

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

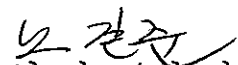
<목 차>

1. 사용자 교육의 내용 및 시간

소관부처 및 작성자 인적사항	소관부처	고용노동부	작 성 자	이름	정혜진
	담당부서 (과)	외국인력담당관		직급	행정사무관
	국장	노길준		연락처	044-202-7149
	과장	정해영		이메일	050009751@mail.g o.kr

2021. 07. 20. 작성

정책책임자직위


성명 (서명)

< 규제 개요 >

기본 정보	1.규제사무명	사용자 교육의 내용 및 시간												
	2.규제조문	제12조(사용자 교육의 내용·시간 등) 제1항 및 제2항												
	3.위임법령	법 제11조의2 제2항												
	4.유형	신설	5.입법예고	2021.07.29 ~ 2021.09.07										
규제의 필요성	6.추진배경 및 정부개입 필요성	○ 외국인근로자 임금체불, 성희롱 등 문제 이슈화가 지속됨에 따라, - 외국인근로자 인권보호를 위하여 외국인근로자 고용 사업주의 노동관계법 이해 제고 및 인권의식 함양 필요성 제기 - 이에, '20.12월 제28차 외국인력정책위원회 결정사항으로 최초 외국인근로자 고용 사용자를 대상으로 노동관계법 및 인권교육 이수 의무화를 추진('21.4월, 외국인고용법 개정) ○ 그간 외국인근로자 사용자를 대상으로 고용허가제 관련 제도, 노동관계 법령 및 산업재해 예방 등을 교육하고, 신규 외국인력 배정시 교육 이수자에게 가점(2점)을 부여하고 있었으나 - 사용자 교육이 의무사항이 아님에 따라 매년 이수인원 감소 * 연도별 사업주 교육 현황: ('17)8,423 → ('18)5,782 →('19)5,091 → ('20)2,448 ○ 고용허가제는 외국인근로자 입국 전에 정부 및 공공기관의 적극적 알선을 통해 근로계약을 체결하므로, 정부에게 근로자의 노동인권과 관련된 근로환경 관리 책임이 요구됨 - 특히, 외국인노동자의 인권침해 문제는 국제사회에서의 국가적 위상에 영향을 미칠 수 있어 정부의 적극적인 개입이 필요												
	7.규제내용	○ 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자가 이수하여야 하는 사용자교육의 내용 및 시간(6시간 이상)을 규정												
	8. 피규제 집단 및 이해관계자	○ (피규제집단) 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자 ○ (이해관계자) 고용허가제 외국인근로자 <table><tr><th colspan="2">유 형</th><th>인원수 또는 규모</th></tr><tr><td>피규제자</td><td>외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자</td><td>18-20년 3년간 연 평균 4,432명</td></tr><tr><td>이해관계자</td><td>고용허가제 외국인근로자</td><td>163,516명('21.5월 기준)</td></tr></table>				유 형		인원수 또는 규모	피규제자	외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자	18-20년 3년간 연 평균 4,432명	이해관계자	고용허가제 외국인근로자	163,516명('21.5월 기준)
	유 형		인원수 또는 규모											
피규제자	외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자	18-20년 3년간 연 평균 4,432명												
이해관계자	고용허가제 외국인근로자	163,516명('21.5월 기준)												
9.도입목표 및 기대효과	○ 사용자의 노동관계법 이해 제고 및 인권의식 함양을 통해 외국인근로자 인권침해사례 발생 가능성을 사전에 낮추고 외국인근로자의 노동인권을 두텁게 보호													
규제의	10.비용편익분석		비용	편익	순비용									

적정성	(단위:백만원)	피규제자					
		피규제자 이외					
		정성분석		외국인근로자의 노동인권 보호 이해도 제고 및 노동인권 침해 예방 효과			
		주요내용	1. 피규제자 측면 편익 ○ 사용자 교육 의무화로 외국인근로자에 대한 사업주의 노동관계법령 이해도를 제고하고 노동인권에 대한 인식을 개선함으로써 외국인근로자 인권침해 사례 발생가능성을 낮추고자 함 ○ 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사업주가 이해 부족으로 외국인근로자의 노동인권을 침해하는 사례 발생을 방지하여 사용자 측면에서 외국인근로자 노동인권 침해에 대한 불안 해소 등의 효과 기대 ○ 따라서 사회적 편익은 규제비용을 상회할 것으로 추정됨 2. 피규제자 이외 측면 편익(외국인근로자) ○ 사용자에게 외국인근로자의 노동인권 보호에 대한 경각심을 제고를 통해 인권침해 사례 발생 가능성을 낮춰 - 외국인근로자의 인권을 두텁게 보호하고 노동인권 침해에 대한 불안 해소 등의 효과 기대 ○ 따라서 사회적 편익은 규제비용을 상회할 것으로 추정됨				
	11.영향평가 여부	기술영향평가	경쟁영향평가	중기영향평가			
		해당없음	해당없음	해당없음			
기타	12.일몰설정 여부	해당없음					
	13.우선허용·사후규제 적용여부	해당없음					
	14.비용관리제 (단위:백만원)	적용여부	비용	편익	연간균등순비용		
		적용	0	0	0		

<조문 대비표>

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	제12조(사용자 교육의 내용·시간 등) ① 법 제11조의2제2항에 따른 사용자 교육의 내용에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 외국인근로자의 도입 신청, 관련 보험제도, 체류 및 귀국지원 등에 관한 사항 2. 근로계약, 퇴직금, 인사 및 노무 관리 등 노동관계 법령에 관한 사항 3. 외국인근로자의 산업재해예방, 건강증진 등 산업안전보건에 관한 사항 4. 「출입국관리법」상 신고사항 및 고용변동 신고 등 외국인근로자의 출입국·체류관리에 관한 사항 5. 성희롱·성폭력 예방 등 외국인 근로자의 인권보호에 관한 사항 ② 사용자 교육의 시간은 6시간 이상으로 한다. ③ 사용자 교육은 집체교육, 인터넷 원격교육 중 어느 하나에 해당하는 방법으로 실시하여야 한다. ④ 한국산업인력공단은 매년 해당 연도의 사용자 교육계획을 수립하여 매년 1월말까지 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

현 행	개 정 안
	⑤ 한국산업인력공단은 교육을 실시한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 교육결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

I. 규제 의 필요성 및 대안선택

1. 추진배경 및 정부개입 필요성

- 외국인근로자 임금체불, 성희롱 등 문제 이슈화가 지속됨에 따라,
 - 외국인근로자 인권보호를 위하여 외국인근로자 고용 사업주의 노동관계법 이해 제고 및 인권의식 함양 필요성 제기
 - 이에, '20.12월 제28차 외국인력정책위원회 결정사항으로 최초 외국인근로자 고용 사용자를 대상으로 노동관계법 및 인권교육 이수 의무화를 추진('21.4월, 외국인고용법 개정)
- 그간 외국인근로자 사용자를 대상으로 고용허가제 관련 제도, 노동관계 법령 및 산업재해 예방 등을 교육하고, 신규 외국인력 배정시 교육 이수자에게 가점(2점)을 부여하고 있었으나
 - 사용자 교육이 의무사항이 아님에 따라 매년 이수인원 감소
- * 연도별 사업주 교육 현황: ('17)8,423 → ('18)5,782 → ('19)5,091 → ('20)2,448
- 고용허가제는 외국인근로자 입국 전에 정부 및 공공기관의 적극적 알선을 통해 근로계약을 체결하므로, 정부에게 근로자의 노동인권과 관련된 근로환경 관리 책임이 요구됨
 - 특히, 외국인노동자의 인권침해 문제는 국제사회에서의 국가적 위상에 영향을 미칠 수 있어 정부의 적극적인 개입이 필요

2. 규제 대안 검토 및 선택

① 대안의 비교

○ 규제대안의 내용

규제대안1	대안명	최초 외국인근로자 고용 사용자 교육이수 의무화
	내용	고용허가서 발급이력이 없는 사용자가 고용허가를 받은 경우 6시간 이상의 노동관계법령, 인권 등 1회 교육이수 의무화
규제대안2	대안명	최초 외국인근로자 고용 사용자 정기적 교육 이수 의무화

	내용	고용허가서 발급이력이 없는 사용자가 고용허가를 받을 경우 매년 6시간 이상의 교육 이수 의무화
--	----	--

○ 규제대안의 비교

구분	장점	단점
규제대안1	최초 고용허가 시 1회 교육이수 의무화로 사용자의 노동관계법령 이해도 및 인권의식 함양으로 외국인근로자의 노동인권을 보호	해당 없음
규제대안2	매년 교육이수 의무화로 사용자의 노동관계법령 이해도 및 인권의식 함양으로 외국인근로자의 노동인권을 두텁게 보호	'21년 이후 최초 외국인근로자를 고용한 사용자에게만 정기적 교육의무를 부과하여 기존 고용허가 사용자와의 차별 문제 발생

② 이해관계자 의견수렴

이해관계자명	주요 내용	조치결과
외국인 고용 사용자 및 단체 (중기중앙회 등)	입법예고 등을 통한 의견 수렴	

③ 대안의 선택 및 근거

- (대안내용) 최초 외국인근로자 고용사용자에게 1회 6시간 이상 노동관계법령 및 인권교육 이수 의무화
- (근거) 최초로 외국인근로자를 고용하는 사업장에 노동관계법령 이해도 및 인권의식을 함양할 수 있도록 실효성 있는 조치 필요
 - (의무화) 현행 유지 시 사용자의 자발적인 교육 이수에만 의존하여야 하며, 사용자의 인식을 적극적으로 개선하지 못하고 외국인근로자의 인권침해문제를 사전에 방지하지 못하므로 의무화 필요
 - (내용) 기존에 운영하던 노동관계법령 과목(안 제12조제1항 제1~4호)에 법 개정사항을 반영하여 인권교육을 추가하여 교과목을 최소화
 - (시간) 최초로 고용허가를 받은 사용자에게 1회에 한하여 6개 과목당 1시간씩 총 6시간 교육의무를 부과하여, 매년 정기적으로 교육을 이수하는 대안에 비해 사용자의 교육이수 부담을 낮출 수 있음

3. 규제목표

- 사용자의 노동관계법령 및 인권에 대한 이해도 제고 및 외국인근로자 인권침해 사례 방지를 통해 근로자의 노동인권을 두텁게 보호

II. 규제의 적정성

1. 목적·수단 간 비례적 타당성

- 최초 외국인근로자 고용 사용자에게 노동관계법령 및 인권교육 6시간 이수 의무화는 노동인권에 대한 이해가 높은 사업장에 외국인근로자를 배치하여 이들의 인권을 보호하는 목적을 위한 적절한 수단이 됨
 - 현행대로 자발적 교육이수에만 의존할 경우, 사용자의 노동인권 인식을 적극적으로 개선하지 못하게 되어 외국인근로자의 인권 침해 문제가 지속되는 결과가 나올 수 있음

2. 영향평가 필요성 등 고려사항

영향평가		
기술	경쟁	중기
해당없음	해당없음	해당없음

○ 영향평가

- 기술규제영향평가

해당없음

- 경쟁영향평가

해당없음

- 중기영향평가

해당없음

- 규제 차등화 예비분석 결과표

해당없음

① 규제 영역	
② 규제 방식	
③ 예비분석모델	
판단 근거	
④ 대상 업종	
⑤ 예비분석내용	
⑥ 차등화적용 여부	

○ 기타 고려사항

- 시장유인적 규제설계

해당없음

- 일몰설정 여부

해당없음

- 우선허용·사후규제 적용여부

분류	적용여부	적용내용/미적용사유
포괄적 개념 정의		
유연한 분류 체계		
네거티브 리스트		
사후 평가관리		
규제 샌드박스		

3. 해외 및 유사입법사례

○ 해외사례

해당없음

○ 타법사례

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 성희롱예방 교육(연 1회, 1시간 이상), 「산업안전보건법」 제29조 근로자 안전보건교육(연간 16시간 이상, 관리감독자의 지위에 있는 근로자 대상) 등 법정교육 시간은 최소 1시간으로 연 1회 정기적으로 교육을 받도록 하고 있음
- 최초 고용허가를 받은 사용자가 최초 1회 노동관계법령, 인권에 관한 사항을 과목당 1시간씩 이수하는 것은 상대적으로 낮은 수준의 규제에 해당함
- 또한, 외국인근로자 최초 고용 시 3년의 취업활동기간이 부여되므로 사용자가 매년 이수해야하는 타법상 법정 의무교육의 시수를 고려하면 필요한 최소한의 규제임

III. 규제의 실효성

1. 규제의 순응도

○ 피규제자 준수 가능성

- 사용자가 최초로 고용허가를 받을 때 외국인고용시스템(EPS)에서 배너를 통해 사용자 교육 E-러닝 사이트로 이동하여 교육을 즉시 수강할 수 있으므로 피규제자 순응 가능성 높음

2. 규제의 집행가능성

○ 행정적 집행가능성

- 현행 외국인고용시스템(EPS)을 통하여 고용허가를 최초로 받은 사업장 해당 여부를 확인 가능하며, EPS에서 배너를 통해 사용자 교육 E-러닝 사이트로 이동하여 교육을 수강할 수 있도록 이미 연계가 되어있으므로 행정적 집행 문제없음

- 또한, 동 규제에 따른 교육은 이미 한국산업인력공단의 본부 및 27개 지부/지사에서 체류지원 업무 담당 직원이 수행하고 있으므로 행정적 집행 문제없음

○ 재정적 집행가능성

- 현재 한국산업인력공단의 출연예산으로 사업을 집행하고 있으며 교과목 업데이트에 필요한 비용은 추가 예산 확보로 재정적 집행 문제없음(22년도 본예산 기재부 1차심의 결과, 111→390백만원)

IV. 추진계획 및 종합결론

1. 추진 경과

- ('19.9월) 외국인근로자 고용허가 사용자를 대상으로 교육을 의무화 하는 외교법 일부개정법률안(추미애의원 대표발의) 국회 계류 후 폐기
- ('20.12월) 제28차 외국인력정책위원회 결정사항으로 외국인근로자 최초 고용허가 사용자에게 사용자 교육 이수를 의무화할 것을 추진
- ('21.2월) 최초 고용허가 사용자에게 교육 이수를 의무화하는 외교법 개정안(안호영의원 대표발의) 제출 및 국회 통과

2. 향후 평가계획

- 외국인근로자를 최초로 고용한 사용자의 교육 이수 만족도를 지속적으로 모니터링하여 교육의 질 제고 및 제도개선 추진

3. 종합결론

- 정부 및 공공 기관에서 도입·알선·체류지원을 전담하여 근로계약을 체결한 후 입국하는 고용허가제의 특성과 외국인근로자 사용자의 인식을 개선하여 외국인근로자의 노동인권을 보호하고자 하는 목적을 감안할 때
 - 최초로 고용허가를 받은 사용자를 대상으로 최초 1회 6시간의 교육을 수료하도록 의무화하는 것은 합리적인 규제로 볼 수 있음
- 동 규제로 사용자에게 6시간의 생산성 손실이 발생할 수 있으나,

- 외국인근로자 노동인권에 대한 사용자의 인식을 개선하고 외국인 근로자가 노동관계법령 및 인권에 대한 인식이 부족한 사업장에 고용되는 것을 방지하여 **외국인근로자의 노동인권을 보호하는 긍정적 편익이 더 클 것으로 판단됨**