



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안 검 토 보 고

< 장기 근무 외국인근로자에 대한 특례 신설 등 >
■ 임이자의원 대표발의(의안번호 제2200198호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 동일 사업장에 장기 근무한 외국인근로자에게 부여하는 특례 신설	2
2. 국내 체류 중인 외국인의 비전문 취업 인력으로의 전환 근거 신설 ...	11
3. 방문취업동포(H-2) 민간알선 허용	17
4. 직종 중심 외국인 근로자 관리 근거 마련	19

I. 제안경위

2024년 6월 7일 임의자의원이 대표발의한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

생산가능인구 감소 등 인구구조의 변화에 효과적으로 대응하고 산업현장의 원활한 외국인력 활용을 지원하기 위하여, 일정 기간 이상 근무하면서 숙련을 형성한 고용허가제 외국인근로자에 대해 체류기간, 사업장 변경 등을 우대하는 특례를 신설하고, 유학생이 고용허가제 외국인근로자로 취업할 수 있도록 관련 절차를 마련하는 등 인력 활용 방식을 다양화하는 한편, 효과적인 취업알선을 위해 방문취업동포에 대해 민간 취업알선기관의 알선을 허용하는 등 외국인 고용허가제도를 합리적으로 개선하고자 하는 것임(안 제4조, 제7조 및 안 제10조의 2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 동일 사업장에 장기 근무한 외국인근로자에게 부여하는 특례 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 외국인 근로자가 일정 기간 이상 동일한 사업 또는 사업장에서 근무하면 취업활동 기간 연장의 특례를 부여하고(안 제9조제4항, 제18조의2제2항 및 제4항), 이렇게 취업활동기간이 연장된 외국인근로자에게는 이후 사업장 변경 사유나 변경 허용 횟수를 완화할 수 있도록 하며(안 제25조제5항), 재입국 취업 제한의 특례 부여요건인 동일 사업 또는 사업장 근무 기간을 “취업활동 기간 중”에서 “입국한 날로부터 1년간”으로 완화하는(안 제18조의4제1항제1호) 등 동일 사업 또는 사업장에서의 장기 근무를 유인하기 위한 인센티브를 규정하려는 것임

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제9조(근로계약) ① ~ ③ (생략)	제9조(근로계약) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 제18조의2에 따라 취업활동기간이 연장되는 외국인근로자와 사용자는 연장된 취업활동	④ ----- ----- -----

기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.

⑤ (생략)

제18조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례) ① (생략)

<신설>

----- 체결
하거나 갱신-----

-----.

⑤ (현행과 같음)

제18조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례) ① (현행과 같음)

② 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 외국인근로자는 제1항 및 제18조의2에도 불구하고 대통령령으로 정하는 기간의 범위 내에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다. 다만, 1회에 연장받을 수 있는 취업활동 기간의 상한은 3년으로 한다.

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 취업활동기간이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

2. 동일한 사업 또는 사업장에서 고용노동부령으로 정하는 기간 이상 근무한 근로자. 다만, 외국인근로자가 업무 숙

② (생략) ③ 제1항에 따른 사용자의 재고용 허가 요청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 제18조의4(재입국 취업 제한의 특례) ① 고용노동부장관은 제18조의3에도 불구하고 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 외국인 근로자로서 제18조의2에 따라	<u>련도 향상을 위한 직업훈련 또는 이에 준하는 과정을 이수한 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 동 기간을 단축하여 적용할 수 있다.</u> 3. <u>외국인근로자의 한국어능력, 사회통합 수준 등을 검증하기 위하여 고용노동부장관이 법무부장관과 협의하여 정하는 기준을 충족한 근로자</u> 4. <u>연장받는 취업활동 기간이 시작되는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 제1호의 사용자와 체결하고 있는 근로자</u> ③ (현행 제2항과 같음) ④ 제1항 및 제2항----- ----- ----- -----. 제18조의4(재입국 취업 제한의 특례) ① ----- ----- ----- ----- 제18조의2제1항 및 제
--	--

연장된 취업활동 기간이 끝나
출국하기 전에 사용자가 재입
국 후의 고용허가를 신청한 외
국인근로자에 대하여 출국한
날부터 1개월이 지나면 이 법
에 따라 다시 취업하도록 할
수 있다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에
해당할 것

가. 제18조 및 제18조의2에
따른 취업활동 기간 중에
사업 또는 사업장을 변경
하지 아니하였을 것

나. ~ 라. (생략)

2. 정책위원회가 도입 업종이
나 규모 등을 고려하여 내국
인을 고용하기 어렵다고 정
하는 사업 또는 사업장에서
근로하고 있을 것

3. (생략)

② ~ ④ (생략)

제25조(사업 또는 사업장 변경의
허용) ① ~ ④ (생략)

<신설>

3항-----

-----.

1. -----

가. 입국한 날부터 1년간 --

나. ~ 라. (현행과 같음)

2. ----- 도입 업종(또는
직종)-----

3. (현행과 같음)

② ~ ④ (현행과 같음)

제25조(사업 또는 사업장 변경의
허용) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 제1항 및 제4항에도 불구하고
제18조의2제2항에 따라 취

	<u>업활동 기간이 연장된 근로자</u> <u>에 대해서는 대통령령으로 정</u> <u>하는 바에 따라 외국인근로자</u> <u>의 사업 또는 사업장 변경 사</u> <u>유 및 변경 허용 횟수를 달리</u> <u>적용할 수 있다.</u>
--	--

나. 검토의견

현행법은¹⁾ 비전문 외국 인력이 국내 장기 거주나 정착으로 직결되는 것을 사전에 제도적으로 차단하기 위한 취지로 외국인 근로자의 취업활동 기간을 3년 이내로 규정하면서, 사용자의 재고용 허가 요청에 따라 2년 미만의 범위에서 1회만 연장할 수 있도록 하여 원칙적으로는 총 4년 10개월간²⁾ 취업활동을 할 수 있도록 하는 단기순환의 원

1) 제18조(취업활동 기간의 제한) 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.

제18조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례) ① 다음 각 호의 외국인근로자는 제18조에도 불구하고 한 차례만 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다.

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

② 고용노동부장관은 제1항 및 제18조에도 불구하고 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항에 따른 사용자의 재고용 허가 요청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2) 다만, 감염병 확산, 천재지변 등으로 인한 ‘입·출국 제한’이라는 외국인근로자 고용허가제 운영 자체를 어렵게 만드는 이례적이고 일시적인 상황에서만 단기순환 원칙의 예외로서 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장할 수 있는 특례를 인정하고 있음(제18조의2제2항, 위 각주1) 참조).

칙을 견지하고 있음.

개정안은 이러한 단기순환의 원칙을 완화하여 비전문취업(E-9) 외국인근로자가 동일한 사업 또는 사업장에서 고용노동부령으로 정하는 기간 이상 근무하고, 한국어능력과 사회통합 수준을 일정 기준 이상 충족하며, 동일 사업장 사용자와 1년 이상의 근로계약을 체결하는 등의 요건을 충족하면 1회당 최대 3년의 취업활동 기간을 연장 받을 수 있는 특례를 신설하는 것으로,

① 현행 단기순환의 원칙이 한국에서 장기간의 취업활동을 원하는 외국인 근로자에게 불법체류의 유인으로 작용하는 문제를 해결하고, ② 저출산·고령화로 인한 국내 생산인구와 고령화로 인한 방문취업 동포(H-2)의 감소, 기술혁신에 따른 사업 구조 재편 등에 따라 다양해지고 있는 외국인력 수요에 부합한 인력을 공급하기 위해서는 이미 국내에 유입된 외국인 근로자의 활용도를 높이는 정책이 필요하다는 인식에 따른 것으로 보임.

개정안은 외국인 근로자가 국내 정착하는 초기 단계에서 동일 사업장에서 장기 근무를 하도록 유도함으로써,

- ① 외국인 근로자는 업무숙련도를 높일 수 있는 기회와 재입국 과정 없이 취업활동 기간을 연장할 수 있는 편의를 제공받을 수 있고,
- ② 사용자는 이렇게 숙련된 인력을 계속 활용하면서, 업무공백 발생과

구인 절차의 수고로움을 최소화할 수 있으며,

③ 지방은 장기 정착하는 외국 인력으로 산업 인력난을 해소하고 인구 활력을 기대할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

대부분의 외국인 근로자가 취업활동 기간 만료 후에도 한국에 계속 체류하거나, 취업활동 기간 연장을 희망하고 있고,³⁾ 사용자의 외국인 근로자의 취업활동 기간의 적정성 여부에 대한 답변 중 5년 이상 추가 연장이 필요하다는 의견이 가장 높게 나타나고 있으며,⁴⁾ 외국인 근로자의 내국인 대비 생산성 또한 취업활동이 길어짐에 따라 높아지는 점을⁵⁾ 고려한다면 개정안의 필요성이 인정된다고 보임.

다만, 개정안의 핵심이 되는 사항으로서, 동일한 사업 또는 사업장에서 ‘장기’근무에 해당하는 기간과 장기근무에 대한 인센티브로서 취업활동기간을 연장받을 수 있는 기간의 범위가⁶⁾ 각각 고용노동부령

3) 2020년 통계청이 실시한 ‘이민자 체류 실태 및 고용조사’에서 2021년 취업활동 기간 만료 후 계속 한국에 체류하기를 희망하는지 여부를 묻는 설문 결과에서 외국인근로자(E-9)의 81.3%가 “그렇다”고 답변하였음,

4) 중소기업중앙회가 실시한 “외국인력 고용관련 종합애로 실태조사(2023)” 중 사용자에게 외국인 근로자 체류 기간의 적정성 여부를 묻는 설문조사에서 39.5%가 5년 이상 추가 연장이 필요하다고 답변하였고, 23.4%가 3~4년 추가 연장이 필요하다고 답변하였으며, 현재 기간이 적정하다는 답변은 19%에 그쳤음. 또한 외국인 근로자 관리에서 가장 큰 애로 요인으로 가장 높은 비중을 차지한 문화적 차이는 매년 낮아지고 있는 반면(2020년 56.5% → 2021년 47% → 2022년 44%), 잦은 사업장 변경 요구는 높아지고 있는 추세(2020년 9.2% → 2021년 13.5% → 2022년 23%)임,

5) 중소기업중앙회가 실시한 “외국인력 고용관련 종합애로 실태조사(2023)” 중 동일 조건(업무 및 연차) 내국인 근로자의 생산성을 100으로 가정했을 때 외국인 근로자의 기간별 생산성 수준을 살펴보면 3개월 미만에서는 53% 수준에 머물렀으나, 연차가 증가할수록 생산성이 높아져 3년 이상에서는 93%까지 상승하는 것으로 나타남,

6) 고용노동부는 “외국인 고용허가제 개편방안 보도자료(2022. 12. 19)”에서 입국부터 출국까지 ‘3년+취업활동기간 연장 1년 10개월+장기근무 특례’를 합하여 총 10+a년의 범위에서 취업활동이 가능하도록 장기근무 특례를 운영할 예정이라고 발표하였음

과 대통령령에 포괄 위임되어 있고, 취업활동 기간 연장 요건 중 하나인 한국어능력,⁷⁾ 사회통합 수준의 기준도 “고용노동부장관이 법무부장관과 협의하여 정하는 기준”으로 포괄위임 되어 있으며,⁸⁾ 사업장 변경 사유 및 변경 횟수⁹⁾ 또한 대통령령으로 포괄위임 되는 등 법률 시행에 있어 예측가능성이 저해되는 측면이 있음.

고용노동부는 이에 대하여 노동시장 상황이나 외국인력 정책 방향에 따라 신속하게 대응할 수 있도록 하위법령에 위임할 필요가 있다는 입장이나, 외국인 근로자 고용허가제 자체가 규제의 일종으로 작용하는 만큼 사용자나 외국인 근로자 등에게 혼란을 주지 않고 안정적으로 운영되기 위해서는 대강의 범위라도 법률에 규정하는 것이 적절할

7) 고용노동부는 “외국인 고용허가제 개편방안 보도자료(2022. 12. 19)”에서 한국어능력시험(교육부 산하 국립국제교육원이 주관하는 시험으로 한국어를 모국어로 하지 않는 재외동포·외국인의 한국어 사용능력을 측정·평가하여 그 결과를 국내 대학 유학 및 취업 등에 활용하는 시험임)의 “일정 점수 이상”으로 언급하고 있음

8) 고용노동부는 특례요건을 사회통합프로그램(이민자의 국내생활에 필요한 한국어, 경제, 사회, 법률 등 기본소양을 체계적으로 습득하도록 개발된 법무부 주관의 사회통합프로그램으로, 2018년부터 귀화필기시험이 사회통합프로그램 귀화용 종합평가로 대체되어 실시되고 있고, 이수를 완료한 자에게는 영주자격이나 비자 등 체류자격 신청 시 국어 능력 입증을 면제하는 혜택을 부여하고 있음) 3단계 이상으로 고려하고 있으나, 아직 법무부와의 협의가 완료되지 않았음.

[과정 및 이수 시간표]

	한국어와 한국문화					한국사회의 이해	
단계	0	1	2	3	4	5	
과정	기초	초급1	초급2	중급1	중급2	기본	심화
총 교육시간	15	100	100	100	100	70	30
평가	없음	1단계평가	2단계평가	3단계평가	중간평가	영주용 종합평가	귀화용 종합평가

9) 현행법은 사업장 변경을 원칙적으로 금지하면서 외국인근로자의 책임 없는 사유에 한하여 예외적으로 사업장 변경을 허용하며 그 횟수도 3회(기간연장일 경우 2회) 이내로 명시하는 등 엄격하게 규정하고 있음

것으로 보임.

그리고 근로계약 “체결”에서 “체결하거나 갱신”할 수 있도록 개정하는 안 제9조는 사업장 변경 없이 근로계약 당사자 간 동일성이 유지되면 이를 갱신이라고 규정하여 장기근속 특례에 따라 이를 추가하려는 취지로 보이나, 해당 안에서의 “갱신”도 엄밀한 의미에서의 계약 “체결”인바, 법률상 효력보다는 현행법 제9조제3항과 체계를 맞춘다는 측면에서 의의가 있다고 생각되며, 일부 자구수정이 필요할 것으로 보임.¹⁰⁾

10) 안 제18조의2제2항의 인용조문을 정확하게(제1항 및 제18조의2 → 제18조 및 제18조의2제1항) 수정하고, 안 제18조의2제2항 단서는 뒤 문장이 앞 문장을 보충하는 내용으로 후단으로(다만 → 이 경우) 수정할 필요가 있음.

2. 국내 체류 중인 외국인의 비전문 취업 인력으로의 전환 근거 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 국내 체류 중인 외국인 중 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사람이 “비전문 취업”으로 체류 자격을 변경할 수 있는 법률 근거를 신설하려는 것임(안 제7조제2항부터 제5항까지, 제10조의2, 제11조제1항, 제19조제1항제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제7조(외국인구직자 명부의 작성) ① (생략) <u><신설></u>	제7조(외국인구직자 명부의 작성) ① (현행과 같음) <u>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 외국인구직자 명부에 국내에서 체류 중인 외국인으로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사람을 포함할 수 있다.</u>
② 고용노동부장관은 제1항에 따른 외국인구직자 명부를 작성할 때에는 외국인구직자 선발기준 등으로 활용할 수 있도록 한국어 구사능력을 평가하	③ ----- ----- ----- ----- -----

는 시험(이하 “한국어능력시험”이라 한다)을 실시하여야 하며, 한국어능력시험의 실시기관 선정 및 선정취소, 평가의 방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 한국어능력시험의 실시기관은 시험에 응시하려는 사람으로부터 대통령령으로 정하는 바에 따라 수수료를 징수하여 사용할 수 있다. 이 경우 수수료는 외국인근로자 선발 등을 위한 비용으로 사용하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 외국인구직자 선발기준 등으로 활용하기 위하여 필요한 경우 기능 수준 등 인력 수요에 부합되는 자격요건을 평가할 수 있다.

⑤ (생략)

<신설>

----- 하며(제2항에 따라 외국인구직자 명부에 포함되는 외국인은 제외한다)---

-----.

④ 한국어능력시험 또는 제4항에 따른 자격요건 평가-----
----- 응시하거나 또는 평가를 받으려-----
-----.

-----.

⑤ ----- 제1항 및 제2항-----

-----.

⑥ (현행 제5항과 같음)
제10조의2(체류자격 변경에 관한 특례) 제7조제2항에 따라 외국인구직자 명부에 포함된 사람으로서 제9조제1항에 따라 사

제11조(외국인 취업교육) ① 외국
인근로자는 입국한 후에 고
용노동부령으로 정하는 기간
이내에 한국산업인력공단 또는
제11조의3에 따른 외국인 취업
교육기관에서 국내 취업활동에
필요한 사항을 주지(周知)시키
기 위하여 실시하는 교육(이하
“외국인 취업교육”이라 한다)
을 받아야 한다.

②·③ (생략)

제19조(외국인근로자 고용허가
또는 특례고용가능확인의 취
소) ① 직업안정기관의 장은
다음 각 호의 어느 하나에 해
당하는 사용자에 대하여 대통
령령으로 정하는 바에 따라 제
8조제4항에 따른 고용허가나
제12조제3항에 따른 특례고용

용자와 근로계약을 체결한 외
국인근로자는 대통령령으로 정
하는 체류자격으로의 변경을
위해 「출입국관리법」 제24조
에 따른 체류자격 변경허가를
신청하여야 한다.

제11조(외국인 취업교육) ① ---
----- 후(제10조의
2에 따라 체류자격을 변경한
외국인근로자는 체류자격 변경
허가를 받은 후)에 -----

-----.

②·③ (현행과 같음)

제19조(외국인근로자 고용허가
또는 특례고용가능확인의 취
소) ① -----

가능확인을 취소할 수 있다.	-----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 사용자가 입국 <u>전에</u> 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건 을 위반하는 경우	2. ----- <u>전 또는 제10</u> <u>조의2에 따른 체류자격 변경</u> <u>전에</u> -----
3. (생략)	3. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은¹¹⁾ 외국인 근로자 고용허가제(E-9) 절차를 ① 고용노동부장관이 송출국가의 노동행정을 관장하는 정부기관의 장과 협의하여 외국인구직자명부를 작성하고, ② 직업안정기관의 장이 외국인근로자 고용허가를 신청한 사용자에게 외국인구직자명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하면, ③ 추천된 적격자를 선정한 사용자에게 지체 없이 고용허가를 하고, ④ 선정된 외국인근로자의 성명 등을 적은 외

11) 제7조(외국인구직자 명부의 작성) ① 고용노동부장관은 제4조제2항제3호에 따라 지정된 송출국가의 노동행정을 관장하는 정부기관의 장과 협의하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 외국인구직자 명부를 작성하여야 한다. 다만, 송출국가에 노동행정을 관장하는 독립된 정부기관이 없을 경우 가장 가까운 기능을 가진 부서를 정하여 정책위원회의 심의를 받아 그 부서의 장과 협의한다.

제8조(외국인근로자 고용허가) ① 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 사용자는 같은 조 제2항에 따른 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가를 신청하여야 한다.

③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받으면 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 제7조제1항에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하여야 한다.

④ 직업안정기관의 장은 제3항에 따라 추천된 적격자를 선정한 사용자에게는 지체 없이 고용허가를 하고, 선정된 외국인근로자의 성명 등을 적은 외국인근로자 고용허가서를 발급하여야 한다.

국민근로자 고용허가서를 발급하도록 규정하고 있는바, 이미 입국하여 국내 체류 중인 외국인인은 고용허가의 대상이 될 수 없음.

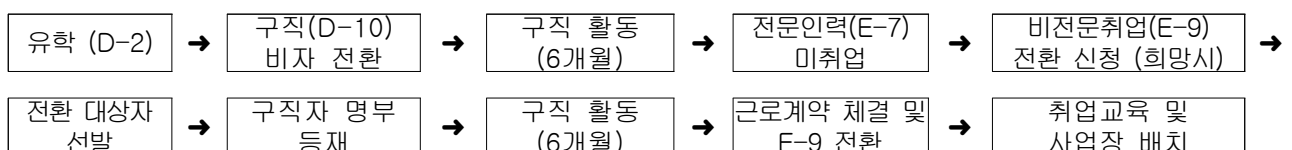
개정안은 국내 체류 중인 외국인이라도 일정한 요건을 갖추면 한국어능력시험 없이 외국인구직자명부에 등록될 수 있고, 고용허가에 따라 근로계약을 체결할 수 있으며, 이에 따른 체류자격 변경허가를 신청할 수 있도록 법률상의 근거를 신설하는 것으로,¹²⁾ 송출국가 출신 유학생 등¹³⁾ 다양한 능력을 갖추고 국내 체류하면서 취업을 희망하는 자들을 외국인구직자명부에 등록될 수 있도록 하여 다양한 외국인근로자 수요에 부응할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

저출생·고령화로 인한 국내 생산인구 감소로 외국인 근로자에 대한 수요는 나날이 늘어가고 있고, 고령화로 인한 방문취업 동포(H-2)가 감소하는 상황을 고려한다면 이미 국내에 체류하고 있는 외국인을 외국인 근로자의 풀(pool)로 활용하는 개정안은 국가 차원에서는 국내

12) 따라서 개정안 제10조의2의 조제목 중 “특례”는 내용과 맞지 않아 수정이 필요할 것으로 보임 (개정안 제목의 특례는 체류민원 자격별 안내 매뉴얼 상의 체류자격 변경 허가의 특례를 지칭하는 것으로 판단됨)

13) 고용노동부는 “외국인 고용허가제 개편방안 보도자료(2022. 12. 19)”에서 전문인력(E-7비자)으로 취업하지 못한 유학생을 본국 귀국 대신 비전문 인력으로서 활용하고, 향후 숙련·전문 인력으로 양성하기 위하여 ① 고용허가제 송출국가 국적이며, 유학(D-2) 체류자격으로 입국하고, ② 국내 대학 졸업(대학원 제외) 후 구직(D-10) 자격으로 체류한 지 3개월 이상 경과하였으며, ③ 교육부 주관 한국어능력시험 3급 이상, 졸업평균학점 70점 이상인 외국인 유학생을 E-9으로 전환하여 활용하겠다고 한 바 있음.

[외국인 유학생의 E-9 전환 경로(안)]



체류 중인 우수한 외국 인력을 활용할 수 있고, 외국인에게도 체류를 연장하면서 근로의 기회를 얻을 수 있다는 점에서 의미가 있는 조치로 생각됨.

3. 방문취업동포(H-2) 민간알선 허용

가. 개정안의 주요내용

개정안은 방문취업동포(H-2)에¹⁴⁾ 한하여 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 직업안정기관이 아닌 자는 개입할 수 없도록 규정하는 제8조제6항의 적용을 배제하려는 것임(안 제8조제6항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제8조(외국인근로자 고용허가) ①·② (생략) ③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받으면 외국인근로자 <u>도입 업종</u> 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 <u>제7조제1항</u> 에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하여야 한다. ④·⑤ (생략) ⑥ 직업안정기관이 아닌 자는 <u>외국인근로자</u> 의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.	제8조(외국인근로자 고용허가) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- <u>도입 업종(또는 직종)</u> ----- ----- ----- <u>제7조제1항</u> 및 <u>제2항</u> ----- ----- -----. ④·⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- <u>외국인근로자(제12조에 따른 외국인근로자는 제외한다)</u> ----- -----.

14) 「출입국 관리법 시행령」 별표 1의2 장기체류자격 참조

나. 검토의견

현행법은 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입할 수 없도록 규정하여 국가에게 외국인 근로자 고용허가제 운영의 독점적 지위를 부여하고 있는데, 이는 송출국의 비리나 외국인 근로자 관리 사각지대에서 발생하는 불법체류나 인권침해 등 과거 산업연수생제도에서¹⁵⁾ 발생한 각종 문제점을 개선하기 위한 제도적 장치로서 국가의 책임성을 제고하는 취지임.

개정안은 방문취업동포(H-2)에 한하여 국가의 독점적 운영 원칙의 예외로서 민간의 알선을 허용하려는 것으로, 방문취업동포의 수가 해마다 줄어들고 있는 점을 고려하여 규제를 완화한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

[방문취업동포(H-2) 현황]

(단위: 명)

2018	2019	2020	2021
250,381	226,322	154,533	124,691

* 법무부, 출입국 통계연보(2021년)

15) 외국인력을 근로자로 도입하는 대신에 연수생 신분으로 도입하여 활용하는 ‘해외투자기업연수생제도’가 법무부 훈령에 규정, 중소기업협동조합이 외국의 인력송출 기관에서 연수생을 확보하여 국내 기업에 배정하였으며, 법무부는 출입국을 허가하였음.

4. 직종 중심 외국인 근로자 관리 근거 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현재 업종 중심으로 되어 있는 외국인근로자 도입 및 관리 등 기준에 직종을 추가하려는 것임(안 제4조제2항제2호, 제8조제3항, 제12조제3항, 제18조의4제1항제2호, 제26조의2제1항제1호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(외국인력정책위원회) ① (생략) ② 정책위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. 1. (생략) 2. 외국인근로자 <u>도입 업종</u> 및 규모 등에 관한 사항 3. (생략) 4. (생략) 5. (생략)	제4조(외국인력정책위원회) ① (현행과 같음) ② ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- <u>도입 업종(또는 직종)</u> ----- 3. (현행과 같음) 4. (생략) 5. (현행과 같음)
제8조(외국인근로자 고용허가) ①·② (생략) ③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받으면 외국인 근로자 <u>도입 업종</u> 및 규모 등	제8조(외국인근로자 고용허가) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ---- <u>도입 업종(또는 직종)</u> -

대통령령으로 정하는 요건을
갖춘 사용자에게 제7조제1항에
따른 외국인구직자 명부에 등
록된 사람 중에서 적격자를 추
천하여야 한다.

④·⑤ (생략)

제12조(외국인근로자 고용의 특
례) ①·② (생략)

③ 제6조제1항에 따라 내국인
구인 신청을 한 사용자는 같은
조 제2항에 따라 직업안정기관
의 장의 직업소개를 받고도 인
력을 채용하지 못한 경우에는
고용노동부령으로 정하는 바에
따라 직업안정기관의 장에게
특례고용가능확인을 신청할 수
있다. 이 경우 직업안정기관의
장은 외국인근로자의 도입 업
종 및 규모 등 대통령령으로
정하는 요건을 갖춘 사용자에
게 특례고용가능확인을 하여야
한다.

④ ~ ⑧ (생략)

제18조의4(재입국 취업 제한의
특례) ① 고용노동부장관은 제

----- 제7조제1항 및
제2항-----

-----.

④·⑤ (현행과 같음)

제12조(외국인근로자 고용의 특
례) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

----- 도입 업종
(또는 직종) -----

-----.

④ ~ ⑧ (현행과 같음)

제18조의4(재입국 취업 제한의
특례) ① -----

18조의3에도 불구하고 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 외국인 근로자로서 제18조의2에 따라 연장된 취업활동 기간이 끝나 출국하기 전에 사용자가 재입국 후의 고용허가를 신청한 외국인근로자에 대하여 출국한 날부터 1개월이 지나면 이 법에 따라 다시 취업하도록 할 수 있다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것

가. 제18조 및 제18조의2에 따른 취업활동 기간 중에 사업 또는 사업장을 변경하지 아니하였을 것

나. ~ 라. (생략)

2. 정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것

3. (생략)

② ~ ④ (생략)

제26조의2(관계 기관의 협조) ①

----- 제18조의2제1항 및 제3항-----

1. -----

가. 입국한 날부터 1년간 --

나. ~ 라. (현행과 같음)

2. ----- 도입 업종(또는 직종)-----

3. (현행과 같음)

② ~ ④ (현행과 같음)

제26조의2(관계 기관의 협조) ①

고용노동부장관은 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관 등 관계 기관의 장에게 이 법의 시행을 위하여 다음 각 호의 자료 제출을 요청할 수 있다.	----- ----- ----- ----- -----.
1. <u>업종별·지역별</u> 인력수급 자료	1. <u>업종별·직종별·지역별</u> -- --
2. (생략)	2. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

2004년 고용허가제 도입 이후 현재까지 정부는 업종을 기준으로 외국인력 도입 여부를 결정하고 인력을 배분해왔으나,

동일 업종 내에서도 세부적인 범주, 직무의 양상 등이 복잡·다양하므로 업종 기준만으로는 현장의 실제 인력 수요에 대응하기가 곤란해지고,¹⁶⁾

제조업 비전문인력 중심으로 설계된 외국인 근로자 도입·인력관리 체계를 방문취업(H-2), 비제조업(농축산·어업 등)에 획일적으로 적용함

16) 예를 들어 서비스업의 경우 내국인 접근성이 높은 업종이 대부분이라 업종 기준으로만 외국인 근로자(E-9) 도입 시 내국인 일자리 잠식 우려됨. 그러나 같은 서비스업이라도 내국인 기피 직무에 대한 인력수요 해소도 필요하기 때문에 업종 뿐 아니라 직종도 기준에 포함될 필요가 있음 → 현재 폐기물처리업, 택배업, 공항지상조업 등 일부 서비스업의 상·하차 직종에 외국인 근로자(E-9) 고용을 허용하고 있음

으로써 농축산업 등의 일시적 인력수요나 개별 사업장의 고용관리 특성 등을 고려한 탄력적 대응에 한계를 노출한바,

개정안은 이러한 현행 제도의 문제를 해결하기 위한 입법적인 조치로서, 기업이 적시·적소에 외국인 근로자를 활용할 수 있도록 업종¹⁷⁾ 외에 직종을¹⁸⁾ 기준으로 하여 외국인력 도입 결정을 하고, 직종별 직업훈련·직업능력 검증 강화 등 외국인 근로자의 숙련 강화 지원을 위한 직종 중심의 인력관리 근거를 마련한다는 점에서 필요한 조치로 생각되며, 일부 자구 수정이 필요할 것으로 보임.¹⁹⁾

문 의 처
02)6788-5545

17) p.22 한국표준산업분류 참조

18) p.23 한국표준직업분류 참조

19) 안 제4조제2항제3호, 제8조제3항, 제12조제3항, 제18조의4제1항제2호의 표현을 다른 법률의 규정방식과 맞추기 위하여 “도입 업종(또는 직종)”을 “도입 업종·직종” 또는 “도입 업종이나 직종” 등으로 수정하는 것이 바람직할 것으로 보임.

1. 한국표준산업분류

□ 분류 목적

- 한국표준산업분류는 생산단위(사업체, 기업체)가 주로 수행하는 산업 활동을 그 유사성에 따라 체계적으로 유형화
- 한국표준산업분류는 통계목적 이외에도 일반 행정 및 산업정책 관련 법령에서 산업영역을 결정하는 기준으로 준용

□ 분류 기준

- 산출물(생산된 재화 또는 제공된 서비스)의 특성
 - 산출물의 물리적 구성, 가공 단계, 수요처, 기능 및 용도
- 투입물의 특성
 - 원재료, 생산 공정, 생산기술 및 시설 등
- 생산활동의 일반적인 결합형태

□ 분류 구조

- 산업활동이 결합되어 있는 경우에는 그 활동단위의 주된 산업활동에 따라서 분류하며, 활동단위는 대분류를 결정하고, 순차적으로 중, 소, 세, 세세분류 단계 항목을 결정
 - * 주된 산업활동은 사업체에서 복합적인 산업활동을 수행하는 경우 생산된 재화 또는 제공된 서비스 중에서 부가가치가 가장 많이 창출되는 활동(산업 대분류부터 순차적으로 우선 집계하여 적용)을 말하며, 부가가치의 측정이 어려운 경우에는 산출액 또는 종사자 수, 노동시간, 임금, 설비 정도 등을 고려하여 결정
- 분류구조는 대분류(1자리, 영문대문자) 21개, 중분류(2자리 숫자) 77개, 소분류(3자리 숫자) 232개, 세분류(4자리 숫자) 495개, 세세분류(5자리 숫자) 1,196개로 총 5단계로 구성

2. 한국표준직업분류

□ 분류 목적

- 직업분류는 직업관련 통계를 작성하는 모든 기관이 통일적으로 사용하여 통계자료의 일관성과 비교성을 확보하기 위함
- 각종 직업정보에 관한 국내통계를 국제적으로 비교할 수 있도록 ILO의 국제표준직업분류(ISCO)를 기초로 작성

□ 분류 원칙

- 포괄적인 업무에 대한 분류 원칙
 - 직업분류는 국내외적으로 가장 보편적인 업무의 결합상태에 근거하여 직업 및 직업군을 결정
 - 직무의 범위가 분류에 명시된 내용과 일치하지 않을 경우에는 다음의 순서에 따라 분류원칙을 적용
 - ① 주된 직무 우선 원칙, ② 최상급 직능수준 우선 원칙, ③ 생산업무 우선 원칙

□ 분류 구조 및 체계

- 직업분류는 대분류(1자리 숫자 또는 영문자), 중분류(2자리 숫자), 소분류(3자리 숫자), 세분류(4자리 숫자), 세세분류(5자리 숫자)의 5단계로 구성
- 제7차 한국표준직업분류(통계청 고시 제2017-191호)는 각 항목별 대분류 10개, 중분류 52개 소분류 156개, 세분류 450개, 세세분류 1,231개로 구성