

숙련 어선원 장기 체류방안 검토

— 2022.12.28. 고용노동부 발표 고용허가제 개편방안을 중심으로 —

KFSA 이사장 김영근 / 2023. 6. 9.

I. 검토 배경

- 0 법무부는 2017. 11월 고용허가제(E9)와 선원취업제(E10)로 취업 중인 외국인 근로자가 5년 이상 장기체류한 경우에는 사증발급인정서를 발급할 수 없도록 출입국관리법 시행규칙 개정
- 0 고용노동부는 숙련 외국인력이 장기체류할 수 있도록 제도를 개선하여 달라는 업계의 지속적인 요청 등으로 2022. 12월 숙련 외국인력의 장기체류방안이 포함된 고용허가제 개편방안 발표
- 0 고용허가제 개편과 함께 이루어질 것으로 보이는 선원취업제 개편에 선제적으로 대비할 필요

II. 출입국관리법 시행규칙 개정 경과 등

□ 2017. 11. 30. 개정 · 시행

- 0 제17조의3(사증발급인정서 발급의 기준) 제3항에 E9 또는 E10 체류자격으로 5년 이상 체류한 사실이 있는 경우 사증발급인정서를 발급하지 아니한다는 내용 신설
 - 최장 4년 10개월 근무하다 출국한 성실근로자는 “5년 이상 체류한 사실이 있는 경우”에 해당되지 않으므로 사증발급인정서 발급 가능
- 0 개정이유로 단순노무 외국인력은 장기체류할 경우 내국인의 일자리를 침해하거나 사회적 비용이 증가하는 문제가 있다고 기술

□ 2021. 6. 14. 개정 · 시행

- 0 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 입국 · 출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 1년의 범위(총 6년)에서 추가로 취업활동 기간을 연장할 수 있도록 개정

III. 성실근로자 재입국 취업 특례 제도 (성실근로자제도)

□ 2012. 7. 2. 시행(2012. 2. 1. 일부 개정)된 “외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(외국인고용법)”에 제18조의4(재입국 취업의 특례) 신설

- 0 아래의 요건을 모두 갖춘 외국인근로자에 대하여는 출국한 날부터 3개월이 지나면 재취업 허용
 - 취업활동 기간 중에 사업 또는 사업장 변경을 하지 아니하였을 것(사업 또는 사업장을 변경한 경우에는 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 만료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것)
 - 외국인력정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것
- ※ 농축산업, 어업, 100인 미만의 제조업

- 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있을 것

- 재입국 취업은 1회에 한해 허용 (제3항)

- 0 개정이유는 외국인근로자의 정주화 방지를 위한 단기순환 원칙을 견지하면서도 기업에는 숙련인력의 계속 사용을 허용하고, 국내 취업활동 기간 중에 사업장 변경 없이 성실하게 근로한 외국인근로자에 대해서는 재취업을 허용하여 성실근로와 자진귀국을 유도하기 위함이라고 기술

☐ 이후의 개정 사항

- 0 출국한 날로부터 3개월이 지나면 취업을 허용하던 것을 1개월로 단축하는 등 시행상 드러난 일부 미비점 보완

IV. 성실근로자제도와 출입국관리법 시행규칙 제17조의3 제3항

- 0 2012. 7. 2. 외국인고용법 제18조의4 신설로 성실근로자제도가 도입되었으나, 도입 당시 이미 제18조의4 제3항에 따라 **재입국 취업은 1회에 한해 허용**
 - 최장 4년 10개월 취업 후 재입국하여 또다시 4년 10개월 취업 가능하나 이후 재입국은 불가
- 0 따라서, 5년 이상 근무한 외국인에게는 사증발급인정서를 발급하지 아니한다는 출입국관리법 시행규칙 제17조의3 제3항 신설은 불필요한 것으로 보이나,
 - 사증발급 전반을 규율하는 출입국관리법규에 사증발급인정서 발급에 관한 사항을 명확하게 규정함으로써 **2017년 당시 있었던 성실근로자에 대한 추가 재입국 허가 논의 움직임에 대응한 것으로 추정**

V. 고용허가제 개편방안

☐ 고용허가제 개편방안 개요

- 0 고용노동부는 2022. 12. 28. 고용허가제 도입 이후 운영경과 및 성과를 분석하고 산업·인구구조변화에 효과적으로 대응하기 위한 고용허가제 개편방안 발표

☐ 주요 내용

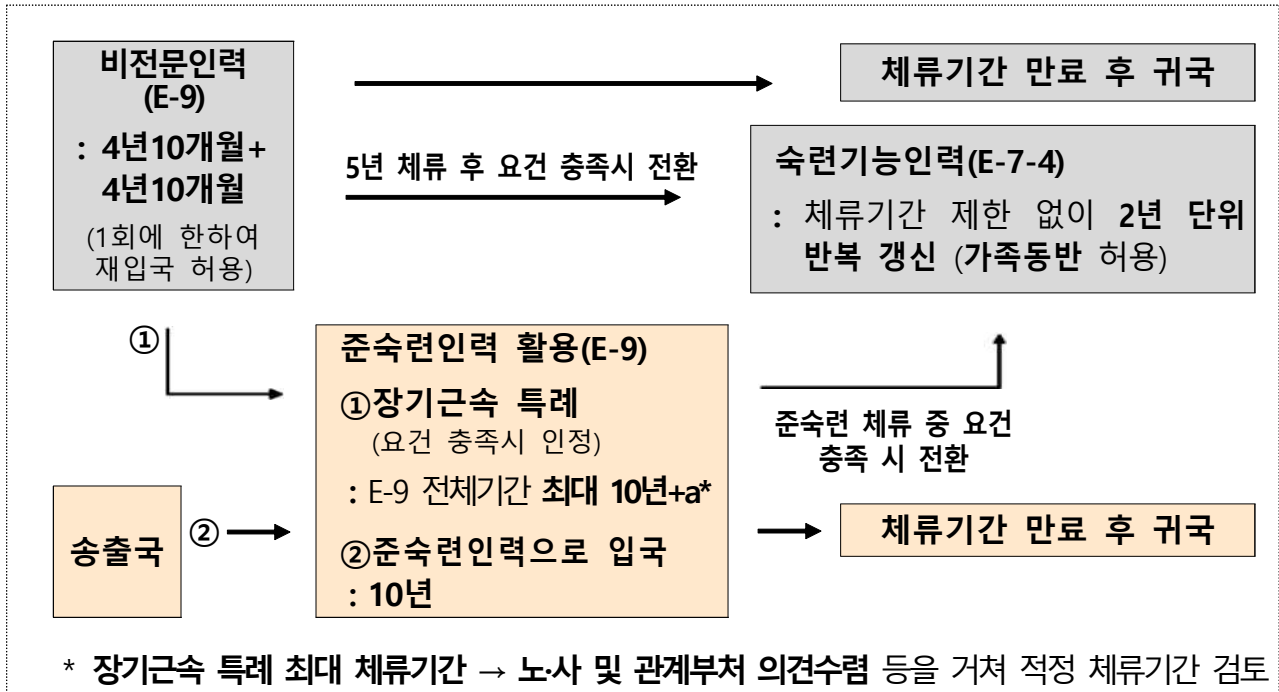
- 0 산업현장 수요에 부응하는 외국인력 숙련 형성 강화
 - 준숙련인력 양성
 - 외국인력 직업훈련 강화
- 0 인력난 사각지대 해소를 위한 외국인력 활용체계 고도화
 - 인력 활용방식 다양화
 - 인력수요 파악 체계화
 - 외국인력 활용상 애로 해소
- 0 외국인력 사회통합을 위한 체류지원 강화
 - 근로여건 등 개선
 - 산업재해 예방 강화
 - 합법적 고용환경 조성
- 0 외국인력 적재적소 활용을 위한 인프라 확충

Ⅵ. 고용허가제 개편방안 중 숙련외국인 장기체류방안

0 준숙련인력 양성

- 현재는 E9으로 최장 4년 10개월 + 4년 10개월 근무할 수 있으나, 최대 10년+a로 확대

< 준숙련인력 활용 시스템 (검토 중인 체류기간 운영방안) >



Ⅶ. 고용허가제(E-9)와 선원취업제(E-10)

□ 법적 근거

0 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(외국인고용법)

- 제2조(외국인근로자의 정의) 출입국관리법에 의해 취업할 수 있는 체류자격을 가진 외국인 중 “C-4, E-1부터 E-8, H-1의 체류자격을 가진 사람은 제외
- 제3조(적용범위 등) 선원법의 적용을 받는 외국인 선원에 대하여는 적용하지 아니함

0 선원법

- 제3조(적용 범위) 대한민국 선박 등에 승무하는 선원과 그 선박소유자에 대하여 적용. 다만, 총톤수 20톤 미만인 어선 등은 적용하지 아니함

0 출입국관리법 시행령 [별표1의2]

- 외국인고용법의 적용을 받는 외국인근로자는 E-9, 선원법의 적용을 받는 외국인근로자는 E-10 체류자격을 가짐
- E-10 체류자격 중 수산업법에 의한 사업체에서 6개월 이상 선원근로계약을 체결한 자로서 선원법에 의한 부원에 해당하는 자는 E-10-2(어선원) 체류자격을 가짐

□ 제도 생성 과정

0 출입국관리법 시행령

- 1993. 4. 1. 산업연수(D-3) 체류자격 신설
- 1998. 4. 1. 연수취업(E-8) 체류자격 신설
- 2005. 7. 5. 비전문취업(E-9)과 선원취업(E-10) 체류자격 신설

0 법무부는 제도 시행초기 비전문취업(E-9)과 선원취업(E-10)에 대한 사증발급 및 체류관리지침을 “단순노무지침”에 통합하여 규정하였으나,

- 2010. 8. 30. “선원취업(E-10)자격 사증발급 및 체류관리 지침”을 신설함으로써 2개의 체류자격에 대해 별도의 지침 적용

0 그러나, 선원취업(E-10)자격 지침은 비전문취업(E-9) 지침의 내용을 상당수 준용하는 형태로 제정되었으며, 현재까지 이러한 형태는 지속되고 있는 실정

VIII. 검토결과

0 심각해지는 인력난 등으로 외국인력 특히 숙련외국인력이 안정적으로 장기간 체류할 수 있도록 제도를 개선할 필요성은 날로 높아져 가고 있음

- 고용노동부는 2022년말 숙련외국인력의 장기 체류방안이 포함된 고용허가제 개선방안을 마련하여 발표함

0 고용허가제와 선원취업제는 법적인 기반은 다르지만 제도 초기부터 단순노무 외국인력이라는 동일 개념에서 출발하고, 현재까지도 대부분 거의 유사한 형태로 운영되고 있음

0 따라서, 외국인선원 관리협회는 물론 해양수산부, 수산업협동조합 등 외국인 선원취업제 운영과 관련된 기관들은 고용허가제 개선방안 추진 상황을 예의 주시하면서 제도 변화에 만반의 준비를 할 필요가 있음

붙임: 고용노동부 발표 “고용허가제 개편방안” 1부. 끝.