

# 고용허가제 입법 추진경과 및 주요내용

## 1. 입법 추진 경과

- '95년 이후 산업연수생제도의 문제점을 개선하기 위해 각계에서 고용허가제 도입을 추진하였으나, 경제단체 등의 반대로 보류
  - '96년 2건의 의원입법(이재오, 방용석 의원), 2건의 입법청원(김수환신부, 박형규목사)이 국회에 제출
  - '00년 새천년민주당이 외국인근로자의 고용 및 관리에 관한 법률· 제정 추진
- '01년말부터 불법체류자 출국기한유예, 산업연수생제도 보완 등의 개선대책을 마련하였으나 여전히 문제점 존재
  - 이에 따라, 정부는 '02. 12월부터 관계부처 협의를 거쳐 인력부족 및 불법체류자 문제 등을 해결하기 위해 외국인 고용허가제를 도입한다는 공식방침을 확정하고('03.3.29), 의원입법안을 토대로 입법 추진
  - ※ '02년 대통령선거에서 민주당· 한나라당 모두 외국인 고용허가제 도입을 대선공약으로 제시
  - ※ 한국노총· 민주노총· 인권단체는 국회에 입법청원 ('00년 ~ '02년)
- 그간 경영계에서는 임금상승, 노사분규 우려 등을 이유로 입법에 반대하였으나
  - 금년 6월 산업연수생제도와 병행실시를 전제로 고용허가제 입법에 찬성한다는 입장을 발표함에 따라 모든 이해당사자간에 고용허가제 도입 공감대 형성

○ “외국인근로자의고용등에관한법률”은 7.15 환노위· 법사위를 거쳐 7.31 국회 본회의에서 최종 의결

## 2. 고용허가제란 무엇인가?

### <1> 정 의

○ 고용허가제는 국내 인력을 구하지 못한 기업이 적정규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허용하는 제도

▲ 내국인 고용기회 보호와 3D업종 등 중소기업의 인력부족 현상 동시 해결

▲ 외국인근로자에 대한 효율적인 관리체계 구축

○ 경제발전· 인구의 고령화 등으로 인력부족 현상을 겪고 있는 대부분의 국가에서도 합법적인 외국인력제도 도입

※ 대만· 싱가포르· 홍콩은 고용허가제를, 프랑스· 독일· 스위스 등 대부분의 유럽국가는 외국인근로자의 사업장 이동이 자유로운 노동허가제를 도입

### <2> 주요내용

- 내국인 고용기회를 보장하면서 외국인력 활용
- 내국인 총원이 어려운 제조업· 건설업· 서비스업 등에만 취업 허용 (300인 미만 중소기업 위주, 외국 국적동포 우선 배려)
- 인력수급 동향과 연계해 적정수준에서 외국인력

도입규모 결정

- 지나친 외국인력 의존 방지를 위하여 사업장별 외국인근로자 고용 상한비율 설정
  - ※ 국무총리실에 '외국인력정책위원회' (위원장:국무조정실장)를 설치하여 도입업종·규모 등 중요사항 심의·의결
- 내국인 구인노력(1개월)을 하였음에도 인력을 채용하지 못한 사업주에 한하여 외국인근로자 고용 허용

- 송출비리 방지 및 외국인력 선정·도입절차 투명화
  - 정부간 또는 공공기관간 양해각서(MOU)를 체결하여 공공부문에서 외국인근로자 선정·도입 담당 (민간 송출회사의 개입 및 부조리 소지 제거)
  - 취업알선 등은 노동부 고용안정센터를 활용
  - 산업인력공단이 외국인근로자 도입·관리업무를 담당하도록 하여 책임성·일관성 제고

- 기능 외국인력 활용
  - 사업주가 직접 고용안정센터의 외국인구직자 명단중에서 적격자를 선정 (기능수준·한국어 능력 등 충족)

<양해각서(MOU) 주요내용(안)>

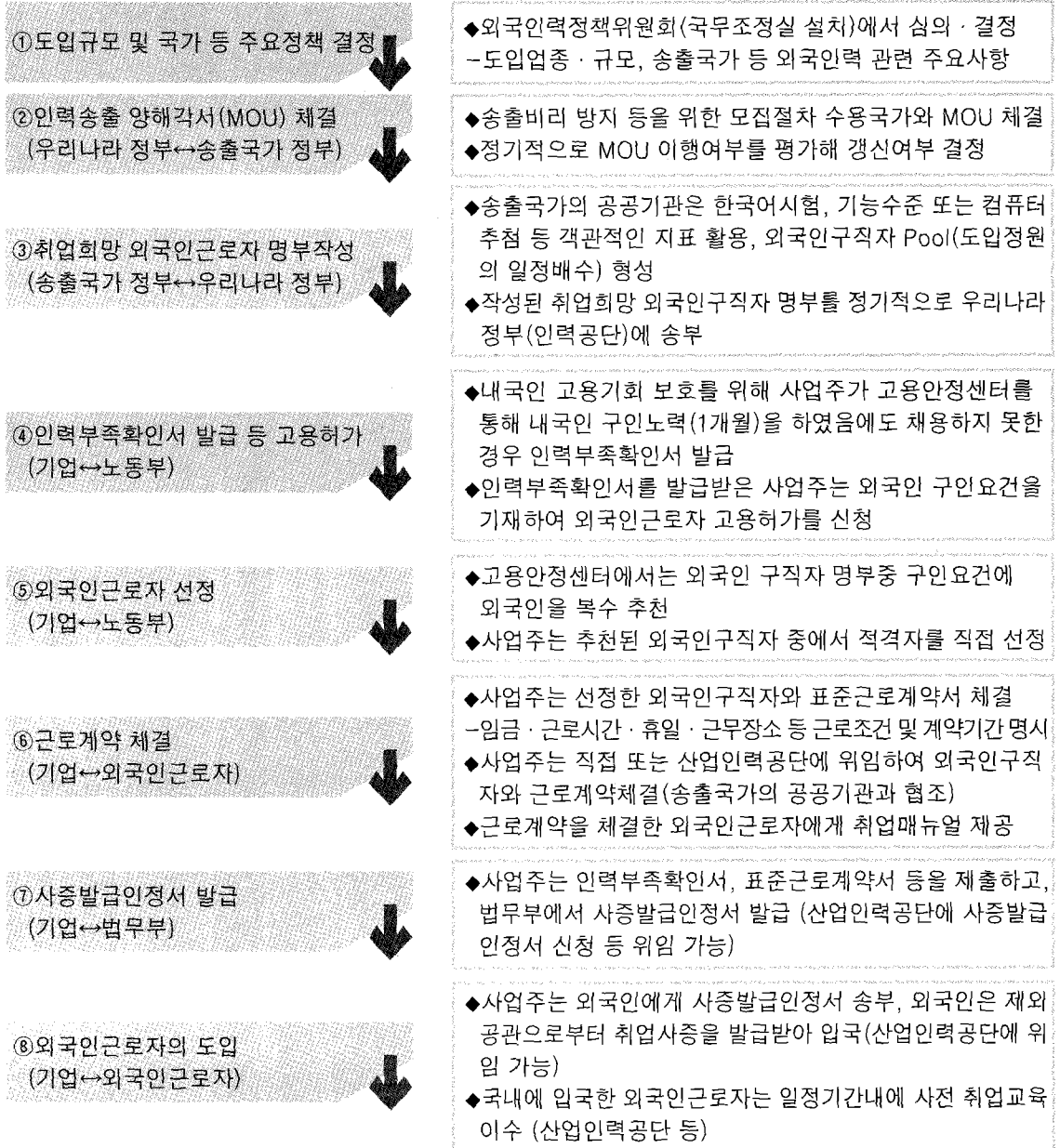
- ▲ 국내 취업희망 외국인구직자 모집은 정부·공공기관을 통해서만 실시 가능
- ▲ 객관적인 방법으로 외국인구직자 명부를 작성할 수 있도록 하는 각종 기준 제시 (전과자 등 제외)
- ▲ 외국인구직자 명부에 포함되어도 국내 취업이 자동적으로 보장되는 것은 아니라는 사실 명시
- ▲ 외국인구직자 모집시 비리 발생, 불법체류율, 사업주 선호도 등을 감안 정원조정 및 MOU 갱신여부 결정 (2~3년마다 MOU 갱신)
- ▲ 무단이탈 방지를 위한 사전교육 등 적극적인 노력의 무 부과
- ▲ 불법체류자 송환을 전제로 한 외국인력 도입

- 외국인력의 정주화 방지
  - 정주화 방지를 위하여 국내 취업기간을 3년으로 설정
  - 국내 취업후 출국하는 경우 일정기간(1년)이 경과해야만 재입국·취업 허용
  - 단기취업임을 감안 원칙적으로 가족동반은 금지
- 국내법이 정하는 바에 따라 권익보호
  - 산재보험, 최저임금, 노동 3권 부여 등 노동관계법 적용
- 불법체류자 및 사용주에 대한 지속적이고 강력한 처벌

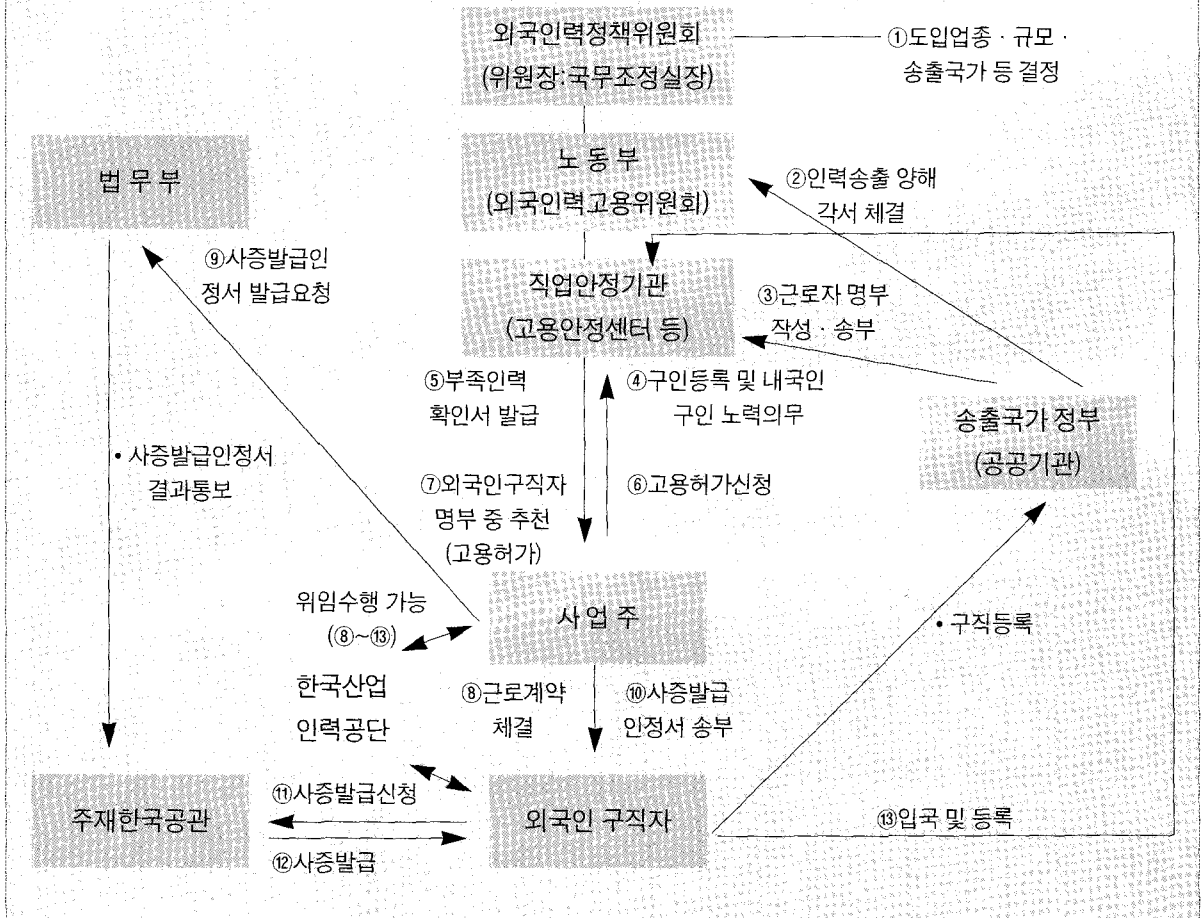
<3> 산업연수생제도와와의 비교

구분	산업연수생	고용허가제	비고
취업기간	•연수 1년 +취업 2년	•취업3년	•연수의 경우 사실상 근로에 종사함에도 근로자성을 부인하고 있어 국내외의 비판
도입절차	•민간단체(중기협 등)	•국가 또는 공공기관	•송출비리 방지 및 절차의 투명성 확보
배정기준	•사업주, 근로자 모두 선택의 여지가 없는 강제 배정 시스템	•사업주가 근로자 직접 선정 및 자율저긴 근로계약 체결	•사업주가 원하는 적격으로 기능인력 선발
배정인원	•인력부족 여부와 관계 없이 공단입주, 수출업체 등 가점에 의한 인원배정	•내국인 구인노력에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 기업에 외국인력 배정	•적재적소에 인력 배치

<4> 외국인근로자 선정 · 도입 절차



외국인 고용허가제 시행절차도



3. 고용허가제 도입 기대효과

◎ 사업주 측면

- 인력난을 겪고 있는 사업주가 외국인력을 합법적으로 활용 가능
- 기업에서 필요로 하는 한국어 능력, 기능수준을 갖춘 적격 외국인근로자를 저기에 채용
- 송출비리 방지로 외국인근로자 이탈없는 안정적인 활용과 정부의 고용관리?고충상담?교육 서비스 제공으로 사업주의 관리부담 감소

◎ 근로자 측면

- 내국인이 기피하는 업종?직종에만 외국인력을 도입함으로써 내국인근로자 고용기회 보호
- 인력 부족으로 인한 국내 사업장의 국외 이전 등을 방지하여 국내근로자의 일자리 감소 예방
- ◎ 국가 측면
  - 국내 산업활동에 필요한 적정규모의 외국인력을 활용함으로써 지속적인 경제성장 가능
  - 합법적인 외국인력제도 도입으로 장기체류, 범죄 등을 방지하고 사회적 비용 최소화
  - 외국인근로자에 대한 정당한 대우로 반한 감정 해소 및 국가 이미지 제고