

자를 직접 선택할 수 있다.

-기 고용했던 자진출국 외국인근로자도 다시 채용할 수 있다.

· 고용허가제 홈페이지를 통해 정보교류 및 습득이 용이해지면 외국인선정 및 도입에 소요시간을 줄일 수 있다.

-사업주는 고용허가제 Home Page(www.eps.go.kr)를 통해 고용안정센터에서 추천한 외국인 구직자 명단을 열람하여 적격자를 선정할 수 있고, 근로계약체결 및 외국인근로자 도입 진행 상황 등도 체크 가능하다.

2. 외국인근로자를 고용하려면 어떤 절차를 밟아야 하나?

1) 내국인 구인신청 및 인력부족 확인서 발급(고용안정센터)

· 외국인근로자 고용을 원하는 사업주는 우선 가까운 고용안정센터에 내국인 구인신청을 한다.

· 1개월 동안의 내국인 구인노력에도 불구하고 원하는 인력의 전부 또는 일부를 채용하지 못하면 인력부족확인서를 신청·발급받을 수 있다.

-고용허가제에서는 내국인근로자의 고용기회를 보호하기 위해서 외국인근로자 고용을 원하는 사업주에게 내국인 구인노력 의무를 부여하고 있다.

· 인력부족확인서 발급 신청
-기한 : 내국인 구인노력기간 종료 후 3월이내



고용안정센터와의 달콤한 밀회?

-외국인 고용허가제의 개요 및 절차-

외국인 고용허가제가 실시되면 송출비리를 줄일 수 있고 엄격한 선발과 철저한 사전교육을 거친 양질의 외국인 근로자 도입이 가능해진다. 과연 고용허가제가 시행되면 이전의 외국인 근로자 제도와 어떠한 면에서 달라지게 될까?

<편집자주>

1. 외국인 고용허가제란 무엇인가?

고용허가제란 국내 인력을 구하지 못한 기업에게 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 정부가 허가해주는 제도로서 외국인근로자의 도입·관리를 정부(공공)에게 직접 담당한다.

고용허가제가 시행되면 이전의 외국인근로자 제도와 크게 달라진다.

· 정부가 송출국가와 양해각서를 체결하고 외국인근로자 선발, 도입 업무를 직접 담당하여 송출비리를

줄일 수 있다.

· 엄격한 선발과 철저한 사전교육을 거친 양질의 외국인근로자 도입이 가능해진다.

(필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아)

· 외국인근로자의 도입에 드는 비용이 줄어든다.

-고용허가제 : 약24만원(고용보험 직업능력개발사업에서 약8만원 환급)

-산업연수제 : 약42만원 + 사후관리비(월2만4천원)

· 사업주는 자신이 원하는 적격

외국인 고용 가능 사업장의 자격 요건

- 외국인근로자 허용업종 및 고용 가능한 사업/사업장에 해당되어야 한다.
- 1월 이상 내국인 구인노력을 하였음에도 구인 신청한 내국인근로자의 전부 (또는 일부)를 채용하지 못하여야 한다.
- 내국인 구인신청을 한날 전 2월부터 인력부족확인서 발급일까지 고용조정으 로 내국인 근로자를 이직시키지 않아야 한다.
- 내국인 구인신청을 한날 전 5월부터 인력부족확인서 발급일까지 임금체불을 하지 않았어야 한다.
- 고용보험 및 산재보험에 가입하고 있어야 한다. (미적용 사업장 제외)

외국인력 허용업종

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

-구비서류 : 인력부족확인서발급 신청서, 사업자등록증 사본 등

2) 고용허가서 발급 및 근로계약 체결 (고용안정센터)

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

발급 받게 된다.

· 고용허가서를 발급받은 사업주는 대행기관(한국산업인력공단)을 통해 외국인근로자와 근로계약(표준근로계약서활용)을 체결한다.

- 고용허가서 신청
 - 신청기한 : 인력부족확인서 발급일로부터 3월 이내
 - 신청서류 : 고용허가서발급신청서

사업주는 고용안정센터를 직접 방문하여 외국인근로자를 알선받거나 고용허가제 홈페이지를 통해 외국인 구직자를 선택하여 고용안정센터에서 알선 받을 수 있다.

사업주는 외국인근로자 선택 시 동 외국인근로자를 3년 동안 계속 고용한다는 생각으로 최적의 적격자를 선택하여야 한다.

사업주와 외국인근로자간의 근로계약기간은 1년 단위다.

고용허가제에서는 사업주의 편의를 위해 외국인근로자와의 근로계약 체결과 사증발급신청서 신청·발급을 한국산업인력공단에서 대행하도록 하고 있다. (자세한 사항은 한국산업인력공단에문의)

3) 외국인근로자 입국 및 취업교육 (사업장 배치)

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

· 사업주는 취업교육기관을 방문, 외국인근로자를 인수하고 근로개시를 하면된다.

· 사업주도 외국인근로자 인수시 외국인 취업교육기간에서 실시하는 사업주교육(외국인근로자 고용관리 및 권익보호 사항 등)을 받게 된다.

외국인근로자 인수 절차 및 필요

한 서류 등은 해당 취업교육기관에 문의한다.

3. 외국인근로자 고용시 알아 두어야 할 사항은 무엇인가?

1) 외국인근로자 임금 및 복리

· 반드시 외국인근로자의 임금 수준을 내국인근로자와 동일하게 할 필요는 없으며 경력 및 생산성에 따라 차등 지급이 가능하다.

다만, 최저임금법에 의한 최저임금은 준수하여야 한다.

· 조기에 국내생활에 적응할 수 있도록 생활정보 제공 및 주거지(전세, 월세등)확보 등을 지원하여 준다.

-최저임금(04.9.1~ '05.8.31적용) : 시간급 2,840원, 월급641,840원

-근로시간은 1주 44시간을 기준으로 하며 당사자간 합의가 있으면 1주 12시간 내에서 연장근로가 가능합니다. 연장·휴일·야근 근로 시에는 통상임금의 50% 가산된 임금을 지급하여야 한다.

2) 고용허가제하의 보험 가입

4대 사회보험과 함께 출국만기보험과 임금체불 보증보험에 가입하여야 한다.

· 4대 사회보험(건강, 국민, 고용, 산재보험)

외국인근로자도 내국인근로자와 동일하게 4대 사회보험의 적용을

취업교육내용		
<ul style="list-style-type: none"> · 취업교육(20시간 이상)은 한국어, 한국문화 이해, 기초기능 등으로 구성되며 외국인근로자의 조기 국내적응을 지우너하기 위해 실시한다. · 취업교육기간 중 외국인근로자에 대한 채용시 건강진단을 실시하고 사업주는 출국만기보험(퇴직금 대체), 임금체불 보증보험에 가입한다. (외국인근로자는 귀국비용보험, 상해보험에 가입) 		
외국인 취업교육 기관		
	한국산업인력공단	한국국제노동재단
대상 국가	필리핀, 스리랑카, 태국, 인도네시아	베트남, 몽골
신청 장소	지역본부 · 지방사무소	국제노동재단
신청 방법	방문, 우편, 팩스	방문, 우편, 팩스

받습니다.

-단, 국민연금은 상호주의 원칙에 따라 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 국민연금 등을 적용하지 아니하는 경우 적용이 제외됩니다.(베트남 외국인근로자는 국민연금 적용 제외)

· 출국만기보험

상시근로자 5인 이상 사업자에게 근로기준법상의 퇴직금을 대신하여 가입하는 보험입니다.

-출국만기보험을 가입하면 별도의 퇴직금을 지급할 필요가 없습니다. 단, 근로기준법상 퇴직금에 미달될 경우에는 차액을 지급하여야 한다.

· 보증보험

외국인근로자에 대한 임금체불에

대비하여 가입하는 보험입니다.

-재판상 도산 또는 사실상의 도산 이외의 사유로 체불임금 발생시에도 체불임금의 일부를 보전하기 위하여 임금채권보장법 적용사업장(상시근로자 300인 미만)에서도 보증보험 가입

3) 외국인근로자 근로개시 및 고용변동 신고

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

- 출입국관리사무소에도 사유발생사실을 안 날부터 15일 이내 「고

신고사유

- 외국인근로자가 입국하여 근로를 개시한 경우
- 외국인근로자가 사망한 경우
- 외국인근로자가 부상 등으로 해당사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
- 외국인근로자가 사업주의 승인을 얻는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 외국인근로자의 소재를 알 수 없는 경우
- 외국인근로자가 전염병의 환자가 되거나 마약중독 등으로 공중 위생상 위험을 미칠 염려가 있는 경우
- 외국인근로자와외국근로계약을 해지하는 경우
- 외국인근로자의 고용허가기간이 만료되는 경우(만료 3일전에 신고)
- 외국인근로자가 체류기간 만료 등으로 출국(일시적 출국 제외)한 경우
- 사업주 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
- 사업주의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우

신고서류

- 외국인근로자 고용변동등신고서(시행규칙 별지 제12호 서식)제출
- ▶ 위사실을 신고하지 아니하거나 거짓으로 신고한 경우에는 60만원의 과태료 부과되니 유의한다.

사업장 이동(변동) 사유

- 사업주가 정당한 사유로 근로계약을 해지하거나 근로계약 갱신을 거절한 경우
- 휴업, 폐업 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 된 경우
- 폭행 등 인권침해, 임금체불, 근로조건 저하 등으로 외국인고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행해진 경우
- 상해 등으로 해당 사업장에서 계속 일하기는 어렵지만 다른 사업장에서 일하는 것이 가능한 경우
- 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경을 방해한 자에게는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과되니 유의한다.

용·연수외국인변동사유 발생신고서」를 제출하여야 한다.

(출입국관리법 제19조 및 시행령 제24조)

4) 외국인근로자의 근로계약갱신

외국인근로자와 체결한 근로계약은 1년 단위로 갱신할 수 있으며 갱신되는 매번의 근로계약기간은 1년을 초과할 수 없다.

(입국일로부터 최장 3년간 고용 가능)

5) 외국인근로자의 사업장 이동

외국인근로자는 최초의 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무하여야 합니다. 정상적인 근로관계 지속이 어렵다고 인정되는 경우에 한해 사업장 이동을 예외적으로 허용합니다.

6) 외국인고용허가가 취소되는 사유

- 사업주가 입국전에 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우
- 사업주의 임금체불 그 밖의 노동관계법의 위반 등으로 근로계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우
- 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우

-사업주는 고용허가 취소의 명령을 받은 날부터 15일 이내에 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 하며, 위반시 1년 이하의 징역이

나 금고 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과된다.

7) 3년간 외국인근로자 고용이 완전히 제한되는 사유

- 고용허가서를 발급받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자
- 외국인근로자 고용허가가 취소된 자
- 귀국시 필요한 금품청산을 하지 않거나 외국인근로자의 사업장 변경을 방해하는 등 외국인고용법을 위반하거나 출입국관리법을 위반한 자
- 고용허가서를 발급받은 날부터 6개월 이내에 내국인근로자를 고용 조정으로 이직시킨 자
- 외국인근로자에 대하여 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 이외에서 근로를 제공하게 한 자
- 사업주에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한한다.

8) 외국인근로자 귀국에 필요한 조치

- 사업주는 외국인근로자가 근로관계의 종료, 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 때에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- 위반시 1년 이하의 징역이나 금고 또는 1천만원 이하의 벌금이 부

과된다.

4. 외국인근로자는 어떻게 대우해야 하나?

1) 외국인근로자가 처한 상황의 이해

- 외국인근로자는 가족과 떨어져서 낯선 외국에서 홀로 지내게 되므로

고용허가제란 국내 인력을 구하지 못한 기업에게 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 정부가 허가해주는 제도로써 외국인근로자의 도입·관리를 정부(공공)에게 직접 담당한다. 고용허가제가 시행되면 이전의 외국인근로자 제도와 크게 달라진다.

로 근무하고 있는 사업장, 고용하고 있는 사업주를 의지할 수 밖에 없다.

- 외국인근로자의 생활, 자국의 관습, 문화, 인격을 존중하여 어떠한 경우에도 구타나 욕설 등의 인권침해 행위가 발생치 않도록 한다.
- 사업주가 무심코 던진 한 마디 말이 외국인근로자를 불법체류자로 만들 수 있고 반한 활동과 테러

행위 등을 유발 할수 있다.

사례)업무 능력이 떨어지 외국인근로자에게 화가 난 사업주가 “너, 나가!”라는 말을 하자 이를 해고통지로 알고 무단이탈

- 새로운 문화를 접하면서 겪는 혼란, 불안감, 향수병 등의 심리적 불안감이 발생할 수 있으므로 심리적 안정을 찾을 수 있도록 배려하여 준다.

2) 외국인근로자의 권리보호

사업주는 외국인근로자를 내국인근로자와 동등하게 대우하고 국내법에 따라 인권과 권익을 보호하는 조치를 하여야 한다.(외국인고용법 제22조)

3) 기타준수사항 및 벌칙

- 외국인고용허가와 관련하여 노동부장관 및 그 소속공무원으로부터의 자료 제출요구 및 조사요청을 받을 경우 적극 협조한다.
- 불응하거나 거짓으로 보고 및 자료제출을 한 자에 대해서는 60만원의 과태료가 부과된다.
- 질문 또는 조사, 검사를 거부, 방해하거나 기피하여서는 안 된다.
- 거부, 방해, 기피한 자에 대해서는 80만원의 과태료가 부과된다.
- 표준근로계약서에 따라 근로계약을 체결해야 한다.
- 위 규정을 위반한 자에 대하여는



500만원 이하의 벌금이 부과된다.

- 외국인근로자가 취업교육을 받도록 협조하여야 한다.
- 위 규정을 위반한 자에 대하여는 60만원의 과태료가 부과된다.

5. 외국인근로자에게 꼭 알려줘야 할 사항은 무엇인가?

1) 출입국관리법 준수사항

- 입국한 날로부터 90일 이내 출입국관리사무소에 외국인 등록을 하도록 해야하며 이를 위반할 경우 1년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금
- 준비물: 외국인등록신청서, 여권, 사진(3X4cm)3매, 수수료
- 체류기간만료전 30일부터 체류기간 만료당일까지 체류기간을 연장(출입국관리사무소)하여야 하며 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역이나 금고 또는 2천만원 이하의 벌

금

- 준비물: 여권, 외국인등록증, 체류기간연장허가신청서, 수수료, 표준근로계약서
 - 신체류지로 전입한 날로부터 14일 이내 신체류지 시·군·구청 또는 신체류지를 관할하는 출입국관리사무소에 체류지 변경신고를 하여야하며 이를 위반할 경우 100만원 이하의 벌금
 - 준비물: 여권, 외국인등록증
 - 항상 여권과 외국인등록증을 휴대하도록 안내하여 주시고 이를 위반한 경우 100만원 이하의 벌금
- 2) 출근만기 · 귀국비용보험 · 상해보험 신청 및 수령방법**
- 출국만기보험
 - 1년이상 근무한 외국인근로자의 사업장변경 또는 출국사유(체류기간만료, 자진출국, 강제출국)가 발

생한 경우 한국산업인력공단에 보험금 신청토록 안내

- 외국인근로자가 이탈하거나 1년 미만 근무한 경우 보험금은 사업주에게 귀속된다.
- 귀국비용보험
- 외국인근로자가 출국시(일시 출국 제외) 고용안정센터에 '출국예정신고서'를 제출(출국예정일 1개월전) 하고 한국산업인력공단에 보험금 신청토록 안내
- 상해보험
- 사업주는 외국인근로자의 업무상 재해 이외의 사망 또는 질병 발생시 고용안정센터에 즉시 신고하고 외국인근로자에게 한국산업인력공단에 보험금 신청토록 안내
- 외국인근로자 사망시에는 한국산업인력공단에서 유족 확인 후 보험금 신청하여 유족에게 보험금을 지급한다. ●