

[외국인 고용허가제 시행에 따른 세부사항]

지난 7월 31일 국회는 본회의를 열고 “외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률”을 통과시켰다. 다음은 외국인 고용허가제 시행에 따른 세부사항을 설명한 내용이다.

■ 기존 불법 체류자가 합법화된다는데 그 기준과 절차

법률 부칙 제2조는 불법 체류자에 대해 국내 체류기간을 기준으로 합법화해 주도록 규정하고 있다.

지난 3월말 기준으로 체류기간이 3년 미만인 외국인 16만 2천여 명은 최장 2년 한도에서 더 머물 수 있다. 체류기간 3년 이상 4년 미만인 6만 5천여 명에 대해서는 일단 출국시키되 사증발급 인정서를 발급해 재입국을 보장한다. 출국 후 3개월 이내에 입국하면 합법적으로 취업을 할 수 있으나, 이전 체류기간과 합해 5년 범위 이내에서 국내에 남아 있을 수 있다.

체류기간 4년 미만인 불법 체류자는 오는 9월 1일부터 10월 31일까지 노동부 고용안정센터에 국내 체류 신고서와 표준근로계약서, 여권 사본 등 각종 서류를 제출해 취업확인서를 발급 받아야 한다.

이어 법무부 출입국관리소에 취업확인서와 신원보증서 등을 제출하여 취업 체류자격을 부여받거나 사증발급인정서를 발급 받아야 한다.

■ 체류기간이 4년 이상인 불법 체류자인 경우

체류기간이 4년 이상인 불법 체류자는 8월말 이전에 자진출국하면 범칙금 등 처벌을 면제받게 된다. 일정기간이 지나면 고용허가제 절차에 따라 다시 입국할 수도 있다.

그러나 이들이 8월말까지 출국을 하지 않으면 강력한 단속을 받게 된다. 법무부는 자진출국기간이 끝나면 관계부처와 함께 전면적인 단속을 실시할 방침이다. 출입국관리법은 불법 체류자를 고용한 사업주에 대해 3년 이하 징역이나 금고, 2천만원 이하의 벌금형에 처하도록 규정하고 있다.

■ 고용허가제와 산업연수생제 병행 실시

고용허가제와 산업연수생제는 제조업을 포함한 모든 업종을 대상으로 실시된다. 외국인력 도입 규모는 국무조정실 외국인력정책위원회가 업종별 인력부족율과 내국인 고용기회 보호 등을 감안하여 결정하게 된다.

최초 외국인력 총 정원은 두 제도를 합쳐 30만

~40만명이 될 것으로 보인다.

또한 1사업장 1제도 원칙이 작용된다. 이는 사업장 한 곳이 산업연수생제와 고용허가제 등 두 제도에 따라 외국인을 채용할 수 없다는 것이다.

■ 외국인 근로자 도입 국가 선정

외국인력정책위원회는 국가별 불법체류율과 사업주의 선호도 등을 감안하여 해당국가를 결정한다.

다만 인력송출 인프라와 선발의 공정성, 사후관리능력 등 우리나라의 요구조건 등을 모두 수용하는 국가에 대해서 우선적으로 양해각서를 체결할 방침이다.

매년 국가별 정원을 조정하되 일정기준을 초과하는 경우에는 송출국가 지정을 취소할 예정이다. 아울러 송출국가는 대만과 싱가포르처럼 적절한 범위로 한정한다는 계획이다.

■ 외국인 근로자도 노동관계법을 적용받을 수 있다

고용허가제에 따라 국내에 취업한 외국인인은 처음부터 근로자 신분을 갖게 된다. 취업 3년 동안 내국인과 똑같이 노동3권과 산재보험, 최저임금 등 노동관계법을 적용 받을 수 있다.

그러나 외국인 근로자가 내국인과 똑같은 임금을 받는다는 의미는 아니다. 외국인 근로자는 생산성과 근무경력 등에 따라 임금에서 차별을 받을 수 있으나, 외국인이라는 이유만으로 부당하게 차별해서는 안 된다.

■ 2005년 8월부터 외국인 구직자 선발기준인 한국어능력시험 실시

현재 대부분 송출국가에 한국어 시험 인프라가

구축되어 있지 않은 만큼 전면 실시는 어려울 것으로 보인다. 따라서 정부는 2005년 8월부터 한국어 시험을 실시한다는 계획이다.

한국어 능력시험은 토익이나 토플처럼 실시될 것으로 전망된다. 정부는 일단 외국인이 한국어 능력 시험을 자율적으로 응시할 수 있도록 하고 그 결과는 사업주 참고용으로만 활용할 방침이다.

그러나 장기적으로는 외국인 구직자에게 한국어 시험을 의무적으로 보도록 하고, 그 결과 일정부분을 산정기준으로 삼을 계획이다.

■ 외국인 근로자 고용 절차

외국인 근로자를 고용하려면 사업주는 일단 노동부 고용안정센터를 통해 내국인을 고용하려는 노력을 1개월 이상 해야한다.

그런데도 불구하고 채용하지 못했을 경우 인력부족확인서를 발급 받아 외국인 구인요건을 기재한 뒤 외국인 근로자 고용허가를 신청해야 한다.

이 경우 고용안정센터는 외국인 구직자 명부 가운데 구인요건에 맞는 외국인들을 복수 추천한다. 사업자는 이들 중 적격자를 직접 선정하여 임금과 근로조건 및 계약기간을 명시한 표준근로계약을 체결한다. 아니면 산업인력공단에 위임해 근로계약을 할 수도 있다.

이와 함께 인력부족확인서와 표준근로계약서 등을 법무부에 제출하고 사증발급인정서를 발급 받아야 한다.

이후 외국인에게 사증발급인정서를 보내면 외국인인은 취업사증을 발급 받아 입국하여 일정기간 동안 산업인력공단 등에서 취업교육을 받은 뒤 취업현장에 활동하게 된다.