



보 도 자 료

“국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라”

- ▶ 보도일시: 2012.2.1.(수) 석간,
<인터넷 2.1.(수) 09:00 이후>
- ▶ 총 4 쪽

❖ 외국인력정책과 과 장 민 길 수
서기관 장 현 석

☎ 02)2110-7194

E-mail: jj70jj@moel.go.kr

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

성실 외국인근로자, 귀국 후 3개월 지나면 한국에 재취업 가능 - 2월1일(수), 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 개정 공포

- 앞으로 한국에서 4년 10개월간 성실하게 근무했던 외국인근로자는 본국으로 돌아가 3개월이 지나면 재입국해서 취업할 수 있으며 한국어시험이나 취업교육 등의 절차를 거치지 않고, 출국 직전에 일했던 사업장에서 일할 수 있게 된다.

<외국인 근로자 취업제도>

- ▶ 현재는 외국인근로자가 취업기간을 마치고 귀국하면 6개월이 지나야 고용 허가제로 재취업할 수 있으며, 이 경우 재취업은 물론 종전 사업장 근무가 보장되지 않고, 한국어시험 및 취업교육 등의 절차도 다시 거쳐야 함.
- ▶ 개정법에서 3개월 이상의 출국요건을 둔 것은 국적법(제5조)에 따른 일반귀화의 요건(5년 이상 계속 국내 주소) 충족을 피하기 위한 것임.
- ▶ 재입국 취업을 하려면, 개정법에 따라 외국인력정책위원회에서 정하는 업종·규모의 사업장에서 사업장 변경없이 4년 10개월간 근무해야 함.
(해당 업종·규모 등은 농축산업, 어업, 소규모 제조업 등 내국인 고용이 어려운 사업장으로 정해 별도 공고할 예정)

- 정부는 2월 1일(수) 이 같은 내용의 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 개정을 공포했으며, 올해 7월 2일부터 시행에 들어간다.
- 이번 개정법은 취업기간(4년 10개월) 만료일이 개정법 시행일(7.2) 이후가 되는 외국인근로자에게 적용되며, 소속 외국인근로자를 재입국토록 하여 계속 고용할 의사가 있는 사업주는 해당 외국인근로자가 출국하기 전에 고용센터에 신청해야 한다.

* 신청절차 등 세부 사항은 추후 시행령 및 시행규칙에 별도 마련 예정

- 이번 개정은 취업기간 만료로 귀국해야 하는 외국인근로자가 올해 67천명에 이르는 상황에서
 - 기업은 숙련인력을 놓치게 되는 어려움을 호소하고 있고 일부 외국인근로자는 불법체류자로 남는 현상이 발생하면서, 현실적인 대안으로 추진된 것이다.
- 고용부는 기존에는 매년 적정 수준의 외국인력 도입규모가 결정 되면, 그 전체를 신규인력으로 들여왔지만 앞으로는 일부 인력이 제도에 따라 성실성이 검증된 인력으로 채울 계획이다.
 - 전체 외국인력 도입규모를 늘리지는 않되, 양질의 인력을 들여 오고, 이 인력들이 취업기간 중 성실하게 일하도록 유도하며
 - 기업에는 숙련인력을 계속 활용할 수 있도록 지원하고, 불법 체류자도 줄이기 위한 것이다.
- 한편, 이번 법 개정에는 외국인근로자의 사업장 변경에 관한 내용도 포함되었다.
 - 그동안 사업주의 고용허가 취소나, 근로조건 위반으로 외국인 근로자가 사업장을 이동*하게 될 경우, 사업장 이동 횟수에 포함 되었으나, 앞으로는 제외시키기로 했다.
 - * 외국인근로자는 최초 3년간 3회, 재고용 2년간 2회 이상 사업장을 이동할 수 없음
 - 다만, 사업장 이동 횟수에 포함하지 않는 구체적인 기준에 대해서는 고용부장관이 고시하도록 하였다.
- 이태희 인력수급정책관은 “이번 법 개정이 기업의 숙련인력 활용이나 불법체류 감소에 일정부분 기여할 것” 이라고 내다 보면서 “개정된 법이 현장에 맞게 잘 정착되도록 불법체류 및 불법고용에 대한 대책을 강화하고, 상대적으로 근로조건이 나은 기업에는 내국인이 채용될 수 있도록 취업알선에도 적극 나서겠다” 고 밝혔다.

<참고> 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 개정 내용 1부.

<참 고>

외국인고용법 개정 내용 요약

[‘11.12.29. 국회 본회의 통과 → ‘12.2.1. 공포 → 7.2.(공포 5개월 후) 시행]

1. 취업기간 만기자 재입국 취업 우대

□ 개정이유

- ‘10.7.부터 발생하기 시작한 재고용 만료자가 ‘11년부터 급속히 증가하면서 기업에서는 숙련단절의 어려움을 호소하고, 일부 외국인근로자는 불법체류 하는 사례 발생

* 재고용 만료자: (‘10) 5,243명 → (‘11) 33,941명 → (‘12) 67,117명

- 비전문인력 정주화방지 원칙을 견지하면서도 기업에는 숙련 인력 계속 활용을 지원하고, 불법체류도 줄이는 방안 필요

□ 개정내용

- 재고용 기간이 만료되기 전에 사용자가 아래 요건*을 충족하는 근로자를 대상으로 고용센터에 재입국 후의 고용허가를 신청하면, 3개월 후에 재입국하여 취업활동을 할 수 있도록 허용

<요 건> : 아래 세 가지 요건을 모두 충족할 것

- ① 취업기간 중 사업장 변경이 없을 것 (단, 횡수에 산입되지 않는 사업장 변경 시는 최종 사업주와 1년 이상 근로계약이 유지)
- ② 외국인력정책위원회가 도입업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것
 - * 향후 농축산업, 어업, 일정규모 이하 제조업으로 정하는 방안 검토
- ③ 재입국 후에 대해 1년 이상의 근로계약을 체결하고 있을 것

- 재입국 취업 시 사용자의 내국인 구인노력, 외국인근로자의 한국어시험 및 취업교육 의무는 면제
- 재입국 취업은 1회에 한하여 허용, 재입국 후의 취업활동 기간은 다시 4년 10개월 허용

2. 사업장 변경 제도 보완

□ 개정이유

○ 외국인근로자는 법정 사유에 해당하는 경우에 한하여 사업장 변경이 가능하나(법 제25조제1항),

- 현행 사업장 변경 사유에는 사업장 변경 횟수 불산입 사유(제2호)와 산입 사유(제3호, 제4호)의 내용이 일부 중복* 규정되어 있음

* 제2호는 '근로자 책임이 아닌 사유로 계속 근로 곤란'을 규정, 그런데, 제3호의 '고용허가 취소' 또는 제4호의 '사용자의 부당한 처우로 사회통념상 근로계약 유지 곤란'은 근로자 책임으로 보기 어려워 제2호와 유사한 내용임

□ 개정내용

○ 사업장 변경 횟수산입 사유(3호, 4호)와 불산입 사유(2호)를 통합

- 제3호의 고용허가 취소, 고용제한, 그리고 제4호의 사용자의 근로조건 위반 등은 제2호의 근로자 책임이 아닌 사유로 통합

- 또한, 사업장 변경 횟수 불산입 사유(2호)의 구체적인 기준을 고용부장관이 고시하도록 규정

* 짧은 기간 휴업, 단순한 근로조건 위반 등에 대해 모두 사업장 변경을 허용(특히 횟수 무제한)하는 것은 불합리

현 행		개 정 안	
2호	휴업, 폐업, 근로자 책임이 아닌 사유로 계속 근로 곤란	2호	휴업, 폐업, 고용허가 취소, 고용제한, 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 근로자 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 계속 근로할 수 없게 되었다고 인정하여 고용부장관이 고시한 경우
3호	고용허가 취소, 고용 제한		
4호	근로조건과 근로계약조건의 상이, 근로조건 위반 등 부당한 처우로 사회통념상 근로계약 유지 곤란		