

## 고용안전센터와의 달콤한 밀회?

### -외국인 고용허가제의 개요 및 절차-



- 외국인 고용허가제가 실시되면 송출비리를 줄일수 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

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 고용안전센터에서 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 인력부족확인서 발급(고용안전센터)

- 외국인근로자 고용을 원하는 사업주는 우선 가까운 고용안전센터에 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

**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 국민주택 기금지원 건립주택 건설공사, 건설교통부장관이 특별히 필요하다고 인정하는 주요 SOC 건설공사	
	도급금액 300억원 이하 건설공사	고용특례제한
서비스업	음식점업, 건축물일반 산업설비청소업, 사회복지사업, 하수 등 청소관련 서비스업, 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 3월이내  
 -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 단위로.

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 생화정보 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 근로시에는 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

- 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 취업교육기관

	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 대한민국의 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 부당한 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
- 외국인근로자와의 근로계약을 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 과태료가 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 발생신고서를 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 지나게 되므로

고용허가제란 국내 인력을 구하지 못한 기업에게 외국 근로자를 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 외국인 근로자에게 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 배려하여야 한다.

**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

- 출근만기보험
- 1년이상 근무한 외국인근로자의 사업장변경 또는 출국사유(체류기 가만료, 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)고용안전센터에 '출국예정신고서'를 제출(출국예정일 1개월전)하고 한국산업인력공단에 보험금 신청토록 안내

- 상해보험

사업주는 외국인근로자의 업무상 재해 이외의 사망 또는 질병 발생시 고용안전센터에 즉시 신고하고 외국인근로자에게 한국산업인력공단에 보험금 신청토록 안내

- 외국인근로자 사망시에는 한국 산업인력공단에서 유족 확인 후 보험금 신청하여 유족에게 보험금을 지급한다. ●