



제433회국회(정기회)
제2차 환경노동위원회

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 외국인 유학생의 비전문취업 특례 신설 등〉

■ 김소희의원 대표발의(의안번호 제2215425호)

2026. 3.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 외국인 유학생의 비전문취업 특례 신설	2

I. 제안경위

2025년 12월 19일 김소희의원이 대표발의한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 12월 22일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 송출국가에서 일정한 취업 요건을 갖춘 사람을 입국시켜 외국인근로자 고용허가를 받은 사용자의 사업장에 취업하도록 하는 ‘외국인근로자 고용허가제’를 규정하고 있음. 그리고 현행법에 따라 취업이 가능한 업종은 제조업·건설업·농축산업·어업과 일부 단순 서비스업 등의 분야로 한정되며, 해당 근로자는 비전문 취업(E-9)에 해당하는 사증을 발급받게 됨.

그런데 유학생 체류자격(D-2)으로 입국한 외국인의 경우 구직비자(D-10)를 받아 회화지도·연구·기술지도 등의 ‘전문 취업’ 분야에 시간제 근로하거나 취업할 수 있을 뿐 비전문 취업 업종에는 취업할 수 없음. 하지만, 전문 취업 분야에서 외국인근로자 채용규모는 적은 실정으로 유학생 중 전문 취업 사증(E1~E7)으로 전환하는 것은 어려움. 이에 국내에서 불법 체류자가 되거나 체류를 포기하는 사례도 많음.

이러한 점을 고려하여, 외국인 유학생 졸업자와 졸업예정자 중 국내

에 취업하려는 경우 비전문 분야 취업이 가능하도록 하여 유학생의 취업 여건 개선 및 한국어 능력이 우수한 양질의 외국인 근로자 고용에 기여하려는 것임(안 제12조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 외국인 유학생의 비전문취업 특례 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 외국인유학생 중 일정 요건을 충족한 사람을 고용할 수 있는 근거를 신설하면서 관련 행정절차를 규정하려는 것임(안 제12조의2)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	<u>제12조의2(외국인유학생 고용의 특례) ① 제8조에 따라 외국인근로자 고용허가를 받은 고용노동부령으로 정하는 사업 또는 사업장의 사용자는 외국인유학생(「출입국관리법」 제19조의4에 따른 체류자격 중 유학의 체류자격을 가진 사람을 말한다) 졸업자 및 졸업예정자로서 국내에서 취업하려는 사람 중 대통령령으로 정하는 요건을 충족하는 사람을 고용할 수 있다. 이 경우 근로계약의 체결에 관하여는 제9조를 준용한다.</u> <u>② 제1항에 따른 외국인유학생 졸업자 및 졸업예정자로서 제8조에</u>

	<u>따라 외국인근로자 고용허가를 받은 사용자의 사업 또는 사업장에 취업하려는 사람은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 외국인 취업 교육을 받은 후에 직업안정기관의 장에게 구직 신청을 하여야 하고, 고용노동부장관은 이에 대하여 외국인구직자 명부를 작성·관리하여야 한다.</u> <u>③ 제1항에 따른 외국인유학생의 고용과 관련하여 체류자격의 취득·변경에 관하여는 「출입국관리법」에서 정하는 바에 따른다.</u>
--	---

나. 검토의견

현행법은¹⁾ 외국인 근로자 고용허가제 절차를 ① 고용노동부장관이

- 1) 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.
- 제9조(근로계약) ① 사용자가 제8조제4항에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.

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, 선정된 외국인근로자의 성명 등을 적은 외국인근로자 고용허가서를 발급하도록 규정하고 있어 이미 입국하여 국내 체류 중인 외국인은 고용허가의 대상이 될 수 없음. 이후 ④ 고용허가를 받은 사용자와 사용자가 선정한 외국인근로자는 근로계약을 체결하고 ⑤ 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자가 「출입국관리법」 제9조 제2항에 따라 그 외국인근로자를 대리하여 법무부장관에게 사증발급 인정서를 신청하면 해당 외국인근로자는 「출입국관리법」 제10조의2 및 같은 법 시행규칙 별표1에 따른 체류자격 중 비전문취업(E-9)을 가지고 대한민국에 입국한 후 취업교육을 받고 근로계약을 한 사업장에 배정됨.

개정안은 이러한 고용허가제의 예외로서 유학(D-2)의 체류자격을 가지고 국내 거주 중인 외국인이라도 일정한 요건을 갖추면, 고용허가

② 사용자는 제1항에 따른 근로계약을 체결하려는 경우 이를 한국산업인력공단에 대행하게 할 수 있다.

제10조(사증발급인정서) 제9조제1항에 따라 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 「출입국관리법」 제9조제2항에 따라 그 외국인근로자를 대리하여 법무부장관에게 사증발급인정서를 신청할 수 있다.

제11조(외국인 취업교육) ① 외국인근로자는 입국한 후에 고용노동부령으로 정하는 기간 이내에 한국산업인력공단 또는 제11조의3에 따른 외국인 취업교육기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지(周知)시키기 위하여 실시하는 교육(이하 “외국인 취업교육”이라 한다)을 받아야 한다.

를 받은 사용자가 고용할 수 있도록 하여 비전문취업이 가능하도록 하려는 취지로 이해됨.

다만, 앞서 언급한 바와 같이 고용허가의 첫 단계가 ‘외국인구직자 명부 작성’이고 마지막 단계가 ‘외국인 취업교육’이기 때문에 외국인 취업교육을 받은 후 외국인구직자 명부를 작성·관리하는 개정안의 절차는 현행법에 맞게 수정될 필요가 있고, 고용노동부장관이 작성하는 외국인구직자 명부에 유학의 체류자격을 가진 외국인이 포함될 수 있는 근거가 마련되어야 하므로 현행법 제7조의 개정이 필요하며, 현행법상 고용허가서를 발급 받는 대상은 ‘사용자’이지 ‘외국인근로자’가 아니기 때문에 외국인근로자가 직업안정기관의 장에게 구직 신청을 하는 절차 또한 수정되어야 함.

고용노동부는 개정안에 따르면 외국인 유학생 졸업자 및 졸업예정자가 체류자격을 유지한 채로 고용허가 사업장에 취업하는 것을 허용하는 것으로 해석될 수 있어, 체류자격 변경에 관하여 명확하게 규정할 필요가 있고, 같은 법 제7조, 제8조 및 제11조를 개정하여 외국인구직자 명부 작성, 구직신청, 취업교육에 관한 사항을 정할 필요가 있으며, 구직 신청 전 취업교육 시 업종별 특화 교육이 실시되기 어렵고, 취업교육비 전액을 외국인 유학생 등이 부담해야 하는 점을 고려해 근로계약 체결 후 취업교육이 실시될 필요가 있다는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5545