용허가제 도입 방안」은 보류되었다. 산업연수제도를 보완하는 등 다양한 대책이 2001년 말부터 나왔지만, 실질적인 대책은 되지 못했다.

1994년부터 한국에 들어온 외국 인력 규모는 갈수록 커졌다. 문제는 전체 인력 가운데 불법체류자의 비중이 계속해서 늘어난다는 점이었다. 2002년 말에는 전체 외국 인력 중 80%가 불법체류자 신분이었다. 불법체류자 문제는 외국 인력을 도입한 국가에서는 공통으로 갖고 있었지만, 한국은 그 규모가 특히 컸다. 한국보다 앞서 고용허가제를 도입한 대만의 불법취업자는 외국 인력의 5% 미만이며, 한국과 유사한 산업기술연수제도를 운영하는 일본은 불법취업자 비중이 30% 내외임을 고려하면 심각한 상황이었다.¹¹⁾ 불법 체류 외국인 문제가 사회 문제로 떠오르면서 근본적인 대책이 필요하다는 의견이 모였다. 정부 차원에서의 논의도 이루어졌다. 이에 따라 노동부, 산업자원부, 법무부 등 관계 부처의 합의를 통해 고용허가제 도입에 대한 합의가 이루어졌다. 그리고 2002년 12월, ‘외국인력제도개선기획단’이 국무조정실에 설치되어 운영을 시작했다.

2003년 2월 10일에는 국가인권위원회에서 산업기술연수제도 폐지와 고용허가제 도입을 권고했다. 이와 함께 2월에는 노무현 대통령직 인수위원회에서 차별 철폐 과제 가운데 하나로 외국인 근로자 문제를 논의하면서 고용허가제 입법화에 박차를 가했다. 각 정부 부처의 의견 조율이 진행되는 가운데 2월 임시국회에는 민주당 이재정 의원이 대표 발의한 입법청원안이 상정되었다. 3월 29일에는 외국인 산업연수제도를 폐지하고 외국인 고용허가제를 추진하는 입장을 확정 발표하고, 고용허가제 도입을 전제로 2003년 3월에 출국 유예 기간이 만료되는 불법체류자에 대해 2003년 8월 말까지 일괄 체류 자격을 합법화했다.

11) 고혜원·이철순, 「외국인 고용허가제 도입 과정」, 『한국정책학회보』 제13권 제5호, 2004

고용허가제 바로 알아보기

| 비전문 외국 인력 제도의 유형¹²⁾

고용허가제

외국 인력 활용을 원하는 사업주에게는 외국인 고용을 허가하고, 해당 외국인에게는 고용 허가를 받은 사업주에게 고용되는 조건으로 일정 기간 취업 허가 자격을 부여하는 제도

노동허가제

업종이나 기업 규모와 관계없이 외국인 본인의 신청에 따라 정부로부터 노동 허가를 받아 자유롭게 취업할 수 있게 하는 제도

산업기술연수제/연수취업제

외국인이 국내 기업체에서 기술 습득 및 현장 연수를 목적으로 일정 기간 연수 후 취업하는 제도

| 산업기술연수생제와 고용허가제 비교¹³⁾

구분	산업기술연수제	고용허가제
외국인 근로자의 자격	산업연수생	근로자
도입 및 관리 주체	사업주 단체	국가 또는 공공기관
내국인 우선 고용 장치 여부	없음	내국인 우선 고용 의무화

12) 고혜원·이철순, 2004

13) 이규용, 2017

외국인 고용허가제 도입 이전 단순 노동 외국 인력 제도 변천 타임라인¹⁴⁾

시기	근거	내용
1991.10.26.	법무부 훈령 제255호	「외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무 지침」에 근거하여 현지 고용 인력 유입 시작
1994.1.1.	법무부 훈령 제294호	- 중소기업협동조합중앙회 연수협력단 주관으로 아시아 11개국, 27개 송출 업체를 통해 외국 인력 도입 확대 - 사업주 단체 산업기술연수제도 시작
1994.3.	노동부	불법 체류 외국인 근로자에게 산재보험 적용 조치
1994.9.	노동부	출국한 산재 피해자에게도 3년까지 소급하여 산재 보상금 지급
1995.2.14.	노동부 예규 제258호	「외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침」 제정, 발표를 통해 3월 1일부터 산업기술연수생에게 최저임금제 적용 및 폭행 금지 등 근로기준법 8개 조항 적용 발표
1998.3.11.	법무부	출입국관리법 시행령을 개정하여 2년 동안 산업연수를 마치고 자격 심사를 거친 외국인 산업연수생에게 근로자 자격을 정식으로 부여하는 연수 취업 비자 발급
1998.4.1.	법무부	「출입국관리법」 개정을 통해 연수취업자격(E-8) 신설
1998.10.	노동부	불법 체류 근로자에게도 근로기준법 적용
1999.12.1.	노동부	「해외투자기업 산업연수생에 대한 보호 지침」을 제정, 발표하여 해외투자기업 산업기술연수생에게 최저임금제 및 산재보험 적용
2000.3.23.	노동부	외국인 근로자 민원 처리 지침을 통해 외국인 근로자에게도 근로기준법 적용
2000.4.	법무부	1998년 이후 입국하여 2년간 일한 연수생에게 1년간 유효한 연수 취업 체류 자격으로의 변경을 허가
2002.7.	국무조정실	- 2003년 3월부터 연수취업제 대상 외국인 근로자가 1년 연수 후 2년간 취업할 수 있도록 변경 - 40세 이상 중국 동포에 한해 최장 2년간 체류 자격 외 활동으로 서비스직 취업 허용하는 외국 국적 동포 취업관리제 실시 - 계약 이행 보증금 제도 폐지 - 연수생 선발 컴퓨터 추첨 시행
2003.7.31.	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 국회 통과	- 1년간 산업연수생제도와 병행 후 2004년 8월부터 외국인 고용허가제를 본격 시행키로 결정 - 취업관리제도 고용허가제에 흡수

14) 고혜원·이철순, 2004

외국인 고용허가제 실시

「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제정·공포

2003년 7월 2일 국회 환경노동위원회에서 민생 현안에 대하여 임시국회를 열고 산업연수제도와 고용허가제를 병행 실시하는 수정안으로 법안을 심의하기로 합의했다. 이어 14일에는 제241회 국회(임시회) 환경노동위원회 법안심사소위원회에서 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률안」을 제정하기로 결정했다. 그리고 31일, 국회 본 회의에서 최종 의결되었다. 이에 따라 그해 8월 16일, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제6967호, 이하 외국인고용법)이 제정, 공포되었다. 시행은 이듬해 8월 17일부터였다. 이로써 외국인 고용허가제는 법률적 근거가 마련되었다.

외국인고용법은 내국인 근로자의 고용기회를 보호한다는 원칙 아래 외국인 근로자를 체계적으로 도입하여 인력 수급을 원활하게 하는 데 목적이 있었다. 중소기업의 인력 부족 해소는 물론 외국인 근로자에 대한 효율적인 고용 관리와 근로자로서의 권익을 보호하는 장치를 마련하기 위한 것이기도 했다.

이에 따라 외국인 근로자의 고용 관리와 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위해 국무총리 소속의 외국인력정책위원회가 설치되었다.¹⁵⁾ 외국인력정책위원회 위원장은 국무조정실장이 맡았으며, 재정경제부·외교통상부·법무부·산업자원부·노동

15) 「외국인 근로자의 고용 등에 대한 법률」 제4조

부의 차관, 중소기업청장 및 관계 중앙행정기관의 차관 등이 위원을 맡았다. 외국인
 력정책위원회 설치를 포함, 외국인고용법의 주요 내용은 다음과 같다.¹⁶⁾

- 외국인 근로자의 고용 관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리소속하에 외국인력
 정책위원회를 두고, 외국인 근로자 고용 제도의 운영 및 외국인 근로자의 권익 보호 등에 관한 사항을 심의하
 기 위하여 외국인력고용위원회를 노동부에 두도록 함(법 제4조).
- 외국인 근로자를 고용하고자 하는 자는 외국인 근로자 고용 허가 신청을 하기 전에 직업안정기관에 내국
 인 구인 신청을 하도록 하고, 직업안정기관의 장은 내국인의 우선 채용을 위하여 노력하도록 함(법 제6조).
- 노동부 장관은 외국인 근로자 송출국과 협의하여 외국인 구직자 명부를 작성하도록 하고, 직업안정기관의 장
 은 인력 부족의 확인을 받은 사용자로부터 외국인 근로자 고용 허가 신청이 있는 경우에 외국인 구직자 명부
 에 등록된 자 중에서 적격자를 추천하고, 추천된 자 중에서 적격자를 선정한 사용자에게 외국인 근로자
 고용허가서를 발급하도록 함(법 제7조 및 제8조).
- 사용자가 외국인 근로자를 고용하고자 하는 경우에는 근로 계약 기간이 1년을 초과하지 아니하는 범위 내에
 서 근로 계약을 체결하되, 최대 3년의 범위 내에서 근로 계약 기간을 갱신할 수 있도록 함
 (법 제9조 및 제18조).
- 외국인 근로자를 고용하는 사용자는 외국인 근로자의 퇴직금 보장을 위하여 외국인 근로자를 피보험자 또는
 수익자로 하여 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁에 가입하도록 하고, 고용된 외국인 근로자에 대하여
 는 국민건강보험법에 의한 직장가입자로 가입함(법 제13조 및 제14조).
- 법무부 장관은 불법 체류 외국인 근로자가 2003년 3월 31일을 기준으로 국내 체류 기간이 3년 미만인 자인
 경우 최장 2년간, 3년 이상 4년 미만인 자로서 자진 출국 후 재입국한 자인 경우 출국 전 체류 기간과 합하여
 5년을 넘지 않는 범위 내에서 취업 활동을 할 수 있는 체류 자격을 부여하도록 함(법 부칙 제2조).

16) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 전제 제정·개정 이유, 국가법령정보센터, 2004

외국인 근로자 고용 절차 마련

외국인력정책위원회는 외국인 근로자와 관련한 기본 계획을 수립하는 한편, 외
 국인 근로자의 도입 업종과 규모, 송출할 수 있는 국가의 지정과 해지 등에 관해서도
 심의했다. 이 시기 외국인 근로자 고용은 내국인 충원이 어려운 업종인 제조업과 건
 설업, 농·축산업에 집중적으로 적용되었다. 도입 규모는 외국인력정책위원회가 인력
 수급 상황을 고려해 적절한 수준에서 심의, 의결했다.

외국인 고용허가제가 도입되었지만 사업주가 바로 외국인 근로자를 고용할 수
 있는 것은 아니었다. 사업주가 내국인 근로자를 고용하기 위해 충분한 노력을 기울
 였음에도 충원하지 못한 경우에만 외국인 근로자를 고용할 수 있었던 까닭이었다.
 사업주가 노동부 지방 관서에 내국인 근로자 구인 신청을 하면, 노동부 지방 관서는
 먼저 구인 조건에 맞는 내국인을 채용하도록 지원하고, 1개월 이상 내국인을 채용하
 지 못한 사업주에게 인력부족확인서를 발급해 주면, 사업주가 다시 지방 관서에 외
 국인 근로자 고용 허가를 신청하는 절차였다.

이후 지방 관서는 등록된 외국인 구직자 가운데 일정 자격을 갖춘 자를 추천하고
 사업주가 적격자를 선정하면 사업주에게 외국인 근로자 고용허가서를 발급했다. 외
 국인 고용허가제가 도입되면서 외국인 근로자의 국내 취업 알선 관련 업무는 노동부
 지방 관서가 담당했고, 송출국과 연계하여 외국인 근로자의 도입과 관리 업무 등은
 한국산업인력공단이 맡았다.

「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 시행령·시행규칙 제정

외국인 고용허가제가 도입되면서 외국인 근로자에 대한 체계적인 도입 및 관리
 에 대한 방안 마련도 필요했다. 이를 위해 2004년 3월 17일에는 「외국인 근로자의 고
 용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제18314호)이 제정되었다. 이를 통해 외국인력
 정책위원회의 구성과 운영을 비롯해 인력부족확인서 및 고용허가서 발급 요건, 출국
 만기보험·신탁의 가입 대상 등 법률에서 위임된 사항과 시행에 관한 사항이 구체화

되었으며 외국인력정책위원회의 위원에는 교육인적자원부·행정자치부·과학기술부·문화관광부·농림부·정보통신부·보건복지부·건설교통부·해양수산부·기획예산처의 차관이 추가되었다.¹⁷⁾

같은 달 25일에는 1차 외국인력정책위원회를 열고 2004년 외국 인력 수급 계획을 확정하여 이를 4월 13일에 공표했다.¹⁸⁾ 당시 신규 도입하기로 결정한 외국 인력은 약 7만 9,000명으로, 그 가운데 고용허가제를 통해 도입하는 외국인 근로자는 2만 5,000명이었다.¹⁹⁾ 업종별로는 제조업 1만 7,000명, 건설업 6,000명, 농·축산업 2,000명 등으로 배분되었으며, 내국인 근로자 수의 50%를 초과하지 않는 등 채용 인원에 상한선을 적용하도록 했다. 이와 함께 불법 체류 외국인을 고용한 사업주는 적발 시 3년 이하의 징역이나 금고 또는 2,000만 원 이하의 벌금을 부과하도록 했다.

같은 해 4월 30일에는 고용허가제 시행에 필요한 사항을 규정한 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(노동부령 제209호)이 제정되었다. 이에 따라 사용자의 내국인 구인 노력 기간을 1개월 이상으로 정하고, 노동부 지방 관서에서 사업주에게 외국인 구직자를 추천할 때 사업주가 제시한 구인 조건을 갖춘 적격자를 5배수 이상 추천하도록 했다. 또한 외국인 취업 교육 시간은 20시간 이상으로 하고, 교육 내용에는 취업 활동에 필요한 업종별 기초 기능에 관한 사항을 비롯해 산업안전보건에 관한 사항 등을 포함하도록 했다.²⁰⁾

2004년 8월 17일, 외국인고용법이 시행되면서 외국인 고용허가제의 본격적인 막이 올랐다. 이와 함께 외국 국적 동포가 국내 입국 후 노동부 지방 관서를 통해 취업했던 취업관리제는 고용허가제에 흡수되어 특례 고용허가제로 변경되었다.

17) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제4조

18) 출입국 제도에 따라 외국인 근로자가 취업할 수 있는 체류 자격은 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2)이었다. E-9의 경우 제조업, 건설업(300억 이상 SOC, 임대, 석유 플랜트), 농·축산업(작물재배업, 축산업)이 해당하고 H-2의 경우 도급 금액 300억 이하의 건설업 및 음식점업 등의 서비스업이 해당했다.

19) 고용허가제와 산업연수제를 동시에 시행하고 있었고, 고용허가제 시행 시기가 하반기인 점을 고려하여 고용허가제 2만 5,000명, 취업관리제 1만 6,000명, 산업연수제 3만 8,000명으로 제도별 도입 규모를 배분했다(머니투데이, 「올해 외국 인력 7만 9,000명 신규 확보키로」, 2004.3.25).

20) 사업주가 외국인 근로자를 도입하려면 직업안전기관의 장으로부터 인력부족확인서를 발급받아야 했다. 인력부족확인서는 내국인 근로자를 고용하기 위한 노력을 충분히 했음에도 구인이 되지 않을 때 발급받을 수 있었다. 인력부족확인서 발급 규정은 2006년 7월 1일부터 삭제 시행되었으며, 내국인 구인 노력 기간은 2024년 1월 10일 개정 이후 7일로 변경되었다(국가법령정보센터, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」).

송출국 협의 대상 구체화

2004년 12월 31일에는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제7327호)이 개정되었다(시행 2005.7.1.). 이를 통해 송출국의 협의 대상이 구체화되었다. 기존에는 노동부 장관이 외국인 구직자 명부를 작성할 때 그 협의 대상을 지정된 송출국으로 명시했으나, 개정 이후에는 지정된 송출국의 노동 행정을 관장하는 정부 기관의 장과 협의하는 것으로 바뀌었다. 다만 송출국에 노동 행정을 관장하는 독립된 정부 기관이 없을 때는 가장 가까운 기능을 가진 부서를 지정하고 정책위원회의 심의를 거쳐 그 부서의 장과 협의하도록 했다.²¹⁾

21) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 개정 이유」, 국가법령정보센터

불법 체류 외국인 18만 명 합법화 조치와 최초 입국

불법 체류 외국인 합법화 조치

2003년 11월 15일, 국내 체류 4년 미만 불법체류자 18만 명에 대한 합법화 조치가 이루어졌다. 이는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 부칙 조항에 따라 2004년 8월부터 시행하는 고용허가제 도입을 앞두고 실시되었다. 2003년 3월 말 기준으로 국내 체류 기간이 3년 미만인 사람의 체류 자격 변경과 외국인 등록을 통해 합법화했으며, 3년 이상 4년 미만인 사람은 사증발급인정서를 발급받고 출국한 후 재외공관에서 정식으로 사증을 발급받아 재입국할 수 있도록 했다.

당시 노동부에서는 불법 체류자 합법화 독려를 위해 각종 홍보 수단을 동원했다.



한편 2003년 3월 말 기준으로 국내 체류 기간이 4년 이상이거나 기준일 이후 발생한 불법체류자, 밀입국자, 위변조 여권 행사자, 국내 법을 위반한 자는 합법화 신청 대상에서 제외되었다. 또한 국내 총 체류 기간이 기준일로부터 4년 미만이어도 합법화 신청일 당시 제조업, 건설업, 서비스업, 연근해어업, 농축산업 사업장에 취업 중인 자여야 했다.

따라서 노동부는 국내에 불법 체류 중인 외국인 근로자가 노동부 지방 관서

에 구직을 신청하면 이들에게 외국인 취업 허용 업종에 속하는 사업장을 알선했다. 합법화 신청 대상에 해당하는 외국인은 자연스럽게 노동부의 지방 관서를 통해 안전한 일자리를 소개받고, 취업확인서를 발급받은 후 법무부 출입국관리소에서 취업 체류 자격 부여 신청 또는 사증발급인정서 발급을 신청하는 수순을 밟게 된 것이다.

이에 따라 노동부는 2003년 11월 한 달간 전국 155개 고용안정센터(현 고용지원센터)를 풀가동하여 합법화 신청 대상 외국인 중 취업하지 못한 이들에 대한 적극적인 취업 알선을 실시했다. 외국인 근로자 구인을 원하는 업체를 모집하기 위한 신문 광고 집행 및 전국 사업장 대상 안내문 발송, 국내 외국인 지원 단체, 업종별 협회, YWCA 등과 외국인 구인자 및 구직 등록자 정보를 공유하는 등의 노력이 있었으며 교육부와 행정안전부 등 관계 부처의 협조를 얻어 각 가정에 직접 전달되는 가정통신문, 반사회 홍보문 등에도 외국인 근로자의 합법적 고용에 관한 소식을 실었다. 이와 같은 노력을 통해 총 190,021명의 국내 체류 외국인 중 98.7%에 해당하는 187,498명이 노동부로부터 취업확인서를 발급받았다. 최종적으로 법무부의 출입국관리사무소와 출장소를 통해 18만 4,199명이 국내 체류 자격을 갖췄다.²²⁾

체류 기간 3년 미만에 속하는 외국인 근로자 가운데 적법한 체류 자격을 갖추게 된 외국인 근로자는 14만 4,091명이었으며 이는 당초 집계했던 대상자 16만 2,690명 가운데 88.6%에 해당했다. 국내 체류 3년 이상 4년 미만인 외국인은 대상자 6만 5,067명 중 61.6%인 4만 108명이었다.²³⁾ 법무부는 합법화된 이들에 대한 근무처 변경은 원칙적으로 허용하지 않았으나, 고용주가 도산하거나 폐업하는 등 부득이한 상황이 발생한 때에는 노동부의 추천을 통해 근무처 변경을 허용할 수 있도록 했다. 건설업종 신고자의 경우 다른 업종으로 변경하는 것은 허용하지 않되, 고용주 책임 아래 노동부 신고만으로도 근무처를 변경할 수 있게 했다. 다만 근무처를 무단으로 2회 이상 옮기면 강제 퇴거 방침을 세웠다.

22) 대한민국 정책브리핑, 2003.12.03

23) 국적별로는 중국인이 전체 신청자의 55.7%인 10만2,668명으로 가장 많았다. 다음으로는 중국동포 7만2,001명(39%), 태국 1만4,906명(8.1%), 필리핀 1만338명(5.6%), 인도네시아 9,860명(5.3%), 방글라데시 8,816명(4.8%) 순이며, 업종별로는 제조업이 전체 신청자의 66.1%인 12만1,801명으로 가장 많고, 다음이 음식업 2만9,897명(16%), 건설업 2만194명(11%), 서비스업 9,411명(5.1%), 농축수산업 2,896명(1.6%) 순이다. 또한 관할지역 출입국관리사무소별로 보면 서울이 8만6,963명(47.2%)으로 가장 많고, 다음은 인천 4만4,902명(24.4%), 의정부 2만9,094명(15.8%), 대전 5,732명(3.1%), 대구 5,327명(2.9%), 부산 3,856명(2.1%) 순이며, 서울과 경기지역이 16만 959명으로 전체 신청자의 87.4%가 집중되었다(대한민국 정책브리핑, 2003).

18만여 명의 불법 체류 외국인 근로자의 합법화 조치가 이루어지면서, 국내에 정식 등록된 외국인 수가 합법화 직전 30만 5,347명에서 60.3% 증가한 49만여 명에 이르렀다. 이후 정부는 국내 불법 체류 기간이 4년 이상이거나 밀입국한 외국인, 위반 조 여권을 소지한 경우에 속하는 8만 6,000여 명과 합법화 조치 대상에 포함되었으나 등록을 신청하지 않은 3만 8,000여 명을 합해 총 12만여 명을 출국 조치하고자 노동부, 법무부 등 관계 기관과 합동하여 단속을 실시했다.

이 시기 합동 단속은 법무부 주관으로 노동부, 중소기업청, 경찰, 해양경찰청 등 다섯 개 부처가 참여했으며 사법 경찰권이 있는 법무부와 경찰이 단속을, 노동부와 중소기업청은 단속 대상 지역을 순회하며 계도 활동을 맡았다. 특히 노동부는 출국 대상에 속하는 이들 중 임금 체불이나 산재, 소송 등의 사유로 불가피하게 국내에 체류 중인 외국인을 적절히 보호하고자 관할 출입국사무소와 외국인보호소 등에 담당 인력을 상주시키는 등 추가적인 조치를 취했다.

송출국 MOU 체결 및 고용허가제 외국인 근로자 최초 입국

외국 인력을 효율적으로 도입하기 위해 제1차 외국인력정책위원회 의결을 통해 후보국으로 필리핀, 태국, 몽골, 중국, 카자흐스탄, 스리랑카, 베트남, 인도네시아 등 8개 국가를 정했고, 현지 실사 등 지정 검토 절차가 완료된 국가와 차례로 양해각서(MOU)를 체결했다. 이는 기존 외국인 산업기술연수제의 문제점으로 지적되었던 송출 과정에서의 비리 근절과 투명성을 확보하고 양국 정부의 책임을 강화하기 위한 절차였다. 송출국은 사업주의 선호도와 사업장 이탈률 등을 비롯, 후보 국가에 대한 서면 심사와 현지 조사 결과를 반영해 관계 부처 회의를 거쳐 결정했으며, 이후부터는 업종별 인력 부족의 정도와 내국인 대체 가능성 등 다양한 여건을 고려하여 외국인 근로자의 도입 가능 업종 확대를 결정하기로 했다.²⁴⁾

24) 머니투데이, 「올해 외국 인력 7만 9000명 신규 확보키로」, 2004.3.25

송출국으로 선정된 8개국 가운데 한국과 가장 처음으로 양해각서를 체결한 국가는 필리핀이었다. 필리핀은 고용허가제에 대한 인지도가 높고 정부의 직접 관리를 받는 공공 송출기관을 보유하고 있는 등 양질의 인력을 송출할 수 있는 여건을 갖추었다고 판단되었다. 이에 따라 2004년 4월 23일 김대환 노동부 장관과 필리핀 노동 고용부 장관이 고용허가제 하 인력 송출에 관한 최초의 정부 간 양해각서를 체결함으로써 외국인 고용허가제의 본격적인 막이 올랐다. 같은 해 5월 3일에는 몽골과 양해각서를 체결했고 6월 1일에는 스리랑카, 2일에는 베트남, 25일에는 태국, 7월 13일에는 인도네시아 순으로 이어졌다.

2004년 8월 31일 외국인 고용허가제를 통해 필리핀 외국인 근로자 94명이 최초로 국내에 입국했다. 근로자의 평균 연령은 31.5세로 집계되었으며 대부분 현지에서 고등교육을 이수한 이들이었다. 입국 후 원활한 국내 적응을 위해 입국 전 필리핀 정부에서 지정한 교육 기관인 TESDA(Technical Education and Skill Development Authority, 전문기술교육개발국)를 통해 한국어 교육을 포함한 100시간 이상의 사전 교육을 수료했고 입국 후에는 취업 교육 기관으로 이동하여 2박 3일간의 국내 적응을 위한 추가 교육 및 기초 건강 검진을 받았다. 이후 인력난을 겪는 서울과 경기 지역의 제조업, 건설업, 농·축산업 분야 13개 업체에 투입되었다.

고용허가제 시행 직후 제도 개선 노력

고용 허용 인원 확대부터 산업기술연수제 폐지 결정까지

2005년 3월 2일에는 2차 외국인력정책위원회가 열렸다. 위원회는 내국인 근로자 구인 절차를 간소화했으며, 구인 노력 기간도 종전 1개월에서 노동부 장관이 고시하는 업종의 경우 7일로 대폭 축소했다. 또한 고용 허용 인원을 확대하고, 1사 1제도를 폐지했다. 외국인 근로자를 고용할 때 외국인 고용허가제와 외국인 산업기술연수생제 중 하나만 선택하도록 했던 1사 1제도 폐지는 기업의 인력난 해소에 기여했으며, 외국인 고용허가제와 외국인 산업기술연수생제의 제도 일원화에도 영향을 미쳤다.

한편으로 외국인 불법 체류 및 외국인 산업기술연수제를 개선하면서 외국인 고용허가제를 통한 대체 인력을 공급하고, 산업연수생 송출 비리 방지 대책을 수립했다. 2차 외국인력정책위원회의 결정을 통해 2005년 외국인 근로자 도입 규모는 14만 3,000명이 되었고, 외국인 근로자(E-9) 취업 허용 업종에 냉장·냉동창고업과 자동차 수리업이 추가되었다. 이후 3월 12일 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(노동부령 제221호)이 개정되었다. 이를 통해 내국인 구인 노력 기간 단축에 대한 근거 규정을 마련했다.

그해 5월 11일에는 국정현안조정회의에서 기존 산업연수제도를 폐지하고 외국인 고용허가제로 통합하는 방안에 대해 관련 부처 협의가 이루어졌다. 31일에는 외국인고용법(법률 제7567호)이 개정되었다. 이를 통해 3년 취업 기간 만료 이후 재취업 제한 기간을 1년에서 6개월로 단축했다.

같은 해 7월 27일에 열린 3차 외국인력정책위원회에서는 2007년부터 산업연수제를 폐지하고 고용허가제로 통합하도록 결정했다. 이에 따라 2007년 1월 1일부터 기존 산업연수생(D-3)과 연수취업자(E-8)는 외국인 고용허가제 하의 외국인 근로자(E-9)로 간주되었다. 또한 2003년 체류 자격 합법화 조치 이후 해당 자격이 만료된 외국인 근로자를 자진 출국시킨 사업주는 2005년 12월 31일까지 대체 인력을 공급받을 수 있도록 했다. 자진 출국 대상 외국인 근로자의 재고용을 원할 경우 2006년 4월 30일까지로 한계를 설정했다.

외국인 근로자 고용에 대한 사업주 책임 강화

2005년 5월 31일, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제19156호)이 개정되었다. 당시 법률 개정의 중점은 외국인 근로자 고용에 대한 사업주의 책임 강화였다. 먼저 사업주가 외국인 근로자를 고용할 때 발급받는 인력부족확인서 요건이 추가되었다. 또한 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁 및 보증보험에 가입하도록 했으며, 출국만기보험의 일시금을 지급할 때 퇴직금액보다 적을 경우 그 차액을 외국인 근로자에게 지급하도록 했다. 한편으로 외국인고용법에 따라 취업한 외국인 근로자를 3년 기간 만료 후 재고용할 경우 재취업 제한 기간을 6개월에서 1개월로 단축했다. 이와 함께 노동부 장관의 외국인 근로자 관련 사업 수행 사항에 ‘출국만기보험, 귀국비용보험, 보증보험, 상해보험 운영 지원사업’이 추가되었다.

그해 12월 30일에는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제7829호)이 개정되었다. 이때 인력부족확인서 발급 규정이 삭제되었고, 한국어능력시험 실시 기관의 선정 및 취소 등을 대통령령으로 위임하는 등 관리에 관한 법적 근거가 마련되었다. 또한 고용특례자에 대한 취업 허용 업종이 확대되었다. 사업주의 근로 개시 신고 의무 규정이 삭제되는 한편, 출국만기보험 등의 매월 보험료 또는 신탁금을 3회 이상 연체한 사업주에게는 과태료를 부과하는 조항을 신설했다. 이와 함께 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」에 출국한 날로부터 1개월이라는 취업 제한 특례에 대한 사항을 다룬 개정이 이루어졌다.

허용 업종 및 송출국 확대

2006년 3월 14일에 열린 4차 외국인력정책위원회에서는 2006년 외국 인력 도입 계획을 의결하고 외국인 근로자 도입 규모를 3만 4,750명으로 결정했다. 이와 함께 추가 허용 도입 업종과 사업장 규모별 고용 허용 인원을 심의했다. 이를 통해 E-9에 어업(양식어업), 서비스업(재생용 재료수집 및 판매업)이 추가되었으며, H-2에 제조업, 농·축산업, 어업, 일부 서비스업이 추가되었다. 이와 함께 기존 송출국에 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국을 추가 심의하고 송출국을 10개국으로 확대했다. 이에 따라 3월 29일 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제19427호)이 개정되었다. 새롭게 선정된 송출국과는 차례로 양해각서 체결이 이루어졌다. 우즈베키스탄은 3월 29일, 파키스탄은 6월 26일, 캄보디아는 11월 20일에 양해각서를 체결했으며, 중국과는 이듬해인 2007년 4월 10일에 양해각서를 체결했다.

시행령과 시행규칙 개정도 이루어졌다. 2006년 6월 30일에는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제19513호)이 개정되었다. 또한 근로 계약 체결 대행에 관한 법적 근거를 마련하고, 동포 고용 허용 업종을 확대했다. 이에 따라 기존 건설업과 서비스업 외에도 제조업과 농·축산업, 연근해어업에서도 동포를 고용할 수 있게 되었다.

또한 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(노동부령 제254호)이 개정되었다. 당시 개정은 외국인 근로자의 고용 절차를 간소화하고 기존 제도 운영 과정에서 드러난 일부 미비한 점을 개선하고 보완하기 위해서였다. 이를 통해 인력부 족확인서 발급 절차와 고용허가서 발급 절차가 통합되고, 외국인 근로자 고용허가서 발급 신청 절차 등을 비롯 외국인고용법에서 위임한 사항을 정했다. 같은 해 7월 19일에는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(노동부령 제255호)이 개정되었다.²⁵⁾

2006년 11월 30일에 열린 5차 외국인력정책위원회에서는 출입국 지원 대행 기관 운영 방안과 불법 체류 외국인 감소 대책을 수립했다. 특히 외국 인력 제도 일원화를

25) 행정 정보의 공동 이용 및 문서 감축을 위한 「고용보험법 시행규칙」 등 일부 개정령

위해 고용허가제 세부 업무 추진 방안을 마련했다. 이를 통해 산업연수제 연수 추천 단체를 고용허가제 대행 기관으로 추가 지정했으며, 대행 기관의 업무 수행 범위를 논의했다. 또한 외국인 근로자 선택 방식과 취업 교육 방안, 사후관리 및 사후 관리비 징수 방안 등에 대한 논의도 진행했다.

노동부 외국 인력 전담 부서 신설

외국인 근로자 고용허가제 도입을 앞두고 2003년 2월 노동부 고용정책실 고용정책과에 임시 조직인 외국인고용대책단이 구성되었고, 2003년 12월 외국인력정책과가 신설되었다. 고용허가제를 포함해 외국 인력에 대한 효율적인 관리와 지원을 위한 전담 부서가 생겨난 것이다. 고용허가제 운영을 위해 외국 인력 도입 및 관리를 담당하는 한국산업인력공단에도 2004년 1월 외국인고용지원국이 신설되었다. 외국인 고용지원국은 고용계획부와 교육관리부, 고용지원부로 구성되었으며, 2006년에는 외국인고용지원국이 외국인고용지원본부로 확대 개편했다.

외국인근로자지원센터 개소

고용허가제가 시행되면서 외국인 근로자를 위한 지원 기관도 설치되었다. 2004년 12월 서울 대림동에 외국인 근로자에게 종합적인 고충 상담과 생활 적응 서비스 등을 제공하기 위해 ‘외국인근로자지원센터’가 개소했다. 이는 정부가 설립 재원을 제공하고 민간단체가 운영하는 민관 협력 사업 형태로 운영된 최초의 외국인 지원센터다.

이후 2006년 12월에는 경기 안산시에 안산외국인근로자지원센터가 문을 열어 외국인이 밀집한 안산, 시흥 등 경기 남부 지역 외국인 사업주와 근로자의 고충 및 갈등 해결에 도움을 주었다. 이곳에서 외국인 근로자들은 상담과 통역 등 언어 지원과 한



2007년 7월 개소한 의정부외국인근로자지원센터

국 생활 적응에 필요한 한국어, 컴퓨터 등의 교육 서비스, 쉼터 이용과 같은 지원 서비스를 이용했다. 이후 외국인 근로자 수요가 높은 지역을 중심으로 지원센터 설치가 이어졌다.²⁶⁾

외국인 근로자 통역 지원센터 개소

2006년 6월에는 국제노동협력원에 외국인 근로자 통역 지원센터가 개소했다. 외국인 근로자와 사업주 혹은 관련 기관 담당자 사이의 원활한 의사소통을 지원하는 곳으로, 영어와 중국어, 베트남어, 몽골어, 인도네시아어, 태국어, 러시아어 등 다양한 언어에 대한 통역과 상담 서비스를 제공했다. 이곳을 통해 외국인 근로자들은 임

26) 안산외국인근로자지원센터는 1999년에 (사)안산이주민센터로 처음 문을 연 이후 안산·시흥 지역 이주 노동자를 주민 혹은 생활인으로 규정하고 지역 공동체 건설을 추구해 왔으며, 2006년 노동부 고용허가제 사후관리 기관으로 수탁 제안서를 받아 2006년 10월 2일 안산외국인근로자지원센터로 설립, 12월 15일 개소했다.



2008년 5월, 한국외국인근로자지원센터를 찾은 이영희 노동부 장관

금과 사업장 변경, 근로 조건 변경 등을 비롯해 의료와 금융 등 일상생활에 대한 통역 서비스까지 지원받을 수 있었다. 외국인 근로자 통역 지원센터는 지원 언어를 계속해서 늘려나가는 한편, 외국인 근로자들이 야간이나 휴일에도 통역 서비스를 받을 수 있도록 지원 분야를 점차 확대해 나갔다.²⁷⁾

27) 노동부 국제협력국 국제노동정책팀, 「외국인 근로자 통역 서비스 호응도 높다」, 경제정책정보, 2007.6.20

의지와 뚝심, 열정이 없었다면 불가능했을 일

최태호
산재예방감독정책관

- 2002.2.~2003.12. 고용정책실 고용정책과 사무관
- 2012.8.~2016.2. 주호치민총영사관 고용노동관
- 2022.8.~현재 산업안전보건본부 산재예방감독정책관

외국인 고용허가제의 기초를 닦은 사람들 중 한 명인 최태호 국장은 고용허가제가 국내 산업 현장의 틈을 단단히 메우는 의미 있는 제도라고 설명한다. 고용허가제는 지난 20년 동안 시대적 소명을 다해 왔고, 앞으로도 그 역할이 적지 않을 것이다. 상품이나 자본의 이동과 달리, 외국 인력의 활용은 ‘사람’의 이동이라는 점을 염두에 두어야 한다고 그는 강조한다. 그에게 외국인 고용허가제가 탄생한 무렵, 제도를 둘러싼 환경과 상황에 관한 이야기를 들어 봤다.

고용허가제를 도입할 당시 어떤 업무를 담당하셨는지 궁금합니다.

고용허가제 법 제정은 2003년 8월에, 시행은 2004년 8월부터 이뤄졌습니다. 저는 2002년 2월부터 2003년 12월까지 관련 업무를 담당했습니다. 당시 부서 이름이 ‘외국인고용단’으로 시작한 게 아니라 고용정책과 안에 하나의 계(係)로써 저와 주무관 한 명이 있었습니다. 1993년 중소기업협동조합(現 중소기업중앙회)을 중심으로 시작한 산업연수생 제도의 문제점이 수면 위로 드러나면서 제도를 개선하는 걸 목표로 삼았습니다. 그다음엔 연수취업제 확대, 외국 국적 동포 취업관리제 도입 그리고 고용허가제 도입 업무 등을 담당했습니다.

수산부는 산업연수생 제도를 그대로 유지하자는 입장이었고 저희는 고용허가제 도입을 관찰하자는 입장이었죠. 8:1의 치열한 토론이 매주 이뤄졌습니다. 실제로 산업연수생 제도의 허점이 사회적 문제로 떠오를 시기였어요. 브로커들이 받는 높은 수수료, 불법체류자 양산, 노동법으로부터 보호받지 못해 벌어지는 인권 침해 문제도 꾸준히 제기되었습니다. 고용허가제가 논의되기 시작한 1995년부터 내부 담당자들이 많이 바뀌었지만 선배님들이 축적한 자료들이 있었고, 당시 이재갑·권기섭 과장님의 가르침과 지도력이 있었기에 관계 부처들을 잘 설득할 수 있었습니다.

이 외에도 송출국과의 MOU 체결, 다양한 언어를 포용하는 안내서 제작, 고용허가제로 도입하면서 약속했던 26만 명의 불법체류자 청산 및 합법화도 당시 고용센터의 전 인력이 투입되어 해결했습니다. 고용노동부의 의지와 뚝심, 열정이 없었다면 불가능한 일들이었다고 생각합니다.

처음 정립하는 제도이다 보니 준비 과정에서 난항이 많았을 것 같습니다. 법령 재개정, 관계 부처 회의, 정책위원회 운영지원, 도입 계획 수립 등 많은 파트들을 직접 정리하셨는데 어떤 점이 어렵게 느껴지셨을까요?

모든 게 처음이라 막막하고 힘들었습니다. 그 중에서도 국무조정실 주재로 9개 부처가 함께 논의하는 관계부처 회의가 가장 긴장됐습니다. 국무조정실, 기획재정부, 법무부, 산업통상자원부, 중소기업청, 국토부, 농림부, 해양



2012년부터 2015년까지 송출국가인 베트남에서 노무관으로 근무하셨습니다. 베트남의 노동환경과 더불어 송출국의 시선으로 바라보는 한국의 고용허가제에 대한 이야기가 궁금합니다.

당시의 베트남은 해외에 인력을 많이 보내며 경제 개발을 위한 원조나 외화를 획득했습니다. 한국에 가장 많은 인력을 보낸 나라이기도 했습니다. 1960년대에 산업 기반이 취약했던 우리가 독일에 광부와 간호사를 보내면서 외화를 벌어들인 것처럼요. 송출국에 미치는 고용허가제 기대 효과는 외화를 벌어들일 수 있는 점 이외에도, 저희가 생각하기로는 우리나라의 선진 기술과 산업을 경험하고 본국으로 돌아가 산업 발전에 기여하는 인력을 만든다는 점이었어요. 그런데 막상 노무관으로 가보니 아주 현실적으로 활용되고 있었습니다. 2012년은 베트남 1인당 GDP가 2,000불을 넘어설 때로, 내수가 시작되는 시점이었습니다. 베트남의 뿌리 산업이라 불리는 도금, 주조, 용접을 배워갈 거라는 기대와는 달리, 송출국의 니즈는 ‘빈부격차 해소’를 위한 것이었습니다. 외화를 벌어서 각 가정에 기여하고 개인의 성장 발판을 마련하는 데 초점이 맞춰져 있었어요. 송출국의 생각과 우리의 생각이 다를 수 있다는 걸 깨닫는 계기가 되었습니다.

2012년에 베트남 외국인 근로자들의 불법 입국이 늘어나면서 한국 정부가 유래 없이 베

트남과의 고용허가제 중단을 선언했습니다. 2016년에 비로소 고용허가제 인력 송출이 재개될 때까지 불법체류 감소책을 마련하기 위해 베트남 정부가 보여준 정성과 의지를 통해 고용허가제의 영향력을 확인했다고 생각합니다. 예를 들면 베트남 노동보훈사회부에서 고용허가제를 담당하는 건 수석 차관이었는데 제가 직접 직통 연락이 가능할 정도였으니까요. 송출국가에서는 고용허가제가 굉장히 우선순위가 높은 중요한 정책으로 손꼽혔다고 느꼈습니다.

고용허가제를 준비하면서 있을 수 없었던 에피소드가 있다면 공유 부탁드립니다.

제가 1999년 사무관으로 임용되었는데, 지금까지 필요한 행정 역량을 압축적으로 다양하게 형성한 시기가 고용허가제를 준비했던 2년이라고 늘 이야기해요. 장관을 지내신 이재갑 당시 과장님과 현재 경제사회노동위원회 위원장이신 권기섭 당시 과장님에게 많은 것을 배웠습니다. 함께 일했던 직원들도 모두 ‘권기섭, 이재갑 키즈’라 불릴 정도로 영향을 많이 받았거든요.

그때는 일주일에 한두 번씩 밤을 새우거나 막차를 타고 퇴근하는 일이 비일비재했습니다. 이재갑 당시 과장님께서 일본의 산업연수생·

기능실습생 제도 책자와 외국 인력 제도 개선 방안 자료를 저에게 읽어보라고 건네준 적이 있습니다. 여름휴가 때 그걸 집에서 다 번역해서 직원들, 그리고 법무부 등 관계 부처와 공유했던 기억이 나요. 그만큼 다들 열정적으로 일했고, 성사되기를 갈망하는 마음이 컸기에 가능했던 일이라 여겨져요.

고용허가제 초기와 지금 어떤 부분이 가장 많이 달라졌다고 실감하시는지요?

고용허가제는 제도 그 자체로 완벽하다고 생각합니다. 투명하게 운영되고 권리 보장이 잘 되었기 때문에 UN 공공행정상도 받을 수 있었어요. 국가와 공공기관이 외국 인력을 공식적으로 관리하고 국내인과 동일하게 노동법이 적용되어 많은 부작용을 개선하면서 오늘날에 이르렀습니다.

하지만, 그동안 우리를 둘러싼 상황이 많이 달라졌습니다. 가장 많이 달라진 건 외국인 체류비자의 증가로 관리 주체가 다양화되면서 전체 노동시장 차원에서 외국인 근로자가 관리되지 않고 있는 점이라고 생각합니다. 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 특정활동(E-7) 비자를 가지고 국내에서 취업 활동을 하고 있는 외국인 근로자가 급격히 증가하고 있습니다. 특히, 법무부는 H-2로 입국한 외국인

근로자 중에 특정한 요건을 갖추면 F-4 비자로 전환하는 제도를 만들었습니다. 143만 명의 외국인 중에 92만 명의 취업자가 있는데 그중 3분의 2는 고용허가제로 관리되고 있지 않은 인력들입니다. 전체 노동시장적 관점에서 필요한 인력이 적정 규모로 들어오고 있는지에 대한 판단이 쉽지 않고, 산업 안전, 고용 관리 등의 측면에서 제대로 보호받고 있는지도 의문입니다.

큰 방향에 대한 합의가 필요한 시점에서 부처간 단기적 대응들이 쌓이다 보니 정작 보호받아야 할 인력이 제도권 밖에서 보호받지 못하고 있는 현실이 안타깝습니다. 고용노동부가 계속 노력하고 있지만 부처 간에 의견이 달라서 진전되지 않은 부분도 있다고 봅니다. 앞으로는 노동시장적 관점에서 고용노동부가 노동법에 따른 가이드라인이나 조언, 지침을 제안할 수 있는 역할을 줘야 한다고 생각합니다. 외국 인력 활용 제도는 단순히 노동력이 오는 게 아니라 사람이 오는 일이기 때문입니다. 저희가 관계 부처의 문을 끊임없이 두드리고 바뀌 나가야 할 대목이라 생각합니다.

출생률 감소에서 시작된 인구 감소가 노동력 감소로 이어지는 추세입니다. 미래를 위해 외국인 근로자에 대한 진보적인 개방이 적극적으로 이뤄져야 한다는 일각의 목소리에 대해선 어떻게 생각하시나요?

고용허가제 도입 당시부터 꾸준히 고민해 온 두 가지가 있습니다. ‘내국인 고용 보호’와 모든 근로자에게 동일하게 노동법을 적용한다는 ‘균등 대우의 원칙’입니다. 이 두 가지 대원칙이 위태로울 만큼 사회적 여건이 너무 많이 달라졌습니다. 내국인과 외국인을 경쟁 구도로 놓고 생각하기에 앞서 노동 인력이 턱없이 부족한 상황에 직면했죠. 그럼에도 불구하고 대원칙을 고수하면서 고용허가제를 손볼 수 있다면 선발 원칙을 재정립하는 게 방법일 수 있습니다. 외국인 근로자를 많이 고용하는 나라들의 사례를 참고해서 당국에 필요한 사람을 선정해서 받는 방법이 있습니다. 예를 들어 미국은 사회에서 인력이 부족한 직종이나 업종, 간호사나 요양보호사의 경우는 별도의 비자를 만들어서 수용하고 있습니다. 후발 이민국으로서 대원칙들을 해치지 않는 선에서 구체적이고 개방적인 대안들이 논의되어야 할 시점이라고 생각합니다.

고용허가제 다음으로 노동허가제가 거론되고 있습니다. 우리에게 가장 필요한 자세는 뭐라고 생각하시나요?

상당히 오래 전 방영했던 코미디 프로그램에서 외국인 근로자 역으로 나왔던 블랑카의 대사가 화제였습니다. “사장님 나빠요” 했던 시절과 비교했을 때 지금이 얼마나 나아졌는지를 복기하게 됩니다. 이제 노동시장에서 외국인을 빼놓고는 생각할 수 없는 단계까지 왔다고 봅니다. 비단 고용노동부뿐만 아니라 대부분의 부처에서 외국인을 변수로 두고 정책을 만드는 상황에 이를 만큼 중요한 화두가 되었어요. 이럴 때일수록 우리 모두가 포용력을 길러야 한다고 생각합니다. 과거 대제국을 이뤘던 로마나 현재 성공적인 이민국으로 평가받고 있는 국가들의 사례를 참조할 필요가 있습니다. 이들이 다양한 국적의 이민자를 포섭하고 지속가능할 수 있었던 핵심은 이민자에 대한 이해와 포용이었습니다. 지금 우리에게 가장 필요한 기본적인 자세라고 생각합니다.

앞으로 외국인 근로자의 필요성이 더욱 대두되는 만큼, 고용노동부 업무의 범위가 넓고 깊어질 것으로 예상됩니다. 관련한 업무를 하는 후배들에게 조언하고 싶은 말씀이 있으신가요?

제가 고용정책과에 갔던 2002년에 고용허가제는 없었습니다. 산업연수생 제도를 개선하고, 고용허가제의 불씨를 살리려 노력했던 시간이 있을 뿐입니다. 1995년부터 고용허가제를 도입하기 위해 많이 노력했던 선배님들이 매번 벽에 부딪히고 지쳤기 때문에 당시 저에게 ‘안 될 거야’라고 말씀하셨던 게 기억납니다. 저는 될 것 같았고, 꼭 필요한 일이라 생각해서 묵묵히 했던 게 고용허가제를 도입하는 중요한 씨앗이 되었다고 생각합니다. 작은 업무라도 중요하다 생각한다면 독심으로 해나가시면 좋겠습니다. 사회의 변화는 언제나 진통을 수반합니다. 주 5일 근무제가 그랬고, 고용허가제가 그랬습니다. 그럼에도 불구하고 필요한 제도는 언제라도 빛을 볼 테니 포기하지 말고 추진해 나가라고 응원하고 싶습니다.

고용허가제 도입, 기틀을 놓다

올해로 20주년을 맞이한 고용허가제는 사업주 인력난과 외국인 근로자의 인권 보호 필요성이 높아진 시기에 태어났다. 세월의 부침 속에서 변화를 거듭하며 어느덧 산업 현장의 중요한 인력 정책으로 자리매김한 고용허가제. 그 출발을 함께한 이들을 만나 당시의 이야기를 담았다.

홍경의

(現 청년고용정책관,
前 외국인력정책과 사무관)



홍정우

(現 ILO 파견관,
前 외국인력정책과 사무관)



전남수

(現 충북지방노동위원회 사무국장,
前 외국인력정책과 주무관)



고용허가제 도입을 준비할 2003년 당시, 어떤 업무를 담당하셨는지 소개 부탁드립니다.

전남수 2003년 2월, 외국인력정책과가 신설되기 전 임시 조직인 외국인고용대책단이 마련되었습니다. 저는 전체 예산 운영을 담당했고요. 일종의 살림살이라고 할까요? 당시 고용허가제 도입을 준비하며 한국산업인력공단의 출연을 통해 사업을 준비했는데요. 이와 관련한 예산 운영을 보조했습니다. 아마 당시 주무관으로 일했던 분들 가운데는 제가 가장 젊었던 기억이 납니다.

홍경의 고용허가제 관련 법이 통과되면서 지방에서 근무하다 갑자기 본부로 와서 고용허가제 실무를 맡았어요. 주로 홍보를 담당했습니다. 당시 외국인 근로자 도입 계획을 주도하던 최태호 사무관이 관계 부처에서 회의하고 오면 안건을 작성했는데, 이를 지원하는 업무도 담당했습니다.

홍정우 다른 분들과 마찬가지로 최태호 사무관을 중심으로 팀이 꾸러지며 외국인고용대책단에 투입됐습니다. 업무 분장이 세세하게 나뉘어 있었지만, 새로 제도를 만드는 팀이었기에 거의 모든 일에 다 같이 투입됐습니다. 외국인력정책과가 신설되기까지 시행령, 시행규칙, 편람을 만드는 것부터 전산망 구축, 각종 보험 제도 마련 등 기본적인 틀을 함께 만들었습니다.

고용허가제 도입 전부터 찬반 양론이 팽팽했다고 들었습니다.

전남수 고용허가제 이전에 산업연수생 제도가 있었습니다. 외국인 근로자들은 계약을 체결한 업체에서 첫 1년간은 연수생 신분으로 직업 교육을 받고, 이후 2년간은 근로자 신분으로 일하게 됩니다. 그런데 이 과정에서 브로커가 개입해 외국인 근로자에게 웃돈을 받아 챙기는 송출 비리가 꾸준히 이어져 논란이 되었습니다. 1990년대를 지나 2000년대에 접어들면서 이주 근로자의 인권 문제가 대두되고 사회단체가 힘을 보태면서 고용허가제 도입에 탄력이 붙게 됩니다.

제도 도입 초기를 회상하고 있는 전남수 사무국장. 그는 외국인 고용허가제의 예산 운영을 담당했다.



홍경의 산업연수생 제도를 운영하는 기관에서 당연히 반발이 있었습니다. 반면 불법체류자 신분의 근로자들은 찬성하는 입장이었고요. 당시만 해도 산업연수생이 최저임금의 보호를 받지 못하는 데다 비인간적인 대우를 받는 일이 자주 발생하여, 정당하게 고용하고 최저 임금을 주자는 여론도 힘을 보탰습니다. 관계 부처나 단체와의 논의도 계속 이루어졌습니다. 장관급 회의와 국회는 물론이고 관계기관 회의가 1주일에 1~2번씩 있어서 거의 매일 밤을 새우면서 회의 자료를 작성했던 기억이 있습니다.

홍정우 2000년대 초반부터 근로자의 처우 개선을 위한 목소리가 높아졌습니다. 연수생으로 교육을 받는 대신 높은 강도의 노동과 야근에 시달리고, 일은 일대로 하지만 연수생 신분이라 노동권을 보장받지 못하는 현실을 고발하는 시위도 꾸준히 벌어졌고요. 고용노동부에서도 사회적 목소리에 힘입어 고용허가제 도입에 박차를 가했지만, 정부 부처의 반대에 부딪혔습니다. 고용허가제를 통해 근로자를 도입하면 4대 보험을 비롯해 최저임금 등 여러 보장 조건이 생기는데 이를 비용의 손실로 바라본 겁니다. 외국 인력의 장점은 저렴한 비용에 있는데, 고용허가제가 도입되면 손해가 크다는 입장이었죠. 또한 당시 고용허가제가 도입되면 그와 관련한 취업 비자를 발행하는데 비자 업무는 법무부 소관으로, 고용노동부 추천으로

외국인에게 비자를 발급하는 시스템에 대한 반발도 있었습니다.

고용허가제 도입 이후에도 한동안 산업연수생 제도가 병행 운영됐고, 1사 1제 폐지 등 단계적인 과정을 거쳐 통합이 이루어진 이유도 그와 같은 맥락일까요?

홍경의 반대의 목소리가 거셌으니까요. 무엇보다 사업주의 반대가 컸습니다. 고용 허가를 받으려면 일정 기간 이상 구인 노력을 해야 하고, 사람을 구할 때까지 절차나 시간이 많이 걸리는 게 불편하다는 이유였습니다. 사업주를 설득하기 위해 고용허가제의 여러 이점을 적극적으로 알렸습니다. 보다 많은 기업에게 외국인 근로자 고용이 허용되고, 기업이 수준 높은 외국인 인력을 직접 선정할 수 있는 등 여러 장점이 있었습니다. 또 기업이 의무적으로 부담했던 연수생 관리비 등 가외 비용이 없어지는 점을 감안하면 산업연수생 제도에 비해 인건비 부담도 크지 않았습니다. 하지만 정부 부처에서도 반대가 있었기 때문에 바로 고용허가제로 통합을 추진했다면 시행이 어려울 수도 있었을 겁니다.

홍정우 서로 일정 부분 양보한 셈이지만 당시 정책을 추진하던 저희는 일단 시행 후에는 고용허가제로 통합된다는 자신이 있었습니다. 그래서 산업연수생 제도 병행 실시나 불법체류자 합법화 조치와 같은 타협점을 만들었고, 실제로 병행 3~4년여 만에 제도 안정화와 통합을 이끌어낼 수 있었습니다. 이를 통해 큰 제도의 변화를 시도할 때는 타협점이 필요하다는 교훈도 얻게 되었습니다.

전남수 고용허가제가 도입되면 ‘나라가 망한다’는 말이 돌 정도로 당시 산업연수생 브로커의 반대가 심했습니다. 하지만 저희가 보기에 산업연수생제는 결국 불법 체류로 이어진다는 한계가 명확했습니다. 최저도 되지 않는 임금으로 초과 근무를 해도 제대로 돈을 벌 수 없으니 제도가 끝나도 돌아갈 수 없고 결국 제도 바깥으로 밀려나게 됩니다. 불법체류자를 대상으로 한 노동 착취는 더 심해지고요. 불법체류자가 계속 돈을 더 주는 일터로 이탈하면 사업주에게도 손해입니다. 이전까지는 국가에서 산업연수생 제도를 통해 불법체류자 문제를 방치한 책임도 있기 때문에 고용허가제 도입과 함께 18만 5,000여 명의 불법체류자를 합법 체류로 전환하겠다는 발표도 하게 된 거죠.

그렇다면 고용허가제 도입 당시 도입 규모와 허용 업종을 사전에 고지해서 정해진 범위 내에서만 채용하기로 한 배경이 궁금합니다.

홍정우 근로자의 근무 환경에 대한 사업주의 책임을 명시하고자 했습니다. 일반 사업장의 경우 근로기준법이 적용되지만, 일반 가정 등에서 외국인 근로자를 고용할 경우 근로감독관이 개입하기 어렵고 근로기준법 적용이 어려우니까요. 사각지대에서 폭행이나 착취 등의 사건 사고가 생겨날 가능성이 높고 이를 방지하기 위해 도입 규모와 허용 업종을 제한했습니다. 그러나 도입 이후 20년 동안 도입 규모는 꾸준히 늘어나고 있고, 허용 업종 역시 다양해지고 있습니다. 당시에는 방지 차원에서 고용허가제를 운용했다면, 가사 근로자 보호법 등 다양한 제도들이 생겨나면서 많은 근로자가 근로기준법 안에서 다양한 산업에 종사할 장치들이 생겨나고 있고요.



고용노동부는 불법 체류자 18만 5,000명의 합법화 전환을 위해 초등학교 가정통신문, 동네 반상회에 소식을 싣는 등 생활 밀착형 홍보 활동을 펼쳤다. 홍경의 국장은 당시 고용허가제의 홍보 업무에 주력했다.

고용노동부의 취업 확인을 받은 불법체류자 18만 5,000여 명에 대한 합법화 전환은 당시로서는 유례없는 조치였습니다.

홍경의 합법화 전환을 위해 관계 부처를 설득하는 동안 고용안정센터 상담원 노조가 결성되면서 파업 이슈가 있었어요. 합법화 전환을 위해서는 고용안정센터와의 협력이 무척이나 중요한데 이를 해결하는 과정에서 위기의 순간들이 있었어요. 당시 불법체류자와 이를 고용하는 사업주를 찾아서 신고하도록 유도하는 일도 큰 관건이었습니다. 불법체류자 특성상 홍보가 쉽지 않아서 궁리 끝에 교육부에 공

문을 보냈습니다. 가정통신문에 불법체류자 합법화 전환 소식을 담은 거죠. 당시 조선족을 가정부로 고용하는 가정이 많았거든요. 행정안전부에 협조를 얻어 동네 반상회에도 홍보문을 뿌렸어요. 당시 업무를 총괄하셨던 권기섭 외 국인고용대책단장님의 아이디어였습니다. 불법체류자 국적을 분석해서 해당 언어로 전단지 만들어 배포하기도 했어요. 이전에는 시도해 본 적 없었던 온갖 종류의 홍보 방법들을 원 없이 시도해 보는 시간이었습니다.

홍정우 전환이 시작된 후에는 고용안정센터와 출입국관리사무소가 거의 마비가 될 정도였습니다. 관련 부서에서는 종일 전화가 오고, 신청 대기인은 센터 건물 바깥까지 줄을 서 있었어요. 문제는 18만 5,000여 명이 가진 저마다의 상황이 다르다는 점이었죠. 하루 동안 센터에서 제기된 문제를 취합해서 저녁에 회의를 거쳐 지침을 새로 정리해 전산망에 올리면, 다음날 또 다른 쟁점이 생겨나곤 했습니다. 그러면 다시 그에 맞는 새로운 기준을 마련하는 거죠. 센터에서도 업무 마비로 인한 불만과 고충이 폭주하면서 그에 대한 대응책도 마련해야 했어요. 사람이 너무 많이 몰려 센터마다 공기청정기를 배치하는 일도 있었습니다. 우리가 상상하지 못하는 문제들이 끊임없이 생기고, 매일 대응하는 날의 연속이었죠.

고용허가제 도입 후 송출국과의 MOU도 신속하게 이루어졌습니다.

홍경의 송출을 희망하는 국가들이 있었고, 현재 국내에 체류하는 외국인의 국적 즉, 불법체류자의 비율도 고려했습니다. 대한민국과 국가대 국가로 송출 체계를 갖출 수 있는지 여부도 중요했구요. MOU를 체결한 이후에 사진이나 기본 인력 정보를 공유해야 하는데 그에 맞는 전산망을 갖추지 않은 국가도 있었고, 민간 송출 업체를 고민하는 국가도 있었습니다. 당시 국제 업무를 담당했던 김수진 사무관 등이

직접 방문해 송출 조건을 검토하고 협약을 체결했습니다.

전남수 최초 송출 결정은 6개국으로 시작했습니다. 필리핀 외국인 근로자 94명이 8월 31일 인천공항을 통해 처음으로 입국했구요. 필리핀 전문기술교육개발국에서 한국어 등 100시간 이상 사전 교육을 받고 국내 적응 교육을 받은 뒤 13개 업체에 취업했습니다. 입국 당시 인천공항에서 현수막도 걸고 환영 행사를 했던 기억이 납니다.



홍정우 MOU 체결을 위해 송출 희망국가를 직접 방문하여 현지 점검을 해야 했는데, 일정이 빠듯해서 3박 7일로 다녀오기도 했습니다. 고용허가제 도입을 진행하는 한편, 불법체류자 합법화와 단속을 동시에 이어갔습니다. 당시 고용노동부 차관께서 직접 외국인 근로자 거주 지역을 찾아가 고용허가제 홍보에 나섰다고요. 불법체류자 사용 사업장에 대한 단속은 엄격하게 하되, 합법화 전환을 제시했죠. 당시 '취도 궁지에 몰리면 고양이를 문다'는 의미의 궁서설묘(窮鼠齧猫)라는 사자성어를 대책단에서 자주 사용했는데요. 고용허가제의 안정적인 정착을 위해서 산업연수생 제도 병행이나 불법체류자 합법 전환 등 대체안을 적절히 사용하는 저희 전략과 일맥상통했다고 할까요? 당시로서는 나름의 비전과 같았습니다.

20년이 지나 고용허가제가 현재에 이르렀습니다. 당시 담당자로서 현재의 제도를 어떻게 평가하시나요.

전남수 20년 전 고용허가제는 심각한 인력난으로부터 출발했지만 지금은 상황이 더 심각합니다. 인구소멸 등의 문제와 더불어 인력난은 꾸준히 가속화되고 있고요. 이에 대응하듯 2024년 고용허가제 도입 쿼터는 역대 최대인 16만 5,000명을 기록했습니다. 이제는 외국

인 고용 제도 역시 외국인 근로자를 이전보다 더 부드러운 눈으로 바라봐야 할 때라고 생각합니다. 고용노동부 역시 일하는 사람을 보호한다는 관점에서 내국인과 동등하게 대우해야 하고요. 이는 사업주를 비롯한 정부 부처 역시 마찬가지입니다. 외국인으로 타자화하는 대신 이웃으로서 더 적극적으로 포용하는 고용 정책으로 나아가길 바랍니다.

홍경의 2003년 당시는 최저임금 보장이나 국내 근로자에 준하는 근로 조건, 브로커 없는 고용 환경 등 근로자로서 정당한 대우를 받기 위한 시급한 문제들이 있었습니다. 고용허가제가 도입되면서 비로소 국내 근로자에 준하는 권리를 보장받을 수 있었어요. 이후부터는 내·외국인 차별을 두지 않는 근로기준법, 최저임금법 등 노동관계법을 적용하며 점차 발전을 거듭했습니다. 하지만 이제는 과거 고용허가제를 도입하던 시기와는 사회적 상황이 많이 달라졌습니다. 나라를 계속해서 성장시키려면 사람이 필요하고, 국제사회가 인적 자원을 놓고 경쟁합니다. 고용허가제나 외국인 근로자를 바라보는 새로운 시선이 필요합니다. 고용허가제를 도입하던 초기의 시각에서 벗어나 더 먼 미래를 바라보고, 제도와 인적 자원을 어떻게 활용해 경제 성장을 지속할 것인지 고민할 때라고 생각합니다.



외국인 고용허가제 시행령 및 시행규칙, 편람, 전산망, 보험 등 제도 운영을 위한 기본적인 시스템 구축에 힘썼던 홍정우 파견관이 외국인 고용허가제의 발전 방향에 관한 의견을 제시하고 있다.

홍정우 고용허가제는 매년 산업인력공단과 고용노동부가 감당할 수 있는 인력 규모의 최대치를 갱신하며 도입 규모를 늘려가고 있습니다. 인력난이 꾸준히 심해지는 상황에서, 현재의 근로기준법이 적용되는 범위 안에서만 제도를 운영한다면, 노동 사각지대 증가를 막기는 어렵습니다. 고용허가제가 ILO로부터 아시아의 선도적인 이주 관리 시스템이라는 평가를 받고, UN 공공행정상 대상을 수상한 배경에는 산업연수생 제도를 비롯한 불합리한 근로 환경에 대한 적극적인 개입과 여러 회유와 압박 속에서도 고용허가제를 지켜내려는 신념이 있었습니다. 민간이 개입하지 않고 외국인 근로자를 합법적으로 인정하는 시스템을

원칙으로 하되, 변화하는 노동 시장에 탄력적으로 대응하는 외부 인력 도입 체계를 만들어 간다면 20년을 넘어 향후 40년까지 우리의 과제를 잘 해낼 수 있을 것입니다.

2007
2011

외국인 고용허가제의 본격 시행과 안정기 진입



01. 외국인 고용허가제의 본격 시행
02. 외국 국적 동포 대상 특례 고용허가제 시행
03. 외국인 고용허가제 입국자 10만 명 돌파
04. 외국인 근로자 도입 제도 개선 및 국내 체류 지원

외국인 고용허가제의 본격 시행

외국인 산업기술연수제 폐지와 고용허가제 일원화

2007년 1월, 비전문 외국 인력 도입 제도가 외국인 고용허가제로 일원화되면서 외국인 산업기술연수제가 폐지되었다. 사업주는 노동부 지방 관서를 통해 외국인 근로자를 알선받고 근로 계약을 체결한 후 법무부 출입국관리사무소에서 사증발급인정서를 발급받을 수 있었으며, 이때 받은 사증발급인정서는 한국산업인력공단과 송출국

외국 인력 도입 방식이 고용허가제로 일원화된 후, 태국 현지에서 면접이 진행되는 모습



의 송출기관을 통해 외국인 구직자에게 전달되었다. 최종 근로 계약을 체결한 외국인 근로자는 자국 주재 대한민국대사관에서 비전문취업(E-9) 체류 자격을 받았다.

국내 비전문 외국 인력의 도입 방식이 외국인 고용허가제로 일원화되면서, 송출국 또한 추가 선정되었다. 기존 총 18개 외국인 산업기술연수생 송출국 가운데 10개 국은 이미 송출국으로 선정되었기에, 정부는 나머지 8개국을 중심으로 추가 선정을 논의했다. 이후 2007년 2월에 열린 제6차 외국인력정책위원회 결정에 따라 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르가 외국 인력 송출국으로 추가 지정됐다. 도입 규모는 4만 9,600명으로, 이 가운데 외국인 고용허가제를 통해 도입된 인원은 3만 4,788명이었다. 허용 업종에도 변화가 생겼다. 건설업 중 석유플랜트 건설공사는 비전문취업(E-9)과 방문 취업(H-2) 모두에서 제외되었다. 이는 제7차 외국인력정책위원회에서 결정된 사안으로, 국가 보안 기술 유출 등을 예방하자는 취지에서였다.¹⁾

대행 기관 및 취업 교육 기관 지정

외국인 고용허가제 일원화 추진 과정에서 노동부 고시를 통해 중소기업중앙회, 대한건설협회, 농협중앙회, 수협중앙회 등 기존 4개 연수 추천 단체가 외국인 고용허가제 대행 기관으로 지정되었다. 송출국 관련 업무 일체는 한국산업인력공단에서 전담했으며, 민간 대행 기관은 사업주를 대신하는 성격의 업무를 담당했다.

한국산업인력공단이 전체 업종의 외국인 근로자 도입 업무를 대행하는 가운데, 중소기업중앙회의 경우 제조업, 농협중앙회는 농·축산업, 수협중앙회는 어업, 대한건설협회는 건설업을 맡았다. 다만, 사업주의 편의 지원과 송출 비리 방지를 위해 외국인 근로자와의 근로 계약 체결 및 사증발급인정서 송부 등 송출국과 관련한 업무는 2007년 9월 개정, 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령

1) 해당 결정으로부터 17년 만인 2023년 말경 업계의 만성적 인력난 해소를 위해 플랜트 업종에도 외국인 고용을 허용하자는 논의가 점차 활발해지기 시작했다(아시아경제, 「외국 인력 공단의 영역 17년 만에 풀린다...플랜트 건설도 채용」, 2023.11.29). 그러나 "일거리에 비해 인력이 넘치는 상황"이라는 노동계의 반대 목소리 또한 분명하여 현재 정부 차원에서 다양한 이해관계자의 의견 수렴을 진행 중인 상황이다(한국경제, 「플랜트 현장 '외국 인력 도입' 물건너가나」, 2024.5.10).

령 제20248호)에 따라 공공기관인 한국산업인력공단에서 단독 수행하도록 했다.

이를 통해 외국인 고용을 원하는 사업주는 도입 업무 대행 기관으로 지정된 곳에 일정 금액의 수수료를 지불하면 관할 지방 관서를 통한 내국인 구인 신청이나 외국인 고용 허가 신청과 같이 외국인 근로자 고용 과정에 필요한 업무 전반을 지원받을 수 있게 되었다. 취업 교육이나 사후관리와 같이 부가적인 서비스에 관해서는 비용 지출 여부를 사업주가 결정할 수 있도록 했다. 단 이와 같은 대행 수수료는 사업주에 대해서만 징수하는 것으로, 외국인 근로자에 대한 수수료 징수는 금지되었다.

사업주와 대행 기관이 외국인 근로자를 선발할 때 현지 면접 선발은 원칙적으로 금지되었으며, 건설업에 한해서만 제한적으로 허용했다. 현지 선발은 노동부 지방 관서 알선자를 중심으로 한국산업인력공단이 관리 감독하면서 실시한 후 사업주가 해당자에게 합격 여부를 직접 통보하면 현지에서 근로 계약을 체결하도록 했다. 현지 선발의 경우 태국, 필리핀, 베트남에서 우선 실시되었으며 이후 다른 국가로 확대되었다.

근로 계약 체결 이후 사업주가 발급받은 사증발급인정서는 송출기관을 거쳐 외국인 구직자에게 전해졌다. 전자사증제도가 적용되는 나라는 사증발급인정서가 발급되는 즉시 송출국 대사관으로 자동 송부됐다. 비전문취업(E-9) 사증을 받고 송출기관 관계자와 입국한 외국인 근로자는 한국산업인력공단 담당자에게 인계되어 확인을 거친 후 취업 교육 기관에서 나온 인솔자와 함께 국가별·업종별 취업 교육 기관으로 이동했다.

외국인 근로자의 취업 교육 기관 지정도 대행 기관의 지정과 함께 이루어졌다. 제조업은 국가별, 건설·농림·어업은 업종별로 취업 교육 기관이 지정됐다. 이 시기 취업 교육은 한국산업인력공단과 국제노동재단이 시행했으나, 이후 제조업은 한국국제노동재단과 중소기업중앙회, 농·축산업은 농협중앙회, 어업은 수협중앙회, 건설업은 대한건설협회 등이 담당하는 등 교육 기관의 폭도 차츰 확대되었다.²⁾

2) 이태희, 「외국인 근로자 고용 창구 '고용지원센터'로 일원화」, 『나라경제』, 경제정보센터, 2007.4

한·중 고용허가제 양해각서 체결

2007년 4월 10일, 한국과 중국이 고용허가제 양해각서를 체결했다. 이상수 당시 노동부 장관과 보시라이 당시 중국 상무부 부장은 청와대에서 열린 양해각서 체결식에서 노무현 대통령과 중국 국무원 원자바오 총리가 함께하는 가운데 양해각서 서명했다.

2004년에 고용허가제 송출국으로 선정되었지만, 중국의 고용허가제 주관부서가 확정되지 않아 양해각서 체결이 지연되었다. 중국 내 해외 송출 주관부서 확인은 송출 과정에서의 공공성과 투명성 확보를 위한 전제 조건이었다. 양해각서 체결 당시 중국 정부는 상무부가 중국의 송출 업무를 관장하는 정부 기관임을 확인하면서, 상무부 소속 국제경제협력사무국(EBIEC: Executive Bureau of International Economic Cooperation) 외 기관은 송출 과정에 관여하지 않는 것으로 합의했다.

과거 외국인 산업기술연수생 최다 송출국이었던 중국과 양해각서를 체결하면서 국내 제조업체 등 중소기업의 인력 확보에 청신호가 켜졌다. 이는 한국과 중국의 협력 관계 강화에도 긍정적인 영향을 미쳤다. 양해각서 체결 이후 한국과 중국은 구직자 명부 작성과 관련한 전산 프로그램 설치와 함께 ‘한국어능력시험(EPK-KLT) 후속

국내 첫 번째로 입국한 120명의 중국 근로자들



합의서’ 체결 등에 대한 계획을 세웠다.³⁾

한편으로 2010년 5월 28일에는 임태희 당시 노동부 장관과 천더밍 중국 상무부장이 청와대에서 고용허가제 하의 협력 개시에 관한 양해각서 서명식을 가졌다.⁴⁾

방글라데시·키르기스스탄·네팔·미얀마·동티모르와 양해각서 체결

2007년 6월 4일에는 방글라데시와 인력 송출 도입을 위한 양해각서를 체결했다. 방글라데시는 2007년 2월 22일 열린 외국인력정책위원회에서 신규로 추가 선정된 송출국이었다. 이상수 노동부 장관과 방글라데시 이프텍하르 아매드 조두리 해외근로자복지및해외취업부 장관이 양해각서에 서명하면서 방글라데시는 신규 5개 송출국 가운데 첫 번째로 양해각서를 체결한 나라가 되었다.

3) 대한민국 정책브리핑, 2007.4.11

4) 연합뉴스, 「고용허가제 하의 협력 개시에 관한 양해각서 서명식」, 2010.5.28

가능시험 관련 교육을 수강하고 있는 키르기스스탄 수험자들



2007년 6월 27일에는 키르기스스탄, 2007년 7월 23일에는 네팔, 2007년 11월 28일 미얀마, 2008년 5월 13일 동티모르와 각각 양해각서를 체결하여 사업주의 외국인 근로자 채용 폭은 한층 넓어졌다. 이로써 외국인 고용허가제 송출국가는 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베크, 파키스탄, 중국, 캄보디아, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르 15개국으로 늘어났다. 2008년 3월을 기준으로 외국인 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자는 13개국 11만 2,000여 명에 이르렀다.

외국 국적 동포 대상 특례 고용허가제 시행

외국 국적 동포의 취업 절차 간소화

2007년 1월, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제8218호)이 개정되었다. 주요 개정 이유는 외국 국적 동포의 취업 절차 간소화였다.⁵⁾ 법률 개정 이전에는 건설업 또는 서비스업 등에 취업하고자 하는 외국 국적 동포는 방문동거(F-1) 체류 자격을 발급받아 입국한 다음 노동부 지방 관서에 구직 신청을 하거나 취업허가인정서 발급 신청을 해야 했고, 근로 계약을 체결한 이후 취업이 허용되는 체류 자격인 비전문취업(E-9) 체류 자격으로 변경해야 했다. 근무지를 변경하게 될 때도 변경 허가를 다시 받아야 했다. 이처럼 복잡한 절차는 외국 국적 동포들의 취업 기회를 제한할 뿐만 아니라 외국 국적 동포를 채용하려는 사업주의 인력 수급 제한으로도 이어져, 법률 개정을 통한 제도 개선이 필요한 상황이었다.

이에 법률이 개정되며 건설업에 취업하려는 외국 국적 동포의 취업허가인정서 발급 절차와 체류 자격에 대한 변경 허가 절차가 폐지되었다. 서비스업에서도 허가 절차를 거치지 않고 근무지를 변경할 수 있게 했으나, 근로를 개시했을 때는 노동부에 신고하도록 했다.

한편으로 사업주의 외국 국적 동포 고용 절차도 완화되었다. 기존에는 사업주가

5) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조

외국 국적 동포를 고용하려면 내국인 구인 노력을 거친 후 고용 허가를 신청하고, 노동부 지방 관서에서 추천한 대상자 가운데 선정된 자에 한해 개별 고용 허가를 받아야 했다. 특히 외국 국적 동포를 추가로 고용하려면 고용 허가 절차를 다시 거쳐야 하는 불편함이 있었다. 하지만 법률이 개정되면서 내국인 구인 노력 이후에는 노동부 지방 관서로부터 3년의 유효 기간이 있는 특례고용가능확인서를 일괄적으로 발급받을 수 있게 되었다. 덕분에 유효 기간 안에서 사업주가 외국 국적 동포를 자유롭게 채용할 수 있는 길이 열렸다.⁶⁾

방문취업(H-2) 체류 자격 및 관련 요건 구체화

2007년 2월 28일에는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제19919호)이 개정되어 3월 4일부터 시행되었다. 개정 시행령에서는 외국 국적 동포에 대한 취업 기회를 확대하기 위해 방문취업(H-2) 비자 제도를 도입하는 등 동포의 국내 취업과 사업주의 동포 고용 절차를 간소화하고 외국인 근로자 고용 특례 대상과 사업주의 특례고용가능확인서 발급 요건 등 법에서 위임된 사항을 정했다.

방문동거(E-1) 체류 자격을 통해 입국한 기존 외국 국적 동포가 국내에서 근로를 원하는 경우, 법무부 장관으로부터 취업 활동을 할 수 있는 비전문취업(E-9) 체류 자격으로의 변경 허가를 받아야만 했다. 하지만 외국 국적 동포에 대해 방문취업(H-2) 체류 자격을 도입하는 법 개정이 이루어지자, 법에서 위임한 특례 고용 대상자를 구체화할 필요가 있었다. 노동부는 법령 개정의 취지에 따라 외국 국적 동포가 고국을 자유롭게 방문해 취업할 수 있도록 고용 특례 대상 체류 자격을 아래와 같이 규정했다.⁷⁾

6) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조 제4항 내지 제6항
7) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제19조, 「출입국관리법 시행령」 별표 1의2

「출입국관리법 시행령」에서 규정하는 방문취업(H-2) 체류 자격

「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 외국 국적 동포에 해당하고, 다음의 어느 하나에 해당하는 18세 이상인 사람 중에서 시행령이 정하는 활동 범위⁸⁾ 내에서 체류하려는 사람으로서 법무부 장관이 인정하는 사람. 단, 재외동포(F-4) 체류 자격에 해당하는 사람은 제외한다.

- 1) 출생 당시에 대한민국 국민이었던 사람으로서 가족관계등록부, 폐쇄등록부 또는 제적부에 등재되어 있는 사람 및 그 직계 비속
- 2) 국내에 주소를 둔 대한민국 국민 또는 별표 1의3 영주(F-5) 제5호에 해당하는 사람의 8촌 이내의 혈족 또는 4촌 이내의 인척으로부터 초청을 받은 사람
- 3) 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조에 따른 국가유공자와 그 유족 등에 해당하거나 「독립유공자예우에 관한 법률」 제4조에 따른 독립유공자와 그 유족 또는 그 가족에 해당하는 사람
- 4) 대한민국에 특별한 공로가 있거나 대한민국의 국익 증진에 기여한 사람
- 5) 유학(D-2) 체류 자격으로 1학기 이상 재학 중인 사람의 부모 및 배우자
- 6) 국내 외국인의 체류 질서 유지를 위하여 법무부 장관이 정하는 기준 및 절차에 따라 자진하여 출국한 사람
- 7) 1)부터 6)까지의 규정에 준하는 사람으로서 시행령이 정하는 활동 범위 내에서 체류할 필요가 있다고 법무부 장관이 정하여 고시하는 사람

특례고용가능확인서 발급 요건 또한 마련했다. 사업주가 외국 국적 동포를 고용하려고 할 때 기존에는 개인별로 고용 허가를 받아야 했으나 법 개정을 통해 일괄적으로 특례고용가능확인서를 발급받을 수 있게 되었으므로 발급 요건에 대한 구체화 작업도 진행했다. 내국인 근로자의 고용 기회 보호 및 외국인 근로자의 권익 보호라는 기존 원칙대로 외국인력정책위원회에서 정한 외국인 근로자 도입 업종·사업장에 해당하고, 일정 기간 이상 내국인 구인 노력을 거쳐야 하는 등 일반 고용허가제에서 요구하는 조건과 동일하게 적용했다.⁹⁾ 이에 따라 과태료 부과 기준도 신설되었다. 법에서 정한 것과 달리 구직자 명부에 등록되지 않은 외국 국적 동포를 채용하거나, 취업 개시 이후 노동부 장관에게 신고하지 않은 경우 등 법에서 정한 사항을 이행하지 않을 때 과태료를 부과할 수 있는 근거 규정이 마련되었다.¹⁰⁾

8) 「출입국관리법 시행령」 별표 1의2 나목
9) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제20조 제1항
10) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 별표 제1호의2

특례고용가능확인서 관련 절차 및 규정 마련

법률 개정에 의해 2007년 3월에는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(노동부령 제268호)이 개정, 시행되었다. 특례고용가능확인서의 발급 및 변경 확인 절차와 수수료 등의 징수 방법 등 동법 및 동법 시행령에서 위임한 사항을 정한 것이다.

먼저 특례고용가능확인서의 발급 절차를 마련했다. 사업주가 관련 서류를 첨부해 소재지 관할 지방 관서에 신청서를 제출하면, 지방 관서는 신청일로부터 7일 이내에 특례고용가능확인서를 발급하기로 했다.¹¹⁾

특례고용가능확인서의 변경 확인 절차도 명시했다. 사업장에서 고용할 수 있는 근로자 수와 사업의 업종·규모 등을 변경 확인 사항으로 정하고, 사업주가 입증 서류와 함께 지방 관서에 신청하면 지방 관서에서 변경이 필요하다고 인정되는 경우 특례고용가능변경확인서를 발급했다.¹²⁾

수수료 등의 징수 절차도 마련했다. 사업주와 외국인 근로자의 근로 계약 체결을 대행하는 자가 사업주로부터 수수료 및 필요한 비용을 징수하려고 할 때는 수수료 금액을 비롯해 그 산정기준을 정하여 노동부 장관의 승인을 받도록 했다.¹³⁾

11) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제12조의3

12) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제13조

13) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제18조

방문취업제 본격 시행

이러한 법령 개정을 통해 2007년 3월 4일부터 방문취업제가 본격적으로 시행되었다. 이를 통해 만 25세 이상 중국 및 구소련 등지의 외국 국적 동포는 합법적으로 취업할 수 있는 사증인 방문취업(H-2) 체류 자격을 받을 수 있게 되었다. 방문취업(H-2) 체류 자격은 5년 동안 유효했으며, 1회 최장 3년 체류할 수 있는 자격이 주어졌다. 방문취업제가 시행되면서 국내에 친척 등 연고가 없는 동포의 취업도 가능해졌다. 다만 무연고 동포는 국내 입국 쿼터 제한이 있었으며, 도입 쿼터는 외국인력정책 위원회에서 결정했다.

방문취업제가 시행되면서 기존에 방문동거(F-1-4) 또는 비전문취업(E-9) 자격으로 체류하고 있던 외국 국적 동포들은 방문취업(H-2) 체류 자격으로 간주했고 체류 기한 연장 허가를 신청하면 방문취업(H-2)으로 자격이 변경되었다. 방문취업제 시행 일 이전에 방문동거(F-1-4) 사증 발급 후 시행일 이후에 입국한 외국 국적 동포는 출입국에 외국인 등록 신청 시 방문취업(H-2) 자격으로 변경되었다. 또한 체류 기간 만료일 전에 체류 기한 연장 허가를 신청하도록 했다. 체류 기간 연장 절차는 최초 입국일로부터 1년 체류 허가를 받은 후, 체류 기간 만료 연장 신청을 하면 2년 연장되어 총 3년 동안의 체류 허가를 받을 수 있었다. 완전 출국 후 재입국 시에는 사증 유효 기간 만료일까지 체류 허가를 받을 수 있었다.

외국인 고용허가제 입국자 10만 명 돌파

외국인 고용허가제 입국자 및 허용 업종 확대

2007년, 고용허가제를 통한 외국인 근로자 도입 인원이 10만 명을 넘겼다. 당시 발표된 외국 인력 도입 계획에 따르면 이때 도입된 외국인 근로자는 10만 9,000명이었다. 이 중 일반 외국인 고용허가제로 4만 9,600명이 입국했으며 특례 고용허가제로 6만 명이 입국했다. 2006년에도 국내에 들어온 외국 인력은 10만 명을 넘겼으나, 이때는 외국인 산업기술연수생이 포함된 수치였다. 외국인 고용허가제 일원화 이후 불법체류자 수는 크게 감소했다. 2011년 8월 집계 결과에 따르면 외국인 고용허가제 도입 이후 불법 체류 발생률은 외국인 산업기술연수제 시행 기간 대비 10분의 1 수준이었다.

방문취업제가 도입되면서 정부는 외국 국적 동포의 취업 허용 업종에 인력 부족률이 높은 서비스업을 중심으로 12개 업종을 추가했다. 사업장별 고용 허용 기준은 제조업과 서비스업 등의 경우 이전과 동일하게 유지했으나, 내국인 고용 가능성이 높은 것으로 분석된 건설업의 기준은 대폭 강화했다. 한편으로는 사업장별 고용 허용 기준의 예외도 일부 인정되었다. 제조업과 농·축산업의 인력난 해소를 위해 외국인 고용 허용 한도의 2배까지 동포를 추가로 고용할 수 있게 했으나, 건설업·서비스업의 경우 내국인 일자리 잠식 우려를 고려해 동포는 추가 고용 대상에서 제외하고 추후 재검토하도록 했다.

그밖에 허용 업종 확대도 이어졌다. 2007년 11월에는 11개 산업단지에 속한 관광

호텔업이 시범 실시되었다. 2008년 2월에는 발전소와 제철소 등을 제외한 모든 건설공사에 비전문취업(E-9) 외국인 근로자를 고용할 수 있게 되었으며 방문취업(H-2)의 경우 모든 건설업을 비롯, 서비스업에 숙박업이 추가되었다. 다만 파견업은 제외했다. 2009년 5월에는 H-2에 대한 건설업 취업등록제가 시행되었다. 다만 매년 건설업 취업 동포의 규모를 정하고, 건설업 취업 교육을 이수한 경우에만 건설업 취업을 허용했다. 2010년 1월에는 E-9에 관광호텔업이 폐지되고 H-2의 숙박업 항목에 1~3급 관광호텔이 추가되었다. 그해 12월에는 E-9에 건설폐기물처리업과 소금채취업이 추가되었다.

2008년 6월 열린 제9차 외국인력정책위원회는 3년 범위 안에서 당사자들이 자율적으로 근로 계약 기간을 정할 수 있도록 했다. 또한 체류 기간 만료자의 재고용 요건을 완화했으며, 중소기업 유예 기간 중 외국인 고용을 허용했다. 이 밖에도 사업장 변경 요건 개선, 입국 후 취업 교육 개편, 도입 기간 단축 등을 심의·의결했다.

건설업종 동포 취업등록제 시행

2007년 3월 방문취업제 시행 이후 건설업종에 취업하는 외국 국적 동포들이 늘어나면서 내국인 일자리 보호에 대한 목소리가 커졌다. 이에 건설업에 취업할 수 있는 외국 국적 동포의 수를 조절하기 위해 그해 5월부터 건설업종에도 외국 국적 동포의 취업등록제가 시행되었다. 이를 통해 정부는 매년 건설업에 취업할 수 있는 동포의 적정 규모를 정하고 해당 범위 안에서 취업 인원을 관리했다.

건설업종에 동포 취업등록제가 시행되면서 건설업에 취업할 수 있는 외국 국적 동포는 취업 교육을 이수하고 유효 기간이 남아있는 방문취업(H-2) 자격을 갖춘 자로 한정했다. 건설업에 취업하려면 건설업 취업인정증을 발급받아야 했다. 발급 대상자는 건설업 취업교육신청서를 제출한 후 한국산업인력공단과 대한건설협회에서 진행되는 취업 교육을 받아야 했다. 취업 교육 이수자는 건설업 취업인정증 유효 기간에 한해 건설업 기초 교육을 면제했다. 건설업 취업 교육 이수자는 교육 종료와 함께 건설업 취업인정증을 받을 수 있고, 인정증의 유효 기간은 1년이었다. 다만 남은

취업 활동 기간이 1년 미만일 때는 인정증의 유효 기간도 잔여 취업 활동 기간까지만 부여되었다.

건설업 취업 절차를 강화하는 대신 서울시 외 지역 소재 제조업 또는 농·축산업에 취업한 동포에게는 혜택을 부여했다. 한 사업장 안에서 2년 이상 계속 취업한 경우에 배우자 또는 직계존비속 중 2명에 대해 1년간 유효한 단기종합(C-3) 복수사증을 발급하고 입국 시마다 90일간 체류를 허용했다. 또한 한 사업장에서 4년 6개월 이상 계속 근무한 경우에는 국민에 준하는 경제 활동이 보장되고 신분 존속 기간 동안 국내 체류를 할 수 있는 영주 자격을 부여했다.¹⁴⁾

외국인 고용허가제 시행 3주년

2007년 8월에는 외국인 고용허가제 시행 3주년을 맞아 국제 세미나가 열렸다. 노동부가 한국기술교육대학 등과 협의하여 진행한 국제 세미나에는 국내외 노동 분야 전문가들이 참여해 제도 시행 3년 동안의 성과와 의미를 공유했다. 2007년 5월 말 기준 외국인 고용허가제 취업 근로자 수는 총 16만 2,193명이었고, 그 가운데 일반 외국인 근로자는 7만 3,036명이 차지했다. 중국 동포 등은 8만 9,157명이었다. 송출국 역시 제도 시행 초기 필리핀, 베트남, 몽골, 태국, 스리랑카, 인도네시아 등 6개국에서 필리핀, 베트남, 몽골, 태국, 스리랑카, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르 등 15개국으로 확대되었다.

한편 외국인 근로자가 한국에 입국할 때 지불해야 하는 송출 비용은 외국인 산업기술연수제 시절과 비교해 평균 3분의 1로 줄었다. 임금 체불과 인권 침해 등의 문제도 과거보다 크게 감소했으며, 고용허가제에 대한 외국인 근로자 및 사업주의 만족도 역시 대체로 높은 것으로 나타났다. 국내 일자리에 외국 인력을 고용하는 것 역시

14) 특례 고용허가제(H-2) 취업 교육 홈페이지

내국인 근로자의 일자리를 대체하는 것이 아닌 보완하는 것으로 평가되었다. 불법체류자 문제에서도 외국인 고용허가제로 입국한 외국인 근로자 수는 소수였으며, 국내 거주 중인 대다수 불법체류자는 외국인 산업기술연수생, 합법화 조치자, 단기 취업 입국 후 출국하지 않은 경우에 속했다.

제도 3년을 지나며 드러난 일부 문제점에 대한 개선 방안도 논의되었다. 특히 외국 인력 도입 절차 간소화와 불법체류자 감축을 위한 실효성 있는 대책 마련 그리고 인력의 선발과 송출 과정의 공공성과 투명성 강화 역시 주요 과제로 꼽혔다.¹⁵⁾

헌법재판소, 외국인 근로자 사업장 제한 제도 합헌 결정

2007년 8월 30일에는 「산업기술연수생에 대한 도입 기준 완화 결정 등에 대한 위헌 확인」이 헌법재판소에서 내려졌다. 2004년 3월 16일 외국인 산업기술연수생 신분으로 입국한 청구인은 외국인 산업기술연수제가 산업기술연수생을 본래 목적인 산업연수가 아닌 단순 노무에 활용하고 있어 산업기술연수생의 기본권을 침해하고 있다고 주장하며 2004년 8월 24일에 헌법소원심판을 청구한 것이다.

헌법재판소는 헌법 소원이 기본권의 주체일 때 청구할 수 있음을 전제한 다음, 국민 또는 국민과 비슷한 지위에 있는 외국인 역시 기본권의 주체가 될 수 있다고 판시했다. 또한 원칙적으로 국민의 권리가 아닌 인간의 권리 범위에서 인정되는 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권에서 외국인 역시 그 주체가 될 수 있다고 보았다.

결정 요지에서는 근로의 권리가 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아닌 ‘일할 환경에 관한 권리’를 함께 내포하고 있으므로 외국인 근로자 역시 건강한 작업 환경과 정당한 보수, 합리적인 근로 조건 보장 등을 요구할 권리가 있음을 인정했다. 또한 외국인 산업기술연수생이 사업주의 지시와 감독을 받으며 사실상 노무를 제공하고 수당을 받는 등 실질적인 근로 관계에 있기에, 근로기준법에서 보장하는 근로 기준의 주요

15) 정책브리핑, 2007.8.14

사항이 외국인 산업기술연수생에게만 적용되지 않는 것에 대한 합리적인 근거를 찾기 어렵다고 보았다. 또한 법령의 근거 없이 임의로 외국인 산업기술연수생에 대한 근로기준법 적용 범위를 제한한다고 해도 법적 효력이 없다고 판단했다.¹⁶⁾

한편, 2011년 9월 외국인 근로자의 사업장 변경을 3회로 제한한 것에 대해서는 합헌 결정이 나왔다.¹⁷⁾ 헌법재판소는 사업장 변경 가능 횟수 확대 여부는 국내 노동 시장을 고려해 정책적으로 결정할 사항이며 외국인고용법의 사업장 변경 제한 조항은 사업장 이동이 무분별하게 이루어지지 않도록 하는, 효율적인 고용 관리를 위한 것이라고 했다. 특히 3회까지 사업장을 변경할 수 있게 한 배경에는 전면적인 사업장 변경 제한으로 발생하는 외국인 근로자의 강제 노동을 방지하기 위한 것으로, 외국인 근로자에 대한 보호 의무 이행과도 관련이 있다고 판단했다.¹⁸⁾

또한 외국인 근로자의 사업장 변경 허가 기간을 신청일로부터 2개월로 제한한 법률이 직장 선택의 자유를 침해하는지 여부에 대해서도 합헌 결정을 내렸다. 헌법재판소는 이 사건의 심판 대상 조항이 내국인 근로자의 고용 기회를 보장하고, 외국인 근로자가 근로 의사 없이 국내에 장기간 체류하는 것을 방지하여 고용 관리를 효율적으로 도모하기 위한 것으로, 외국인 근로자의 사업장 변경 자체를 금지하는 것이 아니라고 보았다. 따라서 허가 기간을 제한한 것에 불과하므로 청구인의 직장 선택의 자유를 침해하지 않는다고 판시했다.¹⁹⁾

16) 현재결정례정보, 전원재판부 2004헌마670, 2007.8.30

17) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조 제4항 등 위헌 확인 등(헌법재판소 전원재판부, 2007헌마1083, 2011.9.29), 심판 대상 조문은 구 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(2003.8.16. 법률 제6967호로 제정되고, 2009.10.9. 법률 제9798호로 개정되기 전의 것) 제25조 제4항 및 구 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(2004. 3. 17. 대통령령 제18314호로 제정되고, 2010.4.7. 대통령령 제22114호로 개정되기 전의 것) 제30조 제2항

18) 법률신문, 「외국인 근로자 아직 3회 제한 '합헌」, 2011.9.29

19) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조 제3항 위헌 확인(헌법재판소 전원재판부, 2009헌마351, 2011.9.29), 심판 대상 조문은 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(2003.8.16. 법률 제6967호로 제정되고, 2009.10.9. 법률 제9798호로 개정되기 전의 것) 제25조 제3항

재고용 등 현장 인력 수요에 맞는 고용 체계 구축

2009년 10월 개정된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제9798호)은 사업주의 인력 수요에 맞게 외국인 근로자를 안정적으로 고용할 수 있는 체계를 구축하고 외국인 근로자의 권익 보호를 강화하는 데 초점이 맞춰졌다.

이를 통해 기존에 1년 이하로 제한되었던 외국인 근로자와 사업주 간 근로 계약 기간을 취업 활동 범위에서 당사자 사이의 합의에 따라 정할 수 있게 되었다.²⁰⁾ 또한 기존 외국인 근로자의 취업 활동 기간이 만료되기 전에 사업주가 재고용을 요청한 외국인 근로자에 대해서는 2년 미만 범위에서 계속 고용할 수 있도록 제도를 개선했다.²¹⁾ 이뿐만 아니라, 외국인 근로자의 사업장 변경 제한 사항에서 외국인 근로자의 책임이 아닌 경우를 제외했으며, 사업장 변경 구직 기간을 기존 2개월에서 3개월로 연장하는 등 사업장 변경 제한도 완화했다.²²⁾

외국인 구직자 자격 요건 평가 방법 구체화

2010년 4월 개정된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제22114호)은 「외국인 근로자 고용 등에 관한 법률」(법률 제9798호) 개정에 따라 외국인 인력고용위원회의 명칭 변경과 이를 반영한 규정 정비에 중점이 맞춰졌다. 또한 외국인 구직자의 자격 요건 평가 방법과 내용을 정하면서 과거 어렵게 정리된 용어를 쉽게 정비했다.

먼저 법률에서 「외국인력고용위원회」를 「외국인력정책실무위원회」로 변경하면서 관련 규정을 정리했다.²³⁾ 또한 법률에서 외국인 구직자의 자격 요건 평가 방법 등을 위

20) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제9조 제3항 및 제4항

21) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2

22) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조 제1항, 제3항 및 제4항

23) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제7조

입한 것에 의거하여 외국인 구직자의 평가 방법을 구체화했다. 이에 따라 평가 방법을 필기시험, 실기시험 및 면접시험으로 정하고 평가 내용은 외국인 구직자가 취업하고자 하는 업종에서 필요로 하는 기능 수준과 체력, 근무 경력으로 하도록 정했다.²⁴⁾

그리고 외국인 근로자 고용을 일정 기간 제한하는 사유 중 하나로 근로 계약 체결 이후 취업 교육을 마칠 때까지의 기간에 사업주가 정당한 이유 없이 근로 계약을 해지한 경우를 추가했다.²⁵⁾ 그 밖에도 외국인 근로자가 국내에 입국한 후 사업장에 배치되기 전에 사업주의 귀책 사유로 사업장을 1회 변경했을 때는 사업 또는 사업장을 1회 추가로 변경할 수 있게 제도를 개편했다.²⁶⁾

외국인 근로자 권익보호협의회 신설

「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제9798호) 개정 이후 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(노동부령 제342호) 역시 2010년 4월 개정되었다. 이에 따라 외국인 근로자의 권익 보호와 관련한 사항을 협의하는 외국인 근로자 권익보호협의회가 신설되고, 행정절차를 단순화하는 등의 조치가 이루어졌다.

먼저 내국인 근로자의 고용을 보호하고 사업주가 자발적으로 채용 노력을 할 수 있도록 외국인 근로자 고용 허가 신청 이전의 내국인 구인 노력 기간을 기존 7일에서 14일로 연장하고 적극적으로 구인 노력을 기울인 사업주에 한하여 내국인 구인 노력 기간을 7일로 단축했다.²⁷⁾ 또한 외국인 근로자 취업 활동 기간 연장신청서의 제출 기한을 기존의 ‘취업 기간 만료 30일 전까지’에서 ‘45일 전까지’로 연장했다. 이와 함께 외국인 근로자를 계속해서 고용하고 있는 사업주가 혜택을 받을 수 있도록 취업 활동 기간 만료일 이전 근로 계약 기간이 3개월 이상 남아있는 외국인 근로

24) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의2 신설
25) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제25조 제3호 신설
26) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제30조 제2항
27) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2

자의 경우에는 취업 활동 기간 연장신청서를 취업 기간 만료 15일 전까지 제출할 수 있도록 했다.²⁸⁾

외국인 근로자 권익보호협회의 구성과 운영에 대한 내용도 포함되었다. 외국인 근로자 권익보호협회는 노동자 단체, 사용자 단체, 외국인 근로자 단체 등으로 구성하도록 했으며 주요 협의 사항으로 외국인 근로자의 사업장 변경을 비롯하여 외국인 근로자와 사업주 간 갈등 해소 방안 등을 협의하도록 했다.²⁹⁾

한편으로 법률에서 외국인 근로자의 고용 관련 업무를 대행하는 기관의 지정 요건, 업무 범위, 지정 절차 등을 위임함에 따라 대행 기관의 지정과 운영 및 지정 취소에 필요한 사항을 구체화했다. 이를 통해 사업주 및 외국인 근로자 지원 사업의 실적이 있는 기관 등을 지정 요건으로 하고, 고용허가서 발급 및 재발급 신청 등을 업무 범위로 정했다.³⁰⁾

퇴직급여 제도 확대 적용

상시 근로자가 4인 이하인 사업장에 퇴직급여 제도를 적용하는 내용을 담은 「근로자 퇴직급여 보장법 시행령」(대통령령 제22409호)이 2010년 9월에 개정되면서, 이 같은 내용을 반영하고자 2011년 7월 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제23020호)이 개정되었다. 퇴직급여 제도가 2010년 12월 1일부터 4인 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장까지 확대 적용되면서 외국인 근로자에 대한 퇴직금 지급을 위해 사업주가 가입하는 출국만기보험 또는 신탁의 가입 대상 범위 역시 확대되어야 했기 때문이었다.

또한 외국인 고용허가제에 재고용 제도가 도입되면서 재고용에 따른 취업 활동 기간을 피보험자의 취업 활동 기간에 포함하는 내용도 반영되었다. 이에 따라 출국

28) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제14조의2
29) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제15조의2 신설
30) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제18조의2 및 제18조의3 신설

만기보험 또는 신탁의 가입 대상 사업주를 「근로자 퇴직급여 보장법」에 따른 적용 범위에 해당하는 사용자로 하고, 외국인 근로자의 취업 활동 기간 요건에 재고용 허가에 따른 취업 활동 기간도 포함하도록 했다. 한편으로 과태료 부과 기준도 정비했다. 법령 위반 횟수에 따라 과태료 부과액을 차등화하고 위반 행위의 정도, 동기 및 그 결과 등을 고려하여 부과액을 감경할 수 있는 사유를 구체적으로 정했다.

취업 교육 시간 및 재고용 허가 조정

2011년 8월 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제 29호)이 개정되면서 국내 입국 후 20시간 이상 받아야 했던 기존 외국인 취업 교육 이수 시간이 16시간 이상으로 완화되었다. 장거리 여행으로 인한 피로 누적과 시차 부적응 등으로 교육 효과가 크지 않은 데다 입국 직전에도 비슷한 교육을 받고 있어 내용이 중복된다는 이유에서였다.³¹⁾

재고용 허가 신청 기간도 조정되었다. 기존에는 외국인 근로자가 3년 동안의 취업 활동 기간이 만료된 후 기간을 연장받으려면 사업주가 취업 활동 기간 만료 45일 전까지³²⁾ 고용노동부 장관에게 재고용 허가를 요청해야 했다. 하지만 산업 현장의 특성상 기한을 준수하지 못할 때가 많아 해당 외국인 근로자를 재고용하는 것이 어려워지고 해당 외국인 근로자 역시 취업 활동 기간 만료와 함께 본국으로 돌아가야 하는 경우가 빈번했다. 이는 결과적으로 불법 체류 및 불법 고용으로 이어질 가능성이 있어 개선이 필요했다. 이에 시행규칙을 개정하여 취업 활동 기간 만료일 전 근로 계약 기간이 1개월 이상인 외국인 근로자의 경우 당해 근로자의 취업 활동 기간 만료일의 7일 전까지 관련 서류를 제출할 수 있도록 했다.³³⁾

이와 함께 대행 기관의 대행 업무 범위 조정도 이루어졌다. 이를 통해 기존에 일

31) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조 제2항

32) 단, 외국인 근로자의 취업 활동 기간 만료일을 기준으로 재고용을 신청하는 사용자와 해당 외국인 근로자 간 근로 계약 기간이 3개월 이상 유지된 경우에는 외국인 근로자의 취업 활동 기간의 만료일로부터 15일 전까지 재고용을 신청할 수 있다.

33) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제14조의2 제1항

부 누락되어 있던 특례 고용과 관련한 신청 업무 등을 대행 기관을 통해 처리할 수 있게 되었다.³⁴⁾

일부 업종에 대한 사업장별 총 고용 한도 상향

2011년 12월에 열린 제14차 외국인력정책위원회에서는 비전문취업(E-9) 외국인 근로자의 도입 쿼터를 5만 7,000명으로 결정하면서 시기별 배정에 대한 사항도 심의했다. 이를 통해 2012년에는 외국 인력을 반기별로 배정하되, 기업의 수요와 재입국자 도입 시기 등을 고려하여 상반기에 60% 이상 배정하는 것으로 결정했다. 또한 전체 쿼터 안에서 별도 관리하는 재입국 숙련 외국인 근로자들은 수시로 고용허가서를 발급할 수 있도록 했다.

또한 사업장 간 형평성을 고려하는 차원에서 제조업, 농·축산업, 어업, 서비스업 분야에 신규 인력 배정 한도를 설정·운영하도록 했다. 더불어 국토 균형 발전을 취지로 지방 제조업 혹은 제조업 중 인력 부족률이 상대적으로 높은 업종에는 사업장별 총 고용 한도를 각각 20% 상향하도록 했다.

34) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제18조의2 제2항

외국인 근로자 도입 제도 개선 및 국내 체류 지원

CBT 도입을 통한 한국어능력시험 시행 효율성 강화

2006년에 한국어능력시험(EPS-TOPIK)을 주관하는 기관이 한국산업인력공단으로 일원화된 이후 평가 시행의 효율성을 높이는 방안이 지속적으로 마련되었다. 이러한 노력의 과정에서 2010년 7월 방글라데시를 시작으로 2011년 캄보디아, 태국, 파키스탄 등으로 컴퓨터 기반 시험(CBT, Computer Based Test) 방식이 점차 확대되었다.³⁵⁾

한국산업인력공단은 송출국에 컴퓨터실을 제공하고 이를 송출 인력 교육에 활용할 수 있게 했다. 시험에 응시하는 외국인 근로자의 편의성을 높이고 선발 과정을 간소화하기 위해서였다.

또한 한국산업인력공단은 네팔 국영방송인 ABC 방송과의 협업을 추진하여, 한국어능력시험 교육 방송을 주 3회 방영하는 등 송출국 현지의 한국어 교육 기반을 넓혀 나갔다. 한국어 교육의 질적 향상을 토대로 교육의 실효성을 높이고, 외국인 근로자를 위한 지원 체계를 재정립하겠다는 취지에서 한국인 강사 지원사업을 펼치기도 했다.³⁶⁾

35) 이후 CBT 시험은 20012년 베트남, 몽골, 인도네시아, 키르기스스탄, 우즈베키스탄, 2013년 미얀마, 스리랑카, 네팔, 동티모르, 필리핀, 2015년 중국, 2017년 라오스 등에서도 시행되었다.

36) 『한국산업인력공단 35년사』, 2017

특별한국어시험 제도 도입

2011년 11월에는 특별한국어시험 제도가 마련되었고, 그해 12월 1일에는 베트남 및 태국 귀국 근로자를 대상으로 시범 시행했다. 특별한국어능력시험은 숙련된 외국인 근로자를 계속 고용하고자 하는 사업주의 편의를 돕고 귀국 예정 외국인 근로자의 재입국 절차를 개선하기 위해 취업 활동 기간 내 자진 귀국한 재고용 외국인 근로자를 대상으로 하는 제도다. 재고용 만료 귀국 예정자의 재입국 취업 가능성을 확대함으로써 외국인 근로자의 자진 귀국을 유도하고, 국내 영세기업이 숙련 인력을 계속해서 고용할 수 있도록 지원하고자 함이었다.

특별한국어시험 합격자는 신규 입국자와 똑같이 구직 신청 및 사업주 알선 등의 과정을 거쳐 입국했으며, 출국 전 사업장에서 1년 이상 근무했던 외국인 근로자는 출국 전 사업장에 우선 알선하여 신속한 입국과 동시에 기존 사업장에서 다시 근무할 수 있는 기회를 부여했다. 다만 사업주와 외국인 근로자 모두 종전 사업장 근무를 위한 근로 계약에 동의하는 경우에만 신속 재입국을 할 수 있었다.³⁷⁾

특별한국어시험 제도 응시 대상은 체류 기간 내 자진 귀국하고, 귀국 시기가 2010년 1월 1일 이후면서 만 18세 이상 39세 이하인 재고용 외국인 근로자였다. 또한 금고형 이상의 범죄 경력이 없고, 한국에서 강제 퇴거 또는 출국 조치를 당한 경력이 없어야 했으며, 출국 제한 등의 결격사유가 없어야 했다. 또한 비전문취업(E-9) 및 선원취업(E-10)에 해당하는 체류 자격으로 합산하여 국내에 5년 이상 체류한 사실이 없어야 했다. 합격 인원은 분기별 고용허가서 발급 및 재입국 쿼터 소진 상황에 따라 배정되었다.³⁸⁾

37) 워크인코리아 홈페이지, 특별한국어시험제도 항목

38) 한국산업인력공단 태국 EPS센터 홈페이지

| 재입국자 도입 절차

- 1) 체류 기간 만료 전 출국(구직자)
- 2) 특별한국어시험 응시 및 합격(구직자⇔한국산업인력공단, 송출기관)
- 3) 재입국자 구직자 명부 작성(한국산업인력공단⇔송출기관)
- 4) 재입국자 지정 알선 대상자 문자 및 전화 안내(지방고용노동관서⇔사업주)
- 5) 재입국자에 대한 고용허가서 신청 및 발급(사업주⇔지방고용노동관서)
- 6) 재입국자의 송출 및 도입(한국산업인력공단⇔송출기관)

외국인 근로자 고충 상담 및 체류 지원 확대

2000년대 후반 한국과 인력 송출 양해각서를 체결한 송출국의 수가 증가하면서 국내에 입국한 외국인 근로자의 고충과 애로를 상담하고 이를 해소하기 위한 지원책 마련도 가속화됐다.³⁹⁾ 노동부와 한국산업인력공단은 외국인 고용허가제도를 통한 외국 인력의 도입과 운영을 직접 주관했지만, 국내 체류 중인 외국인 근로자의 각종 고충 처리 및 체류 관리 또한 원활한 외국 인력 도입과 운영에 반드시 필요한 업무 영역 중 하나였다. 정부는 해외주재원 파견을 늘리는 한편, 국내 체류 중인 외국인 근로자에 대한 지원 업무를 민간에 위탁하여 현장과 가까운 서비스를 제공할 수 있도록 했다. 이에 2004년 12월 한국외국인근로자지원센터의 개소를 시작으로 안산외국인근로자지원센터, 의정부외국인근로자지원센터 등 외국인 근로자 밀집 지역을 중심으로 국내 거주하는 외국인 근로자를 위한 서비스 센터가 개소하기 시작했다.

외국인근로자지원센터는 2004년부터 외국인 근로자를 대상으로 상담, 한국어·생활법률·정보화 교육, 쉼터 등 종합적인 체류 지원 서비스를 제공해왔다. 공모를 통해 운영기관(비영리법인 등)을 선정한 후 인건비와 사업 운영비 등을 국가가 지원했다. 이후 2010년 2월까지 외국인근로자지원센터의 거점센터는 7개소로 늘었고, 2012년 12월에는 소지역센터 27개가 개소했다. 이처럼 외국인 근로자를 위한 지원 창구

39) 『한국산업인력공단 35년사』, 2017

의 수는 꾸준히 증가하여 거점센터의 경우 2014년 8개에서 2019년 9개로, 소지역센터는 2023년 35개소로 확장되었다. 2024년부터는 외국인 근로자 대상으로 체계화된 체류 지원 서비스를 제공하기 위해 민간에 위탁하던 방식에서 고용노동부와 한국산업인력공단, 지방자치단체가 주도하는 방식으로 변경되었다.

국내에 입국한 외국인 근로자를 위해 국내 생활과 직무 적응, 귀국 준비 및 귀국 후 취업 알선에 이르는 고용·체류 지원 서비스 사업도 본격적으로 시작했다. 귀국 준비 이후 단계에서는 현지 취업박람회 개최 및 취업 알선 등 외국인 근로자를 대상으로 한 사후관리 서비스의 강화가 이루어졌다. 다른 한편으로는 외국인 고용 지원 업무 절차에 대한 전폭적인 개선도 진행했다. 기존 업무 프로세스의 문제점을 도출하고 고객 요구사항과 법률적 요구사항을 반영한 표준 업무 프로세스 지침을 제정하는 등의 과정 끝에 2009년 11월 외국인고용지원사업이 ISO 9001 인증을 획득했다.

외국인 근로자와 고용 사업장 대상 통역 지원 서비스 도입

2010년 3월 4일에는 외국인 근로자 고용 사업장을 위한 통역 지원 서비스가 시작됐다. 한국산업인력공단이 전문 통역원을 채용해 시행한 이 서비스는 언어 소통의 한계로 국내 생활 적응에 어려움을 겪고 있는 외국인 근로자의 조기 적응을 지원하는 무료 체류 지원 서비스였다. 이들 전문 통역원은 사업장에서 발생하는 애로 및 갈등 해소, 외국인 근로자의 사업장 변경 관련 어려움 해소, 일상생활 고충 해결 및 법률 상담, 행정 신고와 같은 행정 서비스 지원을 아우르는 언어 소통 지원을 담당했다.

초기 채용한 전문 통역원은 68명으로, 지원 자격은 외국인 고용허가제 15개 송출국 중 외국인 근로자 비중이 높은 몽골과 베트남, 스리랑카, 인도네시아, 태국, 필리핀 6개 국가를 중심으로 정했다. 이를 통해 2010년 기준 외국인 고용허가제 비전문취업(E-9) 체류 자격으로 입국한 외국인 근로자 15만 8,198명 가운데 16.8%에 해당하는 2만 6,534명이 통역 서비스를 이용할 수 있었다. 전문 통역원은 전화 및 온라인을 통해 통역 지원을 요청한 외국인 근로자 혹은 사업주의 사업장을 방문해 무료로 서비스를 제공했다. 외국인 근로자 고용 사업장 통역 지원 서비스는 외국인 근로자와



한국산업인력공단에서 제공하는 통역 서비스를 이용하는 미얀마 근로자들



통역 지원 서비스를 이용하는 파키스탄 근로자의 모습

사업주 사이의 원활한 의사소통을 지원하며, 기업의 생산성 향상은 물론 외국인 근로자의 고용 안정에도 이바지했다.

외국인 근로자 전용 콜센터, 외국인력상담센터 개소

2011년 7월 1일에는 외국인력상담센터가 개소되었다. 고용노동부와 한국산업인력공단이 공동으로 운영하는 외국인력상담센터는 문화적 차이와 언어 문제 등으로 어려움을 겪는 외국인 근로자와 이들을 고용한 사업주가 전화로 상담을 받을 수 있는 통로였다. 2개 국어 이상의 언어를 할 수 있는 결혼이민자들이 상담원으로 투입되었는데, 개소 초기 상담원 25명 가운데 23명이 결혼이민자였다. 이들을 통해 한국어 외에도 외국인 고용허가제 송출국 언어로 상담을 받을 수 있었다.⁴⁰⁾

국번 없이 1577-0071을 통해 오전 9시부터 오후 6시까지 연중무휴로 전화 상담을 제공한다. 상담원의 근무 시간이 종료된 이후에도 ARS 자동 안내 서비스를 이용할

40) 2024년 9월말 기준 47명(상담원 32명)이 근무 중이며, 베트남어 등 16개국 언어로 상담이 가능하다.

수 있고, 이를 통해 상담원과의 상담도 예약할 수 있다. 익일 상담을 예약한 이용자에게는 다음날 근무 시간에 상담원이 직접 전화를 걸어 답변하는 ‘콜백(Call Back) 서비스’ 제도가 운용된다. 노동 문제 상담은 물론 외국인 근로자의 사회 적응에 필요한 행정 및 생활에 관한 기본 정보까지 안내하는 외국 인력 전문 상담 창구다.

외국인력상담센터는 센터 내 방문상담실도 설치하여, 내방객 또한 편안한 환경에서 상담에 참여할 수 있다. 외국인력상담센터는 2011년 당시 외국인 130만 시대를 맞아 외국인에 대한 체류 지원 서비스를 강화하는 측면에서 국내 체류 중인 외국인 근로자와 이들을 채용한 사업주들의 기대를 모았고, 현재까지도 외국인 전용 콜센터로 자리매김하여 사업장 내 갈등 해결과 외국인 근로자의 권익 향상, 중소기업의 인력 운용에 도움을 주고 있다.

EPS 전산 시스템 전면 개편

외국인고용관리시스템(www.eps.go.kr)은 국내 거주 사업주와 외국인 근로자에게 각종 민원 신청과 신청 현황 조회 등 채용 및 취업 지원 서비스를 제공하는 경로다. 2004년 8월 외국인 고용허가제 시행과 함께 개시한 서비스는 2006년 11월 시스템 기능 개선 사업을 거쳐 민원 신청 조회 기능을 추가하고, 2008년 12월 방문 예약 서비스를 개시했다. 2009년 3월에는 외국인 근로자 고용 허가 신청과 고용 지원 신청을 온라인에서 할 수 있도록 했다.

2010년 4월에는 외국인고용관리시스템 전면 개편 사업에 따라 국문과 영문, 다국어 홈페이지가 개편되었다. 국문 홈페이지에서는 외국인 고용허가제 소개와 함께 취업·고용 절차를 안내하고, 관리·의무 등의 정보를 제공했다. 또한, 사업주에게 민원 처리 현황 조회를 포함하여 고용 변동 등의 신고, 재고용 신청, 고용 지원 신청, 체류 지원 신청 등의 다양한 채용 지원 서비스를 제공했다. 모국어 홈페이지에서는 취업 절차, 취업 가능 업종 등 외국인 고용허가제에 관한 전반적인 정보를 각 국가 언어로 제공했다. 외국인 구직자를 위한 한국어능력시험, 구직 신청, 근로 계약 체결, 사전 취업 교육 등 입국 전 알아야 할 정보들도 포함되었다. 그 밖에도 고용허가제 행정

사무를 처리하기 위한 내부 사업주용 서비스인 인트라넷과 송출기관에서 사용하는 SPAS 다운로드, EPS 센터에서 사용하는 IP 대역 승인, 경력증명서 발급 등의 기능을 갖춘 SPAS 홈페이지도 마련되었다.⁴¹⁾

UN 공공행정상 대상 수상

외국인 고용허가제의 안정적 정착을 통해 산업연수생제의 그늘을 해소하려고 했던 민·관 각계의 노력은 국제기구의 평가에서부터 서서히 드러나기 시작했다. 2010년 9월 UN의 전문기구 중 하나인 국제노동기구(ILO)는 「이주 발전 글로벌 포럼 2010」(GFMD)에서 대한민국 외국인 고용허가제를 “아시아의 선도적 이주 관리 시스템”이라고 소개했으며 그로부터 약 한 해 뒤인 2011년 6월에는 고용허가제가 UN 공공행정상(UN Public Service Awards, UNPSA) 부패 방지 및 척결 분야 대상을 수상하며 제도의 우수성을 입증했다.

아프리카 탄자니아에서 열린 2011년 공공행정상 시상식에서 외국인 고용허가제는 공정하고 투명한 도입 절차를 통해 외국 인력의 국내 도입 과정에서 나타나는 각종 송출 비리, 인권 침해, 불법 체류 등의 문제를 획기적으로 개선했다는 평가를 받았다.

2003년에 제정된 UN 공공행정상은 공공행정에서의 부패 방지 및 척결, 공공서비스 전달 방식 개선, 시민의 정책 결정 참여 촉진, 정부의 지식관리 향상, 성(性) 인지적 관점 전달 촉진 등 5개 분야에서 5개 대륙별로 매년 우수 정책을 선정하여 시상하는 공공서비스 분야 최고 권위의 상이다.

41) EPS 홈페이지



아프리카 탄자니아에서 열린 2011년 UN 공공행정상 시상식

외국인 고용허가제의 발전과 근로 조건 개선

3 PART

- 01. 성실 근로자 재입국 취업 특례 제도 시행
- 02. 외국인 근로자·사업주의 근로·채용 여건 개선
- 03. 외국인 근로자의 권익 보호
- 04. 외국인 고용허가제 입국자 50만 명 돌파

성실 근로자 재입국 취업 특례 제도 시행

재고용 만료자 증가와 함께 불법체류자 급증

2005년은 외국인 근로자 국내 누적 도입 인원이 전년 대비 3만여 명가량 증가한 해였다. 이 시기 국내 입국한 외국인 근로자가 재고용 가능 기간을 포함, 4년 10개월의 취업 활동 기간을 전부 소진하는 시점인 2010년이 되자 이들 재고용 만료자들의 자진 귀국 방안 마련이 주요 현안으로 대두되었다. 2010년 하반기부터 취업 활동 기

한국어능력시험 명단을 확인하는 베트남 수험자들의 모습



간이 만료되는 외국인 근로자의 수가 증가하기 시작하여 2011년이 되자 전년 대비 6.5배 가까이 늘어났기 때문이다.¹⁾ 체류 허용 기간이 지난 외국인 근로자 중 일부가 본국으로 귀환하지 않아 불법체류자가 되기도 했으므로 해당 현안의 대책 마련이 시급한 상황이었다.

특히 고용허가제 도입 원년 양해각서를 체결했던 송출국 중 하나인 베트남의 경우, 주요 인력 도입국으로 성장하는 과정에서 재고용 가능 기간을 모두 포함하여 국내 취업 활동 기간이 완전히 만료된 외국인 근로자가 본국으로 귀환하지 않고 불법 체류자가 되는 문제가 크게 부각되었다.

이에 따라 고용노동부는 재고용 기간이 만료된 베트남 근로자의 불법 체류율 억제를 위해 한국어능력시험을 실시하지 않고 구직자 명부 규모를 축소하는 등 사전 조치를 취했으나 효과가 나타나지 않자 2012년 8월 베트남과의 양해각서 갱신을 유보하고 성실 근로자 및 특별한국어시험 합격자의 재입국만을 한정적으로 허용하는 상태에서 신규 인력의 도입을 중단하는 강수를 두었다. 이로부터 1년 후인 2013년 9월, 베트남은 한-베 정상회담에서 불법 체류율 감소 방안을 마련하여 진정성 있게 추진하겠다는 조건으로 양국 간 인력 송출 재개에 합의하였고, 그해 12월 31일 우리 정부와 베트남은 특별 MOU를 체결했다.²⁾ 이후 재고용 기간이 만료된 베트남 근로자의 불법 체류율은 2013년 7월 51.2%에서 같은 해 10월 38.2%까지 감소하는 성과를 보였다.

성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도 시행

재고용 기간 만료자를 포함한 외국인 근로자가 불법체류자로 전락하고, 사업주는 숙련 근로자의 채용이 단절되는 어려움을 호소하는 상황에서 성실 외국인 근로자

1) 이 시기 재고용 만료자 수는 2010년 5,243명에서 2021년 33,938명으로 증가했다.

2) 이후 2015년 4월 10일에 2차 특별 MOU가 체결되었으며, 우리 정부는 베트남 정부가 불법체류자 감소 대책을 수립하고 이를 적극적으로 추진했다고 평가하여 2016년 5월 17일 일반 MOU를 체결한 이후 정상적인 MOU 갱신을 이어가고 있다.

재입국 특례 제도가 마련되어 2012년 7월 2일 시행되었다. 이전까지 외국인 고용허가제로 입국해 취업 활동 기간(4년 10월)이 만료된 비전문취업(E-9) 외국인 근로자는 출국 6개월 후에야 재입국을 할 수 있었다. 다만 재입국하더라도 처음 입국하는 외국인 근로자와 마찬가지로 한국어능력시험(EPS-TOPIK)에 합격해야 했고, 취업 교육도 다시 받아야 했다.

하지만 성실 외국인 근로자 재입국 취업 제도가 시행되면서, 적용 요건에 해당하는 외국인 근로자들은 출국 후 3개월만 지나면 재입국할 수 있게 되었다. 더불어 한국어능력시험과 취업 교육도 면제받았다. 사업주 역시 성실 외국인 근로자 재입국 대상자를 다시 고용하기 위해 별도로 내국인 구인 노력을 하지 않아도 되었다. 이처럼 성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도 시행은 외국인 근로자를 고용하는 사업주의 안정적인 인력 활용에도 도움을 주었다. 외국인 고용허가제 역사에 있어 큰 전환기가 되었다고 할 수 있다.

성실 외국인 근로자 재입국 특례 범위 확대

성실 외국인 근로자 재입국 취업 특례 제도 시행 이후 열린 제17차 외국인력정책위원회는 2013년 외국 인력 도입 계획을 의결하면서 성실 외국인 근로자 적용 사업장 범위를 확대했다. 주요 대상자는 농·축산업과 어업, 상시 근로자가 30인 이하인 제조업이었으며, 상시 근로자가 30인 이상 50인 이하에 속하는 제조업이지만 주조·금형·소성가공·용접·표면처리·열처리와 같은 공정 기술을 활용해 사업을 영위하는 뿌리산업에 속하는 경우에도 성실 외국인 근로자의 재입국을 허용하기로 했다. 근무 강도가 상대적으로 높은 현장에서도 사업장을 변경하지 않고 성실하게 근속한 외국인 근로자에게 더 많은 기회를 허용하자는 취지였다. 이 밖에도 건설업, 서비스업에 종사하는 외국인 근로자는 특별한국어능력시험을 통해 귀국 6개월 후 재입국 취업을 할 수 있도록 했다.

사업장별로 신규 고용 한도에 제한은 없었으나 전체 허용 인원 제한은 초과할 수 없었으며, 재입국 고용허가서가 발급된 후에 외국인 근로자가 사업장을 변경하게 되

면 재입국 고용 허가는 취소되고, 재입국 역시 불허되었다. 단, 재입국 이후 취업 활동 기간이나 사업장 변경 등과 관련해서는 최초 입국자와 마찬가지로 적용되었다.

성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도와 별개로 사업장 규모나 사업장 변경 사실 여부와 상관없이 출국 6개월 후에 재입국할 수 있는 특별한국어시험 제도는 지속되었다. 이로써 성실 근로자 재입국 취업 대상자는 성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도를 통해, 해당 제도 대상자가 아닌 경우에는 취업 활동 기간 안에 자진 귀국 후 특별한국어시험을 거쳐 재입국할 수 있게 되었다.

| 성실 외국인 근로자 재취업 절차

- 1) 근로 계약 체결 (사업주⇔근로자)
- 2) 고용허가서 발급(사업주⇔지방고용노동관서)
- 3) 도입 대행 신청 및 대행비 납부(사업주⇔한국산업인력공단)
- 4) 외국인 근로자 출국 후 사증발급인정서 신청 및 발급(사업주⇔출입국사무소)
- 5) 입국제획 수립 및 입국(한국산업인력공단⇔송출기관)
- 6) 건강 검진 및 전용 보험 가입 후 외국인 근로자 인도(취업교육기관⇔사업주)

성실 외국인 근로자 재입국을 위한 법률 개정

성실 외국인 근로자 재입국 취업 특례 제도 시행을 위해 2012년 2월, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제11276호)이 개정되었으며, 같은 해 7월 2일부터 시행되었다.

개정 법안은 국내에서 성실하게 근무한 외국인 근로자에 대해 재고용 요건을 완화하는 데 그 목적이 있었다. 취업 활동 기간 제한에 관한 특례를 마련하여, 외국인 고용허가제로 입국한 후 4년 10개월의 취업 활동 기간이 만료된 외국인 근로자가 일정 요건을 충족할 경우 1회에 한해 출국 후 3개월이 지난 시점부터 재입국할 수 있게 했다.

| 재입국 특례 적용 대상 근로자(2012년 도입 당시)

: 취업 활동 기간이 만료되어 출국하기 전, 사업주가 재입국 후의 고용 허가를 신청하였으며 아래 요건을 갖춘 근로자

1. 취업 활동 기간 중에 사업 또는 사업장 변경을 하지 아니하였을 것
(휴업 폐업 등 사업장 사정으로 사업장을 변경한 경우에는 재입국 후의 고용 허가를 신청하는 사업주와 취업 활동 기간 만료일까지의 근로 계약 기간이 1년 이상일 것)
2. 정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것
3. 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로 계약을 체결하고 있을 것

이는 외국인 근로자의 불법 체류 및 정주화를 방지하여 입법 초기에 세운 단기 순환 원칙을 지키면서도 사업주가 숙련 인력을 계속해서 고용할 수 있도록 하는 조치였다. 이 같은 법률 개정은 외국인 근로자에게도 성실 근로와 자진 귀국 원칙을 준수하면서도 한국에서 재취업할 수 있는 길을 열어주었다.

한편 2012년 2월 제15차 외국인력정책위원회는 일부 업종의 2012년 하반기 쿼터 인원을 상반기에 당겨 배정하면서, 농·축산업, 건설업, 어업의 경우 기존 선착순 배정 방식에서 우선순위 또는 점수제 방식으로 전환하도록 결정했다. 또한 상반기 쿼터 발급이 진행되고 있던 제조업과 서비스업은 하반기 쿼터를 상반기 잔여 쿼터에 통합해서 배정했다.

성실 외국인 근로자 재입국 관련 시행령 및 시행규칙 개정

2012년 4월 제16차 외국인력정책위원회는 재입국 취업 특례 대상에 대한 업종과 규모를 결정했다.³⁾ 또한 성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도와 관련한 내용을 담은 개정 법률에 따라 시행령 개정도 추진되었다. 이에 같은 해 5월 14일 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제23785호)이 개정되었다.

개정된 시행령에서는 성실 외국인 근로자 특례 제도에 따라 재입국한 근로자에 대한 고용노동부 장관의 고용 허가 업무를 지방고용노동관서의 장에게 위임하는 한편, 관련 업무를 수행할 때 필요한 고유 식별 정보의 처리 근거를 마련했다.

같은 날 시행규칙 개정도 이루어졌다. 이때 개정된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제53호)에서는 외국인 근로자가 재입국한 후에 거쳐야 할 고용 허가 신청 절차를 비롯하여 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정했다. 특히 재입국 취업 제한 특례에 관한 절차를 신설하고, 재고용 만료자 재입국 고용 허가 신청서에 첨부해야 하는 서류를 명시했다. 또한 신청서 확인과 검토, 외국인 근로자 고용허가서 발급 및 통보 등 각종 절차를 구체화했다.⁴⁾

기존 제도를 운영하면서 드러난 일부 미비점에 대한 개선과 보완도 병행했다. 이에 따라 사업장의 외국인 근로자 고용 허가 기간의 연장 신청, 외국인 근로자의 구직 신청, 외국인 근로자의 근로 개시 신고에 필요한 서류 가운데 ‘외국인 등록증’이 ‘외국인 등록증 사본’으로 변경되었으며 이같이 개정된 시행령과 시행규칙은 2012년 7월 2일부터 시행되었다.

3) 이와 함께 외국인 고용부담금제 도입 또한 검토했으나 결정을 내리지 못하고 보류되었다.
4) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제14조의3 신설

성실 외국인 근로자 최초 재입국

재입국 특례 제도 시행 이후, 국내 취업 기간 중 한 사업장에서 성실하게 근무하여 재입국 취업 허가를 받은 다음 출국했던 외국인 근로자들이 재입국하기 시작했다. 재고용된 성실 외국인 근로자의 최초 입국은 2012년 10월 11일에 이루어졌다. 재입국 첫날 입국한 성실 외국인 근로자는 131명이었으며 같은 달 18일 115명, 25일 94명이 차례로 입국했다. 최초 재입국한 131명의 성실 외국인 근로자는 그해 7월 도입된 성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도에 따라 7월에 출국했다가 다시 입국한 것으로, 주요 국적은 베트남, 필리핀, 스리랑카, 태국, 인도네시아, 캄보디아 등 6개국이었다.

성실 외국인 근로자로 재입국한 외국인 근로자는 기존에 재입국 과정에서 거쳐야 했던 한국어능력시험과 입국 전후로 받는 취업 교육을 모두 면제받았다. 최초 재입국 근로자들은 인천과 대전에서 건강 검진을 받고 외국인 근로자 전용 보험에 가입한 다음 이전에 근무하던 사업장으로 복귀해 근무를 이어갔다. 이처럼 검증된 외국인 근로자를 다시 고용할 수 있게 하는 제도를 마련하여 숙련 인력을 채용하는 데 어려움을 겪는 국내 기업의 인력 수급에 긍정적인 영향을 미쳤다. 그뿐만 아니라 신규 인력 채용 시 소요되는 언어·조직문화 교육 기간 단축과 비용 절감에도 도움을 주

2012년 8월, 자진 귀국하는 성실 외국인 근로자를 위한 환송회가 열렸다.



었다. 성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도 시행은 불법 체류 감소는 물론 외국인 근로자의 사업장 변경을 줄이며 사업 현장의 숙련 인력 활용의 기반이 되었다.

외국인 고용허가제를 통한 외국인 근로자 도입 비중도 달라졌다. 기존에는 전체 도입 규모 결정 이후 신규 인력을 채용하는 방식으로 이루어졌지만, 성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도가 시행되면서 전체 도입 규모의 일부를 성실 외국인 근로자로 채우는 방식으로 점차 전환했다.⁵⁾ 이와 함께 외국인 근로자 전체 도입 규모 역시 점차 확대되면서 한층 체계적인 외국 인력 관리가 필요해졌다. 이에 2012년 12월에는 고용노동부 전담 부서가 고용정책실에서 국제협력관실의 외국인력담당관으로 직제 개편되었다.

5) 대한민국 정책브리핑, 2012.10.11

외국인 근로자·사업주의 근로·채용 여건 개선

외국인 고용허가제 전용 보험 서비스 개선

외국인 고용허가제로 입국한 외국인 근로자는 외국인고용법에서 정한 바대로 전용 보험에 가입하여 귀국 비용을 충당하고 국내 생활 중 발생할 가능성이 있는 상해와 질병에 대비할 수 있도록 귀국비용보험과 상해보험에 가입했다. 사업주 역시 외국인 근로자에 대한 퇴직금 지급과 임금 체불 대비를 위해 출국만기보험과 보증보험에 가입해야 했다. 외국인 고용허가제를 통해 입국하는 외국인 근로자가 늘어나면서 전용 보험 가입자도 늘어났으며, 관련 서비스 개선에 대한 요구도 커졌다.

이에 2013년 2월, 외국인 근로자와 사업주를 위한 보험 서비스가 대폭 개선되었다. 우선 보험 가입 및 지급 관련 서비스 창구를 기존 1개소에서 16개소로 확대했다. 이를 통해 기존에 서울에서만 수행하던 보험 가입 및 지급 업무를 2013년 6월부터 외국인 근로자가 밀집된 수원, 인천 등 전국 16개 지역에서도 처리할 수 있게 되었다. 공인인증서를 통한 보험 가입 및 보험금 청구할 수 있도록 사이버 창구 운영도 개시했으며, 인천국제공항 안에 보험금 지급 창구를 개설하여 자국으로 돌아가는 외국인 근로자가 공항에서도 보험금을 수령할 수 있도록 했다.

이 밖에도 정부는 출국만기보험과 귀국비용보험금의 지급률 인상, 상해보험료 인하, 소멸 시효 완성 보험금 인수·운용, 보험금 찾아주기 운동 등을 전개하며 외국인 근로자와 고용 사업주의 권익을 보호할 수 있도록 제도를 정비했다.

외국인 근로자 안전보건 교육 강화 방안 발표

2013년에는 건설 현장에서 인명 사고가 잇달아 발생함에 따라 고용노동부는 그 해 8월부터 외국인 근로자 대상 안전보건 교육 상황의 지도 및 점검을 강화하겠다고 발표했다. 내국인 근로자를 포함, 산업 현장에서의 사고 발생률은 감소하는 추세였음에도 외국인 근로자의 재해 및 사고는 증가했기에 이를 사전에 방지할 대책을 마련하기 위함이었다.

고용노동부는 가장 먼저 특례고용가능확인서 없이 방문취업(H-2) 체류 자격으로 입국한 외국 국적 동포가 의무적으로 받아야 하는 건설업 취업 교육 이수 여부를 집중적으로 확인했다. 또한 건설 현장에 고용된 외국인 근로자가 산업안전보건법상 의무 이수해야 하는 정기 교육과 특별 안전 교육의 정상 실시 여부, 시행 상황 등을 지방고용노동관서에서 철저히 점검할 수 있도록 계획을 수립했다. 더불어 외국인 근로자 대상 기존 안전보건 교육의 내실화를 추진하고자 각종 교육 자료 및 시청각 자료, 홍보 자료 등을 송출국의 특성에 맞게 개선하고 보급하는 일에 힘썼다.

이로부터 1년 후인 2014년 4월에도 고용노동부는 외국인 근로자를 고용하고 있는 사업장을 대상으로 전수 점검을 실시했으며, 같은 해 5월에는 그간의 점검 결과를 반영하여 외국인 근로자의 산업재해 예방 대책을 발표했다. 고용노동부는 외국인 근로자 재해의 주요 원인으로 언어 장벽으로 인한 소통의 어려움 및 문화적 차이로 인

2014년 3월, 부천시주민지원센터 봉사활동을 통해 외국인 근로자의 현장 의견을 청취하는 방하남 고용노동부 장관



한 위험 노출, 내국인이 기피하는 업종의 열악한 작업 환경, 외국인 근로자 고용 업체의 안전 관리 역량 미흡, 외국인 근로자에 대한 현장 교육 실시 부족 등을 꼽았다. 이에 대한 대책으로는 현행 기초안전보건교육을 강의 형태에서 실습 형태로 전환, 교육 자료의 확대 개발과 보급 시스템 구축, 외국인 고용 사업장 대상 지도 감독 강화, 우수 기업에 대한 인센티브 확대 등을 제안했다.

외국인고용관리시스템 모바일 앱 서비스 개시

2013년 10월에는 외국인고용관리시스템(EPS) 모바일 앱 서비스를 개시했다. 고용노동부와 한국고용정보원이 개발한 EPS 모바일 앱 서비스가 시작되면서 외국인 고용허가제와 관련한 정보 조회와 민원 처리를 스마트폰으로 간편하게 처리할 수 있게 되었다.

EPS 모바일 앱에서는 외국인 고용허가제와 관련한 다양한 최신 정보를 비롯해 자료 조회, 유관기관 찾기, 공지사항 확인 등 PC 기반 EPS 홈페이지에서 제공하는 대다수 기능을 이용할 수 있었다. 더불어 지방고용노동관서에 사업장 변경을 신청한 외국인 구직자의 경우 구인 사업장의 위치와 교통편 안내 등의 서비스도 제공했다. 또한 외국인 구직자를 구인하고 있는 사업주 역시 지방고용노동관서에서 소개받은 구직자 정보를 수시로 확인할 수 있었으며, 채용 의사를 모바일을 통해서도 지방 관서로 보낼 수 있었다.

이전까지 별도 시스템으로 운영했던 외국인 근로자 귀국 지원, 외국 국적 동포 취업 지원 서비스 등도 이때를 기점으로 EPS 홈페이지로 통합, 개편되었다. 이를 통해 외국인 고용허가제 관련 정보나 서비스를 이용하고자 하는 사업주 및 비전문취업(E-9) 외국인 근로자와 방문취업(H-2) 외국 국적 동포는 EPS 홈페이지에서 제도와 관련한 모든 서비스를 간편하게 이용할 수 있게 되었다.⁶⁾

6) 대한민국 정책브리핑, 2013.9.30

이듬해 11월에는 EPS 모바일 앱 출시 1주년을 맞아 외국 국적 동포 근로자 구인 구직 정보 등을 보강한 서비스를 개시했다. 또한 15개 외국인 근로자 송출국의 모국어 서비스도 개시했다. 이를 통해 상대적으로 한국어 실력이 부족한 비전문취업(E-9) 외국인 근로자도 외국인 고용허가제 제도 소개, 민원 신청 절차 및 구비 서류 등 일부 메뉴를 모국어로 확인할 수 있었다. 고용노동부와 한국고용정보원은 이후에도 콘텐츠 보강과 영어 서비스 개시 등 서비스 이용자의 만족도를 높이기 위한 각종 개선책을 마련해 나갔다.⁷⁾

외국인 근로자 전용 보험 제도 개선

2014년 1월, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제12371호)이 개정되었다. 이때 개정된 법률에는 출국만기보험 지급 내용 등 외국인 근로자의 근로 여건 개선에 대한 사항이 포함되었다. 출국만기보험은 외국인 근로자의 퇴직금 지급을 위해 사업주가 의무적으로 가입해야 하는 외국인 근로자 전용 보험인데, 타국의 행정 사무 절차에 익숙지 않은 외국인 근로자가 보험금 수령에 어려움을 겪는다는 문제가 있었다. 이에 정부는 법률 개정을 통해 외국인 근로자가 출국한 후 출국만기보험을 수령할 수 있도록 하고 출국만기보험금의 지급 시기, 보험금의 소멸 시효, 소멸 시효가 완성한 보험금의 이전과 관리 주체 등을 이전보다 명확히 했다.

구체적으로는 출국만기보험금 등의 지급 시기를 피보험자인 외국인 근로자가 출국한 때부터 14일 이내로 정했으며⁸⁾ 출국만기보험 및 귀국비용보험금 등에 대한 소멸 시효와 소멸 시효가 완성한 보험금 등을 이전받을 주체를 규정했다.⁹⁾ 또한 휴면 보험금 등을 관리할 관리위원회의 설치 근거를 마련하고 이전된 보험금의 용도 역시

7) 대한민국 정책브리핑, 2014.11.12
8) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조 제3항
9) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조제4항 신설, 제15조 제3항 신설

규정하는¹⁰⁾ 한편 외국인 근로자가 청구하지 않아 소멸 시효가 완성된 출국만기보험은 한국산업인력공단으로 이전하도록 했다. 이렇게 이전된 보험금은 관리위원회의 심의와 의결을 거쳐 외국인 근로자를 위해 사용되었다.¹¹⁾ 이와 함께 정부는 존재의의를 상실한 금고형을 삭제하여 행정 형벌 가운데 자유형을 징역형으로 통일하는 등 제도 일부를 개선하기도 했다.¹²⁾

출국만기보험 등 전용 보험 정비

2014년 7월, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제25521호)과 시행규칙(고용노동부령 제103호)이 개정, 시행되었다. 이를 통해 출국만기보험금 또는 신탁금 등을 받을 권리의 담보 제공 금지를 완화했다. 이전에는 외국인 근로자가 사업장을 변경했을 때 출국만기보험금 또는 신탁금을 받도록 하되, 보험금 등을 받을 권리는 제공할 수 없게 되어 있었다. 하지만 외국인고용법의 개정으로 외국인 근로자가 사업장을 변경하더라도 출국하기 전까지는 보험금을 수령할 수 없게 되면서 관련 제도 개선이 함께 필요해졌다. 이에 정부는 외국인 근로자가 사업장 변경 과정에서 일시적으로 수입이 없어져 생계를 유지하는 데 어려움을 겪거나 질병 등으로 오랜 기간 치료가 필요하게 될 경우, 사업 규모 축소 및 폐업 등 불가피한 이유로 근로 계약이 해지되었을 때는 적립된 출국만기보험료 또는 신탁금을 일부 수령할 수 있게 했다.¹³⁾

더불어 귀국비용보험 또는 신탁 보험료를 분할 납부하는 방안도 마련했다. 전용 보험의 가입 시기를 입국 후 80일 이내에서 3개월 이내로 연장함과 동시에 보험료를 3회에 나누어 납부할 수 있도록 제도를 정비했다. 입국 초기 경제 사정이 좋지 않은

10) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조의2 신설
11) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조 제1항, 제13조의2항 신설
12) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제29조
13) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조 제2항 제3호

외국인 근로자들의 부담을 경감하는 데 도움을 주기 위함이었다.¹⁴⁾

휴면보험금 등 관리위원회의 구성과 운영에 필요한 사항도 정했다. 위원회는 이 전받은 휴면보험금과 관련한 사업 계획을 수립, 변경하는 한편, 휴면보험금 사용에 관한 사항을 심의하고 의결했다. 또한 노동조합 및 사용자 단체를 대표하는 사람과 외국인 근로자 고용 관련 공무원 등 다양한 분야의 전문가들이 위원장과 위원을 맡도록 했다. 위원회는 위원장을 포함해 15인 이내의 위원으로 구성되었다.¹⁵⁾

외국인 근로자 채용 절차 개선

2014년 7월 개정된 외국인고용법 시행령의 주요 내용 중 하나는 고용허가서 재발급 사유 확대였다. 기존에는 사업주가 고용허가서를 재발급 받으려면 외국인 근로자 사망 등으로 근로 계약을 체결하지 못했을 때만 허용되었다. 하지만 근로 계약을 체결한 후에 외국인 근로자의 입국이 거부되거나 건강상 이유 등으로 근로를 하지 못하게 되는 등 사업주의 잘못이 없는 경우에도 고용허가서를 재발급 받지 못하는 문제가 남아 있었다. 이에 정부는 시행령 개정을 통해 사업주가 외국인 근로자와 근로 계약을 체결하였으나 사업주 책임이 아닌 사유로 해당 외국인 근로자가 근로를 개시하지 못했을 때는 해당 사업주에 대해 고용허가서를 재발급할 수 있도록 했다.¹⁶⁾

또한 사업주의 고용 변동 신고 대상을 축소했다. 기존에는 사업주가 확인하기 어렵거나 행정기관에서 자체 확인할 수 있는 사항까지도 사업주가 신고하도록 되어 있어 사업주의 부담이 컸던 문제를 해소하기 위해서였다. 외국인 근로자가 감염병에 걸린 경우, 외국인 근로자의 고용 허가 기간이 만료되거나 출국한 경우는 신고 대상에서 제외했다.¹⁷⁾

14) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제22조 제1항

15) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조의2 신설

16) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제14조 제2항

17) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제23조 제1항

근로 개시 신고 기한 연장 및 신고 간소화

2014년 9월 개정된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제109호)에서는 규제 개혁을 위한 산업 현장의 건의를 반영해 사업주의 외국인 근로자 근로 개시 신고 기한을 기존 10일 이내에서 14일 이내로 연장할 수 있게 했다. 또한 외국인 근로자가 사업장을 변경하는 경우에는 해당 외국인 근로자를 고용하려는 사업주의 편의를 고려하여 외국인 근로자가 제출하는 사업장 변경신청서에 근로 능력과 같은 기재 사항을 추가하도록 했다. 해당 시행규칙은 공포와 함께 시행되었다.

2014년 7월에는 외국인 근로자 고용 변동 신고 창구를 일원화했다. 기존에 외국인 근로자를 고용한 사업주는 법무부와 고용노동부에 각각 고용 신고를 하도록 되어 있어 출입국사무소와 지방고용노동관서를 2회 방문해야 하는 불편이 있었다. 한 부처에 고용 신고를 하더라도 누락된 부처에서 과태료 부과 등의 처벌을 받아야 하는 고충도 있었다. 온라인 신고 절차도 다소 복잡했다. 이에 고용 변동 신고 창구의 일원화를 추진하면서, 온라인 신고 절차를 개선했다.¹⁸⁾

같은 해 10월에는 외국 국적 동포 근로자의 근로 개시 신고를 일원화했다. 이 시기 중복 신고 간소화 조치는 그해 9월에 열린 제2차 규제개혁장관회의에서의 건의를 바탕으로, 고용노동부와 법무부의 전산 시스템 연계 및 관련 법령 정비를 통해 추진되었다. 이전까지 방문취업(H-2) 비자를 소지한 외국 국적 동포 근로자가 취업 후 근로를 시작할 때는 사업주가 근로 개시일로부터 10일 이내에 관할 지방고용노동관서에 ‘근로 개시 신고’를 하고, 외국 국적 동포 근로자는 근로 개시일로부터 14일 이내에 관할 출입국관리사무소에 ‘취업 개시 신고’를 따로 해야 했다. 하지만 근로 개시 신고 일원화가 추진되면서 지방고용노동관서 혹은 출입국관리사무소 중 한 곳만 방문해 신고하더라도 접수 기관에서 다른 부처로 전송해 나머지 신고까지 처리할 수 있게 했다.

온라인을 통한 신고도 일원화되었다. 사업주나 외국 국적 동포 근로자가 외국인

18) 행정안전부, 「고용 변동 신고 일원화」, 소통24, 2014

고용허가제 홈페이지 또는 법무부 하이코리아 홈페이지 둘 중 한 곳에만 접속해서 신고를 마치면 다른 신고까지 처리할 수 있도록 했다. 중복 신고 간소화 조치는 신고 1건의 편익을 5만 원으로 산정할 경우 55억 원의 경제적 효과가 있는 것으로 추정되었다.

사업주의 중복 신고 불편 해소

2016년 1월 개정되어 그해 7월에 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제13908호)을 통해서도 외국인 근로자를 고용한 사업주는 중복 신고로 인한 불편을 해소할 수 있게 되었다. 기존 외국인고용법에서는 사업주가 외국인 근로자와의 근로 계약을 해지하거나 그 밖에 고용에 대한 중요 사항을 변경할 때는 고용노동부에 신고하도록 되어 있었다. 하지만 「출입국관리법」에서도 외국인의 해고 및 퇴직 등의 사유가 발생하면 사업주가 관할 출입국사무소장 등에게 신고하도록 되어 있었다. 이로 인해 같은 사안을 두고 신고를 반복해야 하는 불편이 컸다.

이러한 불편을 해소하기 위해 개정된 외국인고용법에서는 사업주와 외국인 근로자 사이의 근로 계약 해지 또는 외국인 근로자 사망 등의 사유로 신고하는 등 신고 사실이 출입국관리법의 신고사항에 해당하는 경우에는 출입국관리법에 따른 신고를 한 것으로 보고, 고용노동부가 관련 신고를 받았을 때는 바로 사업주 관할 출입국관리소장 또는 출입국관리사무소 출장소장에게 통보하도록 했다.

외국 인력 선발 체계 다각화

국내 생산 인구 감소와 업종별 인력 수급 불균형으로 인해 외국인 근로자 수요가 계속해서 늘어나면서 외국인 근로자 선발 체계 다각화도 추진되었다. 기존 선발 방식은 한국어능력시험으로 단순화되어 사업주가 요구하는 인력 선발에 한계가 있었다. 이에 2016년부터 근무 경력, 직무 관련 기능 수준 등 다양한 요소를 점수화하는 외국 인력 선발 포인트제를 실시하여 검증된 업무 능력을 갖춘 외국인 근로자 선발 체계를 갖추는 데 주력했다.

2015년에 미얀마 근로자를 대상으로 시범 운영되었던 이 제도는 2016년부터 인도네시아, 스리랑카, 방글라데시로 확대되었다. 이어 2017년에는 태국, 필리핀, 라오스, 키르기스스탄, 2018년 우즈베키스탄, 몽골, 파키스탄, 동티모르, 캄보디아 그리고 2019년에 중국, 네팔, 베트남까지 확대되면서 16개 송출국 모두에 해당 제도를 적용했다.

한편으로 숙련도가 필요한 뿌리산업을 중심으로 맞춤형 인력 공급을 위한 특화 선발 체계를 마련하고, 송출국 현지에서 사전 훈련을 실시하면서 기초 능력을 갖춘 인력을 공급할 수 있도록 했다. 2018년 3월부터 시범 운영을 시작한 해당 제도는 장

입국 수속을 준비하고 있는 태국 근로자들



기적으로 산업 현장에 외국인 근로자 공급 기반을 확대하는 데 이바지했다.

이뿐만 아니라 한국어능력시험 CBT 전환을 확대하여 시험의 공정성을 강화하고, 기능시험 모바일 채점 시스템을 구축하여 수기 입력에 따른 오류를 줄이는 등 평가의 효율성을 높였다. 이러한 변화를 통해 외국인 근로자의 고용을 희망하는 사업주들도 한국어 능력, 기능평가 결과, 경력 및 자격 여부 등 외국인 근로자의 역량에 대한 객관적 정보를 수집하여 최적의 인력을 도입할 수 있었다.¹⁹⁾

19) 『한국산업인력공단 40년사』, 2022

한국어능력시험장 입실을 기다리고 있는 수험자들



외국인 근로자의 권익 보호

농·축산업 분야 표준근로계약서 작성 가이드라인 제시

2015년 10월, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제 137호)이 개정되었다. 이에 따라 농업·축산업·어업 분야에 표준근로계약서 서식이 제시되었다.

농·축산업 분야는 근로 시간과 휴게, 휴일과 같은 근로기준법상 주요 근로 조건 적용이 배제되어 제도 영역에서의 근로자 보호에 한계가 있었다. 특히 숙식 비용은 근로 조건에 해당하지 않아 사업주와 근로자가 자율적으로 결정하는 사항으로 남아 있었다. 하지만 사업주가 외국인 근로자에게 과도하게 비용을 징수하는 사례가 자주 발생하면서 농·축산업 분야에 종사하는 외국인 근로자의 근로 여건에 대한 개선이 필요하다는 지적이 제기되었다.

이에 시행규칙 개정과 함께 농·축산업 분야 외국인 근로자 표준근로계약서 작성 가이드라인이 발표되었다. 표준근로계약서 작성 가이드라인은 근로 시간, 휴게 및 휴일 등에 대해 사업주가 지켜야 할 최소한의 기준을 제시하여 해당 분야에 종사하는 외국인 근로자의 근로 조건을 보호하고 당사자 사이의 분쟁을 방지하는 역할을 했다.

이후 가이드라인을 적용해 표준근로계약서를 작성하고 준수하는 사업장을 우대할 수 있도록 고용허가서 발급 시 반영되는 점수제를 개편했다. 또한 해마다 사업장을 지도·점검하여 가이드라인 미이행 시 감점하고, 미적용 사업장에는 외국인 근로자의 동의를 거쳐 표준근로계약서를 수정할 수 있도록 지도했다.

농·축산업·어업 분야 내국인 구인 노력 기간 단축

농·축산업과 어업 등 내국인 채용 가능성이 낮은 분야에 대한 사업주의 내국인 구인 노력 기간도 단축되었다. 2015년 12월 개정, 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제143호)에서는 농·축산업 및 어업 분야의 내국인 구인 노력 기간을 14일에서 7일로 단축하고, 신문이나 방송 등을 통해 내국인 채용 노력을 기울인 경우에는 의무 기간을 3일로 추가 단축할 수 있게 했다. 또한, 취업 활동 기간이 만료되어 출국한 다음 재입국한 외국인 근로자 고용 특례 대상자는 외국인 취업 교육의 내용 가운데 취업 활동에 필요한 업종별 기초적 기능에 관한 사항과 한국의 문화와 생활에 관한 사항은 생략할 수 있도록 규제를 완화했다.

어업 분야 표준근로계약서 작성 가이드라인 제시

2017년 2월 개정된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제181호)이 그해 5월 시행되면서 어업 분야에도 표준근로계약서 서식이 제시되었고, 잇따라 어업 분야 외국인 근로자 표준근로계약서 작성 가이드라인이 발표되었다. 성어기 및 휴어기가 있는 어업 분야는 농번기나 농한기가 있는 농업·축산업 분야와 근로 조건이 비슷했기에, 이를 고려하여 기존의 제조업 등에 사용되는 표준근로계약서 대신 농·축산업 분야에 사용되는 표준근로계약서를 사용하도록 했다.

어업 분야에 종사하는 외국인 근로자 역시 농·축산업 분야 외국인 근로자와 마찬가지로 근로기준법상 근로 시간 등의 규정이 적용되지 않았던 데다 해상에서 주로 조업하는 업무 특성상 작업 환경과 근로 조건이 전반적으로 열악한 상황이었다. 이에 따라 근로 시간과 임금 지급, 휴게 및 휴일 등 각종 근로 조건에 대한 구체적인 가이드라인과 함께 각종 유의 사항을 작성 예시와 함께 제시했다.

특히 임금의 경우 시간제로 지급할 때는 최저임금 이상을 지급하도록 하고, 휴어기 등을 이유로 근로계약서에서 정한 임금을 임의로 삭감할 경우에는 정당성을 인정받기 어려운 점을 명시했다. 다만 어업 분야는 업종의 특성을 고려하여 근로기준법

상 근로 시간 적용을 배제하되 사전에 약정한 시간을 초과해서 근로했을 때는 추가 임금을 지급하도록 했다.

어업 분야 표준근로계약서 작성 가이드라인 발표 후 점수제 운영은 신규 외국 인력 신청 시 사업주가 가이드라인을 적용해서 표준근로계약서를 작성했는지 여부를 확인해서 가점을 부여했으며, 가이드라인을 준수해서 표준근로계약서를 작성했다더라도 지도·점검 과정에서 이를 이행하지 않은 정황이 발견될 때는 감점하도록 했다.

한편으로 2017년 11월 개정, 시행된 「출입국관리법 시행규칙」에 따라 비전문 취업(E-9) 또는 선원취업(E-10) 체류 자격으로 국내에 5년 이상 체류했을 때는 이에 해당하는 사증발급인정서를 발급받지 않게 되면서, 「출입국관리법 시행규칙」에서 정한 사증발급인정서 발급 기준이 외국인 근로자의 재입국 후 고용 허가 요건으로 명시되었다. 이는 같은 해 12월 개정, 시행된 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제201호)에 반영되었다.

기숙사 시설 기준 마련

2019년 1월 개정되어 그해 7월 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제16274호)에는 농·어업 분야에서 근무하는 외국인 근로자의 열악한 주거 환경 개선을 목적으로 하는 기숙사 시설 기준이 신설되었다. 이와 관련하여 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제29965호) 또한 같은 해 7월에 개정 및 시행되었다. 이와 같은 법률 및 시행령의 개정은 2017년 12월, 고용노동부에서 발표한 농업 분야 외국인 근로자 근로 환경 개선 방안에 따른 것으로, 사업주가 비닐하우스 등 비주거용 숙소를 외국인 근로자에게 제공할 경우 외국 인력 신규 배정을 중단하고 해당 외국인 근로자의 사업장 변경을 허용하는 내용이 담겼다.

농·어업 분야에 종사하는 외국인 근로자의 열악한 주거 환경은 2017년 초부터 언론 등을 통해 지적된 사항이었다. 그런데도 비닐하우스나 컨테이너 등 가설 건축물을 기숙사로 제공하는 상황이 개선되지 않는 등 문제가 지속되었다. 해당 분야에 종사하는 외국인 근로자는 업종의 특성상 출퇴근이 어려운 경우가 많아 숙소 선택도

쉽지 않았다. 이에 외국인 근로자에 대한 기숙사 시설 기준을 법으로 정하고, 사업주가 외국인 근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」 제100조에서 정하는 기준을 준수하고, 건강과 안전을 지킬 수 있도록 하며, 외국인 근로자와 근로 계약을 체결할 때 외국인 근로자에게 기숙사의 구조, 설비 및 설치 장소 등의 정보를 사전에 제공할 것을 의무화했다.

같은 해 7월에 발표된 고용노동부고시(제2019-38호)에서는 사업주가 근로 계약을 체결하거나 이미 제공한 기숙사 정보의 변경이 있는 경우 외국인 근로자에게 사전에 서면으로 정보를 제공하도록 규정하였다. 또한 외국인 기숙사 시설표 서식을 제공하면서, 「근로기준법」 시행령 제55조부터 제58조의2까지 규정된 사업주 준수 사항을 구체적으로 제시했다. 즉, 소음이나 진동이 심하거나 자연재해의 우려가 있는 곳, 습기가 많거나 침수 위험이 있는 곳 등은 제외하고, 성별은 물론 근무 시간이 다른 근무조 역시 서로 다른 침실을 제공하도록 했다. 그 밖에도 화장실 및 세면·목욕 시설, 적절한 냉·난방 설비 등 「소방법」 및 관계 법령에 따른 화재 예방 장치를 마련하고 수납 시설 등을 설치하도록 했다.

외국인 근로자 출국만기보험금 지급 2만 호 돌파

2015년 7월에는 외국인 근로자 출국만기보험금 지급 2만 호를 돌파했다. 출국만기보험은 외국인 근로자의 퇴직금을 지급하기 위해 사업주가 의무적으로 가입해야 하는 외국인 근로자 전용 보험이다.

2013년 외국인고용법 개정 이후 2014년부터 외국인 근로자가 국내에서 보험금을 신청한 후 출국 14일 이내에 지급하는 것으로 제도가 변경되면서, 외국인 근로자들은 출국 전에 보험금을 신청해 국내 공항 출국심사대를 통과한 다음 환전소에서 현금으로 수령하거나 귀국 후 현지에서 본인 명의 계좌로 보험금을 받게 되었다. 보험금을 공항에서 현금으로 수령하고자 하는 외국인 근로자는 출국 예정일 한 달 안에 외국인 근로자 전용 보험 콜센터 또는 고객지원센터를 방문하거나 팩스 등을 통해 사전에 보험금을 신청할 수 있었다.

출국만기보험 지급 2만 호 주인공은 베트남 출신 외국인 근로자로, 2010년 10월 입국해 국내 알루미늄 제조업체에서 근무한 후 4년 10개월의 체류 기간 만료 후 출국하면서 외국인 근로자 전용 보험 콜센터 안내를 받아 공항에서 현금으로 보험금을 직접 지급 받았다.

2016년 1월에는 외국인 근로자 보증보험 미지급금 자동 환급 서비스가 시행되었다. 서비스 개시 이전에는 환급금이 소액인 데다 환급신청서와 고용변동확인서, 통장 사본을 제출해야 하는 등 신청 절차가 복잡해 사업주의 신청이 저조했다. 하지만 외국인 근로자 보증보험 미지급금 자동 환급 서비스가 시행되면서 해당 서비스를 신청한 사업주는 고용 변동이나 이탈 등 환급 사유가 발생하면 환급금을 자동으로 받을 수 있게 되었다. 자동 환급 서비스는 외국인 근로자 보증보험 청약서 작성 시 보험료 환급 청구 및 수령에 대한 동의서와 사업주 계좌를 기재하면 신청되었다. 이에 서비스를 개시한 지 일 년이 채 되지 않은 2016년 10월에 외국인 근로자 보증보험 미지급금 자동 환급 신청율 96.7%를 달성했다.

외국인 근로자 출국만기보험 지급 시기에 대한 헌법재판소 결정

2016년 3월에는 외국인 근로자의 출국만기보험 지급 시기에 대한 헌법소원심판이 있었다. 청구인은 비전문취업(E-9) 체류 자격으로 입국한 외국인 근로자들로, 출국만기보험 지급 시기가 출국한 때부터 14일 이내로 한정된 부분이 근로의 권리를 침해하는지 여부에 관한 헌법소원심판을 청구했다. 청구인들은 내국인 근로자들이 사유 발생 시 14일 이내에 퇴직금을 지급받는 것과 비교하여 외국인 근로자들은 출국 후 14일 이내에 퇴직금에 해당하는 출국만기보험금을 수령하도록 되어 있어 지급 시기에 대한 차별로 평등권을 침해받는 점을 문제로 삼았다.

헌법재판소의 심판 대상 조항은 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(2014.1.28. 법률 제12371호) 제13조 제3항으로, 그 가운데 지급 시기를 ‘피보험자 등이 출국한 때부터 14일 이내’로 한정된 부분에 대한 심판이 집중적으로 이루어졌다. 헌법재판소는 심판 대상 조항이 외국인 근로자의 불법 체류를 방지하기 위해 신설되

있고 출국 후 신속하게 받을 수 있도록 외국인 근로자의 해외 계좌로 입금하거나 공항에서 출국심사대를 통과한 후 직접 현금을 수령할 수 있도록 했음에 주목했다. 또한 3년의 소멸 시효 제도를 두고 있음에도 시효가 완성된 보험금을 한국산업인력공단으로 이전하여 피보험자에게 찾아주는 등 보험금 지급을 위한 조치가 이루어지고 있으므로 출국만기보험금의 지급 시기를 출국 후 14일 이내로 정한 것이 청구인의 근로 권리를 침해한다고 볼 수 없다고 판단했다.

퇴직금 성질을 지닌 출국만기보험금의 지급 시기에 관한 것이 근로 조건에 대한 문제이기에 외국인 근로자들의 기본권 주체성을 인정했으나, 외국인 근로자의 불법 체류 방지를 위해 지급 시기를 출국과 연계하는 것이 불가피하므로 심판 대상 조항이 청구인의 근로 권리를 침해한다고 보기 어렵다고 판시한 것이다. 또한 퇴직과 직결되는 체류 기간 만료와 함께 출국하는 것을 전제로 고용 허가를 받았기에, 출국만기보험금의 지급 시기를 출국 후 14일 이내로 정한 것은 근로자퇴직급여보장법이나 근로기준법상의 퇴직금 지급 시기와 다르게 정한 것으로 볼 수 없다고 결론을 내렸다.²⁰⁾

외국인 근로자 전용 보험 자동 환급제 도입

2019년 10월부터는 출국만기보험과 귀국비용보험 등 외국인 근로자 전용 보험 자동 환급제를 시행했다. 기존에는 보험금을 신청하려면 외국인 근로자 전용 보험에 가입한 외국인 근로자들이 보험금 신청서, 본인 명의의 통장 사본, 신분증(여권) 사본, 출국예정사실확인서 등의 서류를 출국 예정일 한 달 전까지 제출해야 했다. 하지만 외국인 근로자 전용 보험 자동 환급제를 통해 신규 입국 외국인 근로자는 보험 가입 시 자동 환급에 동의하면 제출 서류 없이도 보험금 지급 사유가 발생하면 자동으로 사전에 등록된 은행 계좌로 보험금을 환급받을 수 있게 되었다. 2019년 베트남과 캄보디아를 시작으로 도입된 이 제도는 2021년에 이르러 16개 송출국에 적용되었다.

20) 헌법재판소 2016.3.31. 선고 2014헌마367 결정



2019년부터 시행된 외국인 근로자 전용 보험 자동 환급제는 '2023년 고용노동부 정부 혁신·적극 행정 경진대회'에서 최우수 사례로 선정되었다.

결핵 이중 판독 시스템 및 장례 비용 지원 제도 도입

외국인 근로자가 입국 직후 결핵 확진을 받아 귀환하는 경우가 늘어나면서 사업주의 외국인 근로자 재신청 사례도 증가했다. 이 같은 문제를 해결하고자 송출국에 대한 현장 점검과 함께 개선 방안을 도출한 결과 결핵 유소견자의 국내 입국을 차단하는 입국 전 결핵 이중 판독 시스템을 도입했다.

송출기관 및 건강 검진 기관에서 영상 정보 프로그램을 통해 검진 결과를 전송하면 중앙판독센터에서 2차 판독을 실시해 결핵 유소견자의 입국을 사전에 방지할 수 있도록 한 것이다. 2018년 6월 시행된 외국인 근로자 결핵 검사 이중 판독 시범사업은 네팔, 인도네시아, 미얀마 등 3개국을 대상으로 진행되었으며, 이듬해 5월부터는 대한결핵협회와 협력해 해당 시스템 적용 국가를 몽골과 캄보디아, 방글라데시 등으로 확대되었다.

해당 시스템이 정착하면서 결핵 진단 때문에 출국해야 하는 외국인 근로자 수는 크게 감소했다. 또한 결핵 유소견자 입국을 사전에 차단함으로써 외국인 근로자 입출국 과정에서 발생하는 비효율을 개선했다. 이는 국민 건강과 안전을 지키는 데도 효과적이었다.

같은 해 3월에는 무연고 외국인 근로자 또는 자살로 인해 보험을 통한 보상금을 받지 못한 외국인 근로자의 장례 비용 지원에도 나섰다. 장례 비용 지원은 외국인 근로



2016년 11월, 한국산업인력공단과 대한결핵협회가 외국인 근로자 결핵 감염 예방을 위한 업무협약을 체결했다.

로자 휴면보험금 등 관리위원회의 의결에 따라 시행된 것으로, 300만 원 한도 안에서 화장 및 장례에 소요되는 실제 비용을 지원했다.²¹⁾

외국인 근로자 인권 보호를 위한 컨설팅 제공 및 사업장 변경 사유 확대

영세사업장에서의 체류 행정 서비스가 늘어나면서 2018년 7월에는 외국인 근로자 고용 사업장 EPS 현장 컨설팅이 시범 실시되었다. 밀양, 논산, 이천, 통영 등 농축산업 및 어업 밀집 지역을 시작으로 시범 도입된 이 서비스는 지역별로 배정된 전담자들이 고용허가제 발급 신청부터 귀국에 이르는 행정 신고와 노무 관리는 물론 성희롱·성폭력, 심리상담 등 다양한 문제를 해결할 수 있도록 컨설팅을 제공했다. EPS

21) 『한국산업인력공단 40년사』, 2022

현장 컨설팅은 현장에서 발생하는 사업주의 고충을 해소하는 동시에 외국인 근로자의 권익을 보호하는 역할을 했다.²²⁾

2019년 1월에는 외국인 근로자 사망 시 업무 처리 지침을 마련하는 한편, 「외국인 근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유」(고용노동부고시 제2019-7호)를 개정, 고시했다. 이를 통해 휴업·휴직 시 평균 임금의 90% 미지급 기간을 종전 6개월에서 4개월로 단축하고, 계속 근로 여부 판단 규정을 삭제했다. 또한 사업주가 외국인 고용허가 취소 혹은 고용 제한 처분을 받았을 때는 해당 외국인 근로자가 희망할 경우 사업장 변경을 허용했다. 그 밖에도 근로 조건 위반 및 임금 체불 등에 대한 사항도 구체적으로 규정했다. 더불어 성폭행 피해 발생으로 인한 긴급 사업장 변경 제도가 신설되었다. 특히 사업주의 성폭행에 대해서는 근로 관계 유지 여부에 대한 판단 없이 사업장 변경을 허용하고, 성폭행 등의 가해자 범위도 확대했다. 또한 숙소 시설 기준에 미치지 못하는 숙소를 제공했을 때도 사업장 변경을 허용했으며, 그밖에도 외국인 근로자 권익보호협의회에서 인정한 경우 역시 사업장 변경 사유로 추가했다.

22) 『한국산업인력공단 40년사』, 2022

외국인 고용허가제 입국자 50만 명 돌파

외국인 고용허가제 10주년

2014년 외국인 고용허가제 시행 10주년을 맞아 고용허가제의 과거와 현재, 미래를 점검하고 발전 방안을 모색하는 행사가 열렸다. 고용허가제 10주년 행사에서는 15개 송출국 대사 간담회와 함께 고용허가제 시행 10주년 평가 토론회, 한국문화 페스티벌 등이 열렸다.

고용허가제 시행 10주년을 맞아 평가 토론회가 개최되었다.



고용허가제 10주년을 맞은 2014년 6월에는 스위스 제네바에서 열린 제103차 국제노동기구(ILO) 총회에 정현옥 고용노동부 차관이 참석해 우리나라의 외국인 정책과 함께 외국인 고용허가제 및 고용노동 분야에서의 국제 협력 현황 등을 소개했다. 정현옥 차관은 이날 가이 라이더 국제노동기구 사무총장과의 면담을 갖고 고용노동 분야에서의 국제 협력 강화 방안에 대해 논의하는 시간을 가졌다.

외국인 고용허가제 입국자 50만 명 돌파

외국인 고용허가제도가 안정적으로 운영되면서 2012년 이후로 연도별 일반 외국인 근로자(E-9)의 도입 규모는 5만 명에서 6만 명 수준을 꾸준히 유지하였고, 도입 인원도 지속적으로 증가하여 2015년 4월 외국인 고용허가제를 통한 입국자는 50만 명을 돌파했다.

외국 인력 도입 규모가 점차 확대되면서 신규 송출국도 추가되었다. 2016년 9월에는 한국과 라오스가 외국인 고용허가제 양해각서를 체결했다. 이를 통해 라오스는 외국인 고용허가제를 통해 국내에 외국 인력을 송출하는 16번째 국가가 되었다. 한국과 라오스는 그해 9월 중 양해각서(MOU)를 체결하고, 2017년 상반기부터 인력 선발 인프라 구축 및 한국어능력시험 등의 인력 선발 절차를 개시했다.²³⁾

2016년 2월에 열린 제22차 외국인력정책위원회에서는 국내 사업장의 가동률을 높이기 위해 개성공단 입주 기업에 대하여 기존 고용허가제와 다른 특례를 인정하는 것이 필요하다고 판단하면서, 개성공단 입주 기업에 외국 인력을 지원하는 방안을 논의했다. 이를 통해 고용 허용 한도 안에서 고용허가서를 발급하는 것을 전제로, 개성공단 입주 기업에 기존 대비 40% 수준의 외국 인력을 추가 지원하도록 결정했다.

같은 해 11월에는 외국인 고용허가제 발전 방향을 모색하는 외국 인력 정책 국제 포럼을 개최했다. 아시아 노동 이주 분석을 바탕으로 진행된 국제 포럼에서는 아시

23) 고용노동부, 한-라오스 고용허가제 MOU, 경제외교활용포털, 2016.9.8

아 외국 인력 정책과 한국의 외국인 고용허가제를 비교했다. 이 자리에는 태국, 미얀마, 캄보디아, 방글라데시, 몽골, 라오스, 동티모르, 네팔 등 8개 외국인 근로자 송출국 대사와 외교관도 참석해 국가별 쟁점을 중심으로 종합 토론을 펼쳤다.

2017년 12월에 열린 제25차 외국인력정책위원회에서는 한국표준산업분류 개정에 따른 도입 허용 업종을 조정했다. 이에 따라 산동물 도매업 등 2개 업종 분류에 열대어 및 관상어 도매업, 미가공 커피 도매업의 고용 허가 비허용 업종이 포함되었다. 또한, 비전문취업(E-9) 체류 자격의 총 체류 기간을 9년 8개월로 명확화하고 농업 분야 근로 환경 개선 방안에 대해 논의했다. 이듬해 12월 개최한 제26차 외국인력정책위원회는 성실 재입국 특례 범위를 제조업 100인 미만 사업장으로 확대하기로 결정함으로써 국내 도입 외국 인력의 생산성과 효율성을 높이는 데 이바지했다.

외국인 고용허가제 15주년 기념 행사 및 성과 공유

2019년에는 OECD에서 발간하는 외국인 고용 정책 국가 보고서인 『Recruiting Immigrant Workers: Korea』에 우리나라의 외국인 고용 정책에 대한 평가가 실렸다. OECD는 해당 보고서를 통해 급속한 고령화 등 인구 구조 변화와 저학력 젊은 층의 감소 추세 속에서 2004년 도입된 외국인 고용허가제가 중소기업 등 일자리 노동 수요에 대한 대응책으로 활용되고 있으며, 인력 부족 분야에 대한 성공적인 노동 공급과 중개인의 지대 추구, 근로자 부채, 노동 착취, 불법 체류 등 다른 국가의 임시 이주 노동 제도에서 흔히 발생하는 문제점을 상당 부분 해소한 성과가 인정된다고 평가했다.

외국인 고용허가제 도입 15년째가 된 2019년에는 외국인 고용허가제 시행 15주년을 기념하는 행사도 열렸다. ‘고용허가제 15주년, 외국인 근로자와 더불어 사는 삶(15th Anniversary, Life with Foreign Workers)’을 주제로 9월 8일과 9일 이틀간 열린 이 행사에는 16개 송출국 주한대사관 관계자와 외국인 근로자 1,200여 명이 참석해 그동안의 성과를 공유하고 앞으로의 발전 방향을 논의했다.

고용 한도 및 허용 업종 확대 등 각종 제도 개선

2019년 12월에 열린 제27차 외국인력정책위원회에서는 2020년 외국 인력 도입 계획을 의결하는 한편, 사업장별 고용 허용 한도와 외국 국적 동포 허용 업종 확대, 성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도 등 여러 제도 개선에 대한 사항도 결정했다. 먼저 주 52시간제가 적용되면서 노동시간을 단축한 5인에서 299인 제조업 사업장의 경우 고용 한도를 20% 상향하고 내국인 신규 채용 인원만큼 고용 한도 안에서 연간 신규 한도를 상향했다. 다만 5인에서 49인 사업자는 조기 노동 시간 단축을 유도하고자 연간 신규 고용 한도를 30% 상향할 수 있게 했다. 노동 시간 단축 여부에 대한 확인은 기업의 신청을 받아 현장지원단이 노동 시간 단축 계획을 확인하고, 이에 대한 확인서를 발급하는 방식으로 이루어졌다. 해당 확인서는 외국 인력 신청 시 제출하도록 했다.

또한 2020년 1분기 중 예정된 「출입국관리법 시행령」의 개정과 시행에 앞서 외국 국적 동포의 방문취업(H-2) 체류 자격 허용 업종에 대한 제도 개선을 병행했다. 인력 부족이 심각하고 내국인 일자리 잠식 우려가 적은 분야 가운데 농산물산지유통센터(APC)의 과실류 도매업, 식육운송업 등을 외국 국적 동포 허용 업종으로 추가했다. 외국 국적 동포의 방문취업(H-2) 허용 업종은 2020년 연구 용역과 2021년 대통령 소속 경제사회노동위원회 협의를 거쳐 2022년부터 내국인 일자리 경합 분야를 제외한 전체 서비스 업종으로 확대하는 방안을 단계적으로 추진하도록 결정했다.

성실 외국인 근로자 재입국 특례 제도 대상 업종은 비전문취업(E-9) 체류 자격이 허용된 냉장·냉동 창고업, 건설폐기물처리업, 재생용 재료수집 및 판매업, 서적·잡지 및 기타 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업 등 5개 서비스 업종으로 확대했다. 더불어 재입국 제한 기간을 기존 3개월에서 1개월로 단축하기로 결정했다. 그 밖에 해외 국가로 생산 시설을 이전했다가 국내로 복귀하는 기업의 경우, 현지에서 근무하던 근로자를 외국인 고용허가제를 통해 신규 도입할 때는 예외적으로 지정 알선을 허용하도록 했다. 다만 송출국 내 구직자와의 형평성을 위해 선발 절차는 동일하게 적용했다.

한편 2019년 12월 개정, 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제30254호)을 통해서도 농·어업 분야의 인력 부족을 해결할 수 있도록 해당 분야에 취업할 수 있는 계절근로(E-8) 자격을 장기 체류 자격으로 신설했다.

외국인 고용허가제의 패러다임 전환

4 PART

01. 코로나19 팬데믹 시기, 외국인 고용허가제의 변화와 노력
02. 현장 목소리를 반영한 제도 개선
03. 외국인 도입 규모와 허용 업종 확대

코로나19 팬데믹 시기, 외국인 고용허가제의 변화와 노력

코로나19 대응 방안 발표

2019년 하반기부터 시작된 코로나19는 외국인 근로자 도입에도 영향을 미쳤다. 이에 2020년 3월, 고용노동부는 외국인 근로자들의 고용 안정은 물론 사업주의 원활한 인력 수급을 위해 코로나19 대응 조치 방안을 발표했다.

우선 코로나19 감염 방지를 위해 지방고용노동관서를 방문하지 않고도 외국인 고용허가제 관련 민원 업무를 처리할 수 있도록 체계를 마련했다. 고용 허가 신청 및 허가서 발급, 고용 허가 기간 연장 신청, 고용 변동 신고, 근로 개시 신고 등 온라인으로 처리할 수 있는 업무는 EPS 시스템을 활용하도록 했으며, 온라인 처리가 어려운 업무의 경우 관할 지방 관서의 팩스 및 유선으로 처리할 수 있도록 지원했다. 또한, 일반 민원 상담을 비롯해 외국인 근로자 대상 통역 서비스 역시 유선으로 서비스를 제공했다.

근로 계약 체결 이후 입국 준비 단계에 있는 외국인 근로자가 발병 국가의 근로자일 때는 사전에 지방 관서 담당자와 협의하여 입국 시기를 조정할 수 있게 했다. 입국 예정 외국인 근로자가 코로나19를 사유로 입국을 하지 않아 근로 계약이 해지되었을 때는 국내에 체류하고 있는 외국인 구직자를 우선 알선하거나 다른 국가 외국인 근로자를 신규 알선하는 등의 지원책을 마련했다.

고위험 발병 국가의 재입국 특례자의 경우 코로나19 상황이 안정될 때까지 체류 기간을 최대 50일까지 연장할 수 있도록 했다. 또한 사업장 변경을 신청한 외국인 근로자가 신속한 구직 활동을 하기 어렵다는 점을 고려하여 구직 활동 기간을 일괄 연



코로나19 확산 예방을 위해 송출국 공항에서부터 모든 외국인 근로자의 건강 검진을 실시했다.

장했다. 한편으로 코로나19 격리 시설 운영을 시작하는 등 감염 확산을 방지하기 위한 각종 대책을 마련했다.

외국인 근로자 취업 기간 연장

코로나19 감염이 전 세계로 확산하는 가운데, 고용노동부는 외국인 근로자 수급 상황을 수시로 확인하는 동시에 외국인 고용허가제를 탄력적으로 운용하면서 사업장 인력 수요에 대응했다. 2020년 4월에는 그해 6월 30일까지 국내 취업 활동 기간이 만료되는 외국인 근로자 1만 8,500여 명을 대상으로 취업 활동 기간을 50일 연장했다. 이때의 조치는 2021년 4월까지 지속되었다. 코로나19 팬데믹으로 해외 입출국이 제한되면서 외국인 근로자 신규 도입이 어려워진 국내외 여건을 고려한 방안이었다. 이는 사업장의 신규 인력 투입 공백을 최소화하고, 출국 대기 중인 외국인 근로자의 생계 유지를 돕는 효과가 있었다.

하지만 2021년 이후에도 코로나19 확산이 지속되면서 산업 현장의 인력 수급난

은 심화했다. 재입국을 희망하는 외국인 근로자들은 입국이 금지되어 제한받고 있었고, 취업 활동 기간이 만료된 외국인 근로자는 출국하지 못하는 상황이었다. 이에 2021년 4월 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제18041호)을 개정하고 코로나19로 출입국이 어려운 외국인 근로자의 취업 활동 기간을 1년 범위에서 추가로 연장했다.¹⁾ 또한 연장된 취업 활동 기간이 만료되기 전에 사업주가 고용 허가를 신청하면 재입국 취업 제한 기간을 3개월에서 1개월로 단축하도록 했으며, 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경했을 때는 그 요건을 완화하는 등 특례 대상을 확대했다.²⁾ 한편으로 외국인 근로자 고용 허가를 최초로 받은 사업주는 노동 관계 법령 및 인권 등에 대한 교육을 의무화했다.³⁾

법률 개정과 함께 그해 4월에 열린 제30차 외국인력정책위원회는 외국인 근로자 취업 활동 기간을 연장하고 2021년 하반기 고용허가서 발급 규모를 결정했다. 이에 2021년 4월 13일부터 2022년 12월 31일 이내에 취업 활동 기간이 만료되는 외국인 근로자들의 체류 및 취업 활동 기간이 1년 연장되었다. 한편, 2021년 4월에는 외국인 근로자 고용 사업장 방역 현장 점검을 추진했다.

외국인 근로자의 계절 근로 활동 허용

코로나19로 출국길이 막힌 외국인 근로자를 위한 생계 대책 마련도 이어졌다. 2020년 8월에는 국내 체류 및 취업 활동 기간이 만료되었으나 코로나19로 출국하지 못한 외국인 근로자를 대상으로 계절 근로 활용을 허용했다. 이를 통해 일손이 부족한 농어촌에 최대 3개월 동안 계절근로(E-8) 체류 자격으로 취업할 수 있게 했다. 농어촌 계절 근로 활용이 허용된 외국인 근로자는 비전문취업(E-9) 체류 자격으로 3년 또는 4년 10개월간 근무 후 2020년 4월 14일부터 8월 31일 사이에 체류 기간이 만료

1) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2

2) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4

3) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조의2 및 제32조 제1항 제2호의2 신설

된 자로, 법무부로부터 직권 체류 기간 연장을 받은 날로부터 50일 이내이거나 출입국과 외국인 관서로부터 출국 기한 유예를 받고 합법적으로 국내에 체류하고 있어야 했다. 계절 근로를 신청한 외국인 근로자는 각 지방자치단체를 통해 관내 농가 및 어가로 배정되었으며, 근로 계약을 체결한 후에는 체류 자격을 기타(G-1)로 변경하여 계절 근로 취업을 허용했다. 계절 근로를 마치고 출국한 후에는 비전문취업(E-9) 체류 자격으로 재입국도 가능했다. 이는 코로나19에 따른 한시적인 조치였으나, 출국이 어려운 외국인 근로자의 생계와 함께 농어촌의 일손 부족 문제까지 동시에 해결할 수 있게 했다.

코로나19 대응 운영 방안 마련

2020년 12월에 열린 제28차 외국인력정책위원회는 코로나19에 대응하여 외국인 고용허가제 운영 방안에 관한 보고가 진행되었다. 코로나19로 인해 2020년 고용허가서를 발급받은 후 입국하지 못한 약 3만 명의 외국 인력 규모를 고려하여 2021년 상반기 2만 2,000명분의 고용허가서를 우선 발급하고, 나머지 3만 명에 대해서는 팬데믹 상황에 따른 인력 도입 추이와 하반기 고용 상황에 따라 고용허가서 발급 여부를 검토하도록 했다.

더불어 2021년에도 팬데믹이 완화되지 않을 경우를 대비해 기존 최대 5년 이내로 제한된 외국인 근로자의 취업 활동 기간을 예외적으로 연장하는 방안을 검토했다. 코로나19 상황이 비교적 양호한 송출국을 중심으로 비전문취업(E-9) 외국인 근로자를 배분하는 동시에, 고용허가서 발급 후 1년 이상 대기한 사업주에게는 다른 송출국 외국인 근로자로 대체 신청할 수 있도록 절차를 간소화했다.

각국으로 확산하는 코로나19에 대응하기 위한 제도 운용 방안도 논의했다. 외국인 근로자 도입 과정에서의 철저한 방역을 비롯해 도입 이후의 안정적인 체류와 취업 및 귀국 지원을 위한 대책을 마련했다. 입국 시 PCR 음성확인서 제출 의무화, 자가격리 중 1일 모니터링 및 온라인 취업 교육 시행 등 입국 전후 방역 관리도 강화했다. 코로나19 확산세가 낮은 송출국가를 중심으로 인력 도입을 계획하면서, 국내 이

공계 학부를 졸업한 외국인 유학생들을 비전문취업(E-9) 외국인 근로자 도입 규모 총량 안에서 인력으로 할당하는 방안도 검토했다.

신고 및 평가 등에 대한 비대면 서비스 강화

코로나19가 빠르게 확산하면서 사회 전반에 비대면 문화가 확산되었다. 외국인 근로자가 지방고용노동관서를 직접 방문하기 어려운 상황이 되자, 각종 신고 업무에 대한 비대면 서비스 확대가 절실해진 것이다. 이에 2020년 11월, 외국인고용관리 시스템(EPS)이 개편되었다. 당시 개편을 통해 사업장 변경 신청 및 출국 예정 신고를 온라인으로 할 수 있게 되면서 외국인 근로자의 신고 절차도 개선되었다.

같은 해 12월에는 코로나19 대응을 위해 국내 중소 IT 기업과의 협업을 통해 한국어능력시험(EPS-TOPIK)의 UBT(Ubiquitous based Test, 유비쿼터스 평가) 시험 프로그램 개발에 나섰다. 수험자가 시험장에 방문해야 하는 PBT(Paper Based Test, 종이 평가) 방식은 코로나19 감염 우려가 큰 데다, 컴퓨터 기반의 CBT(Computer Based Test) 방식의 경우 수험 인원 분산은 가능했으나 송출국의 송전 및 인터넷 인프라 한계로 도입에 한계가 있었다. 하지만 UBT 방식은 인터넷을 연결하지 않고도 폐쇄 네트워크 기반 모바일 탭을 통해 시험을 볼 수 있어 공간의 제약이 적었다.⁴⁾ UBT 방식은 2021년 12월 네팔에서 첫 시행되었다.⁵⁾

이러한 노력은 대외적인 평가에도 영향을 미쳤다. 2021년 국제노동기구(ILO)-국제이주기구(IOM)가 발표한 『Promoting fair and ethical recruitment in a digital world』에서는 우리나라의 EPS 플랫폼이 채용 과정의 투명성을 높이고, 중개-알선의 질과 속도를 높이는 데 이바지하는 한편, 송출 비용 감소와 근로 문제 개선에도 기여했다고 평가했다.

4) 내일신문, 「외국인 노동자 UBT 방식으로 선발」, 2022.4.13

5) 머니투데이, 「한국산업인력공단, 네팔 한국어능력시험에 UBT 방식 최초 적용」, 2021.12.16

외국인 근로자 고용사업장 방역 현장 점검

고용노동부는 코로나19 방역관리 지원에서 소외되는 외국인 근로자가 발생하지 않도록 지원 및 예방 조치를 강화하면서 직접 현장을 찾아 애로사항을 확인하고 대책 마련에 나섰다.

이를 위해 2020년 4월에는 임시정 고용노동부 차관이 서울시 구로구에 있는 한국외국인노동자지원센터를 방문했다. 그러나 코로나19 유행은 거듭 이어졌고, 2021년 초부터는 외국인 근로자 고용사업장을 중심으로 코로나19 집단 감염이 연이어 발생하면서 사업장 방역 관리에도 비상등이 켜졌다. 밀폐·밀집·밀접 등 3밀 환경에서 근무하는 외국인 근로자가 절대 다수인 데다 숙식까지 함께 해결하는 경우가 많았기에 코로나19 재확산을 막기 위해서도 사업장에 대한 방역 관리가 필요했다.

이에 2021년 4월에는 박화진 고용노동부 차관이 경기도 화성시 소재 사업장의 방역 상황을 직접 방문해 점검했다. 고용노동부는 사업장과 기숙사, 식당, 휴게실 등 사업장 시설 전반의 방역 관리 현황을 확인하면서, 외국인 근로자들이 근무하는 작업장을 비롯해 거주지인 기숙사에 대한 점검을 진행했다.

같은 해 8월에는 안경덕 고용노동부 장관이 경기도 안산시에 있는 외국인력상담센터를 방문해 방역 관리 현황을 직접 점검했다. 집단 감염 우려가 높은 콜센터에 대한 방역 수칙 준수 여부를 확인하면서, 사업장의 방역 관리를 강화하기 위해서였다.

2020년 4월, 임시정 고용노동부 차관이 한국외국인노동자지원센터를 방문하여 방역 상황을 점검하고 현장 의견을 청취했다.



2021년 8월, 외국인력상담센터를 방문한 안경덕 고용노동부 장관

이후로도 고용노동부는 장·차관이 직접 현장에 나서 점검을 지속하면서 방역 체계를 강화해 나갔다.

고용노동 위기 대응 TF 대책 회의 개최

전 세계적 과제로 부상한 코로나19 확산 방지를 위해 2021년 3월부터 고용노동 위기 대응 TF 대책 회의를 개최하고 외국인 근로자 고용 사업장에 대한 방역 관리 강화 방안을 강구했다. 이날 열린 회의에서 고용노동부는 외국인 근로자를 고용한 사업장에서 발생하는 코로나19 집단 감염 확산세에 대한 대처 방안과 이를 조기에 차단할 수 있는 방역 관리 대책을 마련하는 데 주력했다. 코로나19가 다시 확산하면서 발생한 고용 위기에 적극적으로 대응할 수 있도록 고용 대책의 주요 내용 또한 논의되었다.

정부는 활용할 수 있는 모든 인력과 방법을 동원하여 이에 대처했다. 산업안전감독관, 근로감독관, 고용센터, 안전보건공단 등은 특별점검팀을 구성하여 비전문 취업(E-9)과 방문취업(H-2) 체류 자격 외국인 근로자를 5인 이상 고용하고 기숙사를 운영하는 제조업 사업장을 대상으로 특별 전수 점검을 실시했다. 또한 각 지방자치단



2021년 3월, 제58차 고용노동 위기 대응 TF 대책 회의

체와 출입국사무소 역시 이와 같은 전수 점검을 신속하게 마무리할 수 있도록 최선을 다해 협력했다. 또한 외국인 근로자를 고용하고 있는 사업장을 중심으로 방역 수칙을 긴급 전파하며 방역 관리에 대한 주기적인 안내를 이어나갔다.

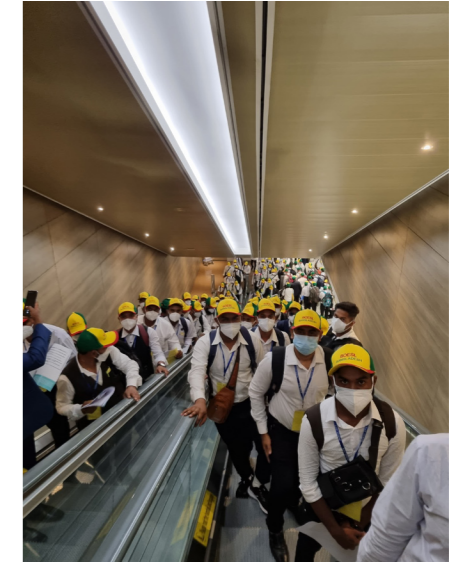
외국인 근로자 입국 정상화 및 신속 입국 추진

2021년 11월에는 코로나19 중앙재난안전대책본부 회의에서 예방접종 등 입국 전후 방역 조치를 전제로 비전문취업(E-9) 외국인 근로자의 입국 정상화를 결정했다. 방역 체계가 단계적 일상 회복으로 전환된 데다 코로나19 장기화로 현장의 인력난이 심각했기 때문이었다. 먼저 국가별 방역 위험도에 따라 외국인 근로자 입국 가능 국가에 제한을 두지 않고 16개 송출국 모두 입국을 허용했다. 다만 방역위험도가 가장 높은 국가는 송출국에서 WHO 승인 백신을 접종하고 14일 이후에 사증 발급을 재개 하도록 했다. 또한 탑승 전 72시간 이내 해외 공간 지정병원에서 PCR 검사를 받고 음성 이 확인된 경우에만 입국을 허용했다.

한편으로 제33차 외국인력정책위원회는 외국인 근로자의 취업 활동 기간 연장을 결정하고, 인력 수요에 대응했다. 이를 통해 국내에 합법적으로 체류하고 있는 비

전문취업(E-9) 및 방문취업(H-2) 근로자 가운데 2022년 4월 13일부터 12월 31일 내 취업 활동 기간이 만료되는 근로자를 대상으로 취업 활동 기간을 연장했다. 최초 1년 연장 조치를 적용한 외국인 근로자는 만료일로부터 1년을, 기존 1년 연장자는 만료일로부터 50일을 연장했다.

2022년 6월부터 코로나19 팬데믹의 영향으로 지연되었던 외국인 근로자의 신속 입국을 추진했다. 이를 위해 코로나19 발생 이후 2년 동안 입국하지 못한 외국인 근로자 2만 6,000여 명의 우선 입국이 2022년 8월까지 추진되었으며 2022년 고용허가서 발급 후 미입국한 2만 8,000여 명 역시 2022년 안에 전원 입국할 수 있도록 각종 절차를 정비했다. 고용노동부는 법무부와 협력하여 사증발급인정서 유효 기간을 기존 6개월에서 1년으로 확대했으며, 사증발급인정서 재발급 절차도 간소화했다. 또한 국토교통부의 협조를 통해 부정기 항공편을 증편하는 등 수요에 따른 항공기 운항을 추진했다. 그리고 2022년 6월, 코로나19 격리가 전면 해제되었다.



외국인 근로자 입국 정상화 이후 공항을 통해 입국 중인 방글라데시 근로자들

변곡점으로 남은

팬데믹의 순간들

국내 첫 코로나19 환자가 발생한 2020년 1월 20일 이후 일상 회복 선언까지 4년 3개월. 전 국민의 일상이 완전히 뒤바뀌는 나날이었다. 익숙함과 결별은 외국인 고용 시장에서도 마찬가지. 외교와 일자리, 인권에 이르기까지 어느 것 하나 쉬운 과제가 없었던 외국인력담당관실의 시간을 돌아봤다.

코로나19 시기 외국인력담당관실에서 어떤 업무를 담당하셨나요?

오지영 현재는 국제협력관 안에 외국인력담당관실과 외국인력지원과가 나누어져 있는데요. 당시에는 외국인력담당관실에서 전반의 업무를 담당했습니다. 저는 정책 계장으로 외국인력정책위원회를 거쳐 외국인 인력 전체 도입 쿼터를 결정하고, 기타 고용허가제 제도 개선을 위한 정책 수립 업무를 맡았습니다.

최난주 인력 쿼터 규모가 정해지면 각 나라별로 세부 도입 인원을 조정하고 결정해야 합니다. 외교 채널을 통해 송출국과 인력 규모를 조율하기도 하고, MOU 등 다양한 이슈에 맞춰 긴밀히 소통하는 국제 업무를 주로 담당했구요. 코로나19가 본격 확산한 이후부터는 국제 업무에 더해 방역 업무에 주력했습니다.

오지영

청년고용기획과 서기관
(前 외국인력담당관실 서기관)

최난주

고객지원팀 팀장
(前 외국인력담당관실 사무관)

코로나19 초반 외국인력담당관실 주요 이슈가 궁금합니다.

오지영 2020년 1월 말 전 세계적으로 1만 명이 안 되던 누적 확진자가 3월 초 10만 명으로 늘었습니다. 3월 중순부터 많은 국가가 해외로부터 코로나19 유입을 막기 위해 국경 봉쇄, 국제선 항공 중단, 해외 유입 내외국인을 격리하는 등의 조치를 시작했으며 이에 따라 국제 인구 이동은 극도로 위축되었습니다. 2월까지는 출입국 규모가 감소하는 데 그쳤지만, 3월부터는 송출국에서도 속속 비자 발급과 출입국을 중단했고 우리나라도 입국 중단을 검토하기에 이르렀습니다. 한편으로는 감염병이 점차 확산하면서 한국에 체류하는 외국인 근로자의 불안감도 높아졌습니다. 입국을 중단한다면 신규 입국자에만 적용할 것인지, 재입국자까지 확대할 것인지 범위를 정하는 데서부터 여러 고민이 있었고요. 기존 사업주와 재입국 날짜를 약속한 인력을 제외하고, 3월 말부터 신규 외국인 근로자의 입국을 중단했습니다. 사실상 고용허가제가 중단된 셈입니다.

현장과 관계 부처에서 입국 중단에 대한 반응은 어떠했나요?

오지영 4월부터 중소기업 사업주 측의 반발이 거셌습니다. 제조업과 같은 2차 산업보다

농업과 어업 등의 1차 사업에서 인력난이 심각했습니다. 이로 인해 당시 농림축산식품부와 해양수산부를 비롯해, 주무 부처의 대책 회의가 굉장히 잦았고요. 입국 중단과 동시에 이 문제를 어떻게 해결할까 고민하다 현재 체류하는 외국인 근로자의 체류 기간과 취업 활동 기간을 늘려주는 방안을 모색하게 되었습니다. 특히 출국을 앞둔 외국인 근로자의 경우 모국에서 입국을 받아주지 않는 사태도 있었기 때문에 여러 상황을 감안해 법무부와 함께 일시적으로 체류 기간을 연장했고, 1년 뒤에는 법을 개정해 체류 기간을 재연장하기에 이르렀습니다.

당시 국제 업무와 방역 등 업무 관점에서 가장 큰 어려움은 무엇이었나요?

오지영 이전까지는 고용허가제에 대해 내국인 일자리 잠식 문제 등을 고려해 엄격한 제한이 있었는데요. 코로나19를 계기로 우리나라 산업에서 외국 인력의 중요성을 깨닫게 되었고, 이전의 정책 기조가 조금씩 변화하게 되었다고 생각합니다. 입국 중단과 동시에 심각한 인력난이 시작되었으니까요. 외국인력담당관실에서도 처음 입국 중단 결정을 내리기까지의 과정이 가장 어려웠습니다. 외국인 근로자와 사업주 모두의 생존이 걸린 문제였고, 입국 중단 이후에 언제 다시 입국을 허용할지, 중



태국 근로자들이 코로나19 검사를 받기 위해 대기하고 있다.

단 후 어떻게 상황을 개선할지에 대해서 곧바로 답을 내놓을 수 없을 정도로 긴박한 상황이었으니까요. 중앙방역대책본부, 중앙사고수습본부 외에도 출입국을 관리하는 법무부, 항공 관련 정책을 담당하는 국토교통부 등 저마다의 입장을 조율하고 가능한 방법을 모색하는 회의가 거의 매일 계속됐습니다. 초반 1~2년까지는 엄격한 출입국 제한으로 인한 인력난이 가장 큰 이슈였다면, 2021년부터는 코로나19로 격리된 외국 인력에 대한 방역 및 처우 문제가 대두되기 시작했습니다.

최난주 2020년 하반기부터 본격적으로 외국인 확진자가 발생했습니다. 매일 지자체에 확인해 확진자 동향을 파악하고, 사업주에게 감염 상황을 공유하는 나날의 연속이었습니다. 고용노동부뿐만 아니라 모든 부처에서 촉각을 곤두세우고 있었기에, 매일 새로운 확진자 동향을 파악하고 달라지는 방역 지침을 어

떻게 공유할지 내부적으로도 논의가 계속되었습니다. 동선을 파악하기 어려울 정도로 확진자가 많아지는 시점부터는 방역 관련 안내 문자와 지침을 공유하는 데 더욱 집중했습니다. 당시에는 방역 관련 안내 문자를 보낼 사업주의 연락처를 확보하는 일부터 쉽지 않았고, 무엇보다 당사자인 외국인 근로자에게 주요 메시지가 닿도록 하는 일이 관건이었습니다.

입국 중단 이후 외국인력 도입 규모와 운영 방향은 어떻게 변화했는지 궁금합니다.

오지영 2020년 12월 외국인력정책위원회에서 2021년 일반 외국인력 도입 규모를 5만 2,000명으로 결정했습니다. 신규 4만 명, 재입국 1만 2,000명을 합한 규모입니다. 제조업과 건설업은 신청 수요 감소 추세를 고려하여 감축했지만, 농·축산업과 어업은 지난해 쿼터 수준을 유지했습니다. 무엇보다 코로나19로 인해 고용허가서를 발급받고도 입국하지 못한 외국 인력에 대해서는 고용허가서를 일부 우선 발급하고, 감염병 추이에 따라 고용허가서를 탄력적으로 발급하기로 조정하였습니다. 코로나19 지속으로 외국 인력 도입이 원활하지 않을 경우 최대 5년 이내로 제한된 외국 인력의 취업 활동 기간을 예외적으로 연장하는 외국인고용법 개정도 시행했습니다. 국가별 외국 인력은 코로나19 상황이 비교적 양호한 송출

국을 중심으로 도입하고, 고용허가서 발급 후 1년 이상 대기한 사업주의 경우 16개 송출국 중 타 국적 외국인 근로자로 대체 신청할 수 있도록 신청 절차를 간소화하는 등 유연한 정책 운영에 집중했습니다.

최난주 외국 인력의 안정적인 체류를 위한 방역은 더욱 강화됐습니다. 입국 시 PCR 음성 확인서 제출 의무화, 자가격리 중 1일 모니터링 및 온라인 취업 교육 실시 등 입국 전후 방역 관리를 시행했습니다. 외국인 근로자 대상으로 비대면 실태 조사를 시행하고 미흡한 사업장을 파악했는데, 비대면으로는 사업장의 상태 파악이 어려웠습니다. 사업주 연락처 수집도 쉽지 않았으니까요. 또 입출국이 시작되면서 외국인 근로자에 대한 격리 시설 마련과 관리에도 나섰습니다.

입국 중단이 해제된 이후의 현안은 무엇이었나요?

최난주 일부 협의된 국가에 한해 100여 명 규모로 첫 외국인 근로자 입국이 시작됐습니다. 당시 감염자 격리 시설에 대한 국내 여론이 좋지 않았던 탓에, 비밀리에 숙소를 마련해 격리를 시작했지요. 산업인력공단과 함께 조를 짜서 직원들이 숙소를 관리했던 기억이 납니다. 2주 동안 갇혀서 지내야 하니 아무래도 답

답함을 호소하는 분이 많았습니다. 감염이 발생하면 치료 시설로 옮기다가, 나중에는 전국의 치료 시설이 모두 포화 상태라 격리 시설에서 치료를 이어가는 분들도 있었고요. 격리 시설의 예산을 어떻게 배치할 것인지 또 격리 비용은 송출국과 어떻게 부담할 것인지의 문제부터 모두 어떤 지침도 없었기에 그때그때 회의와 논의를 거쳐 긴박하게 진행했습니다.

오지영 2020년 12월 경기도 포천에서 캄보디아 국적의 근로자가 비닐하우스 숙소에서 사망하는 사건이 발생했습니다. 코로나19 진단 결과는 음성이었고 추후 간경화로 인한 사망 원인이 밝혀졌지만, 국내에 체류하는 외국인 근로자의 인권 문제가 본격적으로 논의되기 시작했습니다. 거리 두기와 이동 제한이 길어지는 만큼 근로자 주거 환경 개선을 위한 움직임이 시작되었고, 관련 지침 개정에 대한 목소리도 커졌습니다. 이에 따라 농·어업에 종사하는 외국인 근로자 보호를 강화하기 위해, 고용 허가 시 숙소 시설 확인 절차를 강화하고, 비닐하우스 내 조립식 패널·컨테이너 숙소 제공 시 고용 허가를 불허하는 방안이 검토되었습니다.

최난주 당시 2020년 3분기 기준 총 16만 3,886명의 외국인 근로자가 국내에 체류하고 있었습니다. 외국인력담당관실에서는 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자를 관리하



입국을 위해 공항에 집결한 몽골 근로자들. 고용노동부와 한국산업인력공단은 코로나19 시기에도 외국 인력 지원의 정상화를 위해 힘썼다.

지만, 국내에는 그보다 많은 외국인이 체류하고 있습니다. 이를 총괄하는 부처는 없다 보니 외국인 환자가 발생하면 어느 부처의 소관인지, 또 그 환자의 기본 정보는 무엇인지 파악하기가 어렵습니다. 외국인 근로자에 대한 감염이나 사고가 더 발생하지 않도록 사업주에 지침을 공유해야 하는데, 연락처는 개인정보의 영역이어서 확보에도 시간이 걸렸습니다. 그렇게 파악한 사업주 정보를 기반으로 매일 새롭게 생겨나는 방역 관련 지침과 정책을 16개 언어로 번역해 발송했습니다. 특히 코로나19가 장기화하면서 숙소 이탈 등으로 인한 집단 감염 문제가 불거지면서 정말 다양한 방역 관리 안내 문자를 매일 작성하고 발송했던 기억이 납니다. 백신 접종이 시작되면서는 접종 관련 안내문과 접종 후 지침을 계속 전달했고요. 다만 안내문은 외국인 근로자분께 직접 전달할 수 없어서 아쉬웠고, 발송 예산에도 한계가 있어 꼭 필요한 내용만 잘 읽히도록 문자수를 줄

이려고 노력했습니다. 어느 순간에는 자칫 광고 문자로 오인할 수도 있을 정도로 문구가 간명해질 정도였습니다. 더 많은 분께 방역 지침을 공유하기 위해 SNS로 인플루언서 분들께 직접 홍보를 부탁드리기도 했고요.

그 밖에 기억에 남는 에피소드가 있다면 들려주세요.

최난주 고용허가제가 정상화하기까지 국내 중소기업 사업주의 어려움도 컸지만, 해외에 있는 외국인 근로자들의 일자리를 찾기 위한 노력도 거셨습니다. 코로나19 추이가 다소 완화되기 시작할 무렵부터는 송출국의 입국 허용 압박도 있었고요. 인도네시아에서는 출국을 허가해 달라는 근로자 시위도 있었습니다. 16개 송출국을 순차적으로 허용했는데, 한 국가를 허용할 때마다 새롭게 회의를 소집해 격리 조건을 새로 검토하고 격리 시설과 비행 편을 마련하느라 분주했던 기억이 납니다. 항공편은 국토교통부 소관이고 출입국 관리는 법무부 소관으로 각자의 입장을 조율하고 설득을 거듭했고요. 또 코로나19가 한창 긴박하게 돌아가던 시기에는 질병관리청, 중앙방역대책본부, 중앙사고수습본부 회의실 바깥에서 직원들이 대기하다 업데이트되는 내용이 있으면 그때그때 보고해 저마다 매뉴얼과 업무에 적용하는 나날이 이어졌습니다.

오지영 코로나19와 맞물려 처음 외국 인력 업무를 담당했는데 첫 한 달이 유독 힘들었던 기억이 납니다. 외국 인력 업무의 경우 비자나 국제 교류, 입출국 문제 등 다른 부처 소관과 맞물려 있고, 생소한 용어와 규정도 많았거든요. 업무를 파악하기도 전에 입국 중단 등 중요한 사태들이 연이어 벌어져서 거의 매일 밤을 새우며 일했습니다. 아마 많은 관계 부처 담당자들이 비슷한 시간을 보내셨을 텐데요. 그래서인지 처음에는 다른 부처와 의견을 조율하는데 어려움도 많았지만, 나중에는 서로의 사정을 어느 정도 이해하면서 점차 간극을 좁혀갈 수 있었습니다.

향후 국가 감염병 사태에 대비하여 당시 업무에서 개선할만한 점이 있다면 무엇이 있을까요?

오지영 감염병 위기가 언제 다시 닥칠지 모르지만, 고용허가제 쿼터는 코로나19 이후 대폭 상승했습니다. 2022년 6만 9,000명에서 2024년 16만 5,000명으로 10만 명 가까이 늘어난 셈입니다. 규모에 발맞춰 정책도 발 빠르게 변화하고 있고요. 내국인 사업주에게 고용을 허가하는 고용허가제에서 외국인 근로자에게 국내 취업을 허가하는 노동허가제로 전환과, 이민에 대한 논의도 계속되고 있습니다. 그보다 더 가까이 다시 위기가 찾아온다면, 무(無)에서 쌓아 올렸던 빼곡한 매뉴얼과 서류를

발판 삼아 관계 부처와 보다 빠르고 긴밀히 협력해 전보다 수월하게 위기를 극복할 수 있으리라 생각합니다. 사실 코로나19 초반에는 입국 중단과 취업 활동 연장을 50일가량에 그쳤는데요. 당시 법 규정상 연장할 수 있는 최대한의 기간이었고, 무엇보다 이 사태가 그렇게 오래가지 않을 거라고 막연히 생각했습니다. 당시 국장님께서 초반에 규정을 개편하라고 조언하셨는데 저희가 너무 소극적으로 대처하지 않았나 하는 아쉬움이 있습니다.

최난주 추후에 비슷한 사태가 발생한다면 보다 장기적인 시각에서 규정을 재검토하는 등 보다 적극적으로 대처하겠다고 생각했습니다. 더불어 대부분의 기존에 참고할만한 레퍼런스가 있는 업무들이 대부분이었던 반면, 코로나19 사태는 갑자기 발생해 매우 급박하게 이루어져 새롭게 만들어야 하는 일들이 많았습니다. 대부분 우리 부처 내에서 결정되는 일이 아닌, 다른 부처의 허가를 받는 과정에서 적극적인 협조와 대처의 중요성을 새삼 느꼈습니다. 지금은 다른 부서로 옮겨왔지만, 코로나19 경험을 발판 삼아 보다 탄력적이고 열린 자세로 변화에 대응하고자 합니다.

현장 목소리를 반영한 제도 개선

사업주 교육 의무 신설

현장 의견을 반영한 법령 개정도 추진했다. 2020년 1월 10일 개정, 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제277호)에서는 외국인 근로자의 근로 개시 신고를 위해 사업주가 첨부해야 하는 서류를 간소화하고, 표준 근로계약서에 외국인 근로자의 업무 내용 등을 구체적으로 기재하도록 관련 서식을 정비했다.

2021년 10월 14일 개정, 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제32050호)은 외국인 근로자 고용 허가를 처음 받은 사용자의 노동관계 법령 및 인권 교육을 의무화하는 데 목적이 있었다. 같은 날 개정·시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제333호)에서는 사용자의 의무 교육 기간과 내용, 시간을 구체적으로 명시했다. 이에 따라 사용자들은 외국인 근로자 고용허가서 최초 발급 후 6개월 안에 총 6시간의 교육을 이수해야 했다. 교육 내용에는 「근로기준법」 등 노동 관계 법령 등에 관한 사항을 포함하도록 했다.⁶⁾ 한편으로 당시 외국인고용법 시행령 개정 이후 외국인 근로자의 귀국 비용 보험 또는 신탁 가입 의무 이행을 유도하기 위해 단순 부주의와 고의 장기 미가입자에 대한 처분 적정

6) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조의2 신설

성을 위하여 위반 기간에 따라 차등 부과하도록 하는 제도 개선도 이루어졌다.

고용보험 가입 및 고용 관리 확대

2019년 1월 15일 개정된 「고용보험법」(법률 제16269호)이 그해 7월 16일부터 적용되면서, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제306호)이 2020년 12월 31일 개정되어 이듬해 1월 1일부터 시행되었다. 개정된 외국인고용법 시행규칙은 사업이나 사업장 규모에 적합하게 단계적으로 외국인 근로자의 고용보험 가입이 이루어질 수 있도록 외국인 근로자에 대한 고용보험 피보험 자격 취득 신고를 하도록 명시하고, 관련 내용을 서식에 추가했다. 또한 외국인 근로자와 이들을 고용하는 사업주의 개인정보 보호를 위해 외국인 근로자 고용허가서 등 관련 서식에 기재하는 사항 중 외국인등록번호와 주민등록번호를 생년월일로 변경했다.

2021년 5월 18일 개정, 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제31693호)에서는 목적 달성에 필요한 최소한의 범위에서만 행정 조사가 이루어질 수 있도록 기준을 명확하게 했다. 이에 따라 외국인 근로자에 대한 적절한 고용 관리 등에 필요한 경우에만 외국인 근로자 고용 사업주 및 고용 사업장에 대한 지도·점검을 하도록 했다.

그 밖에도 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제349호)을 2022년 3월 15일 개정하여 외국인 근로자 고용허가서 서식 가운데 불필요한 내용을 삭제하고 취업 기간이 만료된 외국인 근로자에 대한 취업 활동 기간 연장확인서 서식 중 거의 사용하지 않는 용어를 변경하는 등 관련 서식을 정비했다.

농·어업 분야 외국인 근로자 주거 환경 개선을 위한 대책 마련

2020년 12월 캄보디아 출신 외국인 근로자 속행 씨의 사망 사건이 발생한 후 고용허가제 근로자의 열악한 주거 환경이 다시 한번 사회적 이슈가 되었다. 고용노동부는 즉시 농·어업 분야에 고용된 외국인 근로자의 열악한 주거 환경을 개선하기 위해 농식품부, 해양수산부와 공동으로 주거 환경 실태 조사를 실시하고 대응 방안을 마련했다. 그리고 한 달 후인 2021년 1월, ‘농·어업 분야 외국인 근로자 주거 환경 개선을 위한 업무 처리 지침’을 발표했다. 해당 지침에 따라 2021년 1월부터 농축산·어업의 경우 고용 허가 신청 시 비닐하우스 내 컨테이너 혹은 조립식 패널 등을 숙소로 제공하면 고용 허가를 불허하고, 이 경우 외국인 근로자의 사업장 변경을 허용할 수 있게 했다.

같은 해 3월부터는 사업주가 숙소 개선을 전제로 재고용 허가를 신청하면 고용허가서를 발급하고 6개월의 숙소 개선 이행 기간을 부여했으며, 11월부터는 지방자치단체에서 관리사로 건축 허가를 받고 건축물대장상 용도가 ‘관리사’로 인정된 경우 외국인 근로자의 숙소로 허용하되, 지방고용노동관서에서 고용 허가 발급 전 직접 현장 확인 후 근로기준법상 위반이 없는 경우에만 인정하기로 했다.

이후 2021년 12월 8일에는 ‘외국인 근로자 기숙사 정보 제공에 관한 규정(고시)’이 개정되어 사업주가 외국인 근로자에게 사진, 영상 등의 시각 자료를 활용하여 근무 환경에 대해 충분한 정보를 제공하도록 하고 근로 계약 시 근로자에게 제공해야 하는 기숙사 시설표 또한 이전보다 더욱 상세하게 개선했다. 농·어업 분야 외국인 근로자의 건강 관리 방안 및 재해 예방을 위한 대책도 마련되었다. 외국인 근로자가 입국 즉시 건강보험 지역가입자로 가입할 수 있게 하여 건강보험 사각지대를 해소한 것이다.

한편, 2021년 12월에는 사업장 변경 사유에 대한 제한은 정당하다는 결정이 헌법재판소에서 내려졌다. 헌법재판소는 이 사건의 사업장 변경 횟수를 제한하는 조항이 취업 활동 기간 동안 3회, 취업 활동 연장 기간 동안 2회로 제한되어 있으나, 이러한 제한은 기존에 허용되는 사업장 변경을 모두 마치고 추가로 변경 신청을 하고자 할 때 적용되는 데다 청구인들이 3회 이상 사업장 변경을 시도하지 않았기에 기본권 침

해의 현재성을 인정하기 어렵다고 보았다.⁷⁾

외국인 산업재해 예방 조치 강화

외국인 근로자의 산업재해 예방을 위한 법 개정도 이루어졌다. 2022년 6월 10일 개정되어 12월 11일부터 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제18929호)에서는 산업안전보건법 위반으로 외국인 근로자가 사망한 경우 최장 3년간 사업주의 고용 허가를 제한하는 내용을 반영했다.

같은 해 8월 2일에 개정, 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제32844호)에서는 모든 외국인 근로자에 대한 산업재해보상보험 가입과 관련한 협약서 제출 등 고용허가서 발급 요건을 강화하는 내용이 담겼다. 또한 고용 허가 기간 연장 허가에 대한 근거를 명확히 하고, 감염병 확산 등 불가피한 사유로 외국인 근로자와의 근로 계약을 해지한 사업주는 고용 제한 대상에 포함되지 않도록 했다.

산업재해보상보험이나 어선원 등 재해보상보험 의무 가입 대상 사업 혹은 사업장이 아닌 경우에 외국인 근로자 고용 허가를 신청하려면 농어업인 안전보험에 가입할 것을 내용으로 하는 협약서를 제출하도록 규정한 외국인고용법 시행령이 개정되면서, 2022년 12월에는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(고용노동부령 제371호)의 개정, 시행을 통해 ‘농어업인 안전보험 가입 협약서’의 서식을 마련했다.

한편으로 2022년 8월에 안전보건공단 및 16개 송출국 주한대사관과 외국인 근로자 산업재해 예방을 위한 업무 협약을 맺었다. 이를 통해 각 송출국은 외국인 근로자 출국 전에 두 공단이 지원한 안전보건 교육을 활용하면서 자국 근로자 보호를 위한 행정 지원을 받을 수 있게 되었다.

7) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(2019.1.15. 법률 제16274호로 개정된 것) 제25조 제1항, 구 외국인 근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유(2019. 7. 16. 고용노동부 고시 제2019-39호로 개정되고, 2021. 4. 1. 고용노동부 고시 제2021-30호로 개정되기 전의 것) 제4조 및 제5조에 대한 심판청구, 헌법재판소 2021.12.23. 선고 2020헌마395 전원재판부 결정



한국산업인력공단에서 외국인 근로자를 대상으로 소방 안전 교육을 실시하고 있다.

고용노동부는 2024년 6월 아리셀 화재사고를 계기로 2024년 8월부터 외국인 근로자가 입국 전·후 받아야 하는 산업 안전교육을 확대하고,⁸⁾ 교육 내용에 소방 대피 훈련을 포함하도록 조치했다. 또한 외국인 고용 사업장을 대상으로 하는 산업안전 합동 점검 규모도 대폭 확대하는 등 외국인 근로자의 안전 보건 강화를 위해 지속적으로 노력하고 있다.

외국인 근로자의 전문성 강화를 위한 직업훈련 및 교육 제공

외국인 고용허가제를 통해 한국에서 근로하기를 원하는 외국인은 모두 한국어능력시험을 통과해야 했으므로 그간 정부와 양해각서를 체결한 송출국들은 자국민을 대상으로 한 한국어 교육을 자체 실시해왔다. 우리 정부는 여기서 더 나아가, 국내 뿌리산업 직종에 근로하기를 원하는 외국인 구직자의 현장 적응력을 높여야 할 필요성을 인지하고 2020년부터 현지 직업훈련을 본격화하기 시작했다.

현지 직업훈련은 구직자의 직무기능 훈련과 한국어 교육, 사전 취업 교육을 총 240시간 이상, 360시간 미만의 커리큘럼으로 구성하여 2~3개월 동안 제공하는 형태였다. 해당 훈련을 수료한 구직자에게는 한국어능력시험에 합격한 이후 관련 업종에 우선 알선되는 혜택이 주어졌다. 직업훈련 수료자의 취업률이 높을 수밖에 없어, 외국인 구직자들 또한 좋은 반응을 보였다. 이 프로그램은 2018년 시범 운영 후 2020년

8) 산업 안전교육 시간을 입국 전 1시간에서 3시간 이상으로, 입국 후 3~5시간에서 5시간 의무화로 강화했다.

베트남에서 정식 운영되었으며, 2022년부터는 6개국 이상으로 확대되어 용접과 금형 직종에서 운영 중이다.

또한 고용노동부는 송출국과의 협의를 통해 현지 인재 양성에 필요한 인프라의 유지 및 개보수를 지원하는 송출국 훈련원 기반 시설 개선 지원 사업을 계획 중에 있다. 2023년 7월 사전 연구를 완료하였으며 2024년 사전 타당성 조사 및 사업 심의 과정을 거쳐 2025년부터 송출국 네팔을 대상으로 시범 실시할 예정이다.

국내 산업 현장에서 근로하는 외국인 근로자를 위한 재직자 훈련 과정은 2020년부터 2021년까지 코로나19 팬데믹으로 인해 잠정 중단되었다가 2022년 하반기부터 재개되었다. 재직자를 위한 교육 과정은 외국인 근로자가 주말을 자기 계발에 활용할 수 있도록 구성되어 있으며 중장비 운전, 자동차 정비, 용접, 전기·전자, 기계 절삭 가공 등 직무 현장에서 즉시 활용 가능한 5개 직종에 대한 교육을 제공한다. 또한, 국내 체류하는 외국인 근로자들은 전국 9개 외국인근로자지원센터와 41개 훈련기관에서 제공하는 한국어 교육도 무료로 수강할 수 있다.

베트남 수험생들이 용접 기능시험 교육을 수강하고 있다.



외국인 근로자들이 산업 안전 용어 관련 교육을 받고 있다.



외국인 근로자 사업장 변경 제도 지속 개선

외국인 근로자의 사업장 변경 제도는 원칙적으로 사업장 변경이 허용되지 않는 외국인 근로자에 대해 근로 사업장이 휴업 또는 폐업했을 때, 근로 조건을 위반하는 상황 또는 부당한 처우에 놓였을 때 등 예외적인 법정 사유를 인정하여 사업장 변경을 허용하는 것을 요지로 한다. 외국인 근로자의 사업장 변경 가능 여부와 그 범위는 그간 꾸준히 개선에 관한 논의와 완화가 추진되어왔을 만큼 외국인 고용허가제도의 운영을 이루는 핵심 사안 중 하나다.

외국인 근로자의 사업장 변경과 관련하여 제도의 개선이 이루어진 첫 사례는 2009년 12월로, 외국인고용법의 개정을 통해 외국인 근로자에게 허용된 사업장 변경 횟수에 포함되지 않는 사유를 처음 도입했다. 또한 사업장 변경을 위한 취업 활동 기간을 2개월에서 3개월로 연장 허용하기로 했다. 이후 2012년 7월, 마찬가지로 외국인고용법의 개정을 통하여 사업주의 휴업 또는 폐업, 고용 제한 및 고용 허가의 취소, 사업주가 근로 조건을 위반한 경우, 외국인 근로자가 부당한 처우를 받은 경우 등을 ‘근로자의 책임이 아닌 사유’에 통합하여 사업장 변경 횟수에 제한을 받지 않고 근무지를 변경할 수 있게 했다.

2014년 4월에는 외국인고용법 관련 지침을 변경하여, 사업장 변경 신청 및 접수에 필요한 행정 처리 절차를 명확히 했다. 이는 외국인 근로자의 사업장 변경과 관련하여 각 지방고용노동관서가 일관적인 판단을 내릴 수 있게 하여 행정력의 누수를 방지하는 한편 사업주가 외국인 근로자의 사업장 변경 신청의 접수와 행정 처리를 고의적으로 지연하는 행위를 차단하기 위함이었다.

이 밖에도 고용노동부는 2017년부터 「외국인 근로자 책임이 아닌 사업장 변경 사유」의 개정과 고시를 통해 외국인 근로자가 국내 노동 관계 법령의 적절한 보호를 받을 수 있도록 했다. 즉, 외국인 근로자가 2개월 이상 임금 전액을 수령하지 못했을 경우에만 사업장 변경을 허용하였으나, 임금 체불이 발생한 경우 무조건 사업장 변경을 허용하고, 외국인 근로자가 비닐하우스를 숙소로 안내받았거나 사업주로부터 성폭행 피해를 입었다고 인정되는 경우를 사업장 변경 사유에 포함했다.

또한 2022년 9월부터는 고용노동부를 비롯 노사 관계자 및 전문가 등이 참여하는 실무 TF에서 논의된 사항을 중심으로 외국인 근로자의 사업장 변경과 관련된 개

선 방안을 마련하였다. 그리고 논의 결과를 바탕으로 2023년 7월 열린 제38차 외국 인력정책위원회에서 인력 부족 업종의 원활한 인력 운용 여건을 마련하고, 지역 소멸에 대응하고자 권역별 단위에서 사업장 변경을 허용하는 사업장 변경제도 개선 방안을 의결하였다. 이때 개정된 지침에는 사업장 변경 신청자가 최초 고용 허가를 받은 사업장에 소재한 권역 내의 다른 사업장에 재취업할 수 있도록 하는 등의 방안이 담겼다.

외국인 근로자 통합 관리 대책 마련과 근로 현장 점검

외국인 근로자가 한 사업장에서 장기간 근속하도록 하는 유인 강화에도 방점이 찍혔다. 재입국 특례 요건 완화 및 장기 근속 특례 신설 등의 인센티브를 마련해 업무 숙련도가 높은 외국인 근로자의 장기 근속을 독려하면서 숙련 인력에 대한 사업장 변경 제한 완화를 단계적으로 추진했다.

구인 구직 인력 매칭의 적합도를 향상하기 위한 대책도 마련했다. 입국 전 알선과

2023년 1월, 외국인 고용 사업장을 찾아 현장 안전을 점검하는 이정식 고용노동부 장관





2023년 7월, 집중호우 대비 산업 현장 점검에 나선 이성희 고용노동부 차관

근로 계약 체결 시 사업주와 외국인 근로자에게 제공하는 정보의 범위를 확대했다. 이를 통해 외국인 근로자의 직업 능력 정보는 물론 사업장 정보 및 수행 직무 내용 등에 대한 파악을 통해 구인과 구직의 미스 매칭 문제를 해소하는 기반을 마련했다.

숙소비 기준도 합리적으로 개선했다. 2023년 7월 14일 제38차 외국인력정책위원회는 외국인 근로자 숙소비 공제액을 통상 월 임금의 8~20%로 상한을 두었던 지침을 수정하고 지역 시세등을 고려하여 각 지방고용노동관서에서 정기적으로 숙소비 산정 가이드라인을 제시하도록 했다. 이후 외국인 근로자 주거 관련 가이드라인⁹⁾을 마련하고 국토교통부에서 제공하는 지역 내 부동산 실거래가 시스템 등을 참조하여 지역 시세를 반영하는 등 당사자 사이의 협의를 지원했다. 주거 환경 측면에서도 지방자치단체 차원에서 공공기숙사를 설치할 경우 해당 지방자치단체의 사업장별 고용 한도를 상향했으며, 고용 허가 사업장 선발 과정에서도 가점을 부여했다. 또한 우수 기숙사 인증제를 통해 인센티브를 제공하고, 근로 계약 전에 영상, 사진 등을 통해 숙소 정보를 정확하게 제공하도록 했다. 더불어 숙소 모니터링을 강화했다. 고용

9) 2023년 10월 27일 시행. 본래 명칭은 「외국인 근로자 숙식 정보 제공 및 비용 징수 관련 업무지침」이었으나, 외국인 근로자의 주거 환경과 관련하여 이전보다 더 다양한 사항을 포괄하고자 제정 취지에 맞게 명칭을 변경했다.

노동부 장관 또한 외국인 근로자 고용사업장을 여러 차례 방문하며 외국인 근로자의 근무 환경 및 숙소 현장을 점검했다.

2024년 8월, 고용노동부와 농림축산식품부가 합동으로 농업 분야 외국인 근로자 고용 사업장을 점검했다.



외국인 도입 규모와 허용 업종 확대

월드뱅크에서 모범 사례로 평가

2004년 시행된 외국인 고용허가제는 20년 동안 운영되며 일손이 부족한 국내 산업 현장의 인력 수요에 대응하면서 산업 발전에 이바지했다. 2023년 월드뱅크 세계 개발보고서 「Migration-Migrants, Refugees and Societies」는 우리나라의 외국인 고용허가제가 저숙련 근로자들의 적절한 일자리 매칭을 통해 합법적인 근무 기반을 마련하는 데 기여하면서 저숙련 근로자들을 준숙련 인력으로 전환하는 기회를 부여했다고 평가했다. 월드뱅크 세계개발보고서는 1978년부터 매년 발간되는 세계 경제와 국제개발 주요 이슈에 대한 보고서로, 2023년 보고서에서는 국제사회가 직면한 이주 노동의 당면 과제와 발전 방향 등을 제시했다.

도입 규모 역대 최대 확대 및 송출국 추가

저출생과 고령화 등 국내 생산 가능 인구의 감소 추세가 이어지면서 중소기업을 중심으로 한 외국 인력 활용 확대에 대한 목소리가 갈수록 높아졌다. 이러한 현장 수요를 반영하여 정부는 2023년부터 도입 규모를 크게 늘렸다. 2009년부터 수년간 유지해오던 5~6만 명의 연도별 도입 규모를 2023년 들어 12만 명으로 대폭 확대한 것이다.

도입 규모 확대를 비롯해 고용허가서 조기 발급 및 신속 입국, 사업장별 외국인 근로자 고용 한도 2배 상향 등 외국인 근로자 활용을 위한 각종 규제를 적극적으로 개선했지만, 외국인 근로자 도입의 필요성은 나날이 증가했다. 이와 함께 빈 일자리 비중이 높은 일부 서비스업을 중심으로 외국인 근로자 도입 요구도 계속해서 커졌다.

2023년 11월 열린 제40차 외국인력정책위원회는 국내 노동 시장 인력 수급 상황을 고려해 2024년 비전문취업(E-9) 외국인 근로자 도입 규모를 역대 최대인 16만 5,000명으로 결정했다. 2023년 12만 명 대비 37.5% 증가한 규모였다. 이는 한국노동연구원, 산업연구원, 한국직업능력연구원 등 국책 연구기관 협업을 통한 부족 인력 전망과 함께 외국인 근로자를 활용하는 사업장과 관계 부처, 지방자치단체 등 현장 수요 조사를 종합 분석해 반영한 결정이었다.

송출국가 다변화와 송출 인프라 확충도 추진되면서 2023년 12월 비전문취업(E-9) 외국인 근로자 신규 송출국으로 타지키스탄이 지정되었다. 현지 조사 등 송출국 적합성 평가를 거쳐 17번째 송출국으로 지정된 타지키스탄의 외국인 근로자들은 주요 절차를 거친 후 2025년부터 도입될 예정이다.

방문취업(H-2) 근로자 허용 업종 최소 규제 방식 전환

2023년 1월부터 방문취업(H-2) 근로자의 허용 업종 결정을 네거티브 방식으로 변경했다. 허용 업종을 지정하여 나열하는 기존 포지티브 방식에서 제외 업종 외에 모두 허용하는 방식으로 바꾼 것이다. 이전까지 방문취업(H-2) 근로자를 고용할 수 있는 업종은 제조업, 건설업, 농축산어업과 서비스업의 일부 업종에 한정되었으나, 방문취업(H-2) 근로자 허용 업종을 최소 규제 방식으로 전환하면서 2024년부터는 내국인 일자리 보호 등을 이유로 제한한 일부 업종을 제외하고 모든 업종에서 방문취업 근로자를 고용할 수 있게 되었다.

이를 통해 숙박업, 음식점 및 주점업, 출판업 등 서비스업의 방문취업 근로자 고용이 허용되었으며 「가사 근로자의 고용 개선 등에 관한 법률」에 따른 가사 서비스 제공 기관에서도 방문취업 체류 자격을 갖춘 근로자를 고용할 수 있게 되었다. 다만

정보서비스업, 교육서비스업, 금융업 등 한국표준산업분류에 따른 22개 중분류 업종은 내국인 고용 보호를 위해 제외 업종으로 지정했다. 2024년 2월에는 방문취업(H-2) 근로자에게 발급하는 건설업취업인정증 유효 기간을 확대 시행했다.

비전문취업(E-9) 근로자 허용 업종과 범위 확대

비전문취업 외국인 근로자의 허용 업종도 확대되었다. 2022년 12월 일부 서비스업의 상하차 직종이 추가된 데 이어 2023년 9월에는 택배업 상하차 및 공항 지상조업 상하차가 추가되었다. 한편으로 2023년에는 국책 연구기관과의 협업을 통해 부족 인원을 전망하고, 다각도로 현장 수요 조사를 진행하며 비전문취업 외국인 근로자 도입 규모를 확대했다.

2023년 4월에 열린 제33차 외국인력정책위원회는 그해 2월에 「조선업 노동 시장 이중 구조 개선을 위한 상생 협약」을 체결한 조선업 분야에 대한 인력 공급을 원활하게 하고자 한시적으로 조선업 전용 비전문취업(E-9) 쿼터를 신설했다. 이는 외국인력정책위원회 결정 사항 공고일로부터 2025년 12월 31일까지 조선업 쿼터로 외국인 근로자 고용허가서를 발급받은 사업장과 외국인 근로자에 대해 적용되었다. 또한 비전문취업(E-9) 체류 자격에 대해 건설업 재입국 특례를 적용하고, 건설업과 서비스업

에서 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2) 근로자를 고용하려는 사업장의 내국인 구인 노력 기간을 기존 14일에서 7일로 단축하는 것으로 결정했다.

2023년 8월에 열린 규제 혁신 전략 회의의 후속 조치로 음식점업과 임업, 광업 등 인력난 심화 업종에 대해 현장 실태 조사를 거쳐 비전문취업(E-9) 외국인 근로자 고용을 허용했다. 이에 2023년 11월에는 음식점업과 임업, 광업이 허용 업종으로 분류되었다. 같은 해 12월에는 호텔·콘도업이 허용 업종으로 추가되었다.¹⁰⁾

외국인 근로자를 활용할 수 있는 기업의 범위도 넓어졌다. 제조업의 경우, 상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억 원 이하 기업에서만 외국인 근로자를 고용할 수 있었으나, 2023년 9월부터 비수도권 소재 뿌리업종 중견 기업은 상시 근로자 300인 이상이라도 고용허가제를 활용할 수 있게 되었다.

2023년부터 돌봄 공백에 대응하기 위한 저출생 대책의 하나로 외국인 가사 근로자 도입이 화두로 대두되었다. 2023년 5월에는 외국인 가사 근로자 대국민 토론회, 7월에는 공청회, 8월에는 전문가 간담회 등을 통해 외국인 가사인력 도입 관련 쟁점을 논의하고 향후 정책 방향을 설명하는 자리를 다각도로 마련했으며 고용노동부와 서울시가 공동 마련한 외국인 가사 관리사 시범 사업 계획안¹¹⁾이 그해 9월 1일 제39차 외국인력정책위원회에서 의결되었다. 이후 송출국과 협의를 거쳐 필리핀에서 입국한 가사 관리사 100명이 2024년 9월부터 국내에서 가사 관리 서비스를 제공하게 되었다.

2023년 12월, 호텔·콘도업 현장 간담회



10) 외국인력정책위원회 결정에 따라 실제 신규업종 도입 시기는 달리 적용됐다. 음식점업과 호텔·콘도업은 2024년 4월 1일부터, 임업 및 광업은 2024년 7월 22일부터 도입됐다.
 11) 규모 측면에서는 관련 국가공인 자격증을 보유한 필리핀 근로자 100명을 시범 도입하는 것으로 결정했으며 운영 기간은 6개월 내외로 정했다. 지원 대상에는 직장 경력을 유지하며 육아 부담을 지고 있는 20~40대 맞벌이 부부, 한부모, 임산부 등이 속했다.

외국인 근로자 도입 확대 및 체류 지원 강화를 위한 협업 체계 구축

외국인 근로자의 도입 확대와 체류 여건을 개선하려면 외국인 고용허가제를 담당하는 고용노동부는 물론 자치단체와 업종별 주무 부처 역시 각 지역과 산업에 주도적으로 참여할 필요가 있었다. 이를 위해 고용노동부는 2022년 6월 고용허가제 중앙-지방협의회를 신설하고, 관계 부처와 업종 단체, 17개 광역자치단체와 함께 지역별 외국인력 수요 조사 및 중앙-지방 체류 지원을 위한 협업 강화 방안을 논의했다.

2024년 4월에는 외국인 고용허가제를 통해 국내 입국한 외국인 근로자의 임금 체불 문제, 중대 재해 발생 등에 관한 대응과 지원을 위해 핫라인 출범식을 열었다. 주한 송출국 대사관과의 핫라인 구축이 구축되면서, 외국인 근로자의 임금 체불 및 중대 재해와 같은 민원이 발생할 경우에도 상호 정보 공유를 통해 신속하게 문제를 해결할 수 있게 되었다. 라오스, 방글라데시, 미얀마, 태국, 베트남, 몽골 등 6개 송출국 대사 및 노무관 등 30여 명이 참석한 출범식에서는 외국인 근로자들의 국내 적응과 권익 보호 강화를 위한 구체적인 협력 방안에 대한 논의도 오갔다. 이와 함께 구제 신청 등의 별도 절차가 필요할 때는 지방고용노동관서 및 공인노무사회와 함께 전문적 법률 상담을 지원하도록 했으며, 분기별 간담회를 통한 사례 및 정보 공유 등을 통해 고충 방지 방안을 마련했다.

숙련된 외국인 근로자의 장기 근속 추진 및 지원 강화

지역·업종 특성상 내국 인력을 충원하기 어려운 사업장의 외국 인력에 대한 수요가 지속적으로 증가하고 있다. 2004년 시작해 약 20년 동안 운영된 외국인 고용허가제는 일손이 절실한 국내 산업 현장에 필요한 인력을 도입하며, 국내 빈 일자리 해소에 이바지했다. 외국 인력 도입 역시 계속해서 증가하여 2024년 6월에는 외국인 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자 수가 누적 100만 명을 넘어섰다.

2022년 12월 열린 제36차 외국인력정책위원회는 시행 20주년을 맞이하는 외국인 고용허가제의 개편 필요성을 논의하면서, 운영 전반에 대한 재검토 및 혁신을 강



2023년 10월, 중앙지방협의회를 주재하는 이성희 고용노동부 차관

조했다. 이를 통해 비전문인력 중심의 단기 순환 고용으로 인한 숙련 인력 활용의 한계 요인을 없애고, 산업 현장 수요에 부응하는 외국인 근로자들이 숙련 인력으로 거듭날 수 있도록 개편 방향을 설정했다. 또한 외국인 근로자 활용 체계 고도화와 적재적소에 인력을 활용하기 위한 인프라 확충, 외국인 근로자의 체류 지원 강화 등을 통해 새로운 외국인 고용허가제 2.0 준비에 착수했다.

갈수록 늘어나는 외국인 근로자 도입 규모에 따라 2024년 4월부터 지방고용노동관서에 외국인 고용허가제 다국어 상담원 60여 명을 배치하여 외국인 근로자 지원을 강화했다. 이들 다국어 상담원은 외국인 근로자를 위해 현지어로 상담을 진행하는 동시에 사업장 알선 등 고용허가제 행정 처리와 임금 체불 구제 절차의 연계 등으로 외국인 근로자에게 편의를 제공하고 있다. 특히 외국인 밀집 지역에 위치한 9개 지방고용노동관서¹²⁾는 주말 상담도 운영 중이다.

한편으로 숙련도가 높은 외국인 근로자가 오래 일할 수 있는 방안도 추진되고 있다. 이에 따라 일정 기간 이상 근무하여 숙련이 형성된 외국인 근로자가 출국-재입국의 과정 없이 계속 머무르면서 일할 수 있는 '장기근속 특례'를 포함한 외국인고용법 개정안이 2024년 6월 국회에 발의되었다.

12) 중부청, 광주청, 의정부, 경기, 평택, 천안, 대구서부, 창원, 양산

외국인 고용허가제 20주년 기념 행사 개최

2024년 8월 11일과 12일, 고용노동부와 한국산업인력공단은 고용허가제 20주년 기념 행사를 개최했다. 첫째 날은 ‘외국인 근로자 한마당 행사’를 통해 우수 귀국 근로자 초청 행사, 외국인 근로자 노래·춤 경연대회, 화합 한마당 등 외국인 근로자들의 소통하고 함께 즐기는 기회를 마련하였다.

둘째 날은 고용허가제 20주년 기념 콘퍼런스 및 정책 세미나를 개최하여 지난 20년간의 운영 성과와 앞으로의 개선 방안을 논의하는 시간을 가졌다. 이날 행사에는 고용노동부와 한국산업인력공단, 17개 고용허가제 송출국의 주한대사, 유관 기관 담당자 및 전문가 등 총 300여 명이 참석하여 자리를 빛냈다. 이 자리에서 이정식 고용노동부 장관은 고용허가제가 중소기업의 심각한 인력난 해소와 경쟁력 유지에 기여한 것과 국제사회로부터 성공적인 제도로 인정받은 성과를 언급하며 앞으로도 국내 산업구조 전환 양상과 인력 수요 다변화에 대응하여 유연하고 세심하게 제도를 개편하겠다고 밝혔다. 고용노동부는 또 다른 20년을 대비하여 취업 가능한 전체 외국인을 대상으로 산업 안전 및 근로 기준의 감독 역할을 담당하고, 제도 유연화를 통해 외국 인력이 활동할 수 있는 무대를 확장하며, 우수 외국 인력의 정주 및 영주를 유도하여 노동시장의 구성원이자 시민으로서의 역할과 책임을 부여하는 방안을 지속적으로 마련하겠다는 의지를 밝혔다.



고용허가제 20주년을 맞이하여 2024 외국인 근로자 한마당(8.11.) 및 20주년 기념 콘퍼런스(8.12.)가 열렸다.

지속가능한 외국 인력 정책으로 전환 필요

고용허가제가 도입된 후 20년간 인구 구조와 노동시장은 급격히 변화했다. 외국 인력을 찾는 요구가 다양해지고 근로 여건이 변하면서 외국 인력 활용 정책에 대한 개선의 목소리도 크다. 지속가능한 미래를 위해 외국 인력 정책은 어떻게 달라져야 할까? 『외국인 고용허가제 20주년 기념 백서』 자문단에게 고용허가제의 발전 방향과 미래에 대한 제언을 들어봤다.

설동훈

전북대학교 사회학과 교수



이규용

한국노동연구원 선임연구위원



이철승

경남이주민노동복지센터 대표



2004년 시행한 고용허가제는 제조업 등 국내 인력이 꺼리는 직종을 중심으로 노동시장에 필요한 인력을 공급해 왔습니다. 지난 20년 고용허가제의 명암을 평가하신다면?

설동훈 개인적으로는 이번 20주년이 무척이나 뜻깊습니다. 고용허가제 설계에 도움을 주었다는 이유로 도입 1주년에 노동부장관 표창을 받았고, 20주년이 되는 올해 제도 발전에 대한 공로를 인정받고 다시 장관 표창을 받았으니깐요. 고용허가제 도입 당시 노동시장에는 크게 세 가지 문제가 있었습니다. 먼저 외국인 불법 체류율이 매우 높았고 이들에 대한 인권 침해 문제가 자주 거론되었으며, 송출 비리도 지속됐습니다. 이를 어떻게 해결할지 고민하던

학계의 합의된 대안 중 하나가 ‘고용허가제’였습니다. 도입 당시에는 사업주들의 격렬한 반대가 있었습니다. 외국인 근로자에게 왜 최저 임금을 보장해야 하나며, 극단적으로는 고용허가제가 ‘고비용 제도’라고 말하기도 했습니다. 하지만 20년이 흐른 지금은 어떤가요? 고용허가제가 고비용 제도라고 주장하는 사람은 거의 없습니다. 이런 인식 변화가 고용허가제의 큰 성과라고 생각합니다.

지난 20년간 비교적 잘 관리되어 왔던 고용허가제는 최근 불법체류자 수가 증가하는 등의 문제가 제기되고 있습니다. 이런 문제와 함께 노동 시장이 급격한 과도기를 겪고 있지만 이 또한 잘 봉합해서 새로운 미래로 나아갈 수 있다고 생각합니다.





인구 구조의 변화를 감안할 때 한국의 생산연령인구 비율은 2050년에는 세계 10위권 밖으로 밀려납니다. 계절이 바뀌면 옷을 갈아입듯이 사회적 환경이 변화하면 외국 인력 제도 역시 바뀌는 게 당연합니다. 현재 상태는 늦여름에서 겨울로 가고 있다고 할 수 있습니다. 노동 시장이 얼어붙기 전에 준비를 철저히 하고 신중하게 정비해야겠지요. 근본적인 검토는 해야겠지만 그렇다고 너무 겁내거나 서두를 필요는 없다고 생각합니다.

이규용 20년 전 다른 나라와 마찬가지로 우리나라도 노동 시장에 외국 인력 투입이 불가피했습니다. 일본의 기능실습생 제도를 포함해 싱가포르, 대만, 말레이시아 등에서 저마다의

방식으로 외국 인력 제도를 운영했습니다. 다른 나라의 제도와 비교해 고용허가제의 차별성을 찾아볼 수 있습니다. 우선 대부분의 나라에서 외국 인력 도입을 민간 차원에서 관리했으나 우리는 공공이 이를 도맡으면서 중개의 효율성을 높이고 송출 비용의 적정성을 지킬 수 있었습니다. 공공의 개입으로 송출국과 우호적인 인력 교류의 기틀을 마련할 수도 있었습니다.

더불어 G2G 방식의 고용허가제는 국가 간 MOU를 체결함으로써 투명성을 담보하고, 송출국에 한국 정부가 요구하는 공통 기준에 맞추어 송출하는 시스템을 갖추었습니다. 마지막으로 단순 직무 중심으로 인력을 선발하기 때문에 생산성 측정 지표가 한국어 활용 수준임

니다. 따라서 한국어를 기반으로 하는 송출 절차로 인한 문화 확산도 장점으로 꼽을 수 있습니다.

고용허가제의 한계로 지적되는 부분도 있습니다. 민간 방식을 선택한 국가는 높은 비용을 지불하지만 수요자 맞춤형 인력 선발과 채용이 가능합니다. 이에 비해 고용허가제는 표준 요건은 갖추고 있지만 사업주가 필요로 하는 역량을 갖춘 근로자를 선택하기 어려운 측면이 있습니다. 근로자가 가진 기술 외 리더십이나 발전 가능성, 욕구 등을 면밀히 살피지 않으면 사용주와 근로자 간 갈등의 씨앗이 될 수 있습니다.

또한 송출 비용 최소화 측면에서 채용과 선발은 정부 주도가 적합하나, 사후관리나 취업 지원 등 다양한 수요를 정부가 감당하기에는 한계가 있습니다.

마지막으로 20년이 흐른 지금도 비전문 인력의 틀로 외국인 노동자를 바라본다는 점입니다. 기본적인 한국어 능력과 약간의 기능 테스트로 외국인 근로자의 생산성을 측정한다면, 임금 대비 숙련도가 높을 수 없다는 지적입니다.

이철승 당시 노동 시장은 불법체류자에 대한 심각한 인권 침해와 송출 비리 문제를 안고 있었습니다. 적어도 산업연수생 제도에 비해서는 합리적이고 또 국제 사회에 내놓아도 부끄럽지 않은 인력 제도를 도입했다는 점에서 고

용허가제가 존재의 의의를 가진다고 저는 생각합니다. 한 제도를 평가하기 위해서는 여러 명과 암을 따져봐야 합니다.

다만 고용허가제의 도입이 결코 쉽지 않았다는 사실은 짚고 싶습니다. 고용허가제에 대한 반대가 당시 산업과 경영계의 일반적인 시각이었고요. 이전에 산업연수생 제도가 적어도 10년 간의 역사를 거치면서 나름대로 단단히 뿌리내리고 있었기에 이를 개선해 나가는 일이 입법에서 시행까지 모두 난관이었습니다. 당시 여러 차례 공청회나 관련 회의에 외국인 근로자를 대표해 참여하며 일련의 과정을 잘 기억하고 있습니다. 경영계를 비롯 산업 분야에서 수용할 수 있을 정도의 제도를 우선 도입하고, 문제점으로 지적되는 부분을 개선하겠다고 약속하며 고용허가제가 도입됐습니다. 이 과정에서 투명성과 공공성을 확보해서 결과적으로는 당시 노동 시장의 큰 문제점을 개선했다는 측면에서는 상당한 의미가 있다고 생각합니다. 물론 도입 과정에서 타협을 거치다 보니 일정 부분 사업주의 이익을 조금 더 대변하는 방식으로 제도를 운영한다는 지적도 있습니다.

도입 이후 제도가 성숙해가는 과정에서 20년이 흐른 지금부터는 한쪽 측면만을 강화하기보다, 다른 측면의 문제도 바라보면서 제도를 더욱 발전시켜야 한다고 생각합니다.



세 분 모두 고용허가제 도입부터 지금까지 전문가로서 각별한 애정을 갖고 지켜보셨습니다. 특별히 고용허가제에 관심을 두게 된 계기가 있는지 궁금합니다.

설동훈 사회학에는 국제 이민학 내지는 이주(이민) 연구라는 분야가 있습니다. 이 분야에서는 한국의 이주 변천사를 사례로 다룹니다. 한국은 아주 짧은 시간 안에 노동력 송출국에서 도입국으로, 가장 가난한 나라에서 선진국 반열에 올랐습니다. 그 과정에서 대부분의 한국인은 개인적으로나 사회적으로 이주노동자를 가까이 접하며 자랐습니다. 제 어머니는 일본에서 태어나셨습니다. 조부모님이 일제 강점기에 일본에서 일하셨기 때문입니다. 해방 후

에는 중동에 파견됐던 건설 노동자를 어렵지 않게 볼 수 있었습니다. 이처럼 이주 노동자에 대한 관심이 저에게는 자연스러운 일이었습니다. 그러다 1991년 지금은 혜화동으로 옮긴 자양동 성당에서 노동정책연구소 박석운 소장을 만났습니다. 노동 상담을 하던 박석운 소장을 도와 통계를 분석하고, 이를 바탕으로 두 편의 논문을 썼습니다. 열악한 불법체류자의 처우 문제를 접하며 이를 국내외에 알리려는 노력도 했고요. 그 때는 30대 후반이었으니 피가 끓던 시절입니다. 고용허가제는 출범 후 10년간 9번 이상의 개정을 거치며 많은 변화를 겪었습니다. 변화와 성장을 거듭하는 고용허가제를 지켜보다 보니 20년이 훌쩍 지나간 듯합니다.

이규용 제가 근무하고 있는 한국노동연구원은 정부 출연 연구기관으로 1999년 노동부(현 고용노동부)로부터 외국 인력에 대한 연구 용역을 수탁 받았습니다. 이전까지 제 주된 연구 분야는 노동 시장과 일자리 정책이었습니다. 당시 처음으로 외국 인력에 대한 연구를 시작하고 설동훈 교수님을 비롯한 많은 연구자들과 인연을 맺었습니다. 저에게는 연구의 지평을 넓혀준 소중한 계기였습니다. 특히 외국 인력 분야는 현장을 접하지 않으면 논하기 어려운 측면이 있습니다. 데이터 확보부터 난관이었는데 2000년대 초반 이철승 대표님을 비롯해 외국인노동자협회와 교류하며 노동시장을 보는 안목이 넓어졌습니다. 또한 고용허가



제 도입 이후 2004년까지는 제도 개편에도 불구하고 이에 대한 실증적 연구가 거의 없었습니다. 그때 설문 조사를 토대로 통계에 기반한 분석을 시작하며, 연구자로서 활동 영역을 넓혔습니다. 외국 인력 연구를 통해 연구자로서 자리를 굳혔고, 분에 넘치는 대우를 받았다고 생각합니다.

이철승 저는 1997년부터 지금까지 이주민 센터에서 일해왔습니다. 1997년부터 2007년까지는 매년 천막 농성을 통해 산업연수생 제도 폐지, 외국인 근로자 권리 보호 등을 외쳤습니다. 센터에서 외국인 근로자와 관련한 문제를 인식하는 출발점은 상담입니다. 지금은 1년 평균 상담이 4만 건 수준인데요. 센터 초기에

는 대략 25만 건이었습니다. 상담을 하며 산업연수생 제도로 엄청난 충격을 받았던 기억이 납니다. 처참한 외국인 근로자 노동 실태에 제도 개선이 시급하다는 생각이 절로 들었습니다. 고용허가제 도입 당시 제가 상임이사를 맡고 있던 외노협(외국인이주노동운동협의회)은 두 가지 입장으로 나뉘었습니다. 하나는 고용허가제를 우선 받아들이고 고쳐 나가자는 입장이었고, 나머지는 타협안으로 시작하는 고용허가제는 산업연수생 제도와 다를 바 없으니 도입 단계부터 엄격한 원칙을 지켜야 한다는 의견이었습니다. 어떤 입장이 더 낫다 할 수 없지만, 저는 제도 도입이 시급한 만큼 우선 받아들인 후 발전시키자는 입장이었습니다. 또한 저희 센터에서 산업연수생 제도가 위헌이라는 현재 판결을 이끌어 내기도 했습니다. 앞으로는 보다 더 실사구시(實事求是) 관점에서 정책 전환이 이루어져야 합니다. 외국인 근로자의 기본권을 침해하는 조항이 남아있지 않는지, 현실에 맞지 않는 부분은 없는지, 고용허가제의 기초가 처음 어땀었고, 20년이 지난 지금도 정책적 기능을 유지하고 있는지 등 토론하고 개선 방안을 만들어야 합니다. 특히 코로나19 이후 전국의 이주 노동자 쉼터에 외국인 노동자의 체류 기간이 2배 이상 증가하고 있습니다. 원인을 파악해보니 구직 기간과 지역 내 일자리를 구하지 못하는 문제 등이었습니다. 이런 문제를 방치하지 말고 고용허가제의 지속가능한 발전을 위해 꾸준히 소통하고



개선하자고 제안하고 싶습니다.

2004년 고용허가제가 시행된 이래 지금까지 100만 명이 넘는 근로자가 입국했습니다. 더불어 우리나라 노동 시장도 산업과 기술의 발전, 고령화나 저출산, 코로나19 등 다양한 변화를 겪으며 새로운 전환이 필요한 시점입니다. 고용허가제가 더욱 발전하기 위해 보완이 필요한 부분이 있다면 자유롭게 들려주시기 바랍니다.

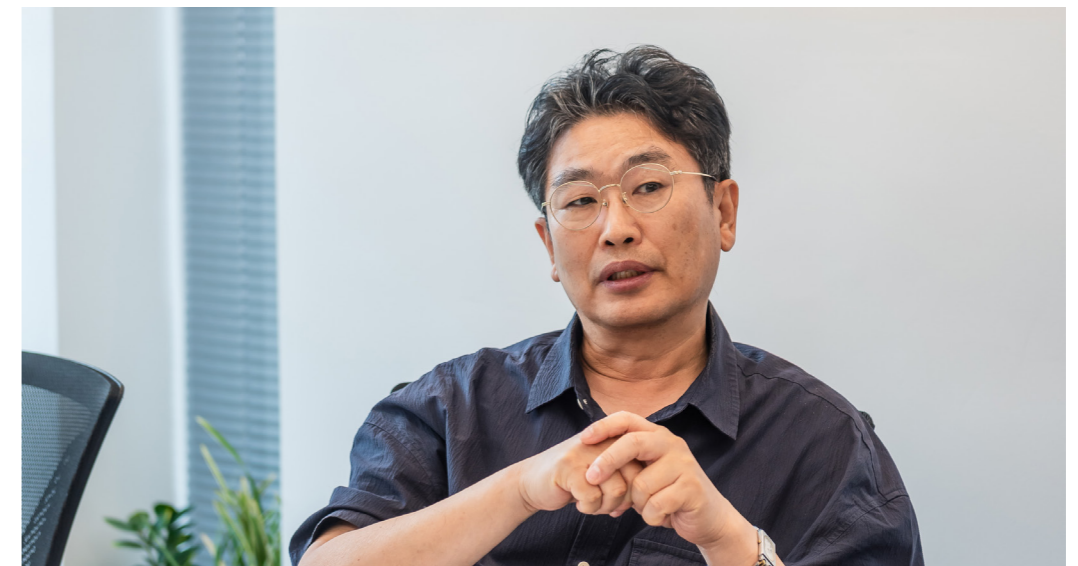
설동훈 인구 감소와 고령화는 우리나라의 예측 가능하면서 지속되고 있는 변화입니다.

이로 인해 한국 경제와 사회가 받을 충격을 완화하기 위해서는 이민자, 이주근로자의 수용이 필연적입니다. 한국의 5,000만 인구를 유지하되, 내국인의 일자리와 삶의 질도 안정되면 이민 제도의 안정적 정착률이 중요합니다. 데이터 기반의 외국인력 정책과 이민 정책이 필요한 이유입니다. 각 지역의 부족 인원, 유효 구인 배율(업종, 지역, 직무) 등 일자리 통계를 갖추고 외국 인력을 언제, 얼마만큼, 어떠한 사람을 어디에서 도입할지 결정할 수 있는 시스템을 운영해야 합니다. 그래서 노동시장을 관리하는 부처의 역할과 노력이 중요합니다. 국내 노동시장의 데이터를 면밀히 살피고 전국의 국가산업단지를 중심으로 좋은 일자리, 인력 배분 체계 설계가 필요한 시점입니다. 이를 위

해서 기업과 지역사회, 대학과 이민 정책이 함께 가야 합니다. 고숙련 이주자는 적극적으로 유치하고, 저숙련 이주자는 노동시장 테스트를 거쳐 활용하는 방법도 있습니다. 우수 인재를 확보하기 위해 육성형 정책도 고려할 수 있습니다. 현장 훈련을 통해 숙련기능인력을 양성하고 유학생의 취업 허용 및 연수 기회도 확대되어야 합니다. 현재 지방은 심각한 소멸 위기에 처해 있습니다. 적절한 일자리 공급이 무척 중요합니다. 핵심은 데이터입니다. 지역 데이터를 기반으로 한다면 노인 복지에서 일자리 배치, 외국 인력의 안정적 정주 여건 마련까지 많은 어려움을 해소할 수 있습니다. 나아가 외국인 근로자와 내국인 일자리 간의 갈등도 예방할 수 있습니

다. 고용허가제의 안정적 운영과 발전을 위해 보다 거시적이고 효율적인 기반을 모색할 때입니다.

이규용 과거에는 고용허가제가 다른 외국 인력 정책이나 제도와 등치하는 시절도 있었습니다. 그러나 지금은 노동시장 안에 외국 인력을 활용하는 다양한 제도가 존재하고, 이들이 전부 각각의 프로그램 중심으로 운영되고 있습니다. 이제 전반적인 한국의 외국 인력 정책을 어떻게 운영할지에 대한 심도 깊은 논의가 필요한 시점입니다. 계절근로자제도, 숙련 기능인력제도, 지역특화비자 등 그간의 분절적인 운영에서 벗어나 ‘취업 가능한 전체 외국인’을 대상으로 직업 훈련이나 고용 서비스, 체류



지원 연계 등 기존의 정책이 겪어왔던 문제들을 개선하기 위해 노력해야 합니다.

미시적인 관점에서 보자면, 먼저 선발 과정의 개선이 필요합니다. 현재 사업은 직종별로 고도화되고 다양한 분야의 수요가 존재합니다. 이를 고려하지 않은 외국인 근로자 매칭은 사업장 이탈 외에도 저숙련, 저생산성 등 이차적인 문제를 야기합니다. 기존 고용허가제의 인력 구축 시스템은 정부가 주도하되, 사업주와 구직자가 필요로 하는 정보를 교류하고 매칭하는 시스템은 지방자치단체나 역량 있는 민간이 협력해 운영해도 좋습니다. 이를 통해 근로자는 더 좋은 근로 조건으로 취업하기 위해 전문성을 축적하고, 사업주 역시 더 좋은 인력을 선발하기 위해 더 좋은 근로 조건을 제공할 의사가 생길 것입니다.

업종은 점차 고도화하고 다양한 형태의 근무 방식과 보상에 대한 논의가 필요합니다. 현재 고용허가제가 가진 상시 고용 시스템이나 운영 방식으로는 다양한 주체를 필요로 하는 서비스 공급이 이루어지지 않을 가능성이 큽니다. 이는 곧 불법 시장을 야기합니다. 따라서 더욱 유연한 시스템을 만들어갈 필요가 있습니다.

마지막으로 현재 정부에서 외국 인력의 체류와 관리를 지원하는 데는 한계가 있습니다. 정부에서 예산과 인력으로 운용이 어려운 부분은 과감하게 민간에 넘기되 인증기관이나 적정한 수수료 가이드라인을 만들어 관리하는

것이 앞으로 나아갈 방향이라고 생각합니다.

이철승 현장의 관점에서 말씀드리자면, 먼저 외국 인력 정책의 일원화가 필요합니다. 현재 외국 인력 정책은 전문과 비전문 인력을 구분하지만 실제 이 기준이 애매합니다. 동일 업체, 동일 노동에 투입되었지만 전문과 비전문 인력에 따라 노동 기본권에 엄청난 차이가 있습니다. 전문 인력은 가족 동반이 허용되지만, 비전문 인력은 가족 동반도 안 됩니다. 이를 일원화하고 한 제도 안에서 근로자를 숙련하는 방식으로 나아가야 합니다.

두 번째, 현실에 맞지 않는 고용허가제 조항들은 개선 의지만 있다면 의외로 쉽게 변경할 수 있습니다. 현장 목소리를 듣고 소통하며 탄력적이고 유연한 제도 운영이 되어야 합니다.

세 번째, 고용허가제의 안정적인 운영을 위해 꾸준히 증가하는 불법체류자 문제를 심각하게 고민해봐야 합니다. 네 번째는 산재입니다. 현재 저희 센터에 접수되는 산재 사망 상담 건수는 1년 12건으로, 10년째 유지되고 있습니다. 산재 사고로 인한 사망이 줄지 않고 있습니다. 마지막으로 인력 선발 중심의 제도 운영에서 체류 관리 서비스 중심으로의 전환이 필요합니다. 현재 전국에 운영되는 외국인근로자상담센터는 9개소입니다. 대한민국이 선진국으로 접어든 만큼, 고용허가제가 국제 사회에서 부끄러움 없는 제도로 나아가기 위해서는 최소한의 기본권은 보장하는 방식으로 개선을 거

듭해야 합니다.

무엇보다 지금은 저출생과 고령화 등 사회 변화와 걸맞은 외국 인력 정책 방향을 고민할 때로 인식 체계 전환이 필요합니다. 양질의 외국인 인력을 선발하고 우리나라에 유치하는 일은 중요합니다. 다만 그보다 앞서 외국 인력이 오랫동안 일하고 싶은 사업장 환경을 만드는 일, 이분들이 오랜 기간 남고 싶은 사회 환경을 만들어주기 위해 얼마나 노력해왔는지 자문해 봅니다. 고용허가제가 도입된 지 20년이 지난 지금이야말로 지속가능한 외국 인력 정책을 위한 패러다임 변화를 절실히 고민해야 할 때입니다.



외국인 고용허가제 현장 이야기



01 고용노동부와 지방고용노동관서

02 한국산업인력공단과 EPS 센터

03 외국인력상담센터

04 외국인근로자지원센터

05 외국인 근로자 취업 교육기관

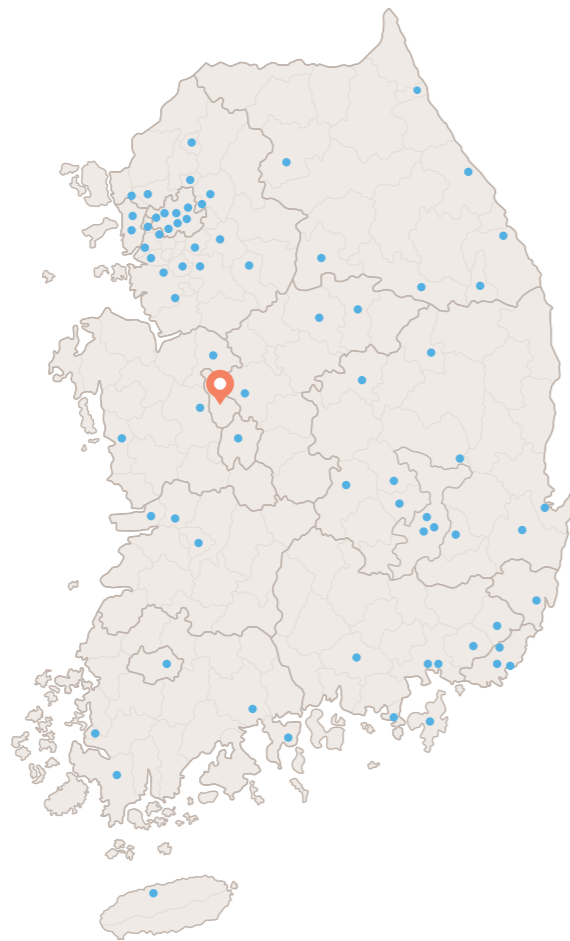
고용노동부와 지방고용노동관서

- 세종특별자치시 한누리대로 422.
정부세종청사 11동
- www.moel.go.kr

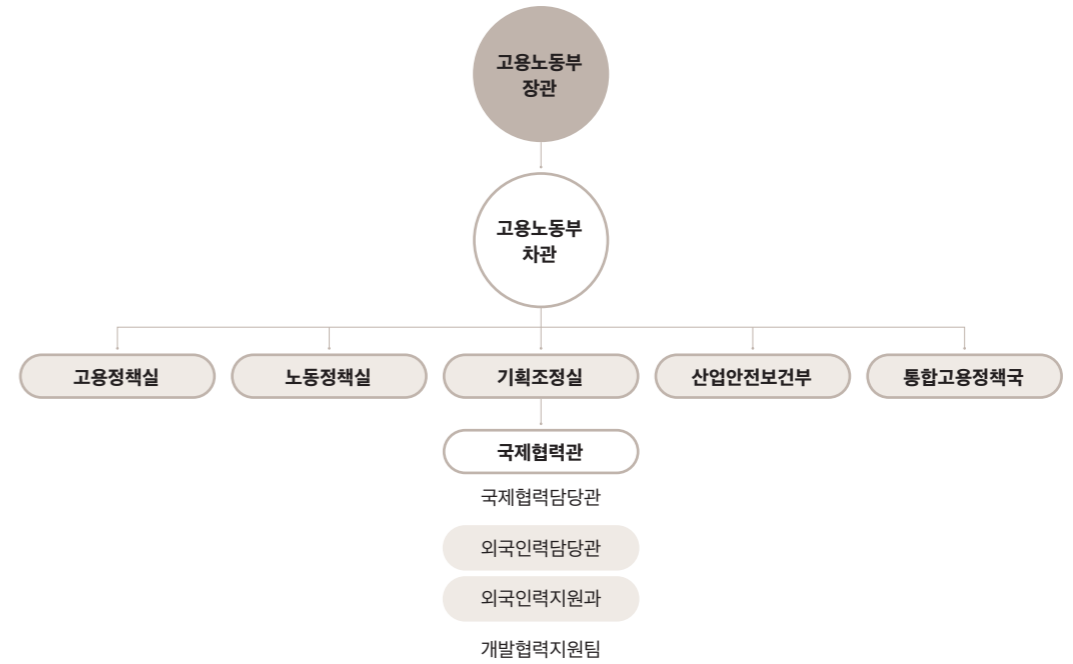
대한민국 고용노동부는 장관급 중앙행정기관으로, 고용 정책, 근로 조건 기준의 수립과 총괄, 근로자의 복지후생 정비, 산업 안전·보건 점검, 고용보험 및 산업재해 보상보험의 관리, 직업 능력 개발 훈련, 노사 관계의 조정, 그 밖에 고용과 노동에 관한 모든 사무를 관장한다.

고용노동부에서 외국인 고용허가제를 총괄 관리하는 부서는 국제협력관에 있는 외국인력담당관과 외국인력지원과이다. 외국 인력정책위원회 운영, 외국인 근로자 도입 계획 수립, 송출국 지정·취소·모니터링, 외국 인력 선발 및 자격 요건 계획 수립, 입국 전후 취업 교육 관리 감독 등 고용허가제 본래의 업무뿐 아니라 외국 인력 수요 파악, 각종 체류 지원, 관련 부서 협의를 통한 통합 관리 방안 마련, 홍보 등의 업무를 총괄하고 있다.

- 지방고용노동관서
- 고용노동부 본부



조직도



지방고용노동관서

외국 인력이 입국한 이후 외국인 근로자와 사업주의 외국인 고용허가제 관련 각종 행정 업무를 처리하는 기관은 고용노동부의 47개 지방고용노동관서¹⁾이다. 이들 지방고용노동관서의 지역협력과(외국인력팀)에서 고용 허가 신청 접수, 구인 상담, 지원자 추천, 고용 상황 신고 접수, 외국인 근로자 고용 사업장 지도·점검 등을 수행하고 있다.

외국인 고용허가제 관련 지방고용노동관서 세부 업무

- 국내 근로자 구인 노력 의무 확인
- 외국인 구직자 추천 및 선정
- 고용허가서 발급
- 외국인 고용 허가의 유효기간 연장 허가
- 외국인 근로자 고용 변동 등 신고서 접수 및 처리
- 외국인 근로자의 사업장 변경 신청서 접수 및 처리
- 외국인 고용 허가의 취소
- 외국인 고용 제한 결정
- 사업주, 외국인 근로자에 대한 보고 요구, 명령 및 조사 등
- 특례 고용 외국인 근로자의 구직 신청서 접수 및 처리
- 특례 고용 가능(변경) 확인서 발급
- 특례 고용 외국인 근로자 근로 개시 신고서 접수 및 처리
- 취업 기간 만료자에 대한 재고용 허가
- 외국인 근로자 고용 상황 지도·점검
- 외국인 근로자 다국어 상담 운영 및 상담 기록 관리
- 외국인 근로자 지역 정착 지원사업 운영기관 지도·점검 및 성과 평가

1) 지방고용노동관서에 따라 1~3개 기관에서 고용허가제 업무를 처리하고 있어 실제 전국 외국인팀은 60곳이다.

고용노동부의 스페셜리스트들이 모인

고용허가제의 시작과 끝, 외국인력팀

고용허가제에 등록된 외국인 근로자가 일자리를 구하기 위해 가장 먼저 방문하는 곳은 지방 고용노동관서의 외국인력팀 창구다. 외국인 도입부터 사업자 알선, 관리, 출국에 이르기까지 고용허가제의 전반을 담당하는 외국인력팀은 고용노동부 안에서도 특수한 조직으로 손꼽힌다. ‘작은 섬’이라 불릴 정도로 다른 부서 직원들은 알지 못하는 여러 업무를 해내면서도 마음속에 ‘스페셜리스트’라는 자부심을 잊지 않는 지역별 세 실무진의 이야기를 들어봤다.

먼저 각자 자기소개를 부탁드립니다.

김종민 현재 안산지청 외국인력팀에서 근무 중인 업무 9년 차 김종민 팀장입니다.

박경태 2006년에 입사하여 근로감독 업무를 거쳐 3년 전 외국인력팀으로 발령받은 성남지청 소속 박경태 팀장입니다.

장세진 2018년에 입사하여 근로감독 업무를 거쳐 2년 반 전에 외국인력팀으로 배정된 고양지청 소속 장세진 주무관입니다.

김종민

안산지청 지역협력과 외국인력팀장

박경태

성남지청 지역협력과 외국인력팀장
(현 의정부지청 근로감독관)

장세진

고양지청 지역협력과 외국인력팀 주무관



고용노동부 안산지청의 외국인력팀

외국인력팀은 고용노동부 지방 관서 내에서도 포지션이 남다르다고 들었습니다. 어떤 부분이 다른지 또 외국인력팀의 업무에 대해서도 궁금합니다.

장세진 지방고용노동관서에 정식 부서로 지역협력과가 있고 지역협력과 내에 외국인력팀이 배치되어 있습니다. 산업인력공단과 협력해서 고용허가제와 관련된 외국인 근로자와 사업장에 대한 모든 업무를 수행하고 있어요.

박경태 외국인 근로자와 사업주 간 계약 기간 연장, 사업장 변경, 각종 애로사항 확인 처

리, 법 위반 사항에 대한 지도 점검 등을 수행하고 체류 관리에도 최선을 다하고 있습니다.

김종민 아무래도 포지션이 다르다고 생각합니다. 업무의 대상이 ‘외국인 근로자’이기 때문인 것 같아요. 업무의 내용적인 측면에서는 내국인 대상으로 하는 것과 같지만 상대가 ‘외국인’이라는 점에서 디테일이 다를 수 있습니다. 외국인 근로자가 한국에 입국하기 전부터 출국할 때까지 관련된 모든 업무를 담당하고 있다고 보시면 됩니다. 자연스럽게 출입국관리 소와도 업무 접점이 상당하고요.



외국인력팀의 특징을 꼽자면 어떤 부분이 있을까요?

김종민 지방고용노동관서의 섬 같은 부서예요. 아까 말씀드린 것처럼 다른 부서 업무와 저희 업무가 접점이 있는 편도 아니고, 외국인 근로자분들이 매년 오셔서 상담받고, 알선받고 하시다 보니 저희도 정신이 없어서 다른 부서를 신경 쓸 겨를이 없어요. 그러다 보니 자연스럽게 섬 같은 존재가 되어버렸습니다. 그래도 꽤 다양한 업무 경험이 쌓이고 뭔가 내가 하는 일이 좀 특별하구나, 하는 자부심도 느끼곤 하죠.

장세진 팀장님 말씀처럼 외국인력팀에서 고용허가제 업무를 보다 보면 근로기준법, 산업안전 관련, 실업급여 수급 요건 관련해서 조금씩 업무상 겹치는 부분이 있습니다. 고용노동부 내의 여러 부서를 경험한 스페셜리스트라면 일하기에 가장 알맞은 곳이에요.

외국인력 관련 업무를 일선에서 수행하다 보면 말 못 할 애로사항도 존재할 것 같습니다.

박경태 신규 외국인을 도입할 때 근로자에 대한 짧은 이력서를 EPS를 통해 받아봅니다. 이력서에 기재된 정보는 주로 신체 조건과 출신지, 학력, 사진 정도인데 사업주분이 3~4년 손발을 맞출 근로자를 뽑기엔 기존에 제공되는 정보들이 너무 한정적이어서 결국엔 얼굴 인상을 보고 결정해야 하는 거냐고 물으실 때가 많아요. 적어도 본국에선 어떤 업무를 했는지, 이 일을 왜 하고 싶은지에 대한 추가적인 정보가 있었으면 하는 아쉬움을 토로하셨는데 저도 이 부분에 대한 개선은 있어야 한다고 생각합니다. 그래야 저희도 더 적절히 알선해서 외국인 근로자도 사업주도 만족하는 매칭이 될 수 있으니까요.

김종민 특정 외국인 근로자를 지정해서 알선을 요구하는 '지정 알선'을 방지하기 위해 여러 노력을 기울이고 있습니다. 외국인 근로자와 사업주의 개별 접촉은 추후 사업장 변경을 초래하는 등 다양한 부작용이 발생하는 원인이 될 수 있어서 엄격히 금지하고 있거든요. 사업장을 알선해도 외국인 근로자가 가지 않는 일이 부지기수입니다. 알선 지침을 외국인 근로자 1명당 4일에 1건으로 바꿨을 정도예요. 지정 알선을 피하면서 외국인 근로자가 원하는 사업군 쪽으로 배정하려 노력하고 있습니다.

장세진 전 아무래도 가장 큰 애로사항은 소통의 한계가 아닐까 싶습니다. 고양은 상주하는 통역 인력이 없고, 일주일에 이틀, 영어와 태국어 통역사가 시간제로 근무하고 있습니다. 그러다 보니 통역사가 없을 때는 외국인력 상담센터를 적극적으로 이용하거나 AI 통역을 이용하곤 하지만 내밀한 대화가 되질 않아 시간이 좀 소요되는 편입니다.

사업주와 외국인 근로자의 연결고리로서 가장 난감한 상황은 언제인가요?

장세진 양쪽의 입장이 판이할 때가 가장 난감합니다. 근로자는 사업장을 옮기고 싶어 하고, 사업주는 갑작스러운 인력 공백이 생기니 안 된다고 하는 일이 분쟁의 대부분을 차지할 만큼이에요.

박경태 저도 비슷한데 근로자와 사업주 간 분쟁이 발생하면 양쪽 모두 답답한 마음을 가지고 저희에게 오세요. 사실 확인을 위해 양쪽 의견을 청취하면 사업주는 외국인 근로자의 편을 든다고 서운해하시고, 외국인 근로자는 사업주 편의를 봐준다면 속상해하시죠. 저희도 답답한 부분인데 당사자 간 분쟁을 제도적으로 방지할 필요가 있다고 봅니다. 제도가 조금씩 정비되고 있거든요. 다만 그 속도가 조금 가

속화되었으면 하는 바람이 있습니다.

김종민 이 부분은 아마 전국 외국인력팀의 풀리지 않는 고민일 거예요. 그래서 분쟁이 건잡을 수 없이 확산할 때를 대비해 권익보호협의회가 있어요. 정책, 윤리, 법률 등에 대한 전문가들로 구성되어서 외국인 근로자와 사업장의 의견을 수렴하고 근로자 권익 보호 방안 마련이나 사업장의 고충에 귀기울여서 갈등이 해소되도록 노력하는 거예요. 다양한 전문가들이 이 사례를 듣고 객관적으로 판단하여 갈등을 봉합하기도 합니다.

특별히 기억에 남는 외국인 근로자의 사례가 있는지 궁금합니다.

김종민 한번은 외국인 근로자 간 이성 문제로 남성 외국인 근로자가 기숙사에서 자살한 사건이 있었어요. 저희 외국인력팀도 사업장의 귀책 여부, 성추행이나 성희롱 사건, 산재 때문일 수도 있기 때문에 사망 신고가 들어오면 반드시 현장에 가서 신고 및 보고하는 게 의무라 그날도 현장에 갔었죠. 이후 장례 절차와 유해 송환까지 담당했는데 그때는 기분이 좀 묘했습니다. 타국에서 저문 근로자의 명령에 명복을 빌 수밖에 없었습니다. 이 외에도 우락부락한 인상 때문에 취업이 안 되었던 외국인 근로

자의 알선을 결국 성공시켜서 저에게 고마움을 표시하러 발령받은 곳까지 인사하러 왔던 친구도 기억에 남습니다.

박경태 저는 한 외국인 근로자를 특정하기 보다는 외국인 근로자와 사업주가 좋은 관계를 유지하는 걸 볼 때가 가장 인상적이고 보람을 느껴요. 근로 계약 기간을 연장하거나 허가 받기 위해서는 방문하는 경우가 있는데 사업주들이 외국인 근로자가 참 성실하다, 일을 금방 배워서 필수적인 직원이 됐다고 할 때, 그리고 출국 예정 신고를 함께하러 올 때 보면 이들의 관계성과 함께한 시간이 짐작되거든요. 참 보람되고 좋습니다.

장세진 반대로 저는 사업주와 외국인 근로자가 ‘사업장 변경’ 건에 관해서 이해를 좁히지 못하고 소송을 이어가다 대법원까지 갔던 사건이 떠올라요. 외국인 근로자가 사업주 승인 없이 사업장을 나왔고, 사업장 변경 신청이 안 되기 때문에 저희도 반려했던 일이 있어요. 결국 외국인 근로자분이 지셔서 고국으로 떠났지만, 이해를 좁힐 수만 있었다면 계속 일할 수 있지 않았을까 하는 안타까움은 남아 있습니다.



차례를 기다리고 있는 외국인 근로자들



관할 지역 외국인력팀에 대한 간략한 소개를 부탁드립니다.

김종민 안산지청은 특이하게도 제조업, 농축산업, 서비스업, 건설업, 어업까지 모든 업종에 외국인 근로자가 종사하고 있습니다. 그중에서도 86%가 제조업에 종사하고 있어요. 등록외국인 수가 전국에서 1등이라 다양한 국적의 통역을 활용하고 있습니다.

박경태 성남지청은 경기 동남부권인 하남시, 양평군, 성남시, 광주시, 이천시, 여주시를 관할하고 있습니다. 성남은 식당, 광주는 제조업, 이천과 여주는 농업이 대부분을 차지하고 있어요. 3,800개소 정도 되고 외국인 근로자는 15,000명 규모입니다.

장세진 고양지청은 저희는 주로 고무, 플라

스틱 제조업과 금속 가공 쪽이 어느 정도 비중이 있고요, 가구, 식품 외에도 파주 출판단지에서 인쇄업 쪽에도 외국인 근로자들이 근무하고 있습니다.

지역별 가장 큰 이슈는 무엇인가요?

박경태 저희는 농업을 근간으로 하는 지역이 많아 근로자의 업무 환경이 비교적 열악한 편이에요. 기숙사를 근로자에게 제공하는 게 의무는 아니지만 통근이 힘들고 외국인 근로자가 집을 구하는 것도 한계가 있어서 될 수 있으면 기숙사를 제공하고 있는 형태입니다. 시설 측면에서 안전사고가 발생하지 않도록 전수 조사도 하고 기준에 맞지 않는 기숙사에는 시정명령을 하면서 매번 촉각을 곤두세우고

유의하고 있습니다. 특히 여름과 겨울엔 계절적 특성이 있기 때문에 더욱 유의하고 주시하는 부분입니다.

김종민 사실 고용허가제는 지역별로 이슈가 크게 다르진 않을 거예요. 하는 일이 명확하고, 허가제 업무이기 때문에 알선과 관리, 외국인 근로자와 사업주와의 관계를 잘 정립하게 만드는 게 저희의 업무거든요. 그래서 늘 저희끼리 ‘큰 사건이 없으면 우린 일을 잘하고 있는 거다’라고 자조해요.

우리 지역 외국인력팀의 차별점이 있을까요?

장세진 저희 외국인력팀 상담소가 친절하다는 소문이 외국인 근로자 사이에서 많이 났대요.

박경태, 김종민 저희도요.

장세진 아, 그럼 차별점은 아닌 걸까요. 사실 큰 분쟁이 생기지 않으면 얼굴 붉힐 일이 없기 때문에 친절을 유지할 수 있는 것 같아요. 외국인력팀의 상담 공간은 꽤 인간적인 곳이라고 생각합니다.

김종민 우리 지청은 안산과 시흥으로 나뉘

어서 운영되고 있어요. 등록 외국인 수는 안산이 1등, 시흥이 3등입니다. 오랜 공단도 있어 제조업이 탄탄히 자리를 잡았고, 어업 농축산업까지 모든 산업이 꽃피는 지역이에요. 그러다 보니 다문화이주민플러스센터도 안산에 하나, 시흥에 하나 개소해 있어요. 일주일에 이틀씩 돌아가면서 파견을 나가곤 합니다. 출입국 사무소 소관인 곳에 저희가 파견을 나가서 외국인 근로자분들이 원스톱 서비스를 받을 수 있도록 하고 있습니다.

고용허가제의 장단점에 대해서 생각해보신 적이 있을까요?

박경태 외국인 근로자의 입장에서 최저임금이 보장된다는 점이 가장 큰 장점이라고 생각해요. 노동법이 한국인들과 동일하게 적용되기 때문에 관련된 법적 보호를 온전히 받을 수 있고요. 다만 제도의 세심한 정비가 조금씩 이뤄져야 한다고 봐요. 큰 틀은 이미 정착되었으니 세세한 부분은 조금씩 다듬어 나가면 좋겠습니다.

김종민 고용허가제 시스템이 한국처럼 잘 정립된 곳이 없다고 들었어요. 브로커 알선으로 여기저기 수수료를 떼가면서 들어온 외국인 근로자나 사업주들 대신에 국가에서 제도

적으로 정립했다는 건 전 큰 장점이라고 여겨요. 외국인 근로자를 이제 우리 사회의 필수적인 노동력을 제공하는 구성원으로서 받아들여야 할 때가 아닌가 생각이 들어요.

마지막으로 하고 싶은 말씀이 있으시다면?

김종민 우리 사이에서는 ‘잘 키운 외국인 근로자 한 명이 사업장을 변화시킨다’는 말이 있어요. 한 명의 외국인 근로자가 다음에 들어오는 근로자를 교육시키고, 또 정서적인 유대에도 큰 몫을 하거든요. 그러다 보면 자연스럽게 사업장의 분위기가 훈훈해져요. 물론 사업주의 영향도 있고, 외국인 근로자와의 합이 좋은 사업장도 있어요. 그런데 저는 이 말이 제가 하는 일의 동력이 되기도 하고, 외국인 근로자분들이 그만큼 성실히 열심히 일한다는 방증인 것 같아 참 좋습니다.

장세진 외국인 근로자나 사업주분들 모두 답답한 마음이 없진 않을 것 같아요. 그러니 억울한 일이 있거나 힘든 일이 있을 때 외국인력팀에 찾아와 해결점을 찾는 것도 좋겠습니다.

박경태 저희 업무가 인력 공백을 해소하고 양질의 인력을 공급하는 건데요, 사업주나 외국인 근로자 모두에게 든든한 버팀목 같은 공간이

되었으면 좋겠어요. 풀리지 않는 게 있으면 찾아오고, 제도적인 궁금증이 생기면 물어볼 수 있는 공간이 될 수 있도록 노력하겠습니다.

한국산업인력공단

울산광역시 중구 중가로 345
(교통 19)

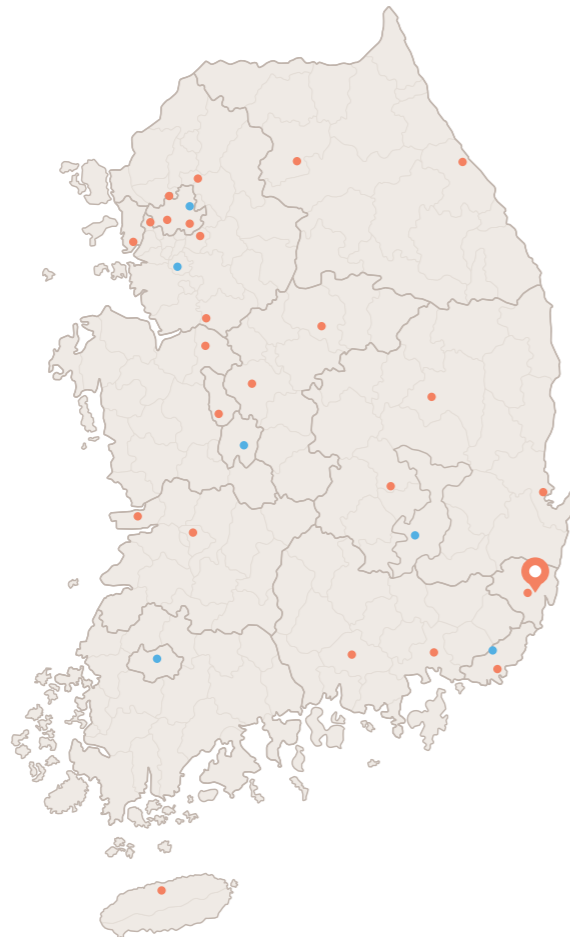
www.hrdkorea.or.kr

한국산업인력공단은 「한국산업인력공단법」에 근거하여 근로자 평생 학습과 직업능력 개발 훈련 지원, 자격 검정, 기능 장려 사업 및 고용 촉진 등에 관한 사업을 수행하기 위해 설립된 고용노동부 산하 위탁집행형 준정부기관이다. 소속 기관으로 지역본부 6개소, 26개 지사가 있으며 이밖에 인력 송출과 관련하여 한국과 MOU를 체결한 해외 16개국에 EPS 센터를 운영한다.

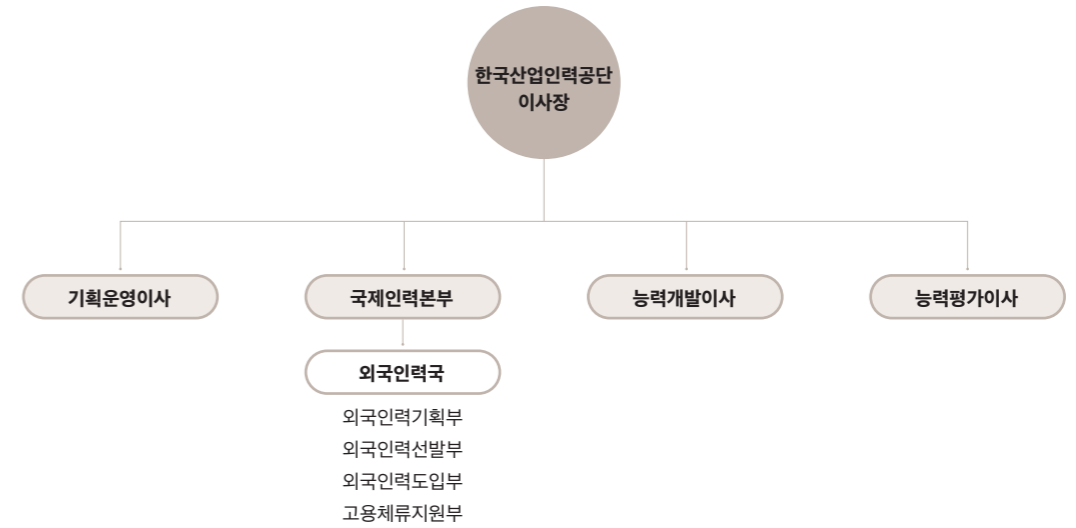
외국인 고용허가제와 관련해서는 외국인 근로자 취업 교육 및 사용자 교육 사업 진행, 외국인 근로자 출입국 지원 사업 및 송출국과의 협력 사업 운영, 외국인 구직자 명부의 작성과 관리 등을 담당하고 있다.

본사

- 지역 본부
- 지사



조직도



담당 업무

외국인 근로자 고용 사업주 지원

- 외국인 근로자 채용 및 체류 지원
- 외국 국적 동포 채용 지원
- 외국인 근로자 재고용 지원

외국인 근로자 지원

- 한국어능력시험 및 기능수준평가 시행
- 외국인 근로자 입국 지원
- 외국인 근로자 취업 교육 시행
- 외국인 근로자 귀국 지원

한국산업인력공단 EPS 센터

외국인 고용허가제를 통해 선발된 현지 근로자를 한국에 송출하고, 한국에서의 근로를 마친 후 귀환한 숙련 인력을 현지의 한인 기업에 알선하여 해외 주재 한국 기업의 생산성 향상에 기여하는 등 송출국 현지에서 필요한 여러 업무를 담당하는 기관이다.

필리핀 EPS 센터

Unit 1112, High Street South Corporate Plaza Tower 1,
26th St., Bonifacio Global City, Taguig City, Metro Manila.

현지 송출기관

- 공식 명칭: Department of Migrant Workers: DMW
- 소재지: Manila, Philippines.

주요 연혁

2004.4.23. 대한민국 노동부와 필리핀 간 EPS-MOU 최초 체결	2013.5.20. 한국어능력시험(EPS-TOPIK) CBT 개시
2004.12.13. 한국산업인력공단 필리핀 EPS 센터 개소	2014.9.20. 기능시험(Skills Test) 개시
2005.9.11. 한국어능력시험(EPS-TOPIK) PBT(Paper Based Test) 개시	2017.3.25. 제1회 선발포인트제(Selection Point System) 실시
2012.12.12. CBT(Computer Based Test) 시험장 개소	2024.3.15. 제8회 선발포인트제(Selection Point System) 실시

태국 EPS 센터

Mit Maitri Rd, Din Daeng, Bangkok, 10400, Thailand.

현지 송출기관

- 공식 명칭: Ministry of Labour, Department of Employment, TOEA
- 소재지: Din Daeng, Bangkok Thailand.

주요 연혁

2004.6.25. 대한민국 노동부와 태국 노동부 간 MOU 체결	2008.11.9. 한국어능력시험(PBT) 시험 개시
2004.12.8. 태국 EPS 센터 개소	2011.9.15. 한국어능력시험 방콕 CBT시험장 개설
2008.9.9. 한국산업인력공단과 태국 노동부 고용국(DOE) 간 한국어능력시험 업무위탁 협약서(SCA) 체결	2016.6.28. 한국어능력시험 우돈타니 CBT시험장 개설

인도네시아 EPS 센터

Wisma Korindo 9th floor, Jl. MT. Haryono Kav. 62,
Pancoran, Jakarta Selatan.

현지 송출기관

- 공식 명칭: Board of Protection for Migrant Workers Indonesian(BP2MI)
- 소재지: Jakarta Selatan, Indonesia

주요 연혁

2004.7.14. 대한민국 노동부와 인도네시아 인력이주부 간 MOU 체결	2016.10.23. 제1회 선발포인트제 시행
2004.12.16. 인도네시아 EPS 센터 개소	2017.2.1. 동티모르 EPS 센터 업무 인수
2009.5.9. 한국어능력시험(PBT) 시행	2022.10.13. UBT 시험 최초 도입, 특별한국어능력시험 시행
2012.3.26. 컴퓨터 기반 한국어능력시험(CBT) 개시	

베트남 EPS 센터

20th Floor, Charmvit Building, 117 Tran Duy Hung,
Trung Hoa Ward, Cau Giay District.

현지 송출기관

- 공식 명칭: Center of Overseas Labor - COLAB
- 소재지: Dong Da, Hanoi.

주요 연혁

2004.6.2. 대한민국 노동부와 베트남 노동부 간 인력 도입에 관한 MOU 체결	2011.11. 하노이 CBT 시험장 구축
2004.8. 베트남 EPS센터 개소	2016.1.12. 대표 사무소 등록
	2018.7.17. 다낭 및 호치민 CBT 시험장 구축

스리랑카 EPS 센터

3rd Floor, 674 Kotte Road, Rajagiriya, SRI LANKA.

현지 송출기관

- 공식 명칭: Sri Lanka Bureau of Foreign Employment(SLBFE)
- 소재지: Denzil Kobbekaduwa Mawatha, Battaramulla, Sri Lanka.

주요 연혁

2004.6.1.	대한민국 노동부와 스리랑카 고용노동부 간 MOU 체결	2016.6.7.	제1회 선발포인트제 시행 공고
2006.5.19.	한국산업인력공단 스리랑카 EPS 센터 개소	2016.8.9.	한국어능력시험 CBT 시험장 1개실 추가 개소
2006.6.11.	한국어능력시험(PBT) 개시	2022.5.23.	제조업 부문 제5회 선발포인트제 실시, 31,378명 접수
2008.4.11.	SCA(The Service Commitment Agreement of EPS-TOPIK and Skill Test) 체결	2022.10.26.	어업 부문 제6회 선발포인트제 실시, 4,103명 접수
2014.2.20.	한국어능력시험 CBT 시험장 개소 및 시험 개시		

우즈베키스탄 EPS 센터

3 Talimarjon st, Mirabad district. Tashkent, Uzbekistan.

현지 송출기관

- 공식 명칭: AGENCY FOR EXTERNAL LABOR MIGRATION
- 소재지: TASHKENT c. OLMAZOR ds. QAMARNISO 1.

주요 연혁

2006.3.29.	대한민국 노동부와 우즈베키스탄 고용노동부 간 MOU 체결
2007.4.16.	한국산업인력공단 우즈베키스탄 EPS 센터 개소
2008.7.	한국어능력시험 PBT 시험 개시

몽골 EPS 센터

Khan Tower 913, Khan-Uul District, 15th Khoroo, Ulaanbaatar, Mongolia.

현지 송출기관

- 공식 명칭: The Government implementing agency General office for labour and social welfare services
- 소재지: Chinggis Avenue 20th, Ulaanbaatar, Mongolia.

주요 연혁

2004.5.3.	대한민국 노동부와 몽골 노동사회보장부 간 MOU 체결	2012.6.5.	한국어능력시험(CBT) 개시
2006.7.5.	몽골 EPS 센터 개소	2015.5.7.	EPS 센터 현지 법인화
2008.10.23.	공단과 몽골 송출기관(노동사회복지청) 간 업무위탁 체결	2017.7.1.	중국 EPS 센터 업무 통합
2008.12.13.	한국어능력시험(PBT) 개시	2018.3.	몽골 선발포인트제 최초 시행
2012.3.31.	한국어능력시험 CBT 시험장 설치	2019.3.22.	한국어능력시험 CBT 시험장 리모델링 진행
		2023.2.1.	EPS 센터 사무소 이전

파키스탄 EPS 센터

Block13, Street29, Diplomatic Enclave 2 G-5/4 Islamabad.


현지 송출기관

- 공식 명칭: Overseas Employment Corporation
- 소재지: PMI Auditorium Building, Khayaban-e-Suhrawardy, Near Zero Point, G-7/1, Islamabad.

주요 연혁

2006.6.26.	대한민국 노동부와 파키스탄 간 고용허가제 관련 MOU 체결	2011.9.19.	CBT 시험장 개설
2007.3.7.	파키스탄 EPS 센터 개소	2012.12.4.	EPS 센터 사무실 대사관으로 이전
2007.5.21.	한국산업인력공단과 파키스탄 해외취업청 간 업무위탁 협약서 체결		

캄보디아 EPS 센터

 P.G.C.T Center St274. Sagkat Tonle Bassac Khan, Chamkarmon, Phnom Penh.


현지 송출기관

- 공식 명칭: Manpower Training and Overseas Sending Board
- 소재지: Phum Prey Popel, SK. Somrong Krom, Khan Po Sen Chey, Phnom Penh.

주요 연혁

2006.11.20.	대한민국 노동부와 캄보디아 노동직업 훈련부 간 MOU 체결	2007.6.2.	한국어능력시험(PBT) 개시
		2011.10.4.	한국어능력시험(CBT) 개시
2007.2.12.	캄보디아 EPS 센터 개소	2012.4.19.	EPS 센터 사무실 이전

중국 EPS 센터

 No.20 DongfangdongLu Chaoyang District, Beijing China.


현지 송출기관

- 공식 명칭: Investment Promotion Agency of the Ministry of Commerce
- 소재지: Beijing, China.

주요 연혁

2007.4.10.	한국 노동부와 중국상무부 간 MOU 체결	2014.10.14.	흑룡강성 한국어능력시험 CBT 시험장 설치
2008.1.23.	중화인민공화국에 '외국기업상주대표기구' 등기 및 업무 개시	2015.6.24.	하남성 한국어능력시험 CBT 시험장 설치
2008.12.27.	제1차 한국어능력시험 시행	2017.6.23.	주중국대한민국대사관으로 사무실 이전
2011.10.26.	고용허가제 협력 이행 양해각서 체결로 도입 재개	2017.7.1.	중국 EPS 센터 효율화 계획에 따라 몽골 EPS 센터에서 업무 통합

방글라데시 EPS 센터

 Embassy of the Republic of Korea 4 Madani Avenue, Baridhara, Dhaka-1212, Bangladesh.


현지 송출기관

- 공식 명칭: Bangladesh Overseas Employment Services Limited (since 1984)
- 소재지: 71 Probashi Kallyan Bhaban, 4th floor, 72 Eskaton Garden Rd, Dhaka-1200.

주요 연혁

2007.6.4.	대한민국 노동부와 방글라데시 해외근로자복지부 간 MOU 체결	2015.11.25.	8,490명 응시자 대상 최초 기능시험 실시
2007.10.25.	MOU 후속 합의서 체결	2019.1.1.	제1회 선발포인트제 실시, 92,376명 접수
2007.10.28.	한국산업인력공단 방글라데시 EPS 센터 개소	2022.9.15.	한국어능력시험 UBT 방식 전환 및 시험장 4실로 확장
2009.10.8.	한국어능력시험 CBT 업무 협약서 체결	2024.3.10.	한국어능력시험 UBT 시험장 확장 실시
2013.3.28.	한국어능력시험 CBT 시험장 개소 및 시험 개시		

키르기스스탄 EPS 센터

 #1405 Russia Business Center, 19 Razzakova St, Bishkek.


현지 송출기관

- 공식 명칭: Center for Employment of Citizens Abroad
- 소재지: Toktogul St 237 Bishkek.

주요 연혁

2007.6.27.	대한민국 노동부와 키르기스공화국 이주 및 고용위원회 간 MOU 체결	2012.11.04.	제조업 부문 기능수준평가 시행
2007.9.27.	키르기스스탄 EPS 센터 설치	2013.1.16.	성실 근로자 재입국 우대자 첫 귀국 신고
2007.9.	한국산업인력공단과 정보상담센터 간 업무위탁협약서 체결	2013.4.25.	성실 근로자 최초 한국 재입국
2008.5.25.	한국어능력시험(PBT) 시행	2013.6.10.	재입국 근로자 특별 한국어능력시험 시행
2012.4.13.	한국어능력시험 CBT 시험장 완공	2017.3.9.	제1회 외국인력 선발포인트제 시행
		2023.5.15.	제8회 외국인력 선발포인트제 시행

네팔 EPS 센터

 Gwarko, Chok, Lalitpur-7(kh) 4th Floor
(Opposite to Guna Cinema).


현지 송출기관

- 공식 명칭: Ministry of Labor, Employment and Social Security, Department of Foreign Employment
- 소재지: Buddhanagar, Kathmandu, Nepal.

주요 연혁

- | | |
|--|--|
| 2007.7.23. 대한민국 노동부와 네팔 노동고용안전부 간 MOU 체결 | 2019.1.1. 제1회 선발포인트제 실시, 92,376명 접수 |
| 2007.11.1. 한국산업인력공단 네팔 EPS 센터 개소 | 2022.6.2. 네팔 UBT 전용시험장 시험 개시 |
| 2008.3.29. 한국어능력시험(PBT) 개시, 31,530명 접수 | 2023.2.1. 농·축산업 부문 제2회 선발포인트제 실시, 37,274명 접수 |
| 2013.3.28. 한국어능력시험(CBT) 시험장 개소 | 2024.2.19. 제조업 한국어능력시험 실시 |
| 2013.12.26. 네팔 EPS 센터 사무소 이전 | 2024.10.27. 특별한국어시험 실시 |
| 2015.11.25. 8,490명 응시자 대상 최초 기능시험 실시 | |

미얀마 EPS 센터

 #10-02, Crystal Tower, Kamayut T/S, Yangon, Myanmar.


현지 송출기관

- 공식 명칭: Ministry of Labour, Department of Labour, Public Overseas Employment Agency(for Korean)
- 소재지: Pinlon Hall, 43 Ward, Corner of Min Ye Kyaw Swar Road & Bo Min Yaung Road, North Dagon Township, Yangon.

주요 연혁

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| 2007.11.28. 한국 정부와 미얀마 정부 간 MOU 체결 | 2015.12.18. 미얀마 한국어능력시험 CBT 시험장 추가 설치 |
| 2008.3.10. 미얀마 EPS 센터 개소 및 업무 개시 | 2021.2.23. 미얀마 EPS 센터 이전 |
| 2013.3.25. 미얀마 한국어능력시험 CBT 시험장 개소 | 2023.1.10. 미얀마 UBT 시험장 추가 설치 |
| 2013.11.26. 미얀마 EPS 센터 이전 | |

동티모르 EPS 센터

 Hotel The Ramelau, Cottage Room #101, Aimutin Comoro, Dili, Timor Leste.


현지 송출기관

- 공식 명칭: National Directorate of Overseas Employment(NDOE)
- 소재지: Caicoli, Dili, Timor Leste.

주요 연혁

- 2008.5.13. 대한민국 노동부와 동티모르 간 MOU 체결
- 2008.10.4. 동티모르 EPS 센터 사무소 개소
- 2013.10.22. 한국어능력시험 CBT 시험장 완공

라오스 EPS 센터

 Souphanuvong Road, Obmung Village, Sikhottaboung Dist, Vientiane.

현지 송출기관

- 공식 명칭: Ministry of Labor and Social Welfare, LAO PDR
- 소재지: Pangkham, Postcode 347, Vientiane Capital, Laos.

주요 연혁

- | | |
|---|--------------------------------|
| 2016.9.9. 대한민국 정부와 라오스 정부 간 양해각서 체결 | 2017.4. 제1회 외국 인력 선발 포인트제 실시 |
| 2017.3. 라오스 EPS 센터 사무실 및 한국어능력시험 CBT 시험장 개소 | 2018.2. 라오스 첫 근로자 한국 입국 |
| | 2018.5. 외국 인력 선발 포인트제 상시 시험 운영 |

외국인 고용허가제와 함께한 시작

2003년 8월, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」의 제정 및 공포가 이루어지자 고용노동부는 외국인 고용허가제의 안정적 국내 정착과 운영을 위한 후속 절차를 밟기 시작했다. 시행령 및 시행규칙의 제정, 국내 불법 체류 외국인 18만 명에 대한 합법화 조치, 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아와의 신속한 MOU 체결이 그러한 노력의 일환이었다. 2004년 8월 법률이 시행된 직후 우리나라에 입국한 근로자 두 명에게 당시의 상황과 고용허가제에 대한 평가를 들어보았다.

2004년 8월, 외국인 고용허가제를 통해 필리핀 근로자 94명이 국내에 최초 입국했다. 필리핀의 노네임핑고이(Noname Pingoy) 씨는 이때 한국 땅을 밟은 근로자 중 한 사람이었다. 입국 후 4년간 휴대전화 부품 조립회사인 (주)인터시스코에서 근무했으며 현재는 캐나다 밴쿠버에 거주하며 약사로 일하고 있다고 소식을 전했다.



노네임 핑고이
필리핀

로쿤 수친
태국

“안녕하세요. 저는 노네임핑고이입니다. 현재 캐나다 밴쿠버에 거주 중이고, 면허를 취득한 의료 종사자로 근무하고 있습니다.”

한국행을 결심하게 된 특별한 계기가 있었는지 궁금합니다.

저는 필리핀 인력송출청(POEA)의 도움으로 외국인 고용허가제를 통해 한국에 입국했어요. 특별한 계기가 있었던 것은 아니고, 어느 날 텔레비전을 보다가 필리핀 인력송출청이 고용허가제를 통해 한국으로 파견하는 근로자를 채용한다는 소식을 접했습니다. 별다른 망설임 없이, 저는 기관에 방문해서 신청서를 제출했습니다. 한국에서 일하면 높은 급여를 받을 수 있다는 것이 한국행을 결정한 가장 큰 요인이었던 것 같습니다.

당시 한국에서의 근무 경험에 대해 여쭙보고 싶습니다.

2004년 한국에 입국한 후 4년 동안 부천시에 있는 휴대폰 케이스 조립 회사에서 일했는데, 당시 그곳의 사장님은 외국인 근로자뿐만 아니라 현지 동료에게도 무척 친절하고 자상한 분이었습니다. 그때의 경험을 종종 즐거운 마음으로 추억합니다. 외국인 고용허가제가 제게

좋은 기회와 훌륭한 경험을 선사해줬다고 생각합니다.

마지막으로 남기고 싶은 말씀이 있으실까요?

저는 외국인 고용허가제를 통해 한국에 입국한 최초의 근로자 중 한 명이라는 사실이 자랑스럽습니다. 그만큼 고용허가제가 20주년이 되는 시기에 한국에서 근무했던 제 이야기를 공유할 수 있는 기회가 생겨서 기쁩니다. 고용허가제의 20주년을 축하드립니다.

로쿤 수친(RODKUN SUCHIN) 씨는 2004년 6월 태국과의 MOU 체결 이후 국내 입국한 최초의 태국 근로자 중 한 명이다. 2004년 8월 24일 한국에 입국해 제조업 현장 일선에서 오랫동안 근무했으며, 현재는 모국에서 스테인리스 스틸 도어 등 주거용 설비의 디자인과 제작을 전문으로 하는 회사를 운영하는 창업주다.

“안녕하세요. 저는 로쿤 수친입니다. 42살이고, 현재는 용접 관련 업체를 운영하고 있습니다. 2004년부터 2006년까지 2년 동안 한국에서 일했습니다.”



외국인 고용허가제에 관해 어떻게 알게 되셨는지 궁금합니다.

처음에는 그런 제도가 있다는 것을 전혀 몰랐습니다. 경제적으로 형편이 그리 좋지 못했을 때였는데, 대만에서 일하고 온 친구가 제게 고용허가제를 처음 알려줬습니다. 적은 비용으로 한국에 가서 합법적으로 경제 활동을 할 수 있는 제도라는 이야기를 듣고 한국행을 결심했습니다.

한국에서도 제조업에 종사하셨고, 지금도 한국에서 근무할 당시와 비슷한 사업을 하고 계시는데요. 본래 한국에 오시기 전부터 관련 업계에 종사하셨나요?

네. 예전부터 용접 관련된 일을 해왔습니다. 한국에서도 똑같이 알루미늄이나 여러 금속을 용접하는 일을 맡아서 했고요. 하지만 태국에서 처음 일을 시작했을 때는 아주 적은 급여를

받았습니다. 학벌이 좋은 편도 아니었고요. 그래서 어릴 때부터 사업을 하는 것이 꿈이었는데, 한국에 취업하는 것이 목표를 실현할 수 있는 기회가 될 거라고 생각했습니다. 한국에서 열심히 돈을 모으고, 창업 자금을 마련한 거죠.

한국에서의 근무를 마치고 귀국하신 다음에는 어떻게 지내셨나요?

태국에 돌아와서는 한국에서 번 돈으로 차를 먼저 샀습니다. 구매한 차를 타고 고객들을 찾아다니며 일감을 찾았어요. 그 과정에서 자연스럽게 기술도 발전시키게 되었는데, 그게 다시 새로운 일을 불러들이는 기회가 되어주었습니다. 한국에서 배운 기술을 접목시키는 과정에서 능력을 향상시킬 수 있던 게 큰 자산이 되었다고 생각합니다. 처음에 가게를 열었을 때는 저랑 직원 1명이 있었는데, 지금은 직원 3명과 함께 일하고 있습니다.

한국에서 근무하시던 때의 일에 대해서도 궁금합니다.

한국 취업이 확정되었을 때와 월급이 처음 입금되었던 때가 가장 기억에 남습니다. 그때는 굉장히 가난하고 힘들었기 때문에 한국에서 일하고 돌아오면 사업을 할 수 있겠다는 희

망이 생겼다는 것 자체가 정말 기뻐했습니다. 실제로 한국에서 근무하며 저축한 돈이 제 가게를 차리는 데 큰 도움이 되기도 했고요. 아직도 당시 태국 노동청으로부터 발급받은 허가증과 한국에서 일하고 받은 월급 명세서를 기념으로 간직하고 있습니다.

완전히 새로운 환경에 적응해야 한다는 것에 거부감은 없으셨나요? 가족들의 반대가 있었을 것 같기도 하고요.

가족들은 오히려 무척 축하해주었습니다. 하지만 걱정되는 부분이 없지는 않았습니다. 주변에 아무도 한국에 가본 사람이 없었거든요. ‘합법적으로’ 한국에 가게 된 것도 제가 처음이었

고요. 지금 아내와 당시에는 사귀던 사이였는데, 한국에서 지내는 동안에는 매일 통화를 하면서 지냈던 것 같아요. 주로 ‘보고 싶다’ ‘언제 오냐’ 이런 대화들이었습니다. 그래도 아내 역시 제가 꿈을 이룰 수 있는 길이라면서 저를 많이 응원해줬습니다.

한국의 외국인 고용허가제의 운영에 대해서도 의견을 듣고 싶습니다.

어떤 사람들에게는 고용허가제가 인생을 바꾸는 기회가 된다고 생각합니다. 이런 시스템이 계속 유지되었으면 좋겠고, 정말 감사하다는 인사를 드립니다.



미얀마 소년, 한국에서 천직을 찾다

미얀마에서 온 마은 하린 씨는 2000년 미얀마에 붙었던 한류 드라마 열풍을 계기로 한국행을 꿈꾸게 되었다. 입국 후 고된 업무에 힘이 드는 순간도 있었지만, 소년 시절 품었던 꿈을 위해 꾀꿀이 근무했다. 이후 재입국 특례 근로자가 되어 다시 한국을 찾았을 때, 마은 하린 씨는 모국에서 온 외국인 근로자의 통역 상담원이 되기로 결심했다. 자신과 같이 외국인 근로자 신분으로 한국에 체류하는 이들을 돕는 것이 천직이라는 생각이 들었던 것이다. 그는 현재 충남외국인근로자지원센터에서 일일 통역 상담원으로 근무하고 있다.

2000년 미얀마에는 한국 드라마 열풍이 붙었습니다. 《겨울연가》, 《풀하우스》, 《천국의 계단》. 당시 방영했던 한국 드라마와 시트콤은 아직 제목만 들어도 설레는, 소년 시절의 로망이었습니다. 한국을 향한 꿈을 놓지 않았던 저는 고용허가제를 통해 2013년 한국에 입국했습니다.

입국 후 약 2년간 자동차 부품을 화학약품으로 깨끗이 닦고, 다량의 접착제를 발라 자동차에 부착하는 일을 맡았습니다. 약품과 접착제의 냄새는 코를 찌를 정도로 심했고 매일 두통으로 약을 먹고 수시로 휴식을 취해야 했습니다. 고통이 진정되지 않자 병원에 찾아가 폐 검사 CT 촬영을 했습니다. 의사는 제게 건강을 위해 회사를 그만두라고 말했습니다. 하지만 당시 E-9 비자 체류 기간이 5개월밖에 남지 않았던 터라, 재입국 특례를 위해 참고 일하기로 했습니다.

인고 끝에 재입국하게 된 저는, 외국인 근로자들의 퇴사, 생활, 재입국 절차, 비자 연장 등에 대한 통역 업무를 수행했습니다. 다른 사업장이나 동향 동료들을 통해 한국어 통역을 필요로 하는 연락이 수시로 왔고, 특히 2019년 불법체류자 자진 출국 기간에는 2명의 자진 출국을 도와줬습니다. 고향 동료들의 문제를 해결하기 위해 각자의 사업주에게 연락하면, 대부분이 사업주가 고압적인 자세를 취했습니다. 그러나 제 특유의 침착한 성격으로 자세하게 설명하고 나면, 많은 사업주가 문제 해결에 도움을 주었습니다.

올해 1월, 저는 아내와 오랜 대화를 나누고 회사를 그만두었습니다. 동료 근로자들을 통역으로 도왔던 경험을 바탕으로 제 주변의 외국인 동료들과 이웃을 도우며 살고 싶었습니다. 그러던 중 인생의 전환점이 될 것이라는 확신으로 충남외국인근로자지원센터의 일일 통역 상담원으로 근무하게 되었습니다. 충남 예산에서 천안으로 출근하는 게 쉽지는 않지만, 미얀마 근로자들과 사업주 간의 문제를 해결해 주고 상생할 수 있도록 도와주는 일은 저의 천직이라 믿고 있습니다.

한국 드라마로 막연한 꿈을 가졌던 소년에서, 한국에서 미얀마 동료들의 문제를 해결하는 사람으로 성장한 저, 마은 하린의 또 다른 인생을 응원해주시기 바랍니다.

가족 같은 외국인 근로자를 만나게 해준 고용허가제

경상남도 양산에 위치한 (주)진하는 자동차용 플라스틱 내장 부품을 생산하는 업체다. 약속한 기일 안에 정해진 수량을 납품해야 하는 회사의 특성상, 소속 직원들은 모두 밤낮을 가리지 않고 교대로 근무하고 있다. 높은 업무 강도 탓에 내국인 직원의 구인이 어려워지자 고용허가제를 통해 외국인 근로자의 채용을 시작했고, 지금은 ‘멋진 직원’이자 ‘훌륭한 동료’인 외국인 근로자들과 꾸준히 함께하는 기업으로 발돋움했다.

자동차 부품 사업장인 우리 회사의 직원들은 2교대 주야 근무를 해야 합니다. 높은 작업 강도에 비해 급여는 적다 보니 한국인 직원을 고용하는 데 늘 어려움을 겪었습니다. 그래서 우리는 외국인 직원을 고용하기 위해 아웃소싱 업체의 도움을 받았습니다.

그러던 어느 날, 회사에 낯선 사람들이 들이닥쳤습니다. 같이 일하던 외국인 직원을 붙잡아 가더군요. 그들은 출입국 직원이었고, 붙잡혀간 외국인 직원들은 불법 근로자였습니다. 아웃소싱 업체가 그런 불법적인 행위를 했을 줄은 몰랐던 저의 무지에 눈물을 흘렸습니다. 이 사건을 계기로 저는 외국인 고용허가제에 대해 깊이 공부하게 됐습니다.

고용허가제를 통해 인도네시아와 필리핀 근로자들을 만났습니다. 서류에서보다 훨씬 왜소하고 마른 체격에 매우 실망했습니다. 체력이 안 좋아 보이는데, 2교대 주야 근무를 해낼 수 있을지 걱정했습니다. 하지만, 제 걱정과 달리 그들은 성실한 태도로 근무했습니다. 이 친구들만의 깡이라고 할까요? 특히 필리핀 직원들은 4명이 전부 중도 포기나 사업장

변경, 이탈 없이 4년 10개월의 근무를 마쳤습니다. 성실 외국인 근로자로 재입사하기도 했습니다.

우리 회사는 외국인 근로자와 한국인 근로자를 동등하게 대우합니다. ‘나’가 아닌 ‘우리’로 함께하는 동료이자 가족처럼 지내려고 노력합니다. 그래야 외국인 근로자들이 소속감을 느끼며 타향에서도 서로 의지하며 지낼 수 있다고 생각합니다. 휴가는 매년 로테이션으로 2개월씩 보내주고 있습니다. 고향이 멀다 보니 회사 차원에서 배려하는 제도입니다. 아내와 함께 지낼 곳을 구하지 못해 힘들어했던 직원에게는 임시 숙소를 소개해 줘, 지금은 신혼의 달콤함을 만끽하며 지내고 있습니다. 덕분에인지 일에도 더 열심히 임하는 것 같습니다.

저 역시 두 자녀를 외국에 보낸 엄마로서, 외국인 근로자들을 보면 자식을 보는 듯한 애뜻한 마음이 듭니다. 따뜻한 말 한마디 더 건네고, 더 잘 챙겨주려고 노력하다 보니, 외국인 근로자들의 임금 체불이나 인권 문제를 언론에서 접할 때마다 안타깝습니다. 저도 처음엔 편견이 있었습니다. 그러나 그들도 누군가의 아들, 딸이며 가족입니다. 문화도 다르고 언어도 달라 처음에는 어려울 수 있지만, 서로 노력한다면 멋진 직원, 훌륭한 동료가 될 수 있습니다. 우리 회사 직원들처럼 말입니다. 지금도 주야로 생산 라인에서 열심히 일하고 있는 우리 인도네시아, 필리핀 직원들에게 “파이팅”이라고 외쳐봅니다.

외국인력상담센터

경기도 안산시 단원구 고잔2길 16 에머랄드빌딩 3층
www.hugkorea.or.kr

외국인력상담센터는 외국인 고용허가제도로 입국한 외국인 근로자와 사업주를 위한 언어 소통 지원 및 체류와 귀국 전반에 관한 상담 서비스를 제공하기 위한 기관으로, 고용노동부와 한국산업인력공단이 함께 설립했다. 외국인 근로자의 한국 생활 적응을 돕고 사업주와의 갈등 발생 시 언어 문제 등으로 인해 겪기 쉬운 여러 어려움을 방지하고자 한다. 복지 사각지대에 놓이기 쉬운 외국인 근로자가 시간과 장소에 구애 없이 체류 지원 서비스를 제공 받을 수 있다.

지원 내용

- 언제 어디서나 고용-체류-귀국 상담
- 실시간 통역 및 3자 통화 서비스 제공으로 소통 문제 해결
- 외국인 근로자 권익 보호 등 사회 안전망 구축

이용 가능 언어

한국어, 영어, 중국어, 베트남어, 따갈로그어(필리핀), 태국어, 인도네시아어, 싱할라어(스리랑카), 몽골어, 우즈베크어, 크메르어(캄보디아), 벵골어(방글라데시), 우르드어(파키스탄), 네팔어, 미얀마어, 키르기스어(키르기스스탄)

연도별 상담 신청 수(건)

2021	2022	2023
331,558	371,342	397,443

외국인 근로자 상담 유형('24.6. 기준)

유형	상담(건)
사업장 내 어려움	3,525
사업장 변경 관련	9,993
일상 생활 속 어려움	2,702
질병/부상/사망	422
귀국 관련 고충	2,242
언어 소통 문제	8,531
행정 신고 업무 지원	9,025
합계	36,440

한국 속 작은 세계,

16개 언어로 소통의 문을 활짝 열다

안산시 단원구 한 상가 빌딩 3층에 작지만 큰 세계가 존재한다. 고용허가제로 등록된 외국인 근로자와 사업주 간 소통의 벽을 해결하기 위해 다양한 언어의 현지어 상담원이 상주하는 외국인력상담센터가 마련된 곳. 16개국 언어로 때로는 슬픔을, 때로는 기쁨을 통역하며 징검다리 역할을 하는 30여 명 현지어 상담원을 총괄하는 서소영 팀장에게 외국인력상담센터의 면면을 물어봤다.

외국인력상담센터의 소개를 부탁드립니다.

안녕하세요. 외국인력상담센터는 고용허가제도로 입국한 외국인 근로자와 이들을 고용한 사업주를 위해 고용노동부와 한국산업인력공단이 2011년 7월 1일에 경기도 안산에 설립한 기관입니다. 외국인 근로자 관련 업무를 전문 상담해 주는 콜센터라고 생각하시면 되죠. 연중 쉬지 않고 국번 없이 1577-0071로 전화하시면 상담이 가능합니다. 전화 외에도 내방 민원 상담도 하는데, 외국인 근로자와 사업주 간의 언어 소통을 지원하고, 외국인 근로자의 체류와 귀국 전반에 관한 상담 서비스를 제공하고 있습니다.

서소영
외국인력상담센터 팀장



안산시 단원구에 위치한 외국인력상담센터 내부 풍경

외국인력상담센터의 핵심은 통역 상담을 진행하는 다국어 직원분들이 아닐까 생각합니다. 어떤 언어를 서비스하고 있는지 궁금합니다.

2024년 7월 기준으로 중국어, 베트남어, 따갈로그어(필리핀), 태국어, 인도네시아어, 싱할라어(스리랑카), 몽골어, 우즈베크어, 크메르어(캄보디아), 벵골어(방글라데시), 네팔어, 미얀마어, 키르기스어(키르기스스탄) 등을 상담 지원하는 31명의 현지어 상담원이 근무하고 있습니다. 전화 상담과 내방 상담 등 1일 평균 1,200여 건의 상담 및 통역을 지원하고 있습니다.

나라별 근로자의 특징이나 문화 차이로 인해서 발생하는 부분들이 좀 있을까요?

상담센터가 개소한 14년 전, 초창기에는 외국인에 대한 편견이나 직업적 편견이 사회 전반에 있었습니다. 저조차도 세계에 이렇게 많은 종교가 있는지 잘 몰랐을 때였으니까요. 정보의 순환이 지금처럼 원활하지도 않았을 때죠. 이슬람 문화권에 있는 직원이 하루에 5번씩 시간 맞춰 기도하고, 방글라데시 근로자분이 상담 도중 갑자기 복도에 양탄자를 깔아놓고 기도를 하시는 모습들이 생경했습니다. 또한 나라마다 민간요법이 다양합니다. 하루는 캄보디아 근로자가 방문 상담을 왔는데 온몸에 상

현재 외국인력상담센터에서 월평균 3만 6천 건 정도의 상담을 하고 계신 것으로 압니다. 다양한 상담 유형이 있을 것으로 생각되는데 어떤 상담들이 주를 이루는지 궁금합니다.

큰 분류로 나누자면 사업장 내 애로 갈등, 사업장 변경 관련 애로, 일상 생활 고충, 질병 및 부상, 귀국 관련, 언어 소통(통역), 행정 신고 업무지원 등에 관한 내용으로 상담과 통역이 진행되고 있습니다.

처가 있는 걸 보고 깜짝 놀랐습니다. 누군가에게 맞은 줄 알고 무거운 마음으로 물어봤습니다. 알고 보니 캄보디아에서는 아픈 곳을 동전으로 긁어서 피를 내면 혈액 순환에 도움이 된다고 믿는다고 합니다. 그제야 민간요법 '까오끄쩨'이라는 걸 알았어요. 초창기에는 이 민간요법 때문에 사업주분들도 놀라서 전화가 많이 왔었습니다. 초반 10년은 저나 사업주들이나 문화적 차이로 놀라는 일도 많았지만 고용허가제도 이제 20년에 접어들니 모든 게 추억이 되었네요

아직도 기억에 남는 상담 사례가 있으실까요?

7~8년 전, 외국인 근로자가 공장에서 일을 하다가 기계에 오른쪽 손목이 잘리는 사고가 있었습니다. 사업장 대표님의 따님과 피해를 입은 외국인 근로자가 함께 센터를 방문했어요. 사업장에서는 산재 처리, 장해급여까지 모두 처리가 된 상태였습니다. 그런데 그러한 사고가 그 사업장에서는 벌써 세 번째라고 하더라고요. 옆친 데 덮친 격으로 대표님이 암 투병 중이셔서 아버지를 대신해 따님이 공장을 폐업해야 하는 처지에 이른 거고요. 여기서 쟁점은 손해배상에 관한 합의금이었는데 근로자가 요청한 금액과 사업장에서 배상할 수 있는 금액의 차이가 좁혀지지 않았습니다.

양쪽 모두 좋지 않은 상황이지만 저희는 누구의 편도 들 수 없습니다. 중립을 지키며 통역 업무에 충실했어요. 근로자의 말을 듣다 보니 본국에 약혼자가 있었고, 자국에 있는 가족의 형편도 좋지 않은 상황이었어요. 좁혀지지 않는 양쪽의 입장을 듣다가 사업주 따님께 무거운 마음으로 제 생각을 전달했습니다. 근로자가 미혼에다가 나이는 26세이고, 오른손잡이라는 것, 이 세 가지 사유를 들며 힘드시겠지만 최대한의 배려를 부탁드립니다. 2주 뒤에 그 외국인 근로자가 센터를 찾아와 본국으로 돌아간다고 하더라고요. 고맙게도 사업주 따님께서 합의금을 잘 맞춰주셨다면서요. 영세한 사업장이고, 힘든 와중일 텐데 외국인 근로자의 입장을 생각해 준 사업주 따님과 자국으로 돌아간 외국인 근로자가 지금도 문득문득 생각이 나요. 어쩐지 양쪽 모두 마음이 쓰였던 상담 건이어서 그랬는지도 모르겠습니다.

외국인 고용허가제 20년, 초창기와 가장 많이 달라진 점은 무엇인가요? 달라진 상담의 추세가 궁금합니다.

근로자들도 세대 교체가 되었어요. 한국에서만 MZ 세대가 핵심 근로자로 진입한 게 아니라 외국인 근로자들도 MZ 세대가 많이 입국하는 시대가 된 겁니다. 게다가 고용허가제 초반

은 인터넷이나 SNS가 지금만큼 활발하지 않았고, 근로자 간 네트워크도 왕성하지 않을 때죠. 그때의 상담 추세는 주로 '임금'에 관한 것들이었어요. 잔업수당, 야간수당, 특근수당에 관한 것들이요. 2010년 12월부터 5인 미만 사업장도 퇴직급여 제도가 시행됐고, 2013년 1월부터는 퇴직금을 100% 지급해야 하는 변화의 시기를 거쳤습니다. 그 당시에는 퇴직금 관련 문의가 제일 많았습니다.

현재는 고용허가제로 근무하다가 고국으로 돌아간 근로자들이 정보 공유를 하고 국내에서도 자국민들 간 네트워킹이 활발하다 보니 임금처럼 기준이 명확한 정보에 대해선 상담이 많이 줄었어요. 요즘 상담 추세는 '장기 체류'의 다양한 방법을 묻는 거예요. 고용허가제로 들어와 사업주 신청으로 재입국 특례를 적용받고 나서도 다른 비자로 체류 자격을 변경하고 싶은데 그 방법에 대한 문의가 가장 많습니다.

상담의 스펙트럼이 다양해지고 답변의 깊이도 달라지는 것 같습니다. 상담하는 직원분들도 관련 정보를 습득하기 위해 공부를 많이 하실 것 같아요.

그전에는 노동관계법, 출입국관리법, 고용허가제에 대한 법률과 제도에 대한 대답을 충실히 준비하고 교육했어요. 최근 많아지는 상담 건인 체류 자격 변경은 법무부의 고유 업무이지

만 고용허가제 안에서 체류 자격을 변경할 때는 고용노동부에서 추천하는 제도도 있기 때문에 저희가 잘 파악해서 안내해야 한다는 책임감과 부담감이 점차 커지고 있습니다.

전문 비자로 변경할 수 있는 E-7 비자는 한국어 토픽 시험 2급 이상을 취득하거나 법무부에서 주관하는 사회통합 프로그램을 2단계 이상 이수해야 하므로 한국어 토픽 시험 접수할 때가 되면 센터의 모든 컴퓨터가 해당 사이트에 접속해 있을 정도로 열띤 분위기입니다. 또한 2년 전에 고용노동부에서 장기 숙련 제도라고 해서 최장 10년씩 있을 수 있는 체류 자격을 만든다고 했는데 아직 관련 내용이 포함된 법이 국회에서 통과되지 않았다고 들었어요. 하지만 그에 대한 문의도 많이 옵니다.

통역 업무뿐만 아니라 실질적인 민원 처리에도 적극적인 거군요.

한국인들이 직장생활을 하면서 일어날 수 있는 모든 일들이 고용허가제로 들어온 외국인 근로자에게도 똑같이 적용돼요. 그러다 보니 건강보험부터 연말정산을 위한 세법에 이르기까지 제도 변화가 있을 때마다 상담을 위한 업데이트도 매번 해나가고 있습니다. 실질적인 민원 업무의 예를 들자면 사업장을 퇴사하면서 구직 중에 발생한 건강보험료를 미납했거



외국인력상담센터에서 파키스탄 근로자 대상으로 마련한 귀국 준비 설명회

나, 각종 조세를 체납하는 경우가 발생합니다. 근로자가 새로운 사업장에서 일을 시작하기 전에 출입국과 고용노동부 담당 기관에 근무처 변경 허가 신청을 먼저 해야 하는데, 그 과정에서 건강보험료나 각종 세금이 체납된 게 있으면 근무처 변경 허가가 나지 않거든요. 이런 경우 외국인 근로자가 저희를 찾아오면, 체류지 역추적을 해서 건강보험공단지사나 시청 세무과 등과 연결하여 체납된 보험료나 조세를 납부할 수 있도록 근무처 변경 허가 신청에 도움을 주고 있죠.

외국인력상담센터가 '무엇이든 물어보세요'처럼 보이기도 하는데 어디까지 해결해줘야 하는지에 대한 논의도 해보셨나요?

하소연할 곳이 여기밖에 없기 때문에 저희를 찾는 거라고 생각해요. '이런 것까지 우리에게 물어보면 어떡하나' 싶다가도 외국인 근로자에게 한국어로 된 제도는 어렵고, 언어 소통은 큰 벽이니까 우리의 존재가 그들에게는 등대 같이 느껴지기도 하겠구나, 하면서 또 힘을 내는 거죠. 입장을 바꿔서 제가 타국에 나가 근로자로서, 생활인으로서 있다 보면 이런 기관에 의지하게 될 것 같아요. 그래서 하나라도 더 알려줄

수 있도록 노력하는 거죠. 제도의 사각지대에 놓여 있지 않도록, 우리나라에서 일한 근로자이기 때문에 당연히 누려야 하는 거라면 하나라도 더 알아서 혜택을 볼 수 있도록요.

외국인 근로자에게 외국인력상담센터가 어떤 존재로 남길 바라시는지 궁금합니다.

솔직한 심정으로서는 외국인 근로자분들이 저희를 찾지 않는 환경이야말로 그들에게 좋은 일 이죠. 늘 곤란함을 느낄 때 저희를 찾으시니까요. 대단하진 않아도 한국에서의 삶과 외국인 근로자 사이를 연결하는 징검다리 역할을 한다면 바랄 게 없어요. 강을 건너야 할 일이 생겼는데 다리는 설치되어 있지 않을 때 사이사이 편편한 돌들을 밟으면서 용기를 가지고 나아갈 힘이 생기지 않을까요. 한 걸음 내디딜 수 있을 정도의 징검다리가 되어주고 싶어요. 저희를 통해 한국 생활에 적응하고, 일도 열심히 하신 후에 무사히 강을 건너서 고국으로 돌아간다면 저희로서는 더 바랄 게 없습니다.

외국인근로자지원센터

국내 체류하는 외국인 근로자의 정착을 지원하는 기관이다. 2024년부터 민간 중심에서 공공 중심으로 체류 지원 체계를 개편하는 과정을 거쳤으며, 지방자치단체의 주도하에 지역 특성에 맞는 외국인 근로자 체류 지원 서비스를 안정적으로 제공하고 있다. 외국인근로자지원센터의 운영 주체는 각 지역 자치단체이나, 사업 수행의 전문성 등을 고려하여 필요한 경우 전문성과 공공성을 갖춘 별도 수행기관을 지정할 수 있다.

담당 업무

- 외국인 근로자(E-9, H-2)에 대한 상담 등 체류 지원
- 외국인 근로자의 지역 정착을 위한 각종 상담 및 교육 제공
- 지역 단위 외국인 근로자 교류 지원을 위한 시설 및 편의 제공
- 지역 내 유관기관(지방고용노동관서)과 치안, 안전, 출입국 업무 등 협업
- 지역 내 외국인 다수 고용 업·직종에 대한 특화 사업 운영

부산외국인근로자지원센터
 부산 연제구 연수로 86
 051-868-7606

광주외국인주민지원센터
 광주 광산구 풍영로145번길 82
 2층
 1644-3828
 www.girc.or.kr

김해외국인근로자지원센터
 경남 김해시 가락로 81
 아이조이빌딩 6층
 055-724-2725
 www.gimhaekorea.or.kr

대구외국인근로자지원센터
 대구 달성군 다사읍 달구벌대로
 863 8·9층
 053-654-9700
 www.dfwc.or.kr

충남외국인근로자지원센터
 충남 천안시 서북구 성정공원5로
 21 4층
 041-622-7955
 www.cnfwc.or.kr

양산외국인근로자지원센터
 경남 양산시 연호로 28
 055-912-0255
 www.ysfc.or.kr

인천외국인근로자지원센터
 인천 남동구 호구포로 220
 명진프라자
 032-231-4545
 www.icff.or.kr

전북외국인근로자지원센터
 전북 전주시 완산구 흥산로 276
 6층
 1551-1195
 www.jbica.kr

창원외국인근로자지원센터
 경남 창원시 마산합포구 3·15대로
 203
 1899-5002
 www.mfwc.or.kr

노동을 넘어 삶의 질을 이야기할 때

지난 20여 년간 현장에서 외국인 근로자와 발 맞춰 걸어온 유경혜 센터장은 말한다. 외국인 근로자지원센터의 최종 목표는 외국인 근로자가 한 나라의 동등한 이웃으로 자립할 수 있도록 돕는 일이라고. 고용허가제 이후 이제는 ‘일’이 아닌 ‘삶’에 대해 말하는 그를 만났다.

양산외국인근로자지원센터에 대해 소개해주세요.

양산외국인근로자지원센터는 2017년 10월 고용노동부로부터 위탁받아 문을 열었습니다. 산업 단지가 밀집한 울산과 부산 등과 인접해 다양한 산업에 종사하는 외국인 근로자가 저희 센터를 방문합니다. 특히 양산은 도시와 농촌의 경계에 있는 도농복합도시로 영세 중소기업이 많습니다. 자동차 제조업이 주류를 이루는 공단 지역에 인접해 있으며, 외국인 근로자 밀집 거주 지역 중심에 위치해 있습니다. 센터에서는 외국인 근로자는 물론 사업주의 다양한 어려움을 청취하고 상담하며, 때로는 직접 개입해 갈등을 해소하기도 합니다. 그 밖에 각종 안전·역량 교육, 현지 적응을 위한 문화 및 특성화 교육을 지원하고 있습니다. 또 매년 이주정책포럼을 진행하여 고용허가제의 변화 및 정책 개선 방향을 논의하고 발표하는 자리를 만들고 있습니다.

유경혜
양산외국인근로자지원센터 센터장



양산외국인근로자지원센터에서 외국인 근로자를 대상으로 한국어 수업을 진행하고 있다.

외국인근로자지원센터에서는 주로 어떤 지원이 이루어지는지 궁금합니다.

외국인근로자지원센터는 현재 외국인 근로자가 많이 분포한 전국 9개 지역에 거점 센터를 두고 있습니다. 근로자는 물론 사업주, 지역 주민 모두에게 꼭 필요한 공간으로 평가받고 있지요. 모든 센터는 외국인 근로자의 권익을 보호하고, 한국 문화를 나누며, 사업주와의 갈등 해결 등 타국 생활에서 겪는 여러 어려움을 해소하는데 목표를 두고 있습니다. 통번역 지원 및 관련 규정 이해 등 사업주의 애로 사항도 지원합니다. 고용노동부 각 지청 외국 인력을 담

당하는 지역협력과와 긴밀히 소통하고요. 예를 들어 지난 코로나19 시기, 방역 및 백신 접종과 관련한 다양한 정보나 관련 신청절차가 있었으나 대기업에 비해 1인 중소기업 사업주들은 관련 제도를 이용하고 싶어도 서류 작성부터 어려움을 겪는 분들이 많습니다. 이럴 때 지원센터가 나서 설득은 물론 서류 작성 등 전반의 과정을 돕고 있습니다. 이밖에 센터 자체적으로 공모 사업, 지역 단체, 개인 후원을 연계하여 사업을 추진하여 무료 진료, 이미지 서비스, 외국인 근로자와 함께하는 봉사활동 등을 주관합니다.

양산 센터에서 매년 진행되는 이주정책포럼에서 고용허가제와 관련해 현장의 가장 큰 현안은 무엇인가요?

올해로 고용허가제는 20주년이 됩니다. 1993년 외국인 산업연수제가 도입되면서 외국인 근로자는 한국에 입국하여 노동자로서 노동을 하였으나 노동권을 보장받지 못하고 저임금에 비인간적인 대우를 받았습니다. 2004년 고용허가제가 시행되었죠. 고용허가제가 도입되면서 연수생이 아닌 근로자 신분으로 일할 수 있게 되었고 그들에게 지위와 권리가 합법적으로 부여되었습니다. 그러나 고용허가제 역시 사업장 변경이 어려운 고용의 제한이 있고 장기간 일해도 최저임금 수준으로 임금을 받는 등 한국인 근로자에 비해 근로 조건이 열악한 것은 사실입니다.

매년 진행되는 포럼에서 많이 야기되는 현안은 고용허가제로 입국한 이주노동자에게 사업장 변경의 권리 부여, 이주노동자의 열악한 기숙사 환경 개선, 이주민을 배제하지 않는 평등한 재난 지원 정책 등 다양한 논제들을 다루고 있습니다. 물론 사업주의 경우에도 고용허가제 제도의 애로사항에 대해 많이 이야기를 합니다. 외국인 근로자를 필요로 하는 작은 규모의 사업장의 경우 제도 활용과 관련해 신청이나 서류 작성 등 여러 부분에서 대기업에 비해 처리 역량이 부족할 때가 많습니다. 매년 고용허가 인원이 늘어나고 있는 만큼, 제도에 대한 사

업주 접근성 확대가 필요하다고 생각합니다.

외국인근로자지원센터도 세월을 거듭하며 많은 변화가 있었으리라 생각합니다.

현장에서 일하며 사업주들이 가진 외국인 근로자에 대한 인식은 이전보다 나아지고 있음을 느낍니다. 무엇보다 코로나19 이후 외국인 근로자 수요가 꾸준히 늘어나고 있고요. 다만 필요한 인력에 대해 충분한 복지 지원은 아직 부족한 상황입니다. 저희 양산외국인근로자지원센터는 지난 2023년 12월 갑작스러운 폐쇄를 맞이했습니다. 이후 2024년 3월 오랜 노력과 설득 끝에 다시 문을 열었습니다. 센터 폐쇄는 곧 외국인 근로자가 일하지 않는 날, 각자의 수준에 맞는 맞춤형 한국어 교육, 정보화 교육, 기초 법률, 산업 안전 교육을 받고 다양한 국적의 근로자와 공유할 수 있는 플랫폼 공간이 사라지게 됨을 의미합니다. 사업주가 아무리 우호적이어도, 지역 주민으로서 잘 안착하고 어울려 살 수 없다면 이탈과 갈등이 불가피합니다. 외국인근로자지원센터가 외국인을 위한 일종의 ‘주민센터’ 역할을 하고 있는 만큼 외국인근로자지원센터의 중요성은 점점 더 커지고 있습니다.

현장에서 느끼는 센터의 가장 큰 고민은 무엇인가요?

센터의 존립입니다. 다른 지역 센터와 마찬가지로, 양산 외국인근로자지원센터 역시 늘어나는 상담 수요에 대응하기 위해 전 직원이 최선을 다하고 있습니다. 상담 건수도 꾸준히 늘었고, 종사 업종이 다양해지면서 직원들 역시 그에 대응하기 위해 끊임없이 공부하고 있습니다. 특히 코로나19 시기에는 센터에 근무하는 외국인 직원 모두 자국민을 위해 일한다는 자부심이 없다면 소화하기 힘들 정도로 많은 업무를 수행하기도 했습니다. 하지만 센터는 공모를 통해 정부에서 예산을 지원받기 때문에 이번 3년의 운영 기간 후 미래가 걱정되기도 합니다. 그래도 저희가 할 수 있는 최선을 다하고 있습니다.

고용허가제가 성숙하기 위해서는 고용 이후 외국인 근로자의 삶의 질이 중요합니다. 이제는 생존이 아니라 함께 살아가는 방식을 고민해야 하는 때입니다. 일을 하고 쉬는 동안 갈 수 있는 공간이 있다는 사실은 무척이나 중요합니다. 외국인 근로자들이 꾸준히 교육과 문화 활동 등을 공유할 수 있는 공간이 존립하고, 또 꾸준히 늘어날 수 있도록 관계 부처와 지역의 노력이 필요합니다.

센터를 운영하며 기억에 남는 에피소드가 있나요?

외국인 근로자가 한국 생활에 잘 적응해 회사나 지역 사회에서 표창장을 받기도 하고, 비자를 변경해 정착할 때면 늘 큰 보람을 느낍니다. 센터에서 배운 한국어 실력 덕분에 일터에서 잘 적응하고 승진해 직장에서 큰 역할을 한다는 말씀을 사업주들이 종종 들려주곤 합니다. 캄보디아에서 공부만 하다 한국에서 처음으로 강도 높은 노동을 경험하고 무척 힘들어하던 근로자가 있었는데요. 어려운 시간을 잘 극복해 사내 연애를 거쳐 한국에서 결혼하고, 지역에서 봉사활동을 하며 지내는 모습이 기억에 남습니다. 이처럼 저희 센터에서는 ‘잘 적응해 잘 사는’ 그들이 무척이나 특별하고 소중한 사람입니다.

마지막으로 꼭 남기고 싶은 말이 있다면 들려주세요.

우리나라 인구의 5%는 외국인으로 구성되어 있습니다. 하지만 현장과 정책의 가운데서 아직은 양쪽 모두가 다문화 사회를 완전히 받아들이지 못했다는 아쉬움도 큼니다. 특히 최근 코로나19를 비롯해 각종 산업 재해와 국가 재난 상황 등 다양한 사건 사고가 끊이지 않습니



외국인근로자지원센터에서는 현지 체류 외국인의 국내 적응을 돕기 위해 각종 교육 사업을 운영할 뿐만 아니라, 정기적인 공동체 모임을 개최하고 있다.

다. 외국인근로자지원센터는 이런 위기 상황에서 외국인 근로자와 사업주 모두에게 중요한 역할을 합니다. 2004년 고용허가제 이후 20년이 흘렀습니다. 외국인 근로자들은 우리 노동 현장의 중심에 있지만, 이들의 안전과 삶의 질은 여전히 숙제로 남아있습니다. 외국 인력 정

책이 더 나은 방향으로 나아가기 위해서는 현장과 고용 정책 기관 사이, 외국인근로자지원센터와의 공존과 협력이 더욱 중요합니다.

외국인 근로자 취업 교육기관

외국인 고용허가제는 외국인 근로자에게 취업 활동에 필요한 교육 활동을 제공할 것을 규정하고 있다. 외국인 근로자 대상 취업 교육은 주로 한국어, 근로 활동과 관련된 법령, 산업 안전 등에 관한 내용으로 이루어진다. 국내 입국한 외국인 근로자를 대상으로 취업 교육을 시행하는 기관으로는 노사발전재단, 중소기업중앙회, 대한건설협회, 농협중앙회, 수협중앙회, 한국생산성본부가 있고 이중 노사발전재단을 제외한 네 개 기관은 외국인 근로자의 채용과 관련한 일부 절차를 대행 운영하는 역할도 담당하고 있다.

외국인 근로자 취업 교육 추진 체계

공단 → 기관	기관 → 사업주	사업주	취업 교육기관	취업 교육기관
<ul style="list-style-type: none"> 입국 계획 및 입국일 안내 입국 인원 및 명단 확정 	<ul style="list-style-type: none"> 교육 계획 수립 지역별 근로자 인도 일정 안내 	<ul style="list-style-type: none"> 인도 일정 확인 보험 가입 마약 검사 신청 	<ul style="list-style-type: none"> 교육생 인수 미입국자 안내 건강 진단 보험 가입 취업 교육 사업주 인도 	<ul style="list-style-type: none"> 교육비 환급 헬프 데스크 운영 외국인 근로자 체류 지원

노사발전재단
1본부 5지사
서울시 마포구 마포대로 130, 6·8·10층
www.nosa.or.kr

중소기업중앙회
1본부 14지역본부
서울시 영등포구 은행로 30
www.kbiz.or.kr

대한건설협회
1본부 16지역본부
서울시 강남구 언주로 711, 7·8층
www.cak.or.kr

농협중앙회
1본부 16지역본부
서울시 중구 새문안로 16
www.nonghyup.com

수협중앙회
1본부 9지역본부
서울시 송파구 오금로 62
www.suhyup.co.kr

한국생산성본부
1본부 4지역본부
서울시 종로구 새문안로5가길 32
www.kpc.or.kr

외국인 고용허가제 부록

01 연표

02 법률/시행령/시행규칙 전문

연표

2003~2013

- 2003.08. | 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 (법률 제6967호) 제정 및 공포 [시행 2004.8.17.]
- 2003.11. | 국내 체류 4년 미만 불법 체류자 18만 4,000여 명 합법화 조치
- 2004.03. | 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(대통령령 제18314호) 제정 [시행 2004.8.17.]
- | 1차 외국인력정책위원회 개최, 2004년 외국 인력 도입 계획 의결
- 2004.04. | 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」(노동부령 제209호) 제정 [시행 2004.8.17.]
- | 「한-필리핀」 고용허가제 MOU 체결
- 2004.05. | 「한-몽골」 MOU 체결
- 2004.06. | 「한-스리랑카」 MOU 체결
- | 「한-베트남」 MOU 체결
- | 「한-태국」 MOU 체결
- 2004.07. | 「한-인도네시아」 MOU 체결
- 2004.08. | 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 시행
 - 고용허가제 실시
 - 취업관리제를 고용허가제에 흡수, 특례 고용허가제로 관리
- | 인천공항 내 외국인 근로자 서비스 센터 설치
- | 외국인 고용허가제 필리핀 근로자 94명 첫 입국
- 2006. | 외국인 근로자 전용 보험 협약 체결

- 2006.03. | 「한-우즈베키스탄」 MOU 체결
- 2006.06. | 「한-파키스탄」 MOU 체결
- 2006.11. | 「한-캄보디아」 MOU 체결
- 2007.1. | 산업연수제 폐지, 고용허가제로 일원화
- 2007.1. | 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 (법률 제8218호) 개정 [시행 2007.3.4.]
 - 방문취업제(H-2) 시행
 - 외국 국적 동포의 고용 절차 간소화
- 2007.4. | 「한-중국」 MOU 체결
- 2007.6. | 외국인 근로자 대상 한국어능력시험 개시
- | 「한-방글라데시」 MOU 체결
- | 「한-키르기스스탄」 MOU 체결
- 2007.7. | 「한-네팔」 MOU 체결
- 2008. | 귀국 근로자 직업 능력 교육 개시
- 2008.1. | 고용허가제 입국자 10만 돌파
- 2008.5. | 「한-동티모르」 MOU 체결
- 2008.12. | 외국인 근로자 고용-체류 지원 서비스 개시
 - 입국 초기 모니터링
 - 사업장 내 애로 해소 지원
 - 귀국자 취업 알선
- 2009.10. | 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(법률 제9798호) 개정 [시행 2010.4.10.]
 - 취업 활동 기간 만료 전 사용자가 재고용 요청할 경우, 2년 미만 기간 재고용
 - 사업장 변경 횟수 제한에 '외국인 근로자의 책임이 아닌 경우'를 제외
- 2011.7. | 외국인력상담센터 개소

- 2012.2. | 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 (법률 제11276호) 개정 [시행 2012.7.2.]
 - 성실 외국인 근로자에 대한 재입국 특례 제도 신설

- 2023.9. | 외국인 근로자(E-9) 허용 업종 및 신청 기업 추가 결정
 - 택배업 및 공항 지상조업 상하차 직종 추가
 - 300인 이상 비수도권 소재 뿌리업종 중견기업
- 2023.11. | 외국인 근로자(E-9) 허용 업종에 음식점업, 임업, 광업 추가 결정
 - 시행: 음식점업(2024.4.1), 임업-광업(2024.7.22.)

2014~2024

- 2014.8. | 고용허가제 10주년 기념식
- 2015.4. | 고용허가제 입국자 50만 돌파
- 2016. | 외국 인력 선발 포인트제 도입
- 2016.9. | 「한-라오스」 MOU 체결
- 2019.9. | 고용허가제 15주년 기념식
- 2019.10. | 외국인 근로자 보험 자동 환급 시스템 도입
- 2020.3. | 코로나-19 대응 조치 방안 수립 및 발표
- 2020.12. | K-방역 연계형 외국 인력 도입 시행
- 2021. | 외국인 근로자 전용 보험 자동 환급제 전면 시행
- 2021.4. | 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 (법률 제18041호) 개정 [시행 2021.10.14.]
 - 재입국 특례 시 재입국 제한 기간 단축 (3→1개월)
 - 사업장 변경자라도 최초 근무한 업종에서 4년 10개월 근무 시 특례 인정
- 2021.12. | UBT 선발 시스템 시범 시행
- 2023.1. | 특례 고용허가제(H-2) 허용 업종 결정 방식 네거티브 전환(일부 서비스업 제외한 모든 업종 허용)

- 2023.12. | 제41차 외국인력정책위원회 개최, 타지키스탄 신규 송출국 지정
- | 외국인 근로자(E-9) 허용 업종에 호텔콘도업 추가 결정
 - 시행: 2024.4.1.
- 2024.6. | 고용허가제 입국자 100만 돌파
- 2024.7. | 음식점업 적용 업종 확대(외국식 추가)
- 2024.8. | 고용허가제 20주년 기념 행사

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

[시행 2022. 12. 11.] [법률 제18929호, 2022. 6. 10., 일부개정]

제1장 총칙 <개정 2009. 10. 9.>

제1조(목적) 이 법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제2조(외국인근로자의 정의) 이 법에서 “외국인근로자”란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말한다. 다만, 「출입국관리법」 제18조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제3조(적용 범위 등) ① 이 법은 외국인근로자 및 외국인근로자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 「선원법」의 적용을 받는 선박에 승무(乘務)하는 선원 중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원 및 그 선원을 고용하고 있거나 고용하려는 선박의 소유자에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 외국인근로자의 입국·체류 및 출국 등에 관하여 이 법에서 규정하지 아니한 사항은 「출입국관리법」에서 정하는 바에 따른다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제4조(외국인력정책위원회) ① 외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 외국인력정책위원회(이하 “정책위원회”라 한다)를 둔다.

② 정책위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. <개정 2021. 4. 13.>

1. 외국인근로자 관련 기본계획의 수립에 관한 사항
2. 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등에 관한 사항
3. 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가(이하 “송출국가”라 한다)의 지정 및 지정취소에 관한 사항
4. 제18조의2제2항에 따른 외국인근로자의 취업활동 기간 연장에 관한 사항

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 정책위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 정책위원회의 위원장은 국무조정실장이 되고, 위원은 기획재정부·외교부·법무부·산업통상자원부·고용노동부·중소벤처기업부의 차관 및 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관이 된다.

<개정 2010. 6. 4., 2013. 3. 23., 2017. 7. 26.>

⑤ 외국인근로자 고용제도의 운영 및 외국인근로자의 권익보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하게 하기 위하여 정책위원회에 외국인력정책실무위원회(이하 “실무위원회”라 한다)를 둔다.

⑥ 정책위원회와 실무위원회의 구성·기능 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제5조(외국인근로자 도입계획의 공표 등) ① 고용노동부장관은 제4조제2항 각 호의 사항이 포함된 외국인근로자 도입계획을 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 수립하여 매년 3월 31일까지 대통령령으로 정하는 방법으로 공표하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 국내의 실업증가 등 고용사정의 급격한 변동으로 인하여 제1항에 따른 외국인근로자 도입계획을 변경할 필요가 있을 때에는 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 변경할 수 있다. 이 경우 공표의 방법에 관하여는 제1항을 준용한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 필요한 경우 외국인근로자 관련 업무를 지원하기 위하여 조사·연구사업을 할 수 있으며, 이에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제2장 외국인근로자 고용절차 <개정 2009. 10. 9.>

제6조(내국인 구인 노력) ① 외국인근로자를 고용하려는 자는 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 내국인 구인 신청을 받은 경우에는 사용자가 적절한 구인 조건을 제시할 수 있도록 상담·지원하여야 하며, 구인 조건을 갖춘 내국인이 우선적으로 채용될 수

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

있도록 직업소개를 적극적으로 하여야 한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제7조(외국인구직자 명부의 작성) ① 고용노동부장관은 제4조제2항제3호에 따라 지정된 송출국가의 노동행정을 관장하는 정부기관의 장과 협의하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 외국인구직자 명부를 작성하여야 한다. 다만, 송출국가에 노동행정을 관장하는 독립된 정부기관이 없을 경우 가장 가까운 기능을 가진 부서를 정하여 정책위원회의 심의를 받아 그 부서의 장과 협의한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 외국인구직자 명부를 작성할 때에는 외국인구직자 선발기준 등으로 활용할 수 있도록 한국어 구사능력을 평가하는 시험(이하 “한국어능력시험”이라 한다)을 실시하여야 하며, 한국어능력시험의 실시기관 선정 및 선정취소, 평가의 방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 한국어능력시험의 실시기관은 시험에 응시하려는 사람으로부터 대통령령으로 정하는 바에 따라 수수료를 징수하여 사용할 수 있다. 이 경우 수수료는 외국인근로자 선발 등을 위한 비용으로 사용하여야 한다. <신설 2014. 1. 28., 2020. 5. 26.>

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 외국인구직자 선발기준 등으로 활용하기 위하여 필요한 경우 기능 수준 등 인력 수요에 부합되는 자격요건을 평가할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2014. 1. 28.>

⑤ 제4항에 따른 자격요건 평가기관은 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 “한국산업인력공단”이라 한다)으로 하며, 자격요건 평가의 방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2014. 1. 28.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제8조(외국인근로자 고용허가) ① 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 사용자는 같은 조 제2항에 따른 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가를 신청하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 고용허가 신청의 유효기간은 3개월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규

근로자를 채용할 수 없는 경우 등에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 1회에 한정하여 고용허가 신청의 효력을 연장할 수 있다.

③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받으면 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 제7조제1항에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하여야 한다.

④ 직업안정기관의 장은 제3항에 따라 추천된 적격자를 선정한 사용자에게는 지체 없이 고용허가를 하고, 선정된 외국인근로자의 성명 등을 적은 외국인근로자 고용허가서를 발급하여야 한다.

⑤ 제4항에 따른 외국인근로자 고용허가서의 발급 및 관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑥ 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제9조(근로계약) ① 사용자가 제8조제4항에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 사용자는 제1항에 따른 근로계약을 체결하려는 경우 이를 한국산업인력공단에 대행하게 할 수 있다. <개정 2014. 1. 28.>

③ 제8조에 따라 고용허가를 받은 사용자와 외국인근로자는 제18조에 따른 기간 내에서 당사자 간의 합의에 따라 근로계약을 체결하거나 갱신할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

④ 제18조의2에 따라 취업활동 기간이 연장되는 외국인근로자와 사용자는 연장된 취업활동 기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 근로계약을 체결하는 절차 및 효력발생 시기 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제10조(사증발급인정서) 제9조제1항에 따라 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

「출입국관리법」 제9조제2항에 따라 그 외국인근로자를 대리하여 법무부장관에게
사증발급신청서를 신청할 수 있다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제11조(외국인 취업교육) ① 외국인근로자는 입국한 후에 고용노동부령으로 정하는 기간 이내에
한국산업인력공단 또는 제11조의3에 따른 외국인 취업교육기관에서 국내 취업활동에 필요한
사항을 주지(周知)시키기 위하여 실시하는 교육(이하 “외국인 취업교육”이라 한다)을 받아야 한다.
<개정 2010. 6. 4., 2022. 6. 10.>

② 사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.

③ 외국인 취업교육의 시간과 내용, 그 밖에 외국인 취업교육에 필요한 사항은 고용노동부령으로
정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제11조의2(사용자 교육) ① 제8조에 따라 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자는
노동관계법령·인권 등에 관한 교육(이하 “사용자 교육”이라 한다)을 받아야 한다.

② 사용자 교육의 내용, 시간, 그 밖에 사용자 교육에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2021. 4. 13.]

제11조의3(외국인 취업교육기관의 지정 등) ① 고용노동부장관은 외국인 취업교육을 전문적·효율적으로
수행하기 위하여 외국인 취업교육기관(이하 “외국인 취업교육기관”이라 한다)을 지정할 수 있다.

② 제1항에 따라 외국인 취업교육기관으로 지정을 받으려는 자는 전문인력·시설 등 대통령령으로
정하는 지정기준을 갖추어 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 외국인 취업교육기관의 지정절차 등에 필요한 사항은
고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2022. 6. 10.]

제11조의4(외국인 취업교육기관의 지정취소 등) ① 고용노동부장관은 외국인 취업교육기관이 다음 각
호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지정취소, 6개월 이내의

업무정지 또는 시정명령을 할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우

2. 제11조의3제2항에 따른 지정기준에 적합하지 아니하게 된 경우

3. 정당한 사유 없이 1년 이상 운영을 중단한 경우

4. 임직원이 외국인 취업교육 업무와 관련하여 형사처분을 받는 등 사회적으로 중대한 물의를
일으킨 경우

5. 운영성과의 미흡 등 대통령령으로 정하는 경우에 해당하는 경우

6. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우

② 제1항에 따라 지정이 취소된 외국인 취업교육기관은 지정이 취소된 날부터 1년이 경과하지
아니하면 제11조의3제2항에 따른 외국인 취업교육기관 지정신청을 할 수 없다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 외국인 취업교육기관의 지정을 취소하는 경우에는 청문을
실시하여야 한다.

[본조신설 2022. 6. 10.]

제12조(외국인근로자 고용의 특례) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장의 사용자는
제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 후 대통령령으로 정하는 사증을 발급받고 입국한
외국인으로서 국내에서 취업하려는 사람을 고용할 수 있다. 이 경우 근로계약의 체결에 관하여는
제9조를 준용한다. <개정 2021. 4. 13.>

1. 건설업으로서 정책위원회가 일용근로자 노동시장의 현황, 내국인근로자 고용기회의 침해 여부 및
사업장 규모 등을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장

2. 서비스업, 제조업, 농업, 어업 또는 광업으로서 정책위원회가 산업별 특성을 고려하여 정하는 사업
또는 사업장

② 제1항에 따른 외국인으로서 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장에
취업하려는 사람은 외국인 취업교육을 받은 후에 직업안정기관의 장에게 구직 신청을 하여야 하고,
고용노동부장관은 이에 대하여 외국인구직자 명부를 작성·관리하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

③ 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 사용자는 같은 조 제2항에 따라 직업안정기관의 장의 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 특례고용가능확인을 신청할 수 있다. 이 경우 직업안정기관의 장은 외국인근로자의 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 특례고용가능확인을 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제3항에 따라 특례고용가능확인을 받은 사용자는 제2항에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 채용하여야 하고, 외국인근로자가 근로를 시작하면 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 특례고용가능확인의 유효기간은 3년으로 한다. 다만, 제1항제1호에 해당하는 사업 또는 사업장으로서 공사기간이 3년보다 짧은 경우에는 그 기간으로 한다.

⑥ 직업안정기관의 장이 제3항에 따라 특례고용가능확인을 한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 사용자에게 특례고용가능확인서를 발급하여야 한다.

⑦ 제1항에 따른 외국인근로자에 대하여는 「출입국관리법」 제21조를 적용하지 아니한다.

⑧ 고용노동부장관은 제1항에 따른 외국인이 취업을 희망하는 경우에는 입국 전에 고용정보를 제공할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제3장 외국인근로자의 고용관리 <개정 2009. 10. 9.>

제13조(출국만기보험·신탁) ① 외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장의 사용자(이하 “사용자”라 한다)는 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자(이하 “피보험자등”이라 한다)로 하는 보험 또는 신탁(이하 “출국만기보험등”이라 한다)에 가입하여야 한다. 이 경우 보험료 또는 신탁금은 매월 납부하거나 위탁하여야 한다. <개정 2014. 1. 28.>

② 사용자가 출국만기보험등에 가입한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따른

퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

③ 출국만기보험등의 가입대상 사용자, 가입방법·내용·관리 및 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하되, 지급시기는 피보험자등이 출국한 때부터 14일(체류자격의 변경, 사망 등에 따라 신청하거나 출국일 이후에 신청하는 경우에는 신청일부 14일) 이내로 한다. <개정 2014. 1. 28.>

④ 출국만기보험등의 지급사유 발생에 따라 피보험자등이 받을 금액(이하 “보험금등”이라 한다)에 대한 청구권은 「상법」 제662조에도 불구하고 지급사유가 발생한 날부터 3년간 이를 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성한다. 이 경우 출국만기보험등을 취급하는 금융기관은 소멸시효가 완성한 보험금등을 1개월 이내에 한국산업인력공단에 이전하여야 한다. <신설 2014. 1. 28.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제13조의2(휴면보험금등관리위원회) ① 제13조제4항에 따라 이전받은 보험금등의 관리·운영에 필요한 사항을 심의·의결하기 위하여 한국산업인력공단에 휴면보험금등관리위원회를 둔다.

② 제13조제4항에 따라 이전받은 보험금등은 우선적으로 피보험자등을 위하여 사용되어야 한다.

③ 휴면보험금등관리위원회의 구성 및 운영, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2014. 1. 28.]

제14조(건강보험) 사용자 및 사용자에게 고용된 외국인근로자에게 「국민건강보험법」을 적용하는 경우 사용자는 같은 법 제3조에 따른 사용자로, 사용자에게 고용된 외국인근로자는 같은 법 제6조제1항에 따른 직장가입자로 본다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제15조(귀국비용보험·신탁) ① 외국인근로자는 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.

② 제1항에 따른 보험 또는 신탁의 가입방법·내용·관리 및 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 제1항에 따른 보험 또는 신탁의 지급사유 발생에 따라 가입자가 받을 금액에 대한 청구권의

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

소멸시효, 소멸시효가 완성한 금액의 이전 및 관리·운용 등에 관하여는 제13조제4항 및 제13조의2를 준용한다. <신설 2014. 1. 28.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제16조(귀국에 필요한 조치) 사용자는 외국인근로자가 근로관계의 종료, 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 경우에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제17조(외국인근로자의 고용관리) ① 사용자는 외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 사용자가 제1항에 따른 신고를 한 경우 그 신고사실이 「출입국관리법」 제19조제1항 각 호에 따른 신고사유에 해당하는 때에는 같은 항에 따른 신고를 한 것으로 본다. <신설 2016. 1. 27.>

③ 제1항에 따라 신고를 받은 직업안정기관의 장은 그 신고사실이 제2항에 해당하는 때에는 지체 없이 사용자의 소재지를 관할하는 지방출입국·외국인관서의 장에게 통보하여야 한다. <신설 2016. 1. 27.>

④ 외국인근로자의 적절한 고용관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2016. 1. 27.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제18조(취업활동 기간의 제한) 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.

[전문개정 2012. 2. 1.]

제18조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례) ① 다음 각 호의 외국인근로자는 제18조에도 불구하고 한 차례만 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2020. 5. 26.>

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

② 고용노동부장관은 제1항 및 제18조에도 불구하고 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장할 수 있다. <신설 2021. 4. 13.>

③ 제1항에 따른 사용자의 재고용 허가 요청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2021. 4. 13.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제18조의3(재입국 취업의 제한) 국내에서 취업한 후 출국한 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니하면 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다.

[본조신설 2012. 2. 1.]

제18조의4(재입국 취업 제한의 특례) ① 고용노동부장관은 제18조의3에도 불구하고 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 외국인근로자로서 제18조의2에 따라 연장된 취업활동 기간이 끝나 출국하기 전에 사용자가 재입국 후의 고용허가를 신청한 외국인근로자에 대하여 출국한 날부터 1개월이 지나면 이 법에 따라 다시 취업하도록 할 수 있다. <개정 2021. 4. 13.>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것

가. 제18조 및 제18조의2에 따른 취업활동 기간 중에 사업 또는 사업장을 변경하지 아니하였을 것
나. 제25조제1항제1호 또는 제3호에 해당하는 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우(재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상인 경우만 해당한다)로서 동일업종 내 근속기간 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준을 충족할 것
다. 제25조제1항제2호에 해당하는 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우로서 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

라. 제25조제1항제2호에 해당하는 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우로서 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 미만이나 직업안정기관의 장이 제24조의2제1항에 따른 외국인근로자 권익보호협회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것이 타당하다고 인정하였을 것

2. 정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것

3. 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있을 것

② 제1항에 따른 재입국 후의 고용허가 신청과 재입국 취업활동에 대하여는 제6조, 제7조제2항, 제11조를 적용하지 아니한다.

③ 제1항에 따른 재입국 취업은 한 차례만 허용되고, 재입국 취업을 위한 근로계약의 체결에 관하여는 제9조를 준용하며, 재입국한 외국인근로자의 취업활동에 대하여는 제18조, 제18조의2 및 제25조를 준용한다. <개정 2020. 5. 26.>

④ 제1항에 따른 사용자의 고용허가 신청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2012. 2. 1.]

제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인의 취소) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우

2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우

3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우

② 제1항에 따라 외국인근로자 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 사용자는 취소된 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제20조(외국인근로자 고용의 제한) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다. <개정 2014. 1. 28., 2022. 6. 10.>

1. 제8조제4항에 따른 고용허가 또는 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자

2. 제19조제1항에 따라 외국인근로자의 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 자

3. 이 법 또는 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 자

3의2. 외국인근로자의 사망으로 「산업안전보건법」 제167조제1항에 따른 처벌을 받은 자

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 자

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 외국인근로자의 고용을 제한하는 경우에는 그 사용자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제21조(외국인근로자 관련 사업) 고용노동부장관은 외국인근로자의 원활한 국내 취업활동 및 효율적인 고용관리를 위하여 다음 각 호의 사업을 한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 외국인근로자의 출입국 지원사업

2. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 교육사업

3. 송출국가의 공공기관 및 외국인근로자 관련 민간단체와의 협력사업

4. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의 제공 사업

5. 외국인근로자 고용제도 등에 대한 홍보사업

6. 그 밖에 외국인근로자의 고용관리에 관한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

[전문개정 2009. 10. 9.]

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

제4장 외국인근로자의 보호

제22조(차별 금지) 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제22조의2(기숙사의 제공 등) ① 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」 제100조에서 정하는 기준을 준수하고, 건강과 안전을 지킬 수 있도록 하여야 한다.
② 사용자는 제1항에 따라 기숙사를 제공하는 경우 외국인근로자와 근로계약을 체결할 때에 외국인근로자에게 다음 각 호의 정보를 사전에 제공하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 기숙사의 구조와 설비
2. 기숙사의 설치 장소
3. 기숙사의 주거 환경
4. 기숙사의 면적
5. 그 밖에 기숙사 설치 및 운영에 필요한 사항

③ 제2항에 따른 기숙사 정보 제공의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2019. 1. 15.]

제23조(보증보험 등의 가입) ① 사업의 규모 및 산업별 특성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장의 사용자는 임금체불에 대비하여 그가 고용하는 외국인근로자를 위한 보증보험에 가입하여야 한다.

② 산업별 특성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장에서 취업하는 외국인근로자는 질병·사망 등에 대비한 상해보험에 가입하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 보증보험, 상해보험의 가입방법·내용·관리 및 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제24조(외국인근로자 관련 단체 등에 대한 지원) ① 국가는 외국인근로자에 대한 상담과 교육, 그 밖에

대통령령으로 정하는 사업을 하는 기관 또는 단체에 대하여 사업에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원요건·기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제24조의2(외국인근로자 권익보호협의회) ① 외국인근로자의 권익보호에 관한 사항을 협의하기 위하여 직업안정기관에 관할 구역의 노동자단체와 사용자단체 등이 참여하는 외국인근로자 권익보호협의회를 둘 수 있다.

② 외국인근로자 권익보호협회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2009. 10. 9.]

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
 2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우
 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우
- ② 사용자가 제1항에 따라 사업 또는 사업장 변경 신청을 한 후 재취업하려는 외국인근로자를 고용할 경우 그 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조를 준용한다.
- ③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다. <개정 2014. 1. 28.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제5장 보칙 <개정 2009. 10. 9.>

제26조(보고 및 조사 등) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 사용자나 외국인근로자 또는 제24조제1항에 따라 지원을 받는 외국인근로자 관련 단체에 대하여 보고, 관련 서류의 제출이나 그 밖에 필요한 명령을 할 수 있으며, 소속 공무원으로 하여금 관계인에게 질문하거나 관련 장부·서류 등을 조사하거나 검사하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따라 조사 또는 검사를 하는 공무원은 그 신분을 표시하는 증명서를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제26조의2(관계 기관의 협조) ① 고용노동부장관은 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관 등 관계 기관의 장에게 이 법의 시행을 위하여 다음 각 호의 자료 제출을 요청할 수 있다.

1. 업종별·지역별 인력수급 자료
2. 외국인근로자 대상 지원사업 자료

② 제1항에 따라 자료의 제출을 요청받은 기관은 정당한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

[본조신설 2014. 1. 28.]

제27조(수수료의 징수 등) ① 제9조제2항에 따라 사용자와 외국인근로자의 근로계약

체결(제12조제1항 각 호 외의 부분 후단, 제18조의4제3항 및 제25조제2항에 따라 근로계약 체결을 준용하는 경우를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 대행하는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료와 필요한 비용을 받을 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

② 고용노동부장관은 제21조에 따른 외국인근로자 관련 사업을 하기 위하여 필요하면 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료와 필요한 비용을 받을 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제27조의2제1항에 따라 외국인근로자의 고용에 관한 업무를 대행하는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료와 필요한 비용을 받을 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 아닌 자는 근로계약 체결의 대행이나 외국인근로자 고용에 관한 업무의 대행 또는 외국인근로자 관련 사업을 하는 대가로 어떠한 금품도 받아서는 아니 된다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

1. 제9조제2항에 따라 사용자와 외국인근로자의 근로계약 체결을 대행하는 자
2. 제27조의2제1항에 따라 외국인근로자의 고용에 관한 업무를 대행하는 자
3. 제21조에 따른 고용노동부장관의 권한을 제28조에 따라 위임·위탁받아 하는 자

[전문개정 2009. 10. 9.]

제27조의2(각종 신청 등의 대행) ① 사용자 또는 외국인근로자는 다음 각 호에 따른 신청이나 서류의 수령 등 외국인근로자의 고용에 관한 업무를 고용노동부장관이 지정하는 자(이하 “대행기관”이라 한다)에게 대행하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

1. 제6조제1항에 따른 내국인 구인 신청(제25조제2항에 따라 준용하는 경우를 포함한다)
2. 제18조의2에 따른 사용자의 재고용 허가 요청
3. 제18조의4제1항에 따른 재입국 후의 고용허가 신청
4. 제25조제1항에 따른 사업 또는 사업장 변경 신청
5. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 외국인근로자 고용 등에 관한 업무

② 제1항에 따른 대행기관의 지정요건, 업무범위, 지정절차 및 대행에 필요한 사항은

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2009. 10. 9.]

제27조의3(대행기관의 지정취소 등) ① 고용노동부장관은 대행기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지정취소, 6개월 이내의 업무정지 또는 시정명령을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 지정요건에 미달하게 된 경우
3. 지정받은 업무범위를 벗어나 업무를 한 경우

4. 그 밖에 선량한 관리자의 주의를 다하지 아니하거나 업무처리 절차를 위배한 경우

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 대행기관을 지정취소할 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

<개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2009. 10. 9.]

제28조(권한의 위임·위탁) 고용노동부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방고용노동관서의 장에게 위임하거나 한국산업인력공단 또는 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있다. 다만, 제21조제1호의 사업은 한국산업인력공단에 위탁한다. <개정 2010. 6. 4., 2014. 1. 28.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

제6장 벌칙 <개정 2009. 10. 9.>

제29조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2014. 1. 28.>

1. 제8조제6항을 위반하여 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입한 자
2. 제16조를 위반하여 귀국에 필요한 조치를 하지 아니한 사용자
3. 제19조제2항을 위반하여 근로계약을 종료하지 아니한 사용자

4. 제25조에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경을 방해한 자

5. 제27조제4항을 위반하여 금품을 받은 자

[전문개정 2009. 10. 9.]

제30조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제13조제1항 전단을 위반하여 출국만기보험등에 가입하지 아니한 사용자
2. 제23조에 따른 보증보험 또는 상해보험에 가입하지 아니한 자

[전문개정 2009. 10. 9.]

제31조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제29조 또는 제30조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2021. 4. 13.>

1. 제9조제1항을 위반하여 근로계약을 체결할 때 표준근로계약을 사용하지 아니한 자
2. 제11조제2항을 위반하여 외국인근로자에게 취업교육을 받게 하지 아니한 사용자
- 2의2. 제11조의2제1항을 위반하여 사용자 교육을 받지 아니한 사용자
3. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받지 아니하고 같은 조 제1항에 따른 사증을 발급받은 외국인근로자를 고용한 사용자
4. 제12조제4항을 위반하여 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 채용하지 아니한 사용자 또는 외국인근로자가 근로를 시작한 후 직업안정기관의 장에게 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사용자
5. 제13조제1항 후단을 위반하여 출국만기보험등의 매월 보험료 또는 신탁금을 3회 이상 연체한 사용자

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

6. 제15조제1항을 위반하여 보험 또는 신탁에 가입하지 아니한 외국인근로자
 7. 제17조제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사용자
 8. 제20조제1항에 따라 외국인근로자의 고용이 제한된 사용자로서 제12조제1항에 따른 사증을 발급받은 외국인근로자를 고용한 사용자
 9. 제26조제1항에 따른 명령을 따르지 아니하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 관련 서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자, 같은 항에 따른 질문 또는 조사·검사를 거부·방해하거나 기피한 자
 10. 제27조제1항·제2항 또는 제3항에 따른 수수료 및 필요한 비용 외의 금품을 받은 자
- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 10. 9.]

부칙 <제18929호, 2022. 6. 10.>

- 제1조(시행일)** 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
- 제2조** (외국인근로자 고용의 제한에 관한 적용례) 제20조제1항제3호의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 사용자가 「산업안전보건법」 제167조제1항에 따른 처벌을 받은 경우부터 적용한다.

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

[시행 2023. 2. 3.] [대통령령 제32844호, 2022. 8. 2., 일부개정]

제1장 총칙 <신설 2010. 4. 7.>

제1조(목적) 이 영은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

[전문개정 2010. 4. 7.]

제2조(적용 제외 외국인근로자) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조 단서에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2018. 9. 18., 2019. 12. 24.>

1. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격 중 같은 영 별표 1 중 5. 단기취업(C-4), 같은 영 별표 1의2 중 14. 교수(E-1)부터 20. 특정활동(E-7)까지 및 20의2. 계절근로(E-8)의 체류자격에 해당하는 사람
2. 「출입국관리법」 제10조의3제1항, 같은 법 시행령 제23조제2항 및 제3항의 규정에 따라 체류자격의 구분에 따른 활동의 제한을 받지 아니하는 사람
3. 「출입국관리법 시행령」 제23조제5항에 따라 같은 영 별표 1의2 중 28. 관광취업(H-1)의 체류자격에 해당하는 사람으로서 취업활동을 하는 사람

[전문개정 2010. 4. 7.]

제3조(외국인력정책위원회의 심의의결 사항) 법 제4조제2항제5호에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2021. 10. 14.>

1. 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 관한 사항
2. 사업 또는 사업장에서 고용할 수 있는 외국인근로자의 규모에 관한 사항
3. 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가(이하 “송출국가”라 한다)별 외국인력 도입 업종 및 규모에 관한 사항
4. 외국인근로자의 권익보호에 관한 사항
5. 그 밖에 외국인근로자의 고용 등에 관하여 법 제4조에 따른 외국인력정책위원회(이하 “정책위원회”라 한다)의 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

[전문개정 2010. 4. 7.]

제4조(정책위원회의 구성) 법 제4조제4항에서 “대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관”이란 행정안전부, 문화체육관광부, 농림축산식품부, 보건복지부, 국토교통부 및 해양수산부를 말한다.
<개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19., 2017. 7. 26.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제5조(정책위원회 위원장의 직무) ① 정책위원회의 위원장은 정책위원회를 대표하며, 그 업무를 총괄한다.
② 정책위원회의 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

[전문개정 2010. 4. 7.]

제6조(정책위원회의 운영) ① 정책위원회의 위원장은 정책위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.
② 정책위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
③ 정책위원회에 그 사무를 처리할 간사 1명을 두되, 간사는 국무조정실의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 국무조정실장이 임명한다. <개정 2013. 3. 23.>
④ 정책위원회는 안건의 심의·의결을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 관계 행정기관 또는 단체 등에 자료의 제출을 요청하거나 관계 공무원 또는 전문가 등을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.
⑤ 제4항에 따라 출석한 관계 공무원 또는 전문가 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 그 소관업무와 직접적으로 관련되어 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.
⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 정책위원회의 운영 등에 필요한 사항은 정책위원회의 의결을 거쳐 정책위원회의 위원장이 정한다.

[전문개정 2010. 4. 7.]

제7조(외국인력정책실무위원회의 구성·운영 등) ① 법 제4조제5항에 따른 외국인력정책실무위원회(이하 “실무위원회”라 한다)는 위원장 1명을 포함한 25명 이내의 위원으로 구성한다.

② 실무위원회의 위원은 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다), 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다), 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 및 정부를 대표하는 위원(이하 “정부위원”이라 한다)으로 구성하되, 근로자위원과 사용자위원은 같은 수로 한다.

③ 실무위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 실무위원회의 위원은 다음 각 호의 구분에 따른 사람 중에서 실무위원회의 위원장이 위촉하거나 임명한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 근로자위원: 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람
 2. 사용자위원: 전국적 규모를 갖춘 사용자단체에서 추천한 사람
 3. 공익위원: 외국인근로자의 고용 및 권익보호 등에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람
 4. 정부위원: 관계 중앙행정기관의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원중 외국인근로자 관련 업무를 수행하는 사람
- ④ 제2항에 따른 실무위원회의 위원의 임기는 2년(정부위원의 경우는 재임기간)으로 한다.
⑤ 실무위원회는 정책위원회에서 심의·의결할 사항 중 필요한 사항에 관하여 사전에 심의하고 그 결과를 정책위원회에 보고하여야 한다.
⑥ 실무위원회의 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관업무와 직접적으로 관련되어 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.
⑦ 실무위원회에 관하여는 제5조와 제6조제1항 및 제6항을 준용한다. 이 경우 “정책위원회”는 “실무위원회”로 본다.

[전문개정 2010. 4. 7.]

제8조(외국인근로자 도입계획의 공표) 법 제5조제1항에서 “대통령령으로 정하는 방법”이란 다음 각 호의 매체를 통하여 공고하는 것을 말한다.

1. 관보
2. 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일간신문
3. 인터넷

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

[전문개정 2010. 4. 7.]

제9조(조사·연구사업) 고용노동부장관은 법 제5조제3항에 따라 외국인근로자 관련 업무를 지원하기 위하여 다음 각 호의 사항에 관한 조사·연구사업을 할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 국내 산업별·직종별 인력부족 동향에 관한 사항
2. 외국인근로자의 임금 등 근로조건 및 취업실태에 관한 사항
3. 사용자의 외국인근로자 고용만족도에 관한 사항
4. 제12조제1항에 따른 협의사항의 이행에 관한 사항
5. 외국인근로자의 국내 생활 적응 및 대한민국에 대한 이해 증진과 관련된 사항
6. 그 밖에 외국인근로자의 도입·관리를 위하여 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사항

[전문개정 2010. 4. 7.]

제10조 삭제 <2006. 6. 30.>

제11조 삭제 <2006. 6. 30.>

제2장 외국인근로자 고용절차 <신설 2010. 4. 7.>

제12조(외국인구직자 명부의 작성) ① 고용노동부장관은 법 제7조제1항에 따라 외국인구직자 명부를 작성하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 송출국가와 협의하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 인력의 송출·도입과 관련된 준수사항
 2. 인력 송출의 업종 및 규모에 관한 사항
 3. 송출대상 인력을 선발하는 기관·기준 및 방법에 관한 사항
 4. 법 제7조제2항에 따른 한국어 구사능력을 평가하는 시험(이하 “한국어능력시험”이라 한다)의 실시에 관한 사항
 5. 그 밖에 외국인근로자를 원활하게 송출·도입하기 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 고용노동부장관은 송출국가가 송부한 송출대상 인력을 기초로 외국인구직자 명부를 작성하고,

관리하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제13조(한국어능력시험) ① 고용노동부장관은 법 제7조제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 한국어능력시험 실시기관을 선정하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 한국어능력시험 실시를 위한 행정적·재정적 능력
 2. 한국어능력시험을 객관적이고 공정하게 실시할 수 있는지 여부
 3. 한국어능력시험 내용의 적정성
 4. 그 밖에 한국어능력시험의 원활한 시행을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 선정된 한국어능력시험 실시기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 선정을 취소할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 선정된 경우
 2. 한국어능력시험 응시생의 모집, 한국어능력시험 시행 또는 합격자 처리과정에서 부정이 있는 경우
 3. 그 밖에 제1항에 따른 한국어능력시험 실시기관 선정기준에 미달하는 등 한국어능력시험 실시기관으로서 업무를 수행하는 것이 어렵다고 인정되는 경우
- ③ 한국어능력시험은 매년 1회 이상 실시하며, 객관식 필기시험을 원칙으로 하되, 주관식 필기시험을 일부 추가할 수 있다.
- ④ 한국어능력시험의 내용에는 대한민국의 문화에 대한 이해와 산업안전 등 근무에 필요한 기본사항이 포함되어야 한다.
- ⑤ 제1항에 따라 선정된 한국어능력시험 실시기관은 매년 4월 30일까지 다음 각 호의 사항을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2014. 7. 28.>
1. 전년도 한국어능력시험의 실시 결과와 해당 연도 한국어능력시험의 실시계획
 2. 한국어능력시험에서의 부정 방지대책의 수립 및 그 이행에 관한 사항
 3. 한국어능력시험 응시수수료의 전년도 수입·지출 명세와 해당 연도의 수입·지출 계획

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

4. 그 밖에 한국어능력시험의 실시와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 사항

⑥ 한국어능력시험 실시기관이 법 제7조제3항에 따라 수수료를 징수하여 사용하려면 송출국가별로 수수료의 금액, 징수·반환의 절차 및 사용 계획에 대하여 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

승인받은 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. <신설 2014. 7. 28.>

⑦ 한국어능력시험 실시기관의 장은 제6항에 따라 고용노동부장관의 승인을 받은 사항을 송출국가의 한국어능력시험 실시 계획 공고에 포함시키는 등의 방법으로 응시자에게 알려야 한다.

<신설 2014. 7. 28.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제13조의2(기능 수준 등의 자격요건 평가) ① 법 제7조제4항에 따른 자격요건 평가의 방법 및 내용은 다음 각 호와 같다. <개정 2014. 7. 28.>

1. 평가방법

가. 필기시험

나. 실기시험

다. 면접시험

2. 평가내용

가. 취업하려는 업종에 근무하기 위하여 필요한 기능 수준

나. 외국인구직자의 체력

다. 근무 경력

라. 그 밖에 인력 수요에 부합되는지를 평가하기 위하여 필요하다고 인정되는 사항

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 평가의 방법 및 내용을 정하여 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 “한국산업인력공단”이라 한다)에 통보하고, 고용노동부 게시판 및 인터넷 홈페이지 등에 공고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

③ 한국산업인력공단은 매년 4월 30일까지 다음 각 호의 사항을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 전년도 자격요건의 평가 결과와 해당 연도 자격요건의 평가계획

2. 그 밖에 자격요건의 평가와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 사항

[본조신설 2010. 4. 7.]

[중전 제13조의2는 제13조의3으로 이동 <2010. 4. 7.>]

제13조의3(고용허가 신청 유효기간의 연장) 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)의 장은 법 제8조제2항에 따라 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하여 고용허가 신청 유효기간의 만료일 이전에 그 연장을 신청하는 경우에는 3개월의 범위에서 그 유효기간을 연장할 수 있다.

1. 일시적인 경영악화 또는 예상할 수 없었던 조업단축 등이 발생하여 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우

2. 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하기가 불가능한 경우

[전문개정 2010. 4. 7.]

[제13조의2에서 이동, 중전 제13조의3은 제13조의4로 이동 <2010. 4. 7.>]

제13조의4(고용허가서의 발급요건) 법 제8조제3항에서 “외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건”이란 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 것을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2022. 8. 2.>

1. 정책위원회에서 정한 외국인근로자의 도입 업종, 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 해당할 것

2. 고용노동부령으로 정하는 기간 이상 내국인을 구인하기 위하여 노력하였는데도 직업안정기관에 구인 신청한 내국인근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못하였을 것. 다만, 법 제6조제2항에 따른 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.

3. 법 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 날의 2개월 전부터 법 제8조제4항에 따른 외국인근로자 고용허가서(이하 “고용허가서”라 한다) 발급일까지 고용조정으로 내국인근로자를 이직시키지 아니하였을 것

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

대통령령으로 정하는 경우”란 고의 또는 중대한 과실로 외국인 취업교육 업무를 부실하게 수행하여 그 업무를 적정하게 수행하는 것이 현저히 곤란하다고 인정되는 경우를 말한다.

[본조신설 2022. 12. 6.]

제19조(외국인근로자 고용 특례의 대상자) 법 제12조제1항 각 호 외의 부분 전단에서 “대통령령으로 정하는 사증을 발급받고 입국한 외국인”이란 「출입국관리법 시행령」 별표 1의2 중 체류자격 29. 방문취업(H-2)의 체류자격에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2018. 9. 18.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제20조(특례고용가능확인서의 발급요건 등) ① 법 제12조제3항 후단 및 제6항에 따른 특례고용가능확인서(이하 “특례고용가능확인서”라 한다)의 발급요건에 관하여는 제13조의4에 따른 고용허가서의 발급 요건을 준용한다. 이 경우 “고용허가서”는 “특례고용가능확인서”로 본다.

② 직업안정기관의 장은 법 제12조제3항 전단에 따른 사용자의 신청이 있을 때에는 제1항에 따라 준용되는 제13조의4에 따른 고용허가서의 발급요건이 충족되는 경우 특례고용가능확인서를 발급하여야 한다.

[전문개정 2010. 4. 7.]

제20조의2(특례고용가능확인서의 변경 확인) ① 사용자는 법 제12조제6항에 따라 특례고용가능확인서를 발급받은 후 해당 사업이나 사업장의 업종 또는 규모 등의 변화로 특례고용가능확인서의 내용 중 그 사업 또는 사업장에서 고용할 수 있는 외국인근로자의 수 등 고용노동부령으로 정하는 중요 사항을 변경하여야 할 필요가 있는 경우에는 직업안정기관의 장에게 특례고용가능확인서의 변경 확인을 받아야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 특례고용가능확인서의 변경 확인 절차에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제3장 외국인근로자의 고용관리 <신설 2010. 4. 7.>

제21조(출국만기보험·신탁) ① 법 제13조에 따른 보험 또는 신탁(이하 “출국만기보험등”이라 한다)의 가입대상 사용자는 다음 각 호 모두에 해당하는 자로 한다. 다만, 법 제12조제1항제1호에 따른 사업 또는 사업장의 사용자는 제외한다. <개정 2011. 7. 5., 2012. 5. 14.>

1. 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조에 따른 적용범위에 해당하는 사업 또는 사업장의 사용자
2. 법 제18조 또는 제18조의2제1항에 따른 취업활동 기간이 1년 이상 남은 외국인근로자를 고용한 사용자

② 제1항에 따른 출국만기보험등의 가입대상 사용자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 출국만기보험등에 가입하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 7. 5., 2012. 5. 14., 2014. 7. 28.>

1. 법 제13조에 따른 피보험자 또는 수익자(이하 “피보험자등”이라 한다)에 대하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금과는 별도로 매월 적립하는 것일 것

2. 계속하여 1년 이상을 근무한 피보험자등이 출국(일시적 출국은 제외한다) 또는 사망하거나 체류자격이 변경된 경우 등에는 해당 출국만기보험등을 취급하는 금융기관(이하 이 조에서 “보험사업자”라 한다)에 대하여 적립된 금액을 일시금으로 청구할 수 있을 것. 다만, 피보험자등의 근무기간이 1년 미만인 경우에는 그 일시금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.

3. 출국만기보험등에 의한 일시금을 받을 피보험자등의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없는 것일 것. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적립된 보험료 또는 신탁금의 100분의 50의 범위에서 일시금을 받을 권리를 담보로 제공할 수 있는 것이어야 한다.

가. 피보험자등이 사업 또는 사업장을 변경하기 위하여 사업주와 근로관계가 종료된 상태에서 질병 또는 부상으로 연속하여 4주 이상의 요양이 필요하게 된 경우

나. 법 제25조제1항제2호 또는 제3호에 따른 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우

4. 보험사업자가 출국만기보험등의 계약 전에 계약 내용을 피보험자등에게 확인시키고 계약 체결

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

후에는 그 사실을 통지하는 것일 것

5. 보험사업자가 매년 보험료 또는 신탁금 납부 상황과 일시금의 수급 예상액을 피보험자들에게 통지하는 것일 것

③ 사용자는 외국인근로자의 근로관계가 종료되거나 체류자격이 변경된 경우 출국만기보험등의 일시금의 금액이 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따른 퇴직금의 금액보다 적은 경우에는 그 차액을 외국인근로자에게 지급하여야 한다. <개정 2014. 7. 28.>

④ 사용자 및 외국인근로자는 제3항에 따른 일시금의 금액과 퇴직금 금액의 차액을 확인하기 위하여 보험사업자에게 일시금 금액의 확인을 요청할 수 있다. 이 경우 보험사업자는 지체 없이 해당 일시금을 서면(전자문서를 포함한다)으로 확인하여 주어야 한다. <신설 2014. 7. 28.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제21조의2(휴면보험금등관리위원회의 구성·운영 등) ① 법 제13조의2제1항에 따른

휴면보험금등관리위원회(이하 “휴면보험금등관리위원회”라 한다)는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 법 제13조제4항 후단(법 제15조제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 이전받은 보험금등(보험금등으로 발생한 수익금 등을 포함하며, 이하 “휴면보험금등”이라 한다) 관련 사업계획의 수립·변경에 관한 사항

2. 휴면보험금등 관련 예산의 편성 및 결산에 관한 사항

3. 다음 각 목의 용도에 따른 휴면보험금등의 사용에 관한 사항

가. 휴면보험금등 찾아주기 사업의 실시

나. 송출국가에 대한 지원·기여

다. 휴면보험금등의 운용 수익금을 통한 외국인근로자에 대한 복지사업

라. 그 밖에 휴면보험금등을 활용한 피보험자들을 위한 사업

4. 그 밖에 휴면보험금등의 관리·운용과 관련된 사항으로서 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

② 휴면보험금등관리위원회는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 휴면보험금등관리위원회의 위원장은 한국산업인력공단 이사장이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.

1. 총 연합단체인 노동조합에서 추천한 사람으로서 한국산업인력공단 이사장이 위촉하는 사람 2명

2. 전국적 규모를 갖춘 사용자단체에서 추천한 사람으로서 한국산업인력공단 이사장이 위촉하는 사람 2명

3. 다음 각 목의 구분에 따른 사람 중에서 한국산업인력공단 이사장이 위촉하거나 임명하는 사람

가. 외국인근로자의 고용 및 권익보호나 법률·회계에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람

나. 고용노동부에서 외국인근로자 고용 업무를 담당하는 4급 이상의 공무원

다. 한국산업인력공단의 임원 또는 외국인근로자 고용 업무를 담당하는 사업본부의 장

④ 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 제3항제3호나목 및 다목에 따른 위원의 임기는 그 직위에 재임하는 기간으로 한다.

⑤ 휴면보험금등관리위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 휴면보험금등관리위원회의 회의에 출석한 위원에 대해서는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원 또는 한국산업인력공단의 임원·직원인 위원이 그 소관업무와 직접적으로 관련되어 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 휴면보험금등관리위원회의 운영에 필요한 사항은 휴면보험금등관리위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

[본조신설 2014. 7. 28.]

제21조의3(휴면보험금등 관련 한국산업인력공단의 업무 등)

① 한국산업인력공단은 휴면보험금등과

관련하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 휴면보험금등의 관리·운용

2. 휴면보험금등 예산의 편성 및 결산

3. 그 밖에 휴면보험금등의 관리·운용과 관련하여 휴면보험금등관리위원회에서 심의·의결한 사항의

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

수행

② 한국산업인력공단은 휴면보험금등을 한국산업인력공단의 다른 회계와 구분하여 회계처리하여야 한다. 이 경우 출국만기보험등으로부터 발생한 휴면보험금등과 제22조제1항에 따른 귀국비용보험등으로부터 발생한 휴면보험금등을 구분하여 회계처리하여야 한다. <개정 2018. 6. 5.>

[본조신설 2014. 7. 28.]

제22조(귀국비용보험·신탁) ① 외국인근로자는 법 제15조에 따라 근로계약의 효력발생일부터 3개월 이내에 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 보험 또는 신탁(이하 “귀국비용보험등”이라 한다)에 가입하여야 한다. <개정 2014. 7. 28., 2018. 5. 8.>

1. 외국인근로자가 제3항에 따른 금액을 일시금 또는 3회 이내로 나누어 내는 것일 것
2. 귀국비용보험등을 취급하는 금융기관(이하 이 조에서 “보험사업자”라 한다)은 외국인근로자가 해당 귀국비용보험등에 가입할 경우 그 사실을 사업 또는 사업장의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 통보하는 것일 것
3. 보험사업자는 외국인근로자가 제2항에 따라 귀국비용보험등의 일시금을 신청하는 경우 관할 출입국·외국인청의 장 또는 출입국·외국인사무소의 장에게 그 출국 여부를 확인한 후 귀국비용보험등의 일시금을 지급하는 것일 것

② 외국인근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우 귀국비용보험등의 일시금의 지급을 신청할 수 있다.

1. 체류기간이 만료되어 출국하려는 경우
2. 개인사정으로 체류기간의 만료 전에 출국(일시적 출국은 제외한다)하려는 경우
3. 사업 또는 사업장에서 이탈하였던 외국인근로자가 자진하여 출국하려고 하거나 강제로 퇴거되는 경우

③ 귀국비용보험등의 납부금액은 귀국에 필요한 비용을 고려하여 국가별로 고용노동부장관이 정하여 고시한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제23조(외국인근로자의 고용관리) ① 법 제17조제1항에서 “외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2010. 12. 29.>

1. 외국인근로자가 사망한 경우
2. 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
3. 외국인근로자가 사용자의 승인을 받는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우
4. 삭제 <2014. 7. 28.>
5. 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우
6. 삭제 <2014. 7. 28.>
7. 삭제 <2014. 7. 28.>
8. 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
9. 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우

② 고용노동부장관은 법 제17조제4항에 따라 외국인근로자의 적절한 고용관리 등을 하기 위해 매년 1회 이상 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도·점검계획을 수립하고, 그 계획에 따라 선정된 사업 또는 사업장에 대하여 외국인근로자의 근로조건, 산업안전보건조치 등의 이행실태, 그 밖에 관계 법령의 준수 여부 등을 파악하기 위한 지도·점검을 해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 5. 18.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 지도·점검을 실시한 결과 「근로기준법」·「출입국관리법」 등 관계 법령을 위반한 사실을 발견한 경우에는 관계 법령에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 소관 사항이 아닌 경우에는 소관 행정기관에 통지하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

④ 출입국·외국인청장, 출입국·외국인사무소장 또는 출장소장은 그 직무와 관련하여 직업안정기관의 장에 대하여 외국인근로자의 고용관리에 관한 자료를 요청할 수 있다. 이 경우 직업안정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청을 거부해서는 아니 된다. <개정 2018. 5. 8.>

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

[전문개정 2010. 4. 7.]

제23조의2 삭제 <2010. 4. 7.>

제24조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인 취소) 고용노동부장관이 법 제19조제1항에 따라

사용자에 대하여 고용허가나 특례고용가능확인을 취소할 때에는 다음 각 호의 사항이 포함된

문서로 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 취소의 사유
2. 해당 외국인근로자와의 근로계약 종료기한
3. 법 제20조에 따른 외국인근로자 고용의 제한 여부

[전문개정 2010. 4. 7.]

제25조(외국인근로자 고용의 제한) 법 제20조제1항제4호에서 “대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. <개정 2022. 8. 2.>

1. 법 제8조에 따라 고용허가서를 발급받은 날 또는 법 제12조에 따라 외국인근로자의 근로가 시작된 날부터 6개월 이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자
2. 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 제공하게 한 자
3. 법 제9조제1항에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 법 제11조에 따른 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환, 감염병 확산으로 인한 항공기 운항 중단 등과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 근로계약을 해지한 자

[전문개정 2010. 4. 7.]

제26조(외국인근로자 관련 사업) 법 제21조제6호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

1. 외국인근로자의 취업알선, 고용관리 등에 필요한 외국인근로자 고용관리 전산시스템의 개발·운영사업
2. 외국인근로자의 국내 생활 적응 및 대한민국 문화에 대한 이해 증진과 관련된 사업

3. 출국만기보험등, 귀국비용보험등 및 법 제23조에 따른 보증보험·상해보험 운영의 지원사업

4. 그 밖에 정책위원회가 외국인근로자의 고용관리를 위하여 필요하다고 인정하는 사업

[전문개정 2010. 4. 7.]

제26조의2(기숙사 정보의 제공) ① 사용자는 법 제22조의2제2항 각 호 외의 부분 전단에 따라 기숙사 정보를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 「근로기준법 시행령」 제55조부터 제58조까지 및 제58조의2에 따른 기숙사의 설치 및 운영에 관한 사항 등을 제공해야 한다.

② 사용자는 근로계약 체결 후 제1항에 따라 제공된 정보를 변경하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 그 내용을 외국인근로자에게 제공해야 한다.

[본조신설 2019. 7. 9.]

제4장 외국인근로자의 보호 <신설 2010. 4. 7.>

제27조(보증보험의 가입) ① 법 제23조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장을 말한다. 다만, 법 제12조제1항제1호에 따른 사업 또는 사업장은 제외한다.

1. 「임금채권보장법」이 적용되지 아니하는 사업 또는 사업장
 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
- ② 제1항에 따른 사업 또는 사업장의 사용자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 보증보험에 가입하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
1. 체불된 임금의 지급을 위하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상을 보증하는 것일 것
 2. 보증보험회사가 외국인근로자에게 해당 보증보험 가입 사실을 통지하는 것일 것
 3. 사용자가 임금을 체불하는 경우 외국인근로자가 보증보험회사에 보증보험의 보험금을 청구할 수 있는 것일 것

[전문개정 2010. 4. 7.]

제28조(상해보험의 가입) ① 법 제23조제2항에서 “대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장”이란

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장을 말한다.

② 제1항에 따른 사업 또는 사업장의 외국인근로자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 상해보험에 가입하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 외국인근로자가 사망하거나 질병 등이 발생한 경우 고용노동부장관이 정하여 고시하는 보험금액을 지급하는 것일 것
2. 외국인근로자가 사망하거나 질병 등이 발생한 경우 본인 또는 유족이 보험회사에 상해보험의 보험금액을 청구할 수 있는 것일 것

[전문개정 2010. 4. 7.]

제29조(외국인근로자 관련 단체 등에 대한 지원) ① 법 제24조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다. <개정 2019. 7. 2.>

1. 외국인근로자에 대한 무상의료 지원사업
2. 외국인근로자에 대한 문화행사 관련 사업
3. 외국인근로자에 대한 장례 지원사업
4. 외국인근로자에 대한 국내 구직활동 지원사업 및 국내 생활 지원사업
5. 그 밖에 외국인근로자의 권익보호 등을 위하여 정책위원회가 필요하다고 인정하는 사업

② 국가가 법 제24조제1항에 따른 사업에 필요한 비용을 지원할 수 있는 기관 또는 단체는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 비영리법인 또는 비영리단체일 것
2. 사업수행을 위하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 시설 또는 장비를 갖추고 있을 것
3. 사업수행을 위하여 필요한 국가자격 또는 국가의 공인을 받은 민간자격을 소지한 사람이나 해당 분야에서 1년 이상의 경력을 가진 사람이 2명 이상 종사하고 있을 것
- ③ 고용노동부장관은 제2항의 요건을 모두 갖춘 기관 또는 단체에 사업에 필요한 비용을 지원하려면 매년 사업계획과 운영 실적 등을 평가하여 지원 여부를 결정하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
- ④ 법 제24조제1항에 따른 사업에 필요한 비용의 지원 수준은 고용노동부장관이 정하는 금액으로

한다. 이 경우 운영 실적 등의 평가 결과에 따라 지원 수준을 달리 정할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 기관 또는 단체의 선정절차, 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제30조(사업 또는 사업장의 변경) ① 법 제25조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우를 말한다. <개정 2012. 5. 14.>

② 삭제 <2012. 5. 14.>

③ 직업안정기관의 장은 법 제25조제3항에 해당하는 출국대상자의 명단을 관할 출입국·외국인청장, 출입국·외국인사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다. <개정 2018. 5. 8.>

[전문개정 2010. 4. 7.]

제5장 보칙 <신설 2010. 4. 7.>

제31조(권한 등의 위임·위탁) ① 고용노동부장관은 법 제28조에 따라 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 7. 5., 2012. 5. 14., 2022. 8. 2.>

1. 법 제18조의2에 따른 사용자의 재고용 허가 요청의 접수 및 처리
2. 법 제18조의4에 따른 재입국 후의 고용허가 신청의 접수 및 처리
3. 법 제26조제1항에 따른 명령·조사 및 검사 등
4. 법 제32조에 따른 과태료의 부과·징수
5. 제23조제2항에 따른 지도·점검

② 고용노동부장관은 법 제28조에 따라 다음 각 호의 업무를 한국산업인력공단에 위탁한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 10. 14.>

1. 법 제11조의2 및 제21조제2호에 따른 사용자에 대한 교육사업
2. 법 제21조제1호에 따른 외국인근로자의 출입국 지원사업

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

3. 법 제21조제3호에 따른 송출국가의 공공기관과의 협력사업
 4. 법 제27조제2항에 따른 수수료 등의 징수(제2호 및 제3호에 따라 위탁받은 사업과 관련된 것으로 한정한다)
 5. 제12조제2항에 따른 외국인구직자 명부의 작성·관리
- ③ 고용노동부장관은 법 제28조에 따라 다음 각 호의 업무를 한국산업인력공단과 업무수행을 위한 인적·물적 능력 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비영리법인 또는 비영리단체에 위탁한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 10. 14.>
1. 법 제21조제2호에 따른 외국인근로자에 대한 교육사업
 2. 법 제21조제3호에 따른 외국인근로자 관련 민간단체와의 협력사업
 3. 법 제21조제4호에 따른 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의 제공 사업
 4. 법 제27조제2항에 따른 수수료 등의 징수(제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 위탁받은 사업과 관련된 것으로 한정한다)
 5. 제26조제2호에 따른 외국인근로자의 국내 생활 적응 및 대한민국 문화에 대한 이해 증진과 관련된 사업
 6. 제26조제3호에 따른 지원 사업
- ④ 고용노동부장관은 법 제28조에 따라 제26조제1호에 따른 외국인근로자 고용관리 전산시스템의 개발·운영사업을 「고용정책 기본법」 제18조에 따른 한국고용정보원에 위탁한다. <개정 2010. 7. 12.>
- [전문개정 2010. 4. 7.]**
- [제목개정 2021. 10. 14.]**
- 제31조의2(고유식별정보의 처리)** 고용노동부장관(제31조에 따라 고용노동부장관의 권한 또는 업무를 위임·위탁받은 자를 포함한다), 직업안정기관의 장 또는 한국산업인력공단은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위해 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2012. 5. 14., 2021. 5.

18., 2021. 10. 14.>

1. 법 제5조에 따라 수립된 외국인근로자 도입계획의 시행에 관한 사무
2. 법 제7조에 따른 외국인구직자 명부의 작성에 관한 사무
3. 법 제8조에 따른 외국인근로자 고용허가에 관한 사무
4. 법 제9조에 따른 외국인근로자 근로계약 체결에 관한 사무
5. 법 제12조에 따른 외국인근로자 고용의 특례에 관한 사무
6. 법 제13조에 따른 출국만기보험등에 관한 사무
7. 법 제15조에 따른 귀국비용보험·신탁에 관한 사무
8. 법 제17조에 따른 외국인근로자의 고용관리에 관한 사무
9. 법 제18조의2에 따른 취업활동 기간의 연장에 관한 사무
10. 법 제18조의4에 따른 재입국 후의 고용허가에 관한 사무
11. 법 제23조에 따른 보증보험 및 상해보험의 가입 등에 관한 사무
12. 법 제25조에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경에 관한 사무
13. 법 제26조에 따른 보고 및 조사 등에 관한 사무

[본조신설 2012. 1. 6.]

제31조의3 삭제 <2020. 3. 3.>

제6장 벌칙 <신설 2010. 4. 7.>

제32조(과태료의 부과기준) 법 제32조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.

[전문개정 2011. 7. 5.]

부칙 <제33028호, 2022. 12. 6.> 이 영은 2022년 12월 11일부터 시행한다.

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

[시행 2024. 1. 10.] [고용노동부령 제408호, 2024. 1. 10., 일부개정]

제1장 총칙 <신설 2010. 4. 12.>

제1조(목적) 이 규칙은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

[전문개정 2010. 4. 12.]

제2장 외국인근로자 고용절차 <신설 2010. 4. 12.>

제2조(직업소개) 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)의 장은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제6조제2항에 따라 사용자에게 직업소개를 할 때 지방자치단체 등 공공기관과 「직업안정법」 제18조에 따른 국내 무료직업소개사업자가 하는 직업소개사업을 적극 활용하여야 한다.

[전문개정 2010. 4. 12.]

제3조 삭제 <2006. 6. 30.>

제4조 삭제 <2006. 6. 30.>

제5조(고용허가서의 발급) ① 법 제8조제1항에 따라 사용자가 외국인근로자 고용허가를 신청할 때에는 별지 제4호서식의 외국인근로자 고용허가서 발급신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 제5조의2에 따른 내국인 구인노력 기간이 지난 후 3개월 이내에 사업 또는 사업장의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장(이하 “소재지관할 직업안정기관의 장”이라 한다)에게 제출해야 한다. <개정 2022. 12. 9.>

1. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제13조의4제1호에 해당함을 증명할 수 있는 서류
 2. 별지 제4호의2서식의 농어업인안전보험 가입 확인서(「산업재해보상보험법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」을 적용받지 않는 사업 또는 사업장만 제출한다)
- ② 법 제8조제3항에 따라 소재지관할 직업안정기관의 장이 사용자에게 외국인구직자를 추천하는 경우에는 사용자가 신청한 구인 조건을 갖춘 사람을 3배수 이상 추천하여야 한다. 다만, 적격자가

3배수가 되지 아니하는 경우에는 해당하는 적격자 수만큼 추천한다.

③ 사용자는 제1항에 따라 외국인근로자 고용허가서 발급을 신청한 후 3개월 이내에 제2항에 따라 추천받은 적격자를 선정하여야 하며, 그 기간 동안 추천받은 적격자를 선정하지 아니한 사용자가 외국인근로자를 고용하려면 외국인근로자 고용허가를 재신청하여야 한다.

④ 영 제13조의4제6호 후단에 따른 협약서는 별지 제4호의2서식에 따른다. <신설 2022. 12. 9.>

⑤ 법 제8조제4항에 따른 고용허가서는 별지 제5호서식에 따른다. <개정 2022. 12. 9.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제5조의2(내국인 구인노력 기간) ① 영 제13조의4제2호 본문에서 “고용노동부령으로 정하는 기간”이란 7일을 말한다. <개정 2024. 1. 10.>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항의 기간을 3일로 단축할 수 있다. <개정 2024. 1. 10.>

1. 소재지관할 직업안정기관의 장이 사용자가 제출한 별지 제5호의2서식의 내국인 구인노력 증명서를 검토한 결과 사용자의 적극적인 내국인 채용노력 사실을 인정하는 경우

2. 사용자가 소재지관할 직업안정기관을 통한 구인노력을 하면서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 매체를 통하여 3일 이상 내국인 구인 사실을 알리는 구인노력을 한 경우

가. 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호가목에 따른 일반일간신문 또는 같은 호 나목에 따른 특수일간신문(경제 및 산업 분야에 한정한다)

나. 「잡지 등 정기간행물의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호나목에 따른 정보간행물, 같은 호 다목에 따른 전자간행물 또는 같은 호 라목에 따른 기타간행물

다. 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송

[전문개정 2015. 12. 30.]

제6조(고용허가서의 재발급) 영 제14조제2항에 따라 사용자가 외국인근로자 고용허가서를 재발급받으려면 재발급 사유가 발생한 사실을 안 날부터 7일 이내에 별지 제4호서식의 외국인근로자 고용허가서 재발급신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지관할

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2022. 12. 9.>

1. 외국인근로자 고용허가서 원본
2. 영 제13조의4제1호에 해당함을 증명하는 서류(고용허가서 발급 시와 사업 또는 사업장의 업종 또는 규모가 다른 경우만 해당한다)

[전문개정 2010. 4. 12.]

제7조 삭제 <2006. 6. 30.>

제8조(표준근로계약서) 법 제9조제1항에 따른 표준근로계약서는 별지 제6호서식에 따르되, 농업·축산업·어업분야는 별지 제6호의2서식에 따른다. <개정 2015. 10. 22., 2017. 2. 28.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제9조(고용허가기간 연장허가) ① 사용자는 영 제17조제2항에 따라 고용허가기간 연장허가를 받으려면 별지 제7호서식의 외국인근로자 고용허가기간 연장신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증을 확인하여야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하면 그 사본을 첨부하도록 하여야 한다. <개정 2012. 5. 14., 2014. 7. 28.>

1. 갱신된 근로계약서 사본
2. 삭제 <2014. 7. 28.>
3. 「출입국관리법」 제33조에 따른 외국인등록증(이하 “외국인등록증”이라 한다) 사본
4. 여권 사본

② 제1항에 따른 고용허가기간 연장허가의 신청을 받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 신청일부터 7일 이내에 별지 제5호서식의 외국인근로자 고용허가서에 고용허가기간 연장일을 적어 발급하여야 한다.

[전문개정 2010. 4. 12.]

제10조(외국인 취업교육 이수기한) 법 제11조제1항에서 “고용노동부령으로 정하는 기간”이란 15일을 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제11조(외국인 취업교육의 시간·내용 등) ① 외국인 취업교육의 시간은 16시간 이상으로 한다. 다만, 법 제18조 및 제18조의2의 취업활동 기간이 만료된 외국인근로자가 법에 따른 절차를 거쳐 다시 입국한 경우에는 그 외국인근로자의 취업교육 시간을 16시간 미만으로 단축할 수 있다. <개정 2011. 7. 5., 2022. 12. 9.>

② 외국인 취업교육의 내용에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 다만, 법 제18조 및 제18조의2에 따라 취업활동 기간이 만료되어 출국한 후 재입국한 외국인근로자로서 영 제19조에 따른 외국인근로자 고용 특례 대상자에 대해서는 제1호 및 제5호에 해당하는 내용의 취업교육을 생략할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2015. 12. 30., 2022. 12. 9.>

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

③ 외국인 취업교육에 드는 비용은 사용자가 부담하여야 한다. 다만, 영 제19조에 해당하는 사람에 대한 취업교육에 드는 비용은 그러하지 아니하다. <개정 2022. 12. 9.>

④ 외국인 취업교육기관의 장은 외국인근로자가 외국인 취업교육을 이수하였을 때에는 별지 제8호서식의 외국인 취업교육 수료증을 발급하여야 한다. <개정 2022. 12. 9.>

⑤ 외국인 취업교육기관의 장은 외국인 취업교육을 실시하였을 때에는 그 결과를 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2022. 12. 9.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제11조의2(사용자 교육) ① 사용자는 법 제11조의2제1항에 따른 노동관계법령·인권 등에 관한 교육(이하 “사용자교육”이라 한다)을 법 제8조제4항에 따라 외국인근로자의 고용허가서를 최초로

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

발급받은 날부터 6개월 이내에 받아야 한다.

② 사용자교육의 내용에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항
2. 「근로기준법」 등 노동관계 법령에 관한 사항
3. 외국인근로자의 산업재해예방 등 산업안전보건에 관한 사항
4. 외국인근로자의 출입국관리 및 체류관리에 관한 사항
5. 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 등 외국인근로자의 인권보호에 관한 사항

③ 사용자교육의 시간은 총 6시간으로 한다.

④ 사용자교육은 집합교육이나 원격교육의 방법으로 실시할 수 있다.

⑤ 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 “한국산업인력공단”이라 한다)은 사용자교육의 원활한 시행을 위하여 매년 1월말까지 해당 연도의 사용자교육 실시계획을 수립하여 고용노동부장관에게 보고해야 한다.

⑥ 한국산업인력공단은 사용자교육을 실시한 경우에는 해당 교육을 실시한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 그 결과를 고용노동부장관에게 보고해야 한다.

[본조신설 2021. 10. 14.]

제11조의3(외국인 취업교육기관의 지정절차 등) ① 법 제11조의3에 따라 외국인 취업교육기관으로 지정을 받으려는 자는 별지 제8호의2서식의 외국인 취업교육기관 지정신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 고용노동부장관에게 제출해야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인 등기사항증명서(법인인 경우만 해당한다) 및 사업자등록증을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 사업자등록증의 확인에 동의하지 않으면 그 사본을 첨부하도록 해야 한다.

1. 신청인이 비영리단체인 경우 이를 증명하는 서류
2. 별지 제8호의3서식의 인력 현황
3. 별지 제8호의4서식의 교육장 시설·장비 현황

4. 교육사업 운영 경력을 확인할 수 있는 서류(해당되는 경우만 제출한다)

② 고용노동부장관은 법 제11조의3에 따라 외국인 취업교육기관을 지정한 경우에는 별지 제8호의5서식의 외국인 취업교육기관 지정서를 발급하고, 그 사실을 고용노동부 인터넷 홈페이지에 공고해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 외국인 취업교육기관의 지정절차 등에 필요한 세부사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2022. 12. 9.]

제11조의4(외국인 취업교육기관의 운영) ① 한국산업인력공단과 법 제11조의3에 따라 지정된 외국인 취업교육기관은 법 제5조제1항 및 제2항에 따른 고용노동부장관의 외국인근로자 도입계획(변경된 경우를 포함한다) 공표 후 1개월 이내에 해당 연도의 외국인 취업교육 실시계획, 외국인 취업교육비 등 고용노동부장관이 정하는 사항을 고용노동부장관에게 보고해야 하며, 이를 변경하는 경우에는 그 변경사항을 지체 없이 고용노동부장관에게 보고해야 한다.

② 제1항에서 규정한 사항 외에 외국인 취업교육기관의 운영에 관한 세부사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2022. 12. 9.]

제11조의5(외국인 취업교육기관의 지정취소 등) ① 법 제11조의4제1항에 따른 외국인 취업교육기관에 대한 지정취소 등 행정처분기준은 별표와 같다.

② 법 제11조의4제1항에 따라 외국인 취업교육기관의 지정취소 처분을 받은 자는 외국인 취업교육기관 지정서를 지체 없이 고용노동부장관에게 반납해야 한다.

③ 고용노동부장관은 외국인 취업교육기관의 지정을 취소한 경우에는 그 사실을 고용노동부 인터넷 홈페이지에 공고해야 한다.

[본조신설 2022. 12. 9.]

제12조(구직신청) 법 제12조제2항에 따라 구직신청을 하려는 외국인근로자는 별지 제9호서식의 특례외국인근로자 구직신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

제출하여야 한다. <개정 2012. 5. 14.>

1. 외국인등록증 사본 또는 여권 사본
2. 「출입국관리법 시행령」에 따른 방문취업 체류자격(H-2)에 해당하는 사증 사본

[전문개정 2010. 4. 12.]

제12조의2(특례고용가능확인서의 발급) ① 법 제12조제3항 전단에 따라 특례고용가능확인을 신청하려는 사용자는 별지 제10호서식의 특례고용가능확인서 발급신청서에 영 제20조제1항에 따라 준용되는 영 제13조의4에 따른 고용허가서의 발급요건에 해당함을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

② 제1항에 따라 신청을 받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 특례고용가능확인서 발급신청서를 검토한 결과 해당 요건을 충족하는 경우에는 신청일부터 7일 이내에 별지 제10호의2서식의 특례고용가능확인서를 발급하여야 한다.

[전문개정 2010. 4. 12.]

[제12조의3에서 이동, 종전 제12조의2는 제12조의3으로 이동 <2010. 4. 12.>]

제12조의3(근로개시 신고) 법 제12조제4항에 따라 외국인근로자의 근로개시를 신고해야 하는 사용자는 외국인근로자가 근로를 시작한 날부터 14일 이내에 별지 제11호서식의 특례고용외국인근로자 근로개시 신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2012. 5. 14., 2014. 9. 30., 2020. 1. 10.>

1. 표준근로계약서 사본
2. 외국인등록증 사본 또는 여권 사본
3. 삭제 <2020. 1. 10.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

[제12조의2에서 이동, 종전 제12조의3은 제12조의2로 이동 <2010. 4. 12.>]

제13조(특례고용가능확인서의 변경 확인) ① 영 제20조의2제1항에서 “고용노동부령으로 정하는 중요 사항”이란 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 사업 또는 사업장에서 고용할 수 있는 외국인근로자의 수
2. 사업 또는 사업장의 업종·규모
- ② 영 제20조의2제1항에 따라 특례고용가능확인서의 변경 확인을 받아야 하는 사용자는 별지 제10호서식의 특례고용가능확인서 변경신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
 1. 외국인근로자 특례고용가능확인서 원본
 2. 제1항 각 호의 어느 하나의 사항을 변경할 필요가 있음을 증명하는 서류
- ③ 제2항에 따라 신청을 받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 특례고용가능확인서 변경신청서를 검토한 결과 제1항 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하여야 할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 변경 신청일부터 7일 이내에 별지 제10호의2서식의 특례고용가능 변경확인서를 발급하여야 한다.

[전문개정 2010. 4. 12.]

제3장 외국인근로자의 고용 관리 <신설 2010. 4. 12.>

제14조(고용변동 등의 신고) 사용자는 법 제17조제1항에 해당하는 사유가 발생하거나 발생한 사실을 안 날부터 15일 이내에 별지 제12호서식의 외국인근로자 고용변동 등 신고서 또는 별지 제12호의2서식의 외국인근로자 고용사업장 정보변동 신고서에 그 사실을 적어 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2014. 7. 28.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제14조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례 절차) ① 사용자가 법 제18조의2에 따른 재고용 허가를 받으려면 취업활동 기간 만료일까지의 근로계약 기간이 1개월 이상인 외국인근로자를 대상으로 해당 근로자의 취업활동 기간 만료일의 7일 전까지 별지 제12호의3서식의 취업기간 만료자 취업활동 기간 연장신청서에 다음 각 호의 서류를 붙여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증을 확인하여야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하면 그

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

사본을 첨부하도록 하여야 한다. <개정 2011. 7. 5., 2014. 7. 28.>

1. 삭제 <2014. 7. 28.>
2. 외국인등록증 사본
3. 여권 사본
4. 표준근로계약서 사본

② 제1항 각 호 외의 부분 전단에도 불구하고 사용자는 외국인근로자가 사용자와 근로계약을 체결하기 직전에 다른 사업 또는 사업장에서 근로한 경우로서 법 제25조제1항제2호에 따른 사유로 사업 또는 사업장을 변경하여 사용자와 근로계약을 체결하게 된 경우에는 취업활동 기간 만료일까지의 근로계약 기간이 1개월 미만인 외국인근로자에 대해서도 법 제18조의2에 따른 재고용 허가를 신청할 수 있다. <신설 2024. 1. 10.>

③ 제1항 또는 제2항에 따라 신청을 받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 연장신청서를 검토한 결과 해당 요건을 충족하는 경우에는 신청서를 접수한 날부터 7일 이내에 별지 제12호의4서식의 취업기간 만료자 취업활동 기간 연장 확인서를 발급해야 한다. <개정 2024. 1. 10.>

④ 소재지관할 직업안정기관의 장은 제3항에 따른 취업기간 만료자 취업활동 기간 연장확인서를 법무부장관과 한국산업인력공단에 통보하고, 한국산업인력공단은 취업활동 기간 연장자 명부를 따로 작성하여 관리한다. <개정 2021. 10. 14., 2024. 1. 10.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제14조의3(재입국 취업 제한의 특례에 관한 절차) ① 사용자는 법 제18조의4제1항에 따른 재입국 후의 고용허가를 신청하려면 법 제18조의2에 따라 연장된 취업활동 기간의 만료일 7일 전까지 별지 제12호의5서식의 재고용 만료자 재입국 고용허가 신청서에 다음 각 호의 서류를 붙여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 외국인등록증 사본
2. 여권 사본
3. 표준근로계약서 사본

② 제1항에 따라 신청을 받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 신청인의 사업자등록증을 확인하여야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 하여야 한다.

③ 제1항에 따라 신청을 받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 신청서를 검토한 결과 해당 외국인근로자가 법 제18조의4제1항 각 호의 요건과 「출입국관리법 시행령」 별표 1 및 「출입국관리법 시행규칙」 제17조의3에 따른 사증발급인정서 발급기준을 충족하는 경우에는 신청서를 접수한 날부터 7일 이내에 별지 제5호서식의 외국인근로자 고용허가서를 발급하여야 한다. <개정 2017. 12. 8.>

④ 소재지관할 직업안정기관의 장은 제3항에 따른 외국인근로자 고용허가서 발급 내용을 법무부장관과 한국산업인력공단에 통보하고, 한국산업인력공단은 재입국 취업활동을 하는 외국인근로자의 명부를 따로 작성하여 관리한다.

[본조신설 2012. 5. 14.]

제15조(고용 제한의 통지) 법 제20조제2항에 따른 통지는 외국인근로자 고용 제한의 사유를 명시하여 문서로 하여야 한다.

[전문개정 2010. 4. 12.]

제4장 외국인근로자의 보호 <신설 2010. 4. 12.>

제15조의2(외국인근로자 권익보호협의회의 구성 및 운영) ① 법 제24조의2에 따른 외국인근로자 권익보호협의회는 직업안정기관의 장이 추천한 다음 각 호의 단체로 구성한다.

가. 노동자 단체

나. 사용자 단체

다. 외국인근로자 단체

라. 그 밖에 외국인근로자 지원과 관련하여 필요하다고 인정되는 단체

② 외국인근로자 권익보호협의회는 다음 각 호의 사항을 협의할 수 있다.

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

1. 외국인근로자의 사업장 변경에 관한 사항
2. 외국인근로자와 사용자 간 갈등사항의 해소 방안
3. 외국인근로자의 국내 구직활동 및 생활에 대한 지원 방안
4. 그 밖에 외국인근로자의 권익보호와 관련하여 필요하다고 인정되는 사항

③ 직업안정기관의 장은 외국인근로자 관련 업무 수행 시에 외국인근로자 권익보호협의회에서 협의된 내용이 반영되도록 노력하여야 한다.

[본조신설 2010. 4. 12.]

- 제16조(사업 또는 사업장의 변경)** ① 법 제25조제1항에 따라 외국인근로자가 사업 또는 사업장을 변경하려면 별지 제13호서식 또는 별지 제13호의2서식의 사업장 변경신청서에 여권 사본(제3항에 따른 외국인등록 사실증명을 확인할 수 없는 경우만 해당한다)을 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 하며, 소재지관할 직업안정기관의 장은 법 제25조제1항 각 호의 어느 하나의 사유를 확인하기 위하여 필요한 경우에는 관련 자료를 제출하게 할 수 있다.
- ② 외국인근로자가 법 제25조제3항 단서에 해당하는 경우에는 별지 제13호의3서식의 사업장 변경 신청기간 연장신청서에 여권 사본(제3항에 따른 외국인등록 사실증명을 확인할 수 없는 경우만 해당한다)과 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 신청서를 제출받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조에 따른 외국인등록 사실증명을 확인하여야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 하여야 한다. <개정 2012. 5. 14.>
- ④ 제1항 또는 제2항에 따른 신청서를 제출받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 신청서를 접수한 날부터 15일 이내에 사업장 변경신청 또는 사업장 변경 신청기간 연장신청을 처리해야 한다. 다만, 부득이한 사유로 그 기간에 처리할 수 없는 경우에는 15일 이내의 범위에서 한 차례만 그 처리기간을 연장할 수 있다. <신설 2024. 1. 10.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제5장 보칙 <신설 2010. 4. 12.>

제17조(자료 제출의 요구 등) ① 고용노동부장관 또는 지방고용노동관서의 장은 법 제26조제1항에 따라 명령을 하는 경우에는 7일 이상의 기간을 주되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 한 차례 연장할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 고용노동부장관 또는 지방고용노동관서의 장이 법 제26조제1항 및 영 제23조제2항에 따라 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장의 조사·검사 또는 지도·점검을 실시한 경우에는 그 결과를 별지 제14호서식의 지도·점검 등 기록부에 기록·관리하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제18조(수수료 등의 징수) ① 법 제27조제1항에 따라 근로계약의 체결을 대행하는 자와 같은 조 제3항에 따라 외국인근로자의 고용에 관한 업무를 대행하는 자가 사용자로부터 수수료와 필요한 비용을 받으려면 다음 각 호의 사항에 대하여 고용노동부장관의 승인을 받은 후에 이를 징수할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 수수료 등의 금액 및 그 산정기준
 2. 수수료 등의 징수 방법 및 절차
 3. 수수료 등의 징수 명세
 4. 그 밖에 수수료 등의 징수에 필요한 사항
- ② 법 제28조 및 영 제31조제2항 및 제3항에 따라 법 제21조제1호부터 제4호까지의 사업을 위탁받아 수행하는 자가 사용자로부터 수수료와 필요한 비용을 받으려는 경우에는 제1항을 준용한다. <개정 2012. 5. 14.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제18조의2(대행기관의 지정 및 운영) ① 법 제27조의2제1항에 따른 대행기관은 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 기관 중에서 고용노동부장관이 지정한다. <개정 2010. 7. 12.>

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

1. 사업수행을 위한 행정능력과 경험이 있을 것
 2. 사용자 및 외국인근로자 지원사업의 실적이 있을 것
 3. 업무수행 시 공공성을 확보할 수 있을 것
- ② 법 제27조의2제1항제5호에서 “고용노동부령으로 정하는 외국인근로자 고용 등에 관한 업무”란 다음 각 호의 업무를 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 7. 5., 2012. 5. 14.>
1. 법 제8조제4항 및 영 제14조제2항에 따른 고용허가서 발급 및 재발급의 신청
 2. 법 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인서의 신청
 3. 법 제12조제4항에 따른 근로개시의 신고
 4. 법 제17조제1항에 따른 고용변동 신고
 5. 영 제20조의2제1항에 따른 특례고용가능확인서의 변경 확인 신청
 6. 그 밖에 고용노동부장관이 지정하는 업무
- ③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 지정한 대행기관에 대해서는 업무범위를 명시한 대행기관 지정서를 발급한다. <개정 2010. 7. 12.>
- ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 대행기관의 지정요건 및 지정절차 등에 관하여 필요한 세부적인 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다. <개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2010. 4. 12.]

제18조의3(대행기관의 지정취소 등) 고용노동부장관은 법 제27조의3제1항에 따라 대행기관에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 지정취소, 시정명령 또는 업무정지를 할 수 있다.

1. 대행기관이 법 제27조의3제1항제1호에 해당하는 경우: 지정취소
2. 대행기관이 법 제27조의3제1항제2호에 해당하는 경우: 시정명령 또는 지정취소
3. 대행기관이 법 제27조의3제1항제3호 또는 제4호에 해당하는 경우: 시정명령 또는 6개월 이내의 업무정지

[전문개정 2015. 12. 30.]

제19조(업무처리규정) 한국산업인력공단은 영 제31조제2항 및 제3항에 따라 고용노동부장관으로부터

위탁받은 업무에 대해서는 고용노동부장관의 승인을 받아 해당 업무처리에 필요한 규정을 정할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

[전문개정 2010. 4. 12.]

제20조(규제의 재검토) ① 고용노동부장관은 제5조의2에 따른 내국인을 구인하기 위하여 노력하여야 하는 기간에 대하여 2014년 1월 1일을 기준으로 5년마다(매 5년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. <개정 2014. 12. 31.>

② 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 대하여 다음 각 호의 기준일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 기준일과 같은 날 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 해야 한다. <신설 2014. 12. 31., 2017. 2. 3., 2020. 1. 10.>

1. 삭제 <2020. 1. 10.>
2. 제11조에 따른 외국인 취업교육의 시간·내용 등: 2017년 1월 1일
3. 삭제 <2020. 1. 10.>

[본조신설 2013. 12. 30.]

부칙 <제408호, 2024. 1. 10.> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

『외국인 고용허가제 20주년 백서』 발간에 도움을 주신 분들

편찬자문단

설동훈 전북대학교 사회학과 교수

이철승 경남이주민노동복지센터 대표

이규용 한국노동연구원 선임연구위원

고용노동부

최태호 산재예방감독정책관

홍경의 청년고용정책관

홍정우 ILO 파견관

전남수 충북지방노동위원회 사무국장

오지영 청년고용기획과 서기관

최난주 감사관실 민원운영팀장

김종민 안산지청 지역협력과 외국인력팀장

박경태 의정부지청 근로감독관
(전 성남지청 외국인력팀장)

장세진 고양지청 지역협력과 외국인력팀 주무관

윤혜영 외국인력지원과장

유연희 외국인력담당관실 사무관

조형원 외국인력담당관실 주무관

한국산업인력공단

임승묵 국제인력본부장

신승길 외국인력국장

권기승 외국인력기획부장

박윤정 외국인력기획부 차장

김규범 외국인력기획부 대리

외국인력상담센터

서소영 팀장

양산외국인근로자지원센터

유경혜 센터장

『외국인 고용허가제 20주년 백서』

발행일 2024년 11월
발행처 고용노동부·한국산업인력공단
기획·제작 (주)시하기획
02-2138-3428
www.sihacnc.com

ISBN 979-11-5799-612-4
간행물 발간등록번호 11-1492000-001115-14

<비매품>

Copyright©2024 MOEL ALL Rights Reserved.

