

외국인 근로자, 어떻게 고용하나?

-고용허가제 도입 배경 및 외국인 고용 방법-



권기섭 과장 · 노동부 외국인력 정책과

기존의 산업연수생 제도는 자칫 외국인력의 편법활용, 송출비리, 외국인 근로자 인권침해, 불법체류 등의 문제가 발생하기 쉬웠다. 이러한 문제점을 불식시켜주는 체계적이고 합리적인 외국인력 관리 시스템인 고용허가제에 대해 살펴보기로 한다. <편집자주>

고용허가제 도입의 배경

금년 8월17일부터 외국인 고용허가제가 본격 시행되고 있다.

시행된 지 2달여가 지난 지금까지 약 8,000여명의 외국인근로자가 고용허가를 받아 우리나라에 입국 대기중이며 1,000명의 근로자는 이미 국내에 입국하여 사업장에 배치되었다.

(농업부문에도 약90명의 외국인

근로자가 고용허가를 받아 취업대기중)

시행초기인 관계로 선부른 평가를 내리긴 어렵지만 많은 사업주들이 관심을 가지고 있어 점차 합법적인 외국인근로자의 공급루트로서 자리를 잡아갈 것으로 기대하고 있다.

외국인 고용허가제는 내국인 고용이 어려운 우리나라 기업에게 외

국인 고용을 합법적으로 허가하는 제도로서 불법체류자의 과다한 발생과 내국인 고용기회 침해 등의 시장 실패를 최소화하기 위하여 외국인력의 도입과 관리를 국가(정부)가 직접 담당하는 단순기능 외국인력 도입관리 제도로 정의된다.

지난 10년간 연수생 명목으로 도입하여 근로를 시키는 산업연수생 제도가 존재하고 있었지만은 외국인력의 편법활용, 송출비리, 외국인근로자 인권침해, 불법체류 등의 문제발생으로 국·내외 비난의 대상이 되어왔다.

고용허가제는 이러한 문제점을 불식시키고 체계적이고 합리적인 외국인력관리시스템의 도입으로 적정규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있는 계기를 마련하기 위해 도입된 제도이다.

급속한 세계화의 진전과 중소기업의 심각한 인력난, 급속한 고령화로 인해 외국인근로자의 배제가 현실적으로 불가능한 상황임을 감안하면 합법적인 외국인력제도의 도입은 때늦은 감이 없지 않다.

고용허가제의 기본적인 운영방향은

· 내국인 고용기회 보호를 원칙으로 하여 외국인근로자가 국내 근로자의 일자리를 대체하지 않도록 개별적 한시적으로 외국인 고용을 허용하는 것이다. (업종 규모의 제한, 외국인근로자 취업기간의 제한, 사업장 이동의 제한 등)

외국인력 허용업종

구분	도입업종(한국표준산업분류)	비고
제조업	상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하의 전업종	
건설업	사업비 300억원 이상 SOC건설공사, 임대주택 및 국민주택기금지원건립 주택건설공사, 건설교통부장관이 특별히 필요하다고 인정하는 주요 SOC건설공사	
	도급금액 300억원 이하 건설공사	고용특례자恨
서비스업	음식점업, 건축물일반·산업설비청소업, 사회복지사업, 하수 등 청소관련서비스업, 개인간병인, 가사서비스업	고용특례자恨
농축산업	작물재배업, 축산업(일정규모 이상)	

지난 10년간 연수생 명목으로 도입하여 근로를 시키는 산업연수생제도가 존재하고 있었지만은 외국인력의 편법 활용, 송출비리, 외국인근로자 인권침해, 불법체류 등의 문제발생으로 국·내외 비난의 대상이 되어왔다.

고용허가제는 이러한 문제점을 불식시키고 체계적이고 합리적인 외국인력관리시스템의 도입으로 적정규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있는 계기를 마련하기 위해 도입된 제도이다.

· 합법적으로 외국인을 고용함에 따라 해당 외국인 근로자에 대해서는 노동관계법의 적용 등 그 보호에 있어 내국인과 동일하게 하는 것이다.

· 단순기능 외국인력이 국내에 정착하지 못하도록 순환(Rotation)원칙을 철저히 지키고 불법취업자의 강력한 색출과 불법취업 외국인 근로자와 그 고용주 및 소개자에 대한 엄중한 처벌을 통해 외국인력의 고용질서를 확립하는 것이다.

결국, 향후 고용허가제의 운용방향은 내국인 고용기회 보호 원칙하에서 합법의 범위는 넓히되 불법에 대해서는 엄정히 대처하여 내 외국인 이 공존할 수 있는 체계적인 외국인력 관리시스템을 구축하는 것으로 요약할 수 있을 것이다.

고용허가제하에서는 사업주 여러

분들이 원하는 근로자를 직접 선택하여 3년간 안정적으로 고용할 수 있게 된다.

하지만, 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 않은 불법체류자를 고용한 사업주는 3년이하의 징역이나 금고 또는 2천만원이하의 벌금이 부과되며 향후 3년간 외국인근로자 고용이 제한된다.

최근 전국적으로 불법체류자에 대한 엄격한 단속이 진행되고 있다.

금년 만해도 4천명의 사업주가 단속에 적발되어 범칙금 등의 처벌을 받았으며 약 3만여명의 외국인근로자가 적발·추방되었다.

합법적인 외국인력제도가 존재하고 있음에도 불구하고 불법체류자를 사용하는 우를 범해서는 안 된다. 합리적이고 냉정한 선택이 필요한 시점이다.

고용허가제를 통한 외국인 고용방법

① 내국인 구인신청 및 인력부족 확인서 발급(고용안정센터)

· 외국인 근로자 고용을 원하는 사업주는 우선 가까운 고용안정센터에 내국인 구인신청

· 1개월 동안의 내국인 구인노력에도 불구하고 원하는 인력의 전부 또는 일부를 채용하지 못하면 고용안정센터에 인력부족확인서를 신청·발급.

※ 고용허가제에서는 내국인 근로자의 고용기회 보호차원에서 외국인 근로자 고용을 원하는 사업주에게 내국인 구인노력 의무를 부과

② 외국인근로자 고용허가서 발급 및 근로계약체결(고용안정센터)

· 인력부족확인서를 발급받은 사업주는 고용안정센터에 고용허가서 발급을 신청하고 고용안정센터에서 추천(5~10배수)하는 구직자 중 적격자를 선택하여 고용허가서를 발급

· 고용허가서를 발급받은 사업주는 대행기관(한국산업인력공단)을 통해 외국인근로자와 근로계약(표준근로계약서 활용)을 체결

- 고용허가서 신청
- 신청기한 : 인력부족확인서 발급일로부터 3월이내
- 신청서류 : 고용허가서발급신청서, 발급요건 입증서류(인력부족확인서 발급시와 사업 또는

사업장의 업종 및 규모가 다른 경우에 한함)

③ 외국인근로자 입국 및 취업교육(사업장 배치)

· 비전문취업(E-9)사증을 받아 국내에 입국한 외국인근로자는 입국 즉시 외국인 취업교육을 이수하고 사업주에게 인계

· 사업주는 취업교육기관을 방문, 외국인근로자를 인수하고 근로개시

· 취업교육(20시간이상)은 한국어, 한국문화 이해, 기초기능 등으



로 구성되며 외국인 근로자의 조기 국내적응을 지원하기 위해 실시

· 사업주는 취업교육기간 중 외국인 근로자에 대한 채용시 건강진단을 실시하고 출국만기보험(퇴직금 대체), 임금체불보증보험에 가입



외국인 근로자 고용 시 알아 두어야 할 사항

· 외국인근로자의 임금은 반드시 내국인근로자와 동일하게 지급할 필요는 없으며 경력 및 생산성에 따라 차등 지급이 가능, 다만, 최저임금법에 의한 최저임금은 준수

· 조기에 국내생활에 적응할 수 있도록 주변생활정보 파악 및 주거지(전세, 월세 등) 확보 등을 지원

※ 최저임금 (04.9.1~05.8.31 적용) : 시간급 2,840원, 월급 641,840원

※ 근로시간은 1주 44시간을 기준으로 하며 당사자간 합의가 있으면 1주 12시간 내에서 연장근로가 가능 연장·휴일·야간 근로시에는 통상임금의 50% 가산된 임금을 지급

· 사업주는 외국인근로자가 입국하여 근로를 개시하거나 근무 중 이탈, 부상 등 고용변동이 발생할 경우 사유발생을 인지한 후 10일 이내에 고용안정센터에 신고 (팩스도 가능)

▶ 출입국관리사무소에도 사유발생사실을 안 날부터 15일 이내 「고용·연수외국인변동사유발생신고서」를 제출