

고용허가제 관련 Q & A

1. 고용허가제 입법시 기존 불법체류자들은 합법화된다는데 그 기준과 절차는 무엇인가?

○ “외국인근로자의고용등에관한법률” 부칙 제2조에 따라 불법체류자의 국내 체류기간을 기준으로 합법화 조치 (합법화 대상 불법체류자 수 : 22만 7천여명)

▲ '03.3월말 기준 3년 미만자(16만 2천여명)는 최장 2년 한도로 합법화

▲ 3년 이상 4년 미만자(6만 5천여명)에 대해서는 사증 발급인정서를 발급하여 재입국을 보장하고, 출국후 3개월 이내에 입국하면 합법적인 취업을 보장 (이전 체류기간과 합하여 5년 범위내)

○ 체류기간 4년 미만인 불법체류자는 9.1~10.31까지 2달간의 신청기간 동안

- 노동부 고용안정센터에 국내체류신고서, 표준근로계약서, 여권사본 등 소정의 서류를 제출하여 취업확인서 발급
- 법무부 출입국관리사무소에 취업확인서, 신원보증서 등을 제출하여 취업 체류자격 부여 또는 사증발급인정서 발급

※ 구체적인 합법화 기준·취업업종 및 신청절차는 “외국인근로자의고용등에관한법률”이 공포되는 8월중순 경에 발표 예정 (법무부·노동부장관)

3. 체류기간 4년 이상 자가 8월 말까지 자진 출국할 것인지 여부?

○ 체류기간 4년 이상 자가 8월말 이전에 출국할 경우 범칙금 등 처벌이 면제되므로 이들은 일정기간 경과 후 고용허가제 절차에 의해 재입국 가능

- 특히, 이들은 국내 취업 경험을 가지고 있어 사업주가 선호할 것이므로 국내 재취업 가능성이 높음

○ 아울러, 외국인이 합법적으로 취업할 수 있는 고용허가제를 계기로 불법체류자 및 그 고용사업주에 대해서는 엄격한 단속 및 법집행을 실시할 계획이며

- 이러한 정부의지 표명을 위해 법무부에서 정한 자진출국기간 종료후 관계부처 합동으로 4년 이상 불법체류자에 대한 전면적인 단속을 실시할 예정

○ 특히, 이번 단속에서는 불법체류자를 사용하는 사업주에 대해 강력한 단속이 이루어질 것임

※ 출입국관리법에 따라 불법체류자를 사용하는 사업주는 3년 이하의 징역이나 금고 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해짐

3. 고용허가제와 산업연수생제도의 병행 실시 내용과 그 의미는?

○ 병행실시는 ①제조업을 포함한 전 업종에 대하여 실시되며, ②양제도간 외국인력 도입규모 등은 업종별

인력부족을, 내국인 고용기회 보호 등을 감안 추후 외국
인력정책위원회에서 결정

- 또한, 1사업장 1제도 원칙을 견지하여 병행실시에
대한 혼란을 최소화할 계획

○ 기존 산업연수생제도를 활용하고 있는 7천여개의
중소기업은 현행과 같이 산업연수생 활용이 가능하고

- 불법체류자를 활용하고 있는 16만여개의 중소기업
도 고용허가제를 통해 합법적으로 외국인근로자를
활용할 수 있으므로

- 모든 중소기업이 공평하게 외국인력 활용기회를 갖
게 되고, 인력부족을 겪는 중소기업에 대한 원활한 인
력수급 가능

4. 외국인력의 도입업종 규모는 어떻게 결정되는가?

○ 외국인력의 도입업종?규모는 국내 인력수급 상황 등
과 연계하여 관계부처 차관들로 구성된 외국인력정책위원
회(위원장 : 국무조정실장)에서 최종 결정

- 한국노동연구원 등의 인력수급 현황 분석 등을 토대
로 외국인력고용위원회에서 이를 사전에 심의

○ 최초 외국인력 총정원은 현 불법체류를 포함한 외국
인력 규모(38만명)를 감안 30~40만명 사이에서 결정될 것
으로 보이며,

- 외국인력 도입업종도 현재의 연수생제도?취업관리제
도 등의 합법적인 취업허용업종을 기본으로 하여 검토
될 것으로 보임

5. 고용허가제를 통해 외국인근로자를 도입하는 송출
국가는 어떻게 선정되는가?

○ 외국인력 송출국가는 국가별 불법체류율, 사업주의
선호도 등을 고려하여 외국인력정책위원회에서 결정하되

- 인력송출 인프라, 선발의 공정성, 사후관리 능력 등 우

리나라의 요구조건 등을 모두 수용하는 국가와 우선
양해각서(MOU) 체결 (국가?공공기관을 통한 선발 절차
등을 수용 시)

※ 매년 불법체류율, 사업주 선호도, 송출비리 정도 등을 감안
국가별 정원을 조정하되, 일정기준을 초과하는 경우에는
송출국가 지정 취소

○ 송출국가를 다수 지정할 경우 통제 등이 불가능한 점
을 감안,

- 고용허가제에 의한 송출국가는 대만?싱가폴 등과 같
이 적절한 범위로 한정할 예정

6. 외국인근로자에게 정당한 대우를 한다는 것은 어떤
의미인가?

○ 고용허가제에 의한 외국인근로자는 처음부터 근로
자 신분을 가짐에 따라 취업 3년동안 내국인과 동등하게
근로기준법 등 노동관계법이 적용되어 기본적인 권리가
보호된다는 의미

○ 일부에서는 이를 외국인근로자에게 내국인과 동등
한 임금을 지급해야 하는 것으로 이해하는 경우도 있으나

- 내국인간에도 생산성, 근무경력 등에 따라 임금이 다
르듯 외국인근로자의 경우에도 정당한 사유로 임금
등에 차별을 두는 것은 가능

※ 외국인근로자라는 이유만으로 부당하게 차별하는 것은 불가

7. 고용허가제 법률이 시행되는 내년 8월까지 어떤 준비가
필요한가?

○ 법률 공포 즉시 노동부의 취업확인 절차, 법무부의
체류자격 부여 등을 불법체류자 합법화 조치

○ '04.8월 고용허가제 법률 시행 전까지는 차질없는 고
용허가제 시행 준비

- 외국인력정책위원회를 구성하여 구체적인 병행실시 방안, 외국인력 도입규모?업종 등 확정
- 고용허가제 법률 시행령?시행규칙 제정, 외국인 고용 전산망 개발, 국가간 양해각서(MOU) 체결 등

8. 고용부담금 설치 여부가 법률 심사과정에서 논의 되었으나, 법률 내용에 포함되지 않았는데 고용부담금 설치 필요성은?

○ 고용부담금제도는 사업주의 외국인근로자에 대한 수요를 적절히 조절할 수 있고,

- 외국인력 활용기업과 비활용기업간에 공정한 경쟁을 유도할 수 있는 조세기능도 동시에 수행하므로 도입할 필요성이 있음

○ 다만, 고용부담금제도의 도입은 외국인력을 내국인보다 저임금으로 활용한다는 것이 확인되는 경우에만 도입 가능

○ 따라서, 우선 비금전적인 측면에서의 내국인 고용기회 보호를 위한 제도적 장치(업종?직종 선정, 도입규모 결정, 내국인 구인노력 의무 등)를 엄격히 강구하는 한편

- 중장기적 관점에서 고용허가제 도입에 따른 외국인 근로자의 임금 결정 추이 등을 보아가며 고용부담금 제도 도입을 검토할 예정

9. 외국인구직자 선발 기준 등으로 활용하도록 한국어능력시험 실시가 의무화 되었는데, 이에 대한 실시계획은?

○ 현실적으로 대부분의 송출국가에 한국어시험 인프라가 구축되어 있지 않은 상황에서 한국어시험을 전면 실시하는 것이 어려움에 따라

- 법률 공포 2년후('05.8월)부터 한국어시험을 실시하도록 함

○ 우리부는 향후 2년간 송출국가의 한국어능력시험 인프라 구축, 현재 실시되고 있는 세계한국말인증시험의 확대·개편 등을 통해 TOEFL/TOEIC 시험과 같은 방식으로 실시할 계획

○ 한국어능력시험 결과는 단계적으로 활용

- 1단계 : 외국인이 한국어능력시험을 자율적으로 치게 하고, 그 결과는 사업주 참고용으로만 활용
- 2단계 : 외국인구직자에게 한국어능력시험을 의무적으로 치게 하고, 그 결과를 선정기준으로 활용하여 일정비율을 반영

〈한국어시험 실시현황〉

○ 현재 세계한국말인증시험위원회에서는 '01년부터 국내외에서 외국인, 재외동포 2?3세를 대상으로 세계한국말인증시험(주최: 한글학회)을 실시하고 있음

- '02년에는 26개국에서 시험실시(중국, 필리핀, 우크라이나, 인도네시아, 베트남 포함), 5,063명 응시(외국인은 30% 차지)

* 2,989명(59%)에게 인증서 발급 : 1급 511명, 2급 1,098명, 3급 1,377명

- 해외의 한국대사관, 한글학교와 협조하여 연1회 실시
- 시험응시료 : US\$ 30