



외국 인력 고용 환경 개선, 출국 없이 5년 계속 고용 가능

- 『외국인근로자의고용 등에 관한 법률』 개정, 내년부터공사 현장 적용 -

극심한실업난속에서도국내근로자들이 꺼리는취업기피사업장에서는인력난으로 아우성이일어나는기현상이 나타나고있는 가운데고용허가제가「외국인근로자의고용 등에관한법률」(이하「외고법」)에의해서행 된지어느덧5년의세월이흐를렀다.

현재 국내 기업에 취업하고 있는 외국 인력은 70만명이 넘는 것으로 알려지고 있고, 그 숫자는 지속적으로 증가하고 있다.

그러나 지금도 여전히 외국인이라고 하면 불법체류, 인권침해, 임금체불, 차별행위, 일자리 잠식 등의 부정적 이미지가 가시지 않는 이유는 우리 사회에서 이들의 입장과 3D업종기피현실등잘못이해하는부분과 해결되어야 할 난제들이 혼재되어 있기 때문이다.

최근 정부는 「외고법 개정(2009년 10월 9 일자)」을 통해 그동안 고용허가제를 운영해

건설업 인력 수급 추정

구 분	인력 수요 (A)	인력공급			수급 차이 (B - A)
		소계(B)	내국인 공급	외국인 공급	
2009년	1,352,321	1,475,326	1,283,547	191,779	123,005
2010년	1,371,101	1,371,101	1,293,735	77,366	0

자료: 노동부(2009. 9).

오면서 돌출된 문제 해결과 더불어 기업의 고용환경 개선에도움이 될만한 사항에 대하여 주목할 만한 개선책을 내놓았다. 이에 따라 일선 건설 현장에서도 외국 인력 사용에 대한 관심과 활용도가 점증될 것으로 보인다.

대부분의 공사 현장에 도입 적용

고용허가제는 내국인근로자를 제때 구하지 못한 건설업체가 적정 규모의 외국 인력을 합법적으로 고용할 수 있도록 허용하는 제도이다. 건설업의 외국 인력 도입은 거의

대부분의 건설공사 현장에 적용되고 있지만 발전소, 제철소, 석유화학 현장에서 산업·환경설비공사인 경우에만 한정해서 고용허가를 금지하고 있다.

건설업체가 현장별로 사용할 외국 인력 고용허용인원 산정기준은 연평균 공사금액으로 산정하며 규모가 15억원 미만인 경우 고용 상한 인원은 5명이다. 15억원 이상의 경우에는 원도급 계약서상의 총 공사 금액(부가세 포함)에 12를 곱한 것을 총 공사 기간 개월 수로 나누어 연평균 공사금액을 산정하고, 그 금액에 0.4를 곱해서 나온 인원이 공사 현장에 도입 가능한 인원이다.

(예) 총 공사 금액이 1,000억원이고 총 공사 기간이 2009. 1. 1 ~ 2010. 12. 31(24개월)인경우건설업체가사용할외국인근로자고용허용인원산정방법

- 연평균공사금액
 $1,000\text{억원} \times 12/24 = 500\text{억원}$
- 현장에고용가능인원
 $500\text{억원} \times 0.4 = 200\text{명}$
- 공동 도급(원도급) 지분율이 A사 40%, B사 30%, C사 30%이고신청업체가A사에서하도급받은경우 200명의40% = 80명

건설업 외국인 근로자의 고용 절차 (일반외국인근로자의 경우)

사업장의 내국인 구인 노력 → 외국인 고용 허가 신청 → 고용허가서 발급 → 근로계약 체결 → 사증 발급 인증서 발급 → 외국인 근로자 입국 및 취업교육 → 건설 현장 배치

원도급 공사가 공동 도급으로 되어 있는 현장의 경우, 외국인력사용업체에하도급을 준 원도급업체의 지분율에 따라 결정하게되어있다.

인력 수요에 따라 안정적 고용 가능

지난해 11월 3일 정부가 제출한 「외고법」 개정내용과의원입법된내용을통합조정하여 국회 환노의 대안으로 제안되어 통과된 「외고법」이 지난 10월 9일자로 개정 · 공

지난 10월 9일 개정 · 공포된 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 인력 수요에 맞춰 외국인근로자를 안정적으로 고용할 수 있도록 하는 동시에 외국인 근로자의 권익을 보호하는 조항들이 강화되었다.

포되었다. 개정법의 골자는 사용자의 인력 수요에 맞는 외국인 근로자를 안정적으로 고용할 수 있도록 하고, 외국인 근로자의 권익을 보호할 수 있는 조항을 강화한 것을 특징으로 하고 있다. 주요 개정 내용을 살펴보면 다음과 같다.

우선, 외국인 근로자 재고용 시 1개월 간 출국요건을 전격 폐지하고, 사용자의 요청에 따라 재고용을 요청한 자에 대해서는 2년 미만의 기간 범위에서 추가로 계속하여 고용할 수 있도록 개선되었다.

외국인 근로자의 취업 활동 기간 제한에 대해서 최대 5년의 범위 내에서 취업할 수 있도록 한 것으로 사용자가 외국인 근로자와 체결하는 근로 계약의 상한을 3년으로 하되, 국내에서의 취업 활동 기간이 3년이 되는 자 가운데 출국 전에 사용자의 요청이 있는 외국인 근로자에 대하여는 2년 미만의 범위(정확하게는 1년 1개월)에서 취업 활동 기간을 연장할 수 있게 된 것이다.

이와 같이 개선함으로써 1년 단위의 근로 계약 체결에 따른 사용자와 외국인 근로자의 불편이 해소되게 되었다. 사용자의 요청에 따라 5년 미만의 기간 범위에서 고용할 수 있어 사용업체 입장에서는 2년 미만의 기간 동안 외국인 근로자를 더 고용할 수 있

게 되는 것이고, 근로자의 의무 출국에 따른 비용 부담 없이 안정적으로 근로할 수 있도록 함으로써 성실 근로를 유도할 수 있을 것으로 기대된다.

기존 외국인 근로자의 재고용 제도에 따르면 3년간의 취업 기간 만료 후 사용자가 다시 고용(재고용)을 원하는 경우에도 반드시 의무적으로 1개월 이상 출국했다가 재입국해야만 3년을 더 근무할 수 있었다(법 공포일 후 2개월 후부터 적용되므로 현재도 유효함).

체류 기간 연장은 외국인 근로자의 정착화(定住化) 문제를 해결하기 위해 재취업 기간을 포함한 체류 기간을 5년 미만으로 한정함으로써 중소기업 사용주는 업무의 단절 없이 장기간 숙달된 인력을 안정적으로 활용할 수 있게 되었다.

외국인 근로자는 출국 후 재입국하는 절차 없이 최초 입국 후 5년이 내의 기간 동안 계속 근로할 수 있게 되어 장기 근속에 대한 기대와 함께 불필요한 비용 등을 절감할 수 있게 되었다. 뿐만 아니라 외국인 근로자가 재고용 계약을 체결하고 출국 하더라도 본국의 사정으로 다시 입국하지 않아 발생하는 문제 등이 해소될 수 있어 바람직한 개선이라 하겠다.





내년부터는외국인근로자의5년계속고용이가능해지는
등고용환경이대폭개선될것으로예상된다.

근로 계약 체류 기간도 자율적으로

또한, 외국인근로자와사용자간근로계약 기간을 기존 1년에서 체류 기간 범위 내에서 당사자 간의 합의에 따라 자율적으로 결정하도록 완화하였다. 이전의 법에서는 근로계약기간1년을초과하지못하도록하고근로계약갱신도1년의범위에서연장하도록 함으로써매년마다계약을갱신하여야 했고고용연장신고등을반복해야하는등행정적불편이두따랐다.

외국인 근로자들도 체류 기간에 비하여 짧은 근로 계약으로 고용 불안정을 느끼는 상황이었는데근로계약을보다자율적으로 정할수있게되어기업이원하는수준의외국인 근로자를신속하고안정적으로고용할 수있게되어사업주의인력활용편이성증대를기대할수있게되었다.

사업장 변경 횟수 제한 범위 완화

외국인 근로자의 사업장 변경 횟수 제한에대해서도근로자의귀책사유가아닌경우를 제외시켰고, 사업장변경 구직 기간을 2개월에서 3개월로 연장하는등 사업장 변경 제한을 완화하였다. 외국인 근로자의 사업

장 변경 횟수 제한에 외국인 근로자의 책임이 아닌 경우는 사업장 변경 횟수에 포함시키지 않게 되어 사업주의 인권 침해와 차별행위에대하여소극적으로대처하거나이를 감수할수밖에없었던외국인근로자의권익 보호와근로환경개선을 도모하였다. 또한, 사업장변경시구직기간을1개월더연장하여 그동안 기간 내에 재취업을 못할 경우 ‘울며겨자먹기’로본국으로돌아가야만했던 외국인 근로자들의 애로 사항을 해소해주었다. 이밖에, 외국인근로자의권익보호에관한사항을협의하기위하여직업안정기관에 관할 구역의 노동자와 사용자 단체 등이 참여하는 외국인근로자 권익보호협의회를둘수있도록하여외국인근로자의권익 침해의 사전적 예방 및 효율적 관리뿐만 아니라근로자의권익보호가강화될것으로 기대된다.

외국 인력 활용도 재검토해볼 만

이번에개정된「외고법은 공포 후 6개월이 경과한 날로부터 시행토록 되어 있고 외국인근로자의취업활동기간연장및사업장 변경에 관한 규정은 공포 후 2개월이 경과한 날부터 시행토록하고있다.

비록 금년에는 정부가 일자리 창출을 정책 현안으로 추진하여 외국인 도입 쿼터가 대폭감소되어외국인력시장이위축되었던 것은 사실이나앞에서 말한 바와 같이 내년 부터는 외국 인력의 5년 간 계속 사용이 가능해지고 인력 확충도 예견되는 등 고용 환경이대폭개선될것으로예상된다. 이에따라공사현장의인력난해소는물론공정관리 원활화와 효율성, 경제성을고려한건설업체들의외국인근로자의현장활용도적극



적으로 재검토해 보아야 할 것이다. ☞

임성울
대한건설협회외국인력지원팀장
sungyu@cak.or.kr

도서 안내

부동산 가치투자 전략

강대현 지음/살림Biz 펴냄

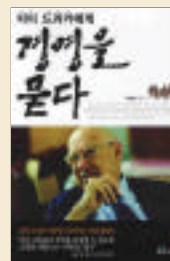


이 책의 저자가 말하는 투자 전략의 요지는 ‘투자 가치 대비 적정가의 물건에 투자하는 신중함을 갖추라’는 것이다. 얼핏 들으면 당연한 말 같지만 투자 가치 대비 적정가, 다시 말해 ‘가치를 판단하는 눈’을 가지기 위해서는수많은 노하우와 경험이 뒷받침되어야

한다. 이 책에서 저자는 자신이 겪었던 다양한 경험들을 예로 들며 낙후된 지역의 잠재력에 현혹되지 않는 법 정부 정책 중에서도 옥석을 가려내는 방법 부동산이 가지고 있는 광고발, 화장발, 조명발을 걸러내는 법 등 투자 가치를 판단하는 수준 높은 안목 을 위한 노하우와비결을 생생하게공개한다.

피터 드러커에게 경영을 묻다

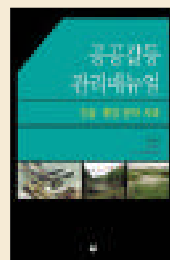
이재규 지음/사과나무



역사학자 에릭 홀스봄은 진정한 20세기는 제1차 세계대전이 일어난 1914년부터 시작되어 소련이 해체된 1991년에 끝났다고 말했다. 그 기준에서 보면, 1909년에 태어난 드러커는 19세기 말에 태어나 20세기를 온전히 살았고, 21세기 초(2005년)에 세상을 떠났다. 말하자면 3세기를 관통하는 삶을 살았다. 드러커는 96세의 긴 인생을 살며 당대를 관찰하고 과거와 현재와 미래에 대해 통찰을 보여준 사람이었다. 오랜 동안 많은 사람들에게 컨설팅을 해주었고, 오래 살면서 세상을 통찰한 피터 드러커의 경영사상은 금융위기 이후 혼돈을 겪는 경영자와 개인들에게 새롭게 조명되고 있다.

공공갈등 관리매뉴얼

박진지 지음/푸른길퍼냄



이 책은 실제로 협상과 조정의 주체들이 되어야 할 NGO, 실무 공무원, 관련 지역 주민 등에게 교육적 가치가 높은 사례를 선정하여 소개함으로써 갈등관리를 위한 역량을 향상시켜주고자 집필된 교재이다. 각 사례는 명확한 학습 목표를 제시하고 관련된 갈등이론을 함께 소개하여 어떤 경우나참고할 수 있도록 범용성을 높이고각 사례에 대해서도 더 깊이 이해할 수 있게 하였다. 또한 체계적인 사례 분석을 통해 사례에 대한 깊은 이해를 돕고 실제 갈등 상황을 분석할 수 있는 힘을 길러주며 각 사례별로 마지막에는 연습문제를 수록하여 사례를 통한 학습 목표를 체화할 수 있게 한다. ☞