

<보도일시: 2022. 12. 29.(목) 11:00 이후>

산업현장과 인구구조 변화에 대응하는 고용허가제 개편방안

관계부처 합동

목 차

I . 운영 경과 및 성과	1
II . 운영 여건과 향후 과제	2
1. 최근 운영 여건	2
2. 운영상 한계 및 향후 과제	6
III . 고용허가제 개편방향	9
1. 외국인력 숙련 형성 강화	10
2. 외국인력 활용체계 고도화	14
3. 체류지원 강화	19
4. 제도운영 인프라 확충	23
IV . 추진계획	24
붙임: 과제별 추진일정	25

I. 운영 경과 및 성과

1

운영 경과

- '94년부터 산업연수생제를 통해 비전문인력을 활용하였으나, 송출비리 및 불법체류*, 인권침해 등의 문제 발생

* 민간 브로커의 송출과정 개입으로 송출비용 상승 → 송출비를 지불한 외국인 근로자의 불법체류 유인 증가 등 악순환 심화

- '04.8월 고용허가제를 도입*하고, 산업연수생제는 단계적 폐지(~'07.1월)

* '04.8.17. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 시행

고용허가제 운영원칙

① (보충성) 내국인 고용기회를 보장하면서 **보완적으로 외국인력** 활용

* ▲ 300인 미만 중소기업, 3D업종 중심, ▲인력수급 상황을 고려하여 매년 적정 수준의 도입규모 결정, ▲내국인 구인노력 의무(7~14일) 부과, 사업장 변경 제한 등

② (투명성) 송출비리 방지를 위해 **공공부문이 직접** 외국인력 선정·도입·알선 담당

* 중앙정부 간 양해각서(MOU) 체결 → 지방고용노동관서, 산업인력공단 등이 도입 담당

③ (단기순환) 비전문인력 정주화에 따른 사회적 비용을 고려, **국내 체류기간 제한(3+2년)**

④ (차별금지) 부당한 차별 금지, 내국인과 **동일한 노동법 적용** 등 기본적 인권 보장

2

성과

- 종전 산업연수생제와 비교하여 **송출비리***, **불법체류율 감소** 등 투명한 제도운영과 함께 **중소기업의 인력난 해소**에 기여

* 외국인 1인당 평균 송출비: 산업연수생제 \$3,509('01년) → 고용허가제 \$908('19년)

- 내·외국인에 **동등한 노동관계법 적용** 및 **적극적인 체류지원** 등을 통해 **외국인 근로자 권익보호 강화**

⇒ 국제사회에서 **모범적인 외국인 고용제도로 인정**

※ ('10. ILO) "아시아의 선도적인 이주관리시스템", ('11. UN) 「UN 공공행정상」 대상 수상 ('공공행정 부패방지·척결' 분야), ('19. OECD) 타 국가의 임시 이주노동 제도에서 흔히 발생하는 노동착취, 불법체류 등을 상당 부분 해소한 성과 인정

II. 운영 여건과 향후 과제

1 최근 운영 여건

1. 생산인구 감소 및 생산성 저하

- (생산인구 감소) 출생아 수 감소* 및 고령층 증가로 통계작성(1970년) 이래 최초로 인구 자연감소('20, △33천명) 발생(통계청)

* 1) 합계출산율(명):('70) 4.53 ('83) 2.06 ('90) 1.57 ('00) 1.48 ('10) 1.23 ('18) 0.98 ('19) 0.92 ('20) 0.84 ('21) 0.81
2) 201개국 중 201위(2020 UN 인구보고서), OECD 국가 중 유일하게 합계출산율 1 이하

- 주요 경제활동인구(25-49세) 감소율이 가장 클 것으로 예상*되어 노동공급 감소에 따른 성장잠재력 약화** 우려

* 연령별 인구감소율('21→'67년, %) : (15-24세) △53.6, (25-49세) △56.5, (50-64세) △44.3

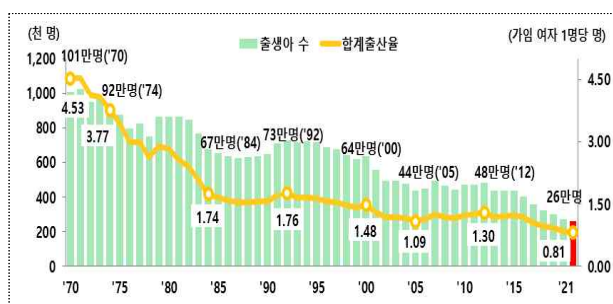
** 인구구조 변화에 따른 성장세 둔화로 '50년 경제성장률은 0.5% 수준으로 하락 전망(KDI, '22)

< 생산가능인구 전망 (단위: 천명) >

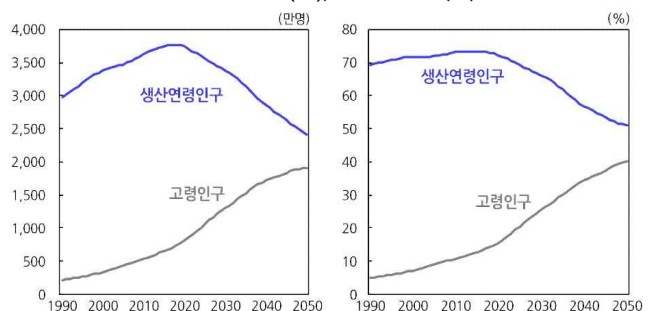
구 분	'20년	'25년	'30년	증감		
				'20 ~ '25	'25 ~ '30	'20 ~ '30
15 ~ 64세	36,639	35,446	33,437	-1,193	-2,009	-3,202

* 고용부, 「중장기 인력수급전망」('22년)

< 출생아수 및 합계출산율 추이 >



< 연령대별 인구수(좌), 인구비중(우) 전망 >



* 통계청, 「'21년 출생통계」 및 「장래인구추계: '20~'70년」

** 생산연령인구: 15~64세, 고령인구: 65세 이상

- 특히, 지역 간 인구규모 불균형*으로 비수도권 지역에 인구감소 위기가 집중되는 경향

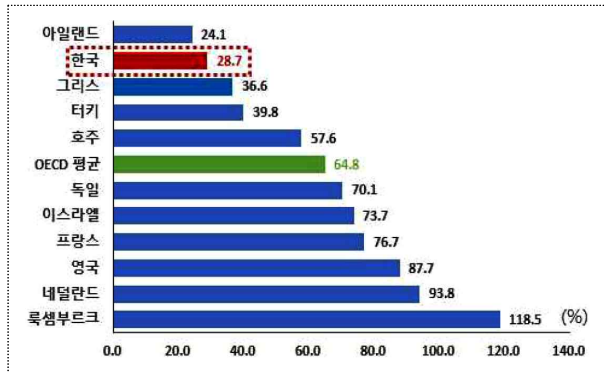
* 수도권 인구집중도(%): ('90) 42.8 → ('00) 46.3 → ('10) 49.3 → ('20) 50.1 (국토연구원, '22)

- (낮은 생산성 및 불균형) 생산성 증가율이 저하 추세로, 특히 외국인력을 주로 활용하는 중소기업의 노동생산성은 대기업 대비 크게 낮은 수준*

* 중소기업 노동생산성('15년 OECD, 대기업 대비, %): 28.7(한국) < 64.8(OECD 평균) < 70.1(독일) < 76.7(프랑스) < 87.7(영국)

⇒ 대-중소기업 간 생산성 격차 완화를 위해서는 **숙련인력 확보** 등 무형자산 투자가 중요한 과제('16. 노동研, '20. 산업研)

< 대기업 대비 중소기업 생산성 >



< 성장률, 생산성의 연평균 증가율 추이 >

(단위: %)

구 분	'95~'00	'00~'05	'05~'10	'10~'15	'15~'20
성장률	5.6	4.9	4.2	3.0	2.0
취업자수 증가율	0.7	1.5	1.0	1.7	0.5
생산성 증가율	4.8	3.4	3.2	1.3	1.4

* '15년 250인 미만 기업 기준, OECD ('21, KDI 재인용)

* 한국은행, 「국민계정」 및 통계청, 「경제활동인구조사」

□ **(숙련 수요 증가)** 디지털 전환 등 산업구조 변화에 따라, 보다 높은 부가가치를 창출하는 **숙련인력** 수요가 늘어날 전망('20. 노동研)

* 인력의 성격 변화: 단순기능인력 → 스마트화된 생산시스템 구동·유지 능력 요구

○ 구인노력에도 불구하고 채용하지 못한 **미충원인원** 중 낮은 직업 능력 수준의 인력 비중은 감소 추세인 반면, **숙련인력**은 증가 추세

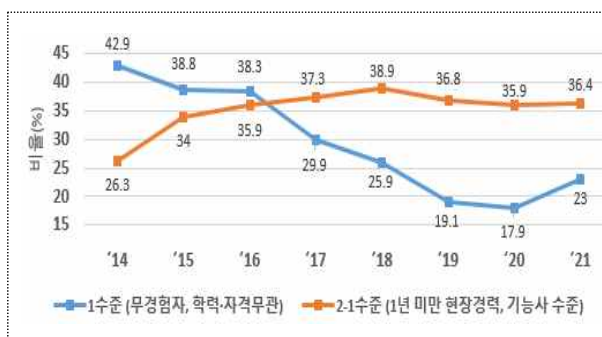
< 중소제조업(300인 미만) 미충원인원 직업능력 비율 (단위: %) >

직업능력 수준	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21
1수준 (무경험자, 학력·자격무관)	42.9	38.8	38.3	29.9	25.9	19.1	17.9	23.0
2-1수준 (1년 미만 현장경력, 기능사 수준)	26.3	34.0	35.9	37.3	38.9	36.8	35.9	36.4

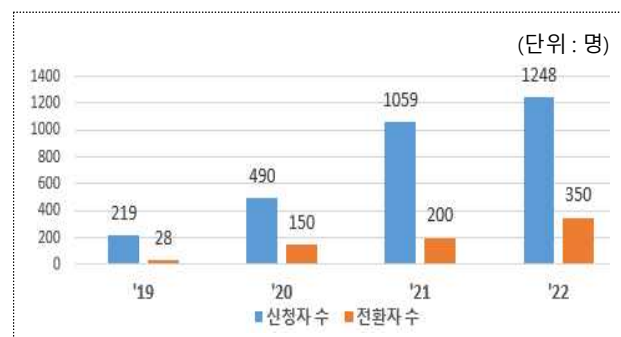
* 고용부, 「직종별사업체노동력조사」 (매년 상반기 기준)

○ 비전문인력(E-9)에서 **숙련기능인력(E-7-4)**으로의 전환 신청도 증가 추세로, **숙련 외국인력**에 대한 산업현장의 수요 증가

< 중소제조업 미충원인원 직능별 비율 추세 >



< 비전문 → 숙련기능인력 전환 수요 추이 >



2. 유연·탄력적 제도 운영 요구 증대

- **(업종 확대 요구)** '11년 이후 일반 외국인력(E-9) 고용허용 업종*의 변화가 없었으나, 최근 서비스업 등을 중심으로 허용업종 확대 요구 지속

* 제조업(300인 미만), 건설업, 농축산·어업, 일부 서비스업(건설폐기물 처리 등 5개 업종)

< 최근 E-9 허용업종 추가 건의 현황 ('20~) >

건의 경로	허용 요청 업종
중소기업 옴부즈만	농산물산지유통센터, 단체급식업, 화물자동차운송사업 등
규제개혁신문고 등	물류창고업, 물류유통업, 주유소운영업, 계란유통업, 수산물유통업, 폐기물재활용업 등
기타 건의	식육운송업, 숙박 및 음식업, 구내식당업, 택배업, 터미널물류업, 가사서비스 등

- **(규제개선 등 요구 지속)** 인력난 심화와 맞물려 사업장별 고용허용인원* 확대, 내국인 구인노력** 기간 단축 등 제도 유연화 요구 지속

* 각 업종별로 개별 사업장의 규모에 따라 일정 인원 한도 내에서 외국인근로자 고용 가능

** 외국인근로자 고용 전 14일(농축산·어업 7일) 간 내국인 우선 구인노력 의무 부여

- 특히, 사업장 변경*제도의 경우 노·사 양측에서 상반된 제도개선** 요구 등 이견이 첨예한 상황

* 변경 사유 해당 시에만 허용 (최초 3년간 3회, 재고용 1년 10개월간 2회)

** (勞) 변경제한 완화 (직업선택의 자유 보장) ↔ (使) 변경제한 강화 (안정적 인력운용)

3. 외국인력 구성 다변화

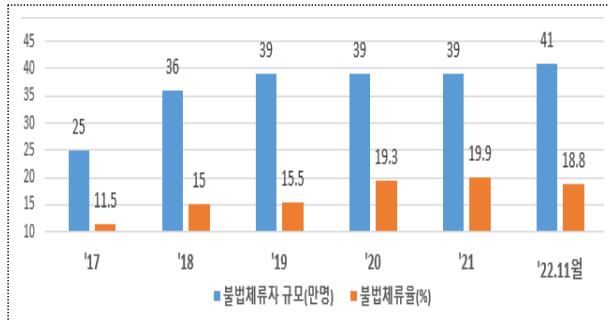
- **(노동시장 분석 중요성 증대)** 재외동포(F-4), 계절근로(E-8), 불법체류자* 등 노동시장에 영향을 미치는 고용허가제 외 외국인력** 증가 추세

* 전체 외국인 중 불체자 규모(명)/불체율(%): ('17) 25만/11.5% → ('18) 36만/15.0% → ('19) 39만/15.5% → ('20) 39만/19.3% → ('21) 39만/19.9% → ('22.11월) 41만/18.8%

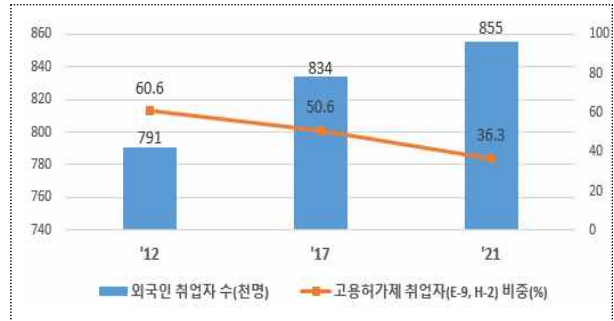
** ▲ 외국인 취업자 수(천명, 「이민자 체류실태 및 고용조사」(법무부)) : ('12) 791 → ('21) 855

▲ 고용허가제 취업자(E-9, H-2) 비중(%): ('12) 60.6 → ('17) 50.6 → ('21) 36.3

< 전체 외국인 중 불법체류 현황 >



< 전체 외국인 취업자 및 고용허가제 취업자 >



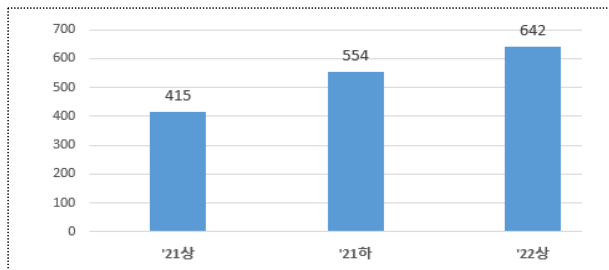
- 또한, 산업현장 구인난* 심화로 외국인력에 대한 수요가** 지속적으로 늘어날 것으로 전망 → 전체 인력수급 관점에서의 노동시장 분석 중요성 증대

* 내·외국인 부족 인원 (종사자 1인 이상 사업장, 「직종별사업체노동력조사」)

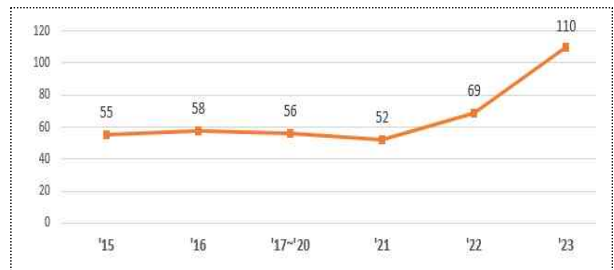
: ('21.상) 415천명 → ('21.하) 554천명 → ('22.상) 642천명

** E-9 도입규모(천명): ('15) 55 → ('16) 58 → ('17~'20) 56 → ('21) 52 → ('22) 69 → ('23) 110

< 부족인원(내국인+외국인) 추이 >



< E-9 도입규모 >



- (H-2 감소 추세) 방문취업동포(H-2) 고령화, 재외동포(F-4)로의 전환 및 코로나19 등으로 체류한도*(25만명)의 절반 수준까지 감소

* '10~'21년: 30.3만명, '22년: 25만명

< 외국국적 동포 현황 (단위: 명) >

	'17	'18	'19	'20	'21
방문취업동포(H-2)	238,880	250,381	226,322	154,533	124,691
재외동포(F-4)	415,121	444,880	464,152	466,682	478,442

* 법무부, 출입국 통계연보('21년)

❖ 외국인력 활용에 있어서의 시사점

- ⇒ 내국인력에 대한 직업훈련 강화 등을 통해 산업구조 변화에 대응하는 고숙련·전문인력을 양성하면서, 내국인력의 빈자리를 보완하는 준숙련 외국인력의 적극적인 활용 필요
- ⇒ 변화하는 산업현장의 다양한 요구에 대응하기 위해 제도의 유연성을 높이고 합리화하는 혁신 필요

1. 비전문인력 중심, 단기순환 → 숙련인력 활용 한계

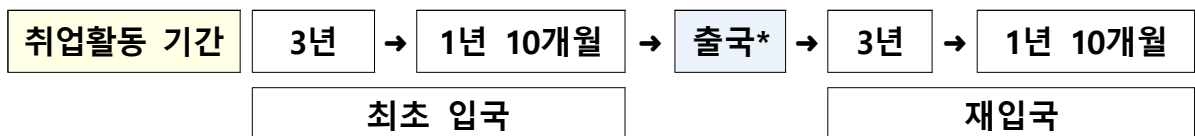
- **(비전문인력)** 특정 분야에 숙련되지 않은 비전문 외국인력만 도입
→ 현장에서 필요로 하는 숙련인력 공급에 한계
 - 외국인근로자 대상 **직업훈련**을 지원하고 있으나, 언어 문제, 참여 유인 부족 등으로 실제 훈련 참여 및 이수 인원은 소수
 - 숙련기능인력 전환(E-9→E-7-4) 제도도 수요에 못 미치는 전환 규모*, 엄격한 전환 요건** 등으로 적극적 활용에 한계

* 고용부에 배정(제조업)된 '22년 전환규모 350명, 전환 신청 1,248명

** 경력·학력, 재산, 연령 등 평가 항목이 많고 기준이 엄격(근무경력 많을수록 가점 ↔ 연령이 낮을수록 가점 등)

- **(단기순환)** 그간 비전문인력의 정주화를 방지하기 위해 체류기간을 엄격히 제한(3년+1년10개월→ 출국 후 1회 재입국 가능)

< 외국인근로자(E-9) 체류 및 취업활동기간 >



* (원칙) 출국 후 6개월이 경과한 경우에만 재입국 가능

- 기업은 장기간 근무한 숙련인력을 활용하기 어렵고, 더 오래 일하기를 희망하는 외국인력에게는 불법체류의 유인으로 작용

현장 목소리

- ▶ “현장인력이 숙련공이 되기까지 수년의 시간이 소요되는 반면, 내국인 경력직은 구하기 어려움. 10년 가까이 근무한 외국인 숙련공의 체류기간 만료가 가까워졌는데 함께 일하고 싶어도 방법이 마땅치 않은 상황” (국민신문고)
- ▶ “입국 후 5년 정도 지나면 한국어도 익숙해지고 업무에 숙달되지만 **현 체류기간이 짧아 숙련된 인력이 귀국해야 하는 상황**”(외국인근로자), “외국인력 도입규모 확대에도 불구하고 현장에서는 여전히 인력이 부족. 체류기간 연장 필요”(사업주) ('22, 노사 참여 정책포럼, 송출국 대사간담회)

2. 업종(제조업) 중심 도입 → 탄력적 인력 운영 곤란

- (업종 중심) '04년 고용허가제 도입 이후 현재까지 업종을 기준*으로 외국인력 도입 여부 결정, 인력 배분

* E-9의 경우 제조업, 건설업 등 산업 대분류 중심 도입 (세부업종, 직종 등 미고려)
→ '11년 이후 현재까지 도입 업종 변화 없이 기존 체계 유지

- 동일 업종 내에서도 세부적인 범주, 직무의 양상 등이 복잡·다양하므로 업종 기준만으로는 현장의 실제 인력 수요*에 대응 곤란

* 서비스업의 경우 내국인 접근성이 높은 업종이 대부분 → 업종 기준으로만 외국인력(E-9) 허용 시 내국인 일자리 잠식 우려 ⇒ 다만, 업종 내 내국인 기피 직무에 대한 인력수요 해소도 필요

현장 상황

- ▶ 도매·유통업 사업장에서 제조업과 유사하게 상·하차 직무에 외국인력을 활용하고 싶어도, 서비스업종 제한으로 인해 인력을 활용하지 못하는 사례 존재 ('21, 노동경제학회)
- ▶ 제조와 유통을 병행하는 사업체의 경우 일련의 작업 과정임에도 유통 부문의 외국인력 활용에 애로 ('21, 노동경제학회)

- (경직적 도입·인력관리) 제조업 비전문인력 중심으로 설계된 도입·인력관리 체계를 동포, 비제조업(농축산·어업 등)에 일률적 적용

- (H-2) 허용업종, 허가 절차 등*을 E-9과 유사한 수준으로 까다롭게 운영하고 있는 반면, 철저한 현장의 인력관리에는 한계

* 47개 업종의 특례고용확인을 받은 사업장을 대상으로 H-2 고용 허가(총 25만명 체류한도)

- (일시·간헐적 수요) 농축산업 등의 일시적 인력수요, 개별 사업장의 고용관리 특성 등을 고려한 탄력적 대응에 한계

현장 목소리

- ▶ “업종에 따라 인력이 필요한 시기, 기간이 다를 수 있는데도, 고용허가제는 장기계약을 기반으로 운영되고 있어 현실과 맞지 않는 측면” (국민신문고)

3. 효과적 체류지원 필요성 증대

- **(인권 중요성 증대)** 외국인력 확대* 등에 따라 주거환경 개선 및 산재 예방 등 인권 보호, 산업안전의 획기적 강화가 더욱 중요해진 상황

* '23년 E-9 외국인력 도입규모를 역대 최대규모인 11만명으로 결정('22.10월) 및 코로나19로 인한 체류기간 1년 연장('21.4~'22.12월 중 만료자 대상) 등

- **(체류지원 한계)** 외국인노동자지원센터('22년 40개소) 등을 통해 고충상담 등 지원을 하고 있으나, 인력·예산 제약으로 폭넓은 지원에 한계

- 외국인력 도입에 따른 사회적 비용 최소화를 위해 근로자, 사업주를 아우르는 적극적 체류지원 강화 필요

4. 인프라 부족 → 외국인력 진(眞)수요 파악 한계

- **(통계·분석기구 한계)** 신규 허용업종, 고용허가서 발급한도 등 결정 시 엄밀한 노동시장 분석을 위한 통계*·분석 인프라** 부족

* 「직종별사업체노동력조사」 등의 통계(산업 중분류)보다 하위 분류인 업종에 대해서는 정밀한 수급분석에 한계

** 외국인력 수급 및 노동시장 분석을 담당하는 전담 부서 및 자문기구 부재

- 전체 노동시장 관점의 중장기 수급 분석에는 한계

⇒ 산업현장에서 실제 필요로 하는 적정 규모의 외국인력 운용을 위해서는 내·외국인의 노동시장 활동 전반*을 아우르는 종합적 분석 필요

* ①직업훈련을 통한 내국인력 양성 규모, ②산업·지역별 인력수급 현황, ③실업대책, 고용 서비스를 통한 내국인력 노동시장 진입 규모 등 → 고용정책 전반에 걸친 연계·분석 필요

❖ 고용허가제 시행 20년간 큰 변화 없이 제도 원형을 유지하면서 제도 피로도가 높고, 생산인구 감소 등 새로운 환경변화 대응에 한계
⇒ 산업현장과 인구구조 변화에 대응하는 전방위적 제도 개편 추진 필요

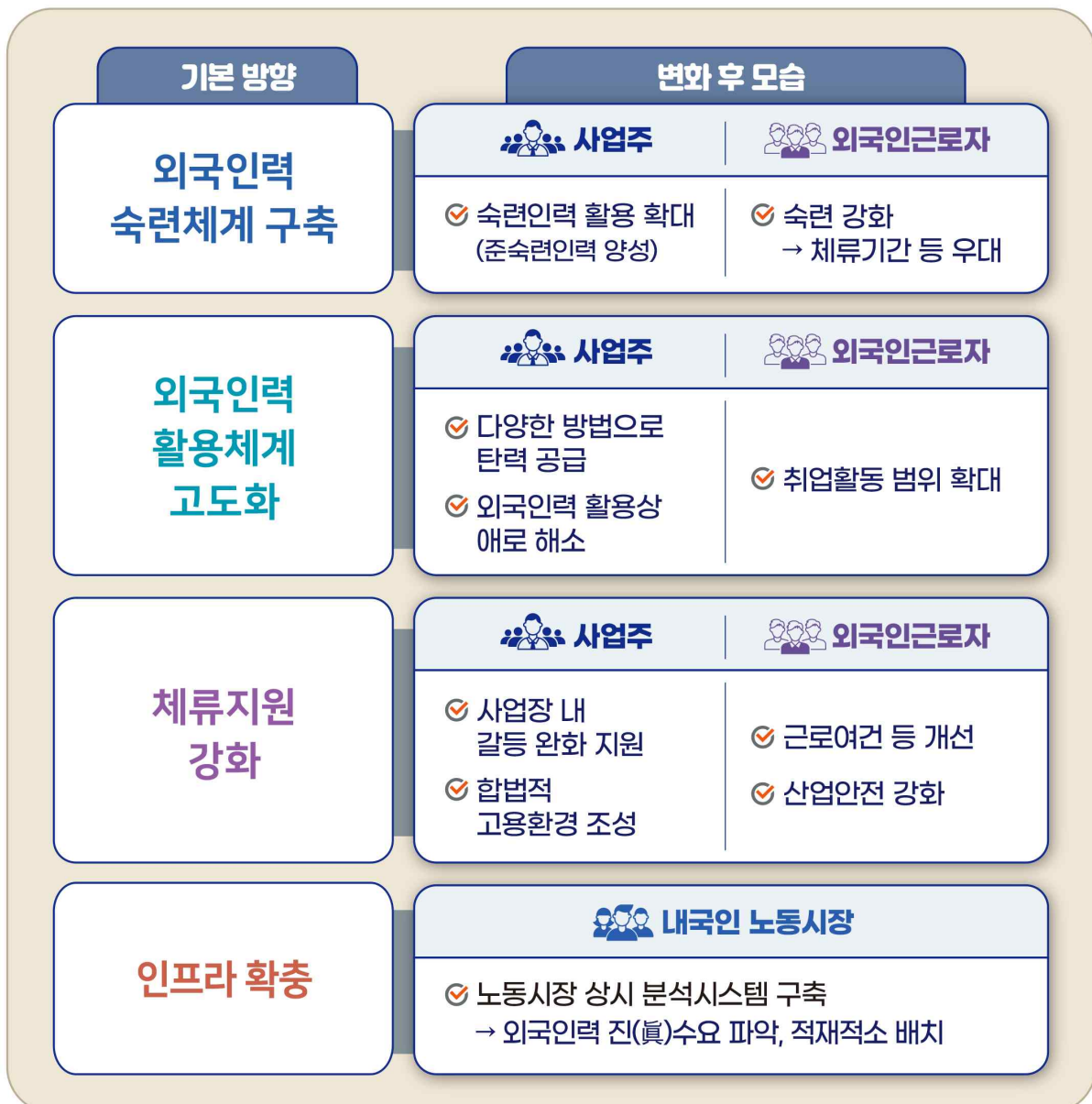
Ⅲ. 고용허가제 개편방향

비전

외국인력 활용을 통한 경제 활력 제고

목표

산업·인구구조 변화에 효과적으로 대응



1

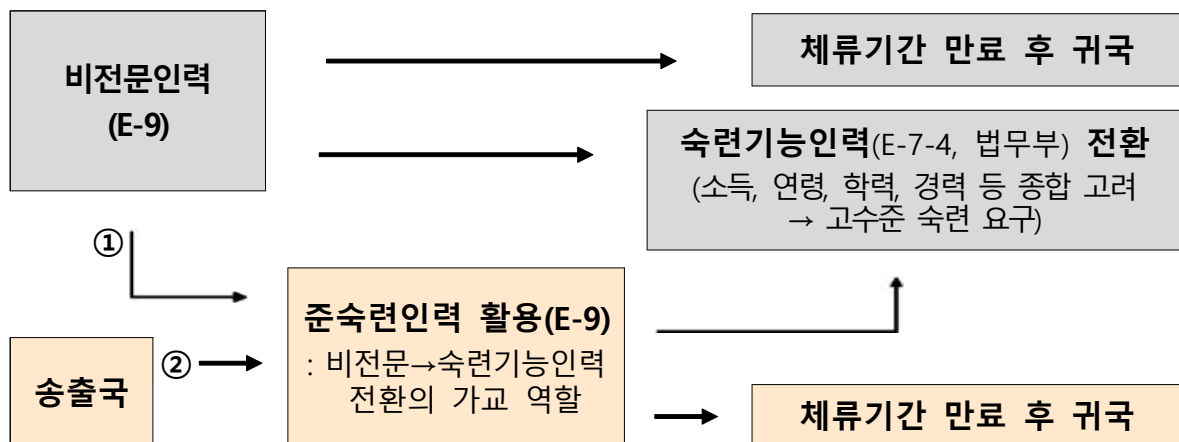
산업현장 수요에 부응하는 외국인력 숙련 형성 강화

① 준숙련인력 양성

❖ 업무 숙련도가 높은 인력 양성 및 직능 수준별 미스매치 해소를 위한 도입체계 개편 → 원활한 숙련인력 진입 촉진

□ (준숙련인력 활용) E-9 인력 내에 준숙련인력을 활용할 수 있는 시스템을 새로 도입하여 산업현장의 숙련 활용 강화

< 준숙련인력 활용 시스템 (개요) >



※ 비전문인력(E-9) → 숙련기능인력(E-7-4)으로 가는 현재의 숙련 전환 경로를 유지하면서, 업무 숙련도가 높은 준숙련인력을 통해 숙련기능인력으로서의 원활한 진입 촉진

① (양성) 비전문인력 대상 장기근속 특례를 통해 업무 숙련도가 높은 준숙련 인력을 체계적으로 양성

- 동일 사업장 근무경력, 어학능력 등을 요건으로 하는 장기근속 특례를 신설하여 직무경험 습득을 지원

* 직업훈련 이수자에 대해서는 특례요건 완화 등 우대

- 장기근속 특례를 통한 준숙련인력 양성 사업장은 추가 외국인력 배정 시 선발 가점 등 우대 검토

검토 중인 장기근속 특례 요건 : ①경력+②어학 요건 충족

① 경력요건

- (제조업) 동일 사업장에서 30개월 이상 근무 (입국 후 최초 배정 사업장 24개월 근무)
- (제조업 외 업종) 동일 사업장 24개월 이상 근무 (입국 후 최초 배정 사업장 18개월 근무)

(우대요건) 직업훈련(아래 예시) 이수자 → 경력요건 6개월 단축

- ① 해당 업종의 협회·단체가 주관하는 공동 직업훈련(컨소시엄 등)
- ② 외국인근로자에 대한 기업 내 특화형 훈련
- ③ 송출국 현지의 직무 분야 직업훈련 (현지 직업훈련 검증체계 구축)

② 어학요건 등 : 한국어능력시험 일정 점수 이상, 사회통합교육 이수(3단계 이상, 법무부)

⇒ 고용센터에서 경력·어학요건 충족 여부 확인 후 장기근속 특례 인정서 발급

② (도입) 장기적으로 사업주가 원하는 인력의 직능 수준과 송출국 현지 외국인력의 직능 수준을 매칭*하는 준숙련인력 도입 가능성 검토

* (예시) 사업주: 기계수동조립 직무의 기계부품조립(NCS 2수준 직능) 직무 희망
→ 송출국 외국인 중 해당 직무능력 보유자 알선, 매칭 시 입국

** 직업능력 검증수단(국가직무능력표준 활용) 개발 → 일부 제조업 분야 외국인 근로자 대상 시범도입 등

- 공적개발원조(ODA) 사업 등과 연계하여 송출국 직업훈련 체계 강화 및 경제개발에 기여

⇒ 준숙련인력은 우선 현재와 같이 업종 중심으로 운영하되, 중장기적으로 직종* 중심으로 전환하여 숙련·전문인력(직종 중심)과의 연계성 강화

* 각 직종의 인력부족 현황, 향후 발전 전망 등을 고려하여 준숙련 직종리스트 작성

해외 사례

▶ 일본: '18년 숙련기능인력과 유사한 특정기능 1호, 2호 체류자격을 신설

- 단순노무인력인 종전의 기능실습생 제도를 유지하면서, 숙련 형성 후 특정기능 1호로의 체류자격 전환 허용 (기능실습생으로 3년 이상 근무 시 특정기능 1호 전환 가능)

□ **(체류기간 등 차별화)** 장기근속 특례 인력에 대해서는 체류기간, 사업장변경 등과 연계한 인센티브 제공

○ **(체류기간 우대)** 장기근속 특례자의 경우 체류기간 연장* 허용

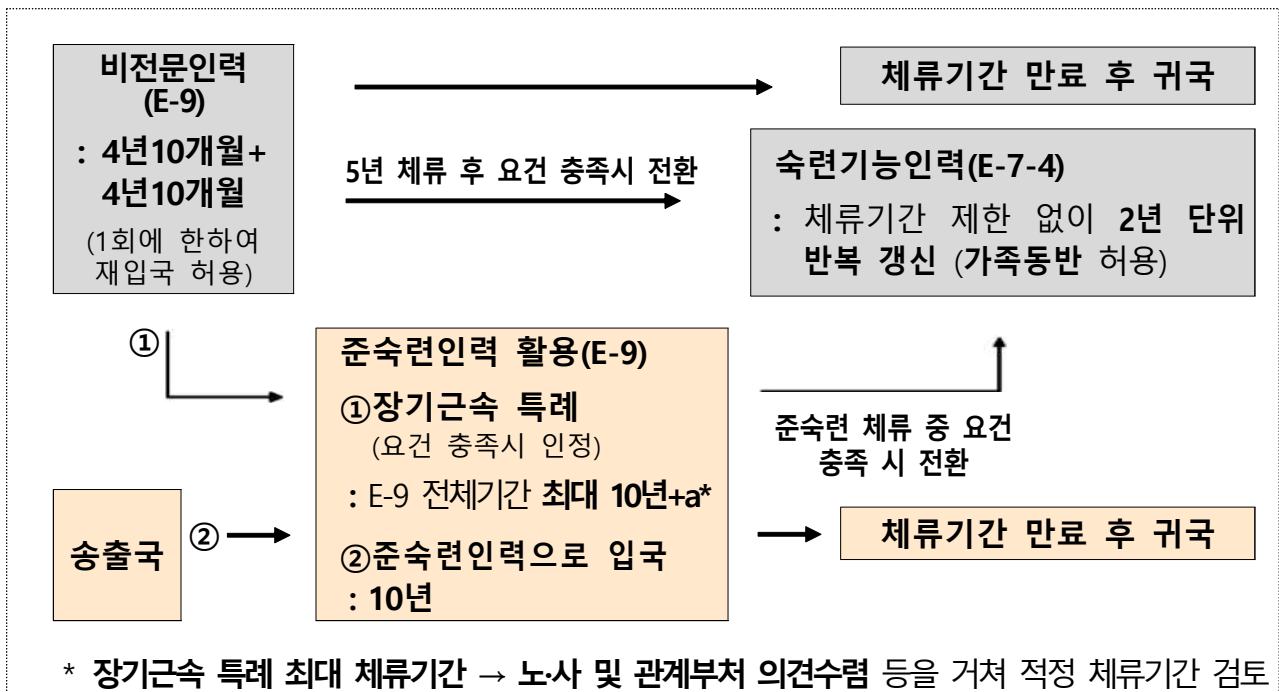
* **현행:** 4년10개월+4년10개월 ↔ **장기근속 특례:** 최대 10년+a (E-9 전체 체류기간)

* **장기근속 특례 최대 체류기간** → 노·사 및 관계부처 의견수렴 등을 거쳐 적정 체류기간 검토

- 장기근속 특례 인정 시 **출국 후 재입국*** 없이 국내에 계속 체류하면서 재고용될 수 있도록 개선

* (현재) 입국 후 체류기간 4년10개월 경과 시 반드시 출국 조치 → 사업주가 재고용을 희망하더라도 일단 출국 후 재입국 절차를 거치므로 인력 공백 발생

< 준숙련인력 활용 시스템 (검토 중인 체류기간 운영방안) >



○ **(사업장변경 연계)** 사업장의 준숙련인력 양성 유인 제공, 수도권 외 지역의 인력난 만성화 방지 등을 위해 장기근속 특례 인정 후 일정기간은 해당 사업장에서 근무*하도록 운영

* ① 단, 사업주 귀책이 있는 경우에는 제한없이 사업장 변경 허용

② 해당 사업장 일정기간 근무 이후 → 사업장 변경 허용사유 확대 등 검토

** 일반 비전문인력의 경우 **현행** 사업장 변경제도(3년간 3회, 이후 2년간 2회) 유지

○ **(직업훈련 우대)** 폴리텍대학 내 준숙련 외국인근로자 전용 직업 교육과정 신설 검토 등 직업훈련 우대

② 외국인력 직업훈련 강화

❖ 산업현장과 연계하여 외국인력 대상 훈련을 강화하고, ODA 등을 통해 송출국의 체계적 인력양성 지원

□ **(산업현장 연계)** 외국인력 활용 업종(예: 조선업 등)의 협회·단체 등과 연계하여 훈련 지원, 훈련매뉴얼 보급 등 숙련인력 양성 강화

○ 산업 현장의 자체적인 외국인력 직업훈련*에 대해서는 고용허가 발급(고용한도 상향 등), 체류기간 연장(장기근속 특례 요건 완화) 등 인센티브 제공

* 예: 원청사의 하청사 소속 외국인근로자에 대한 직업훈련(컨소시엄 훈련) 실시 등

□ **(재직자훈련 활성화)** 재직자직업훈련(고용부·산업인력공단) 직종*을 단계적 확대하고, 참여 활성화를 위해 훈련 참여사업장 대상 인센티브** 제공

* 현재 중장비운전, 자동차정비, 용접, 전기·전자, 기계절삭가공 5개 직종

** 소속 외국인근로자를 직업훈련에 참여시킨 사업장에 대해서는 고용허가 발급 사업장 선정시 가점 부여 등

□ **(관계부처 협업)** 산업부, 중기부 등 각 부처 인력양성 사업과의 연계 강화

* 예: 외국인력 대상 현장밀착형 직업훈련 신설 검토(산업부), 각 지역 거점별 숙련 외국인력 양성 중소기업 지정·우대 검토(중기부) 등

□ **(송출국 훈련 연계)** 공적개발원조(ODA) 사업 등을 통해 송출국 현지에서의 직업훈련을 강화*하고, 국내 직업훈련과도 연계

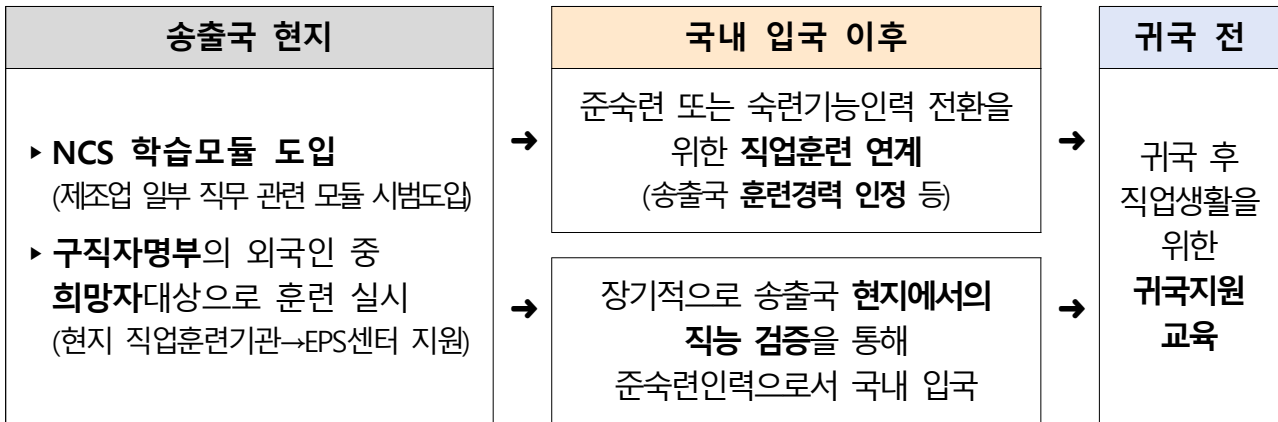
* 예: 산업현장 수요가 높은 직무를 중심으로 송출국에 NCS 학습모듈 도입, 훈련비용 일부 지원(ODA 일환) → 국내 입국 후 숙련기능인력 전환을 위한 훈련과 연계 등

□ **(귀국지원 교육)** 체류기간 만료 예정자를 대상으로 귀국 후 취업 지원*, 희망 분야 직업훈련 등 지원

* 송출국 주재 우리나라 기업에 대한 취업알선 등

○ 불법체류 유인을 줄이면서 국내 근무경력과 연계하여 귀국 이후의 안정적인 직업생활 지원 강화

< 검토 중인 송출국-국내 직업훈련 등 연계방안 >



2 | 인력난 사각지대 해소를 위한 외국인력 활용체계 고도화

1 | 인력 활용방식 다양화

❖ 외국인력 허용 시 업종 외에도 직종 등을 함께 고려하고, 활용 방식 다양화로 인력난 사각지대 해소

□ **'23년 즉시시행** (직종 등 활용) 인력난을 겪는 기업이 적시·적소에 외국인력을 활용할 수 있도록 업종 기준 외에 직종 기준도 활용

○ 일부 서비스업의 상·하차* 직종에 대해 E-9 외국인력 도입을 허용하고('23~), 향후 인력수급 현황을 살펴 허용업종 조정

* 표준직업분류상 하역 및 적재 단순종사자(92101) (다만, 「폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업」의 경우는 폐기물 분류 업무도 포함)

< 서비스업 E-9 신규 허용업종('23~) >

코드	업종명	코드	업종명
38	폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업	46319	기타 신선 식품 및 단순 가공식품 도매업
46102	음식료품 및 담배 중개업	52941	항공 및 육상화물취급업 (「축산물 위생관리법」 제2조에 따른 식육을 운반하는 업체에 한함)

□ **(탄력적 인력공급) 일시·간헐적, 비공식 일자리**(가구내 고용 등)에 대해서는 외국인력의 활용방식 다양화 검토

- 일시적(예: 3개월 이내) 인력수요*에 파견 허용, 가사·돌봄 등에 대한 서비스 인증기관** 방식의 인력 공급방안(외고법 특례 신설 등) 등 검토

* 연중 특정 시기에 생산되는 농·수산물의 가공 작업 등

** 예: 「가사근로자법」 등에 따라 공인을 받은 서비스인증기관이 한국어능력이 검증된 외국인근로자를 고용하고, 서비스 약정계약에 따라 서비스 제공(E-9 시범사업 검토)

□ **(유학생 특례 신설) 한국어 능력이 우수하고 국내 취업을 희망하는 외국인 유학생을 E-9으로 전환하여 인력 활용**

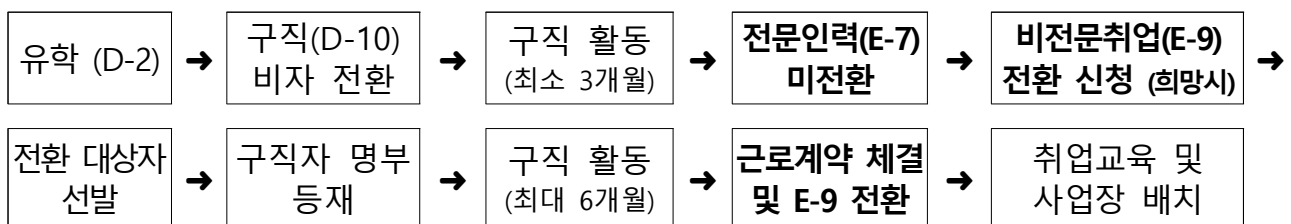
- 전문인력(E-7비자)으로 취업하지 못한 유학생을 본국 귀국 대신 비전문인력*으로서 활용하고, 향후 숙련·전문인력으로 양성

* 유학시 전공 등을 고려하여 준숙련 장기근속 특례 요건을 완화하여 적용

E-9 유학생 특례 대상 (검토안)

- ▶ 고용허가제 송출국가 국적이며, 유학(D-2) 체류자격으로 입국
- ▶ 국내 대학 졸업(대학원 제외) 후 구직(D-10) 자격으로 체류한 지 3개월 이상 경과
- ▶ 교육부 주관 한국어능력시험 3급 이상, 졸업평균학점 70점 이상

< 외국인 유학생의 E-9 전환 경로 >



□ **'23년 즉시시행 (H-2 허용업종 확대) H-2 허용업종을 허용업종 지정(포지티브)방식에서 허용 제외업종* 지정(네거티브) 방식으로 전환하여 활용범위 확대('23~)**

* 광업·서비스업 중 ▲컴퓨터 프로그래밍 및 관리업, ▲정보서비스업, ▲금융업, ▲연구개발업 등 23개 업종을 제외한 나머지 세부업종은 H-2 취업 전면 허용

② 인력수요 파악 체계화

❖ 외국인력이 필요한 부문에 적정 규모로 활용될 수 있도록 체계적인 인력수요 파악·분석 강화

□ (허용업종 결정 체계화) 외국인력 허용업종 관련 건의 접수 → 분석·검토 → 의사결정 일련의 절차를 체계화

① (건의 접수) 허용업종 추가 건의를 정기(분기별) 접수하고, 건의자*는 관련 업황 등 기초자료** 의무 제출(훈령 등 통해 제출자료·의무 규정)

* 건의자는 관련 업계의 대표성 입증(관련 협·단체 또는 다수 추천 등)

** 예: ▲업종개요(표준산업분류코드 포함), ▲내·외국인 종사현황 및 인력부족 현황, ▲해당 업종 성장가능성 및 기술발전(자동화 등)에 따른 인력수요 감소 전망, ▲이해관계자 의견수렴 결과, ▲인력관리방안·계획 등

② (심층분석) 고용부 1차 검토를 거쳐 자문기구(가칭 외국인력정책자문위)에 분석 의뢰, 자문기구에서 업종 추가 효과 및 적정성 심층분석* 후 회신

* (정량) 인력부족지표, 노동시장여건지표 등 토대로 해당 업종의 허용 적정성 여부 점수화 (정성) 자문위 차원의 이해관계자(노사 등) 의견수렴 → 업종 특성실태, 구조적 요인 등 평가

- 외국인력 도입 시 업계 차원에서의 인력 관리방안이 검증*된 경우에 한하여 허용

* 외국인력에 대한 숙소 제공, 체류관리 방안 등이 구체화된 경우

해외 사례

▶ 영국: 이민자문위원회(MAC)를 통해 숙련도 및 인력부족 현황 분석, 이해관계자 의견수렴을 통해 외국인력 허용 여부에 대해 단계적* 검토

* ① 개별 직종 또는 직무가 인력부족 직종리스트에 포함될 수 있는 숙련 직종인지 여부 검토(Skilled) → ② 각 직종직무의 인력부족 여부 검토(Shortage) → ③ 인력부족이 있는 경우 유럽경제지역(EEA) 밖의 외국인력 사용이 적정한지 여부 검토(Sensible)

□ (지역산업 인력수요 대응) 외국인력 도입규모 결정 시 지역 수요 반영 체계화

○ (지역단위 의사결정) 지역별 업황 및 인력수급 현황 등을 토대로 노·사 협의*를 거쳐 제출한 외국인력 수요를 총 도입규모에 반영

* ① (지역 단위 노·사·정) 지역노사민정협의회 등을 통해 지역 내 내국인 노동시장을 잠식하지 않는 수준의 외국인력 규모 합의 → ② (고용부) 이를 토대로 전체 노동시장 관점에서 미세조정

- **'23년 즉시시행 (지역 의견수렴 활성화)** 지역 현장 의견 및 고용허가제 제도 개선 건의 수렴을 위한 고용부-광역지자체 **협의회 정례화(반기별)**

* 고용허가제도 개선 관련 지자체 **협업 실적**(예: 지자체의 외국인근로자 주거환경 개선사업) 등에 따라 고용허가서 발급 시 해당 **지역 소재 기업 우대**

- **(구인 과정 체계화)** 사업주의 내국인 구인노력 증명서* 제출 시 고용 허가 발급 가점 검토 등 우대

* 해당 일자리에 대한 내국인 지원자 및 면접 진행자 수, 미채용 사유 등 기재

- **(사전정보 제공 강화)** 입국 전 온라인 면접 및 시각자료(동영상 등) 제공 등을 통해 외국인근로자에게 상세한 직무 정보* 제공

* 현재도 표준근로계약서에 업무내용을 기재하도록 하고 있으나, 기재된 내용이 구체적이지 않은 경우 다수

- 입국 후 계약상 직무와 실제 수행하는 직무가 불일치할 경우 외국인근로자의 사업장 변경 허용 검토

- **(채용절차 지원)** 내국인 구인노력 증명서 작성, 온라인 면접 진행 등에 어려움을 겪는 영세사업장에 대해서는 대행기관(중기중앙회, 농협, 수협 등) 등을 통해 채용절차 진행 지원

해외 노동시장테스트 사례

- ▶ **캐나다:** 사업주가 내국인 구인노력을 했음을 입증*하여 '노동시장 영향평가(Labour Market Impact Assessment: LMIA)'를 통과한 경우에만 외국인력 고용 가능

* ▲구인광고 사본 제출, ▲해당 일자리에 지원한 내국인 지원자 수, 실제 면접자 수, 내국인 미채용 사유 관련 정보 제공 의무 등

- **(구인기간 단축)** 구인노력 검증을 체계화하는 한편, 인력 공백의 신속한 해소를 위해 제조업의 의무 구인노력 기간 단축(14→7일)

* 현재 농축산업, 어업의 경우 7일간 구인노력 의무

③ 외국인력 활용상 애로 해소

❖ 경직적 규제 개선을 통해 원활한 인력 이동·활용 여건 조성

- **(사업장 고용한도 상향)** 인력부족 업종 밀집지역, 또는 친환경(탄소저감) 산업단지* 등에 대해 사업장별 총 고용허용인원** 한도를 일정비율(예: 10%) 상향 적용 검토

* 「산업입지 및 개발에 관한 법률」에 따른 산업단지 등

** 현재 사업장 규모에 따라 사업장별 총 고용허용인원 한도(업종별로 2~40명) 내에서 외국인력 고용 허용

- **'23년 즉시시행** 상시 50인 미만 제조업 영세사업장에 대한 사업장별 총 고용허용인원 20% 상향* 적용을 한시적 연장(~'23.12.31)

* 주52시간제 시행으로 인한 사업장 인력운용 애로 등을 고려, '20.1월부터 주52시간제 적용 제조업 사업장에 대해 총 고용허용인원 상향 적용 중(~'22.12.31)

- **'23년 즉시시행 (신규한도 폐지)** 총 고용허용인원 외에 별도로 운영하고 있는 신규 고용허가서 발급한도* 폐지

* 해당 연도의 신규 고용허가서를 사업장 규모에 따라 2~7명 한도 내에서 발급
→ 총 고용허용인원 한도가 남아있더라도 신규 한도를 소진하여 외국인력 구인이 어렵고, 복잡한 제도로 인해 현장에서 제도를 이해하는데도 애로

- **(H-2 민간 알선 허용)** 현재 공공 취업알선만 허용하고 있으나 실효성이 높지 않고, 규제 실익* 등을 고려하여 민간 취업알선기관의 알선 허용

* ▲H-2 체류규모 감소, ▲네거티브 방식 전환에 따른 취업 허용범위 확대 등

- **'23년 즉시시행 (H-2 건설업 취업한도 폐지)** 현재 건설업 취업등록제*를 통해 H-2 취업 한도를 정하고 있으나, 규제 실익 등을 고려하여 한도 폐지·정비

* 건설업 취업허가 인정서를 발급받은 경우에만 건설업 취업이 가능하도록 하고, 발급 규모도 일정 수준으로 제한('09년~, '22년 현재 발급한도 6만명)

① 근로여건 등 개선

❖ 근로여건 개선 및 체류지원, 사업장 내 갈등 완화를 위한 근로자, 사업주 대상 다각적 지원 강화

- **(주거환경 개선)** 주거환경 개선을 위한 재정지원, 숙소정보 제공 확대 및 관련 기준 정비 추진
 - **(공공기숙사 등 확충 지원)** 지자체 차원의 외국인력 공공기숙사 확충 또는 주거환경 개선사업을 추진하는 지역은 외국인력 배정 시 우대*
 - * ▲ 해당 지자체에 대한 외국인력 고용허가 한도 상향, ▲ 고용허가 사업장 선발 시 해당 지역 소재 사업장에 대해서는 선발 가점 부여 등 검토
 - **(임차료·통근 지원)** 영세 농어가 등을 대상으로 외국인근로자의 숙소 임차료* 및 통근버스 운행비 지원 검토(지자체 협업)
 - * 예: 외국인근로자 1인당 월 숙소 임차료의 일정 한도 내에서 정액 지원 등
 - **(숙소정보 제공 강화)** 입국 전, 사업장 변경 전 외국인근로자가 숙소 정보를 확인할 수 있도록 시각자료(동영상 등) 전산 등록 개선*
 - * ① 입국 전 근로자에게 제공하는 필수 시각자료(주거시설 전경, 침실 내부, 세면·목욕시설 등 7개 정보) 전체의 EPS 전산망 등록 강화
 - ② 사업장변경 근로자에 대해서도 숙소 관련 시각정보 의무 제공
 - **(가이드라인 합리화)** 「숙식정보 제공 및 비용징수 관련 업무 지침」 개정*을 통해 주거환경·숙식비 관련 사업장 안내·지도 강화
 - * 현행 숙식비 공제기준을 근로자 1인 → 숙소 1실(숙소 1실의 비용을 다수 근로자가 분할 납부 가능) 기준으로 변경 검토 등
- **(체류지원 강화)** 지방고용노동관서, 외국인노동자지원센터 등의 유기적 협업을 통해 근로자·사업주 대상 적극적 체류지원 강화

- **(지방관서 지원 강화)** 외국인근로자 특성을 고려한 취업지원서비스 강화* 및 지방관서 통역원** 확충

* 준수권 외국인근로자가 사업장 변경 희망 시 보유 직업능력과 사업장 직무 매칭 등

** '22.11월말 기준 48개 센터 153명 → '23년 60개 센터 180명 위촉 추진

- 권익보호협의회* 운영 활성화를 통해 근로자, 사업주 대상 신속한 분쟁조정 지원

* 외국인근로자 권익보호 등을 위해 지방관서 담당자 및 관내 노사단체, 외국인 근로자지원단체 등에 소속된 전문가로 협의회 구성·운영

권익보호협의회 운영 활성화 방안 (검토안)

- ▶ 지방관서 기관평가에 협의회 운영실적 포함(예: 우수사례 발굴 등 정성평가 가점)
- ▶ 협의회의원활한 개최를 위해 구성위원 축소(협의회 15→10명 이내, 소위원회 7→5명 이내) 및 행정업무 간소화(본부 결과보고 폐지 등)
- ▶ 소위원회를 활성화*하고, 지방관서 권리구제지원팀(변호사·노무사 등)과 연계하여 사업장 내 갈등조정 신속 지원 (외국인력 전담 권리구제지원팀 구성 추진)

* 소위원회 논의 안건 확대(현재: 사업장변경 관련 쟁점에 한정 → 개선: 사업장 내 갈등 전반) 등

- **'23년 즉시시행 (지원센터 확대)** 고충상담, 한국어·생활법률·문화교육 등 지원을 위한 외국인노동자지원센터(현행 40개소) 확대 운영

- 외국인근로자의 입국 초기 취업적응 지원*을 강화**하고, 사업주 대상 고용·노무관리 애로 상담서비스 강화(산업인력공단)

* 입국 후 3개월 이내 근로계약서 준수여부, 심리상황, 주거환경 등 점검

** 방문 취업적응지원: '22년 약 12,600명 → '23년 25,000명(잠정) 목표

- **'23년 즉시시행 (지도·점검 강화)** 근로여건, 주거환경 개선을 위한 사업장 지도·점검 확대(근로여건·산업안전 합동점검 포함 매년 3천개 → 5천개소로 단계적 확대)

* 인권 침해, 산업재해 등 발생 사업장에 대해서는 특별점검 실시

- **(사업장변경 연계)** 사용자의 근로조건 위반 등에 따른 외국인근로자 사업장변경 허용 사유를 확대하는 방안 검토

* 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유」(고시) 개정 추진

- **(송출국 인권교육)** 송출국 현지의 자율적인 노동인권 교육 활성화 유도*

* 국가별 도입규모 배정 시 가점 부여 또는 한국어 강사 우선 지원 등

② 산업재해 예방 강화

❖ 외국인근로자 산업재해 예방을 위한 제도 운영기준의 합리적 정비 및 안전교육·인식개선 강화

□ **(산재 시 책임 강화)** 산재 예방조치 의무 미이행으로 「산업안전보건법」상 처벌 받은 사업장에 대해 외국인근로자의 사업장변경 허용 검토

* 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유」(고시) 개정 등

○ **‘23년 즉시시행** 외국인근로자의 사망으로 「산업안전보건법」상 처벌을 받은 사업장에 대해서는 외국인 고용 제한

* 개정 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 '22.12.11. 시행

□ **‘23년 즉시시행** (안전보험 가입 의무화) 5인 미만 농어가도 산재보험 또는 농어업인안전보험 등에 가입하는 경우에만 고용허가서 발급

* 개정 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 '23.2.3. 시행

□ **(안전사업장 우대)** 고용허가서 발급 시 산업안전보건 평가 강화* 검토

* 위험성평가 인정 사업장 가점 및 산재은폐·미보고 사업장 감점 확대 등

□ **(안전교육 강화)** 산업재해 예방을 위한 사업장 인식 개선, 안전 문화 조성 교육 강화

○ **‘23년 즉시시행** (특화 교육자료) 산업안전보건 관련 교육 영상을 16개 송출국 현지어로 제작하여 송출국 배포, 입국 전 교육에 활용

* '22년 2개국(네팔, 캄보디아) 배포 → '23년 16개 송출국 전체로 확대

- 일반적인 안전교육콘텐츠의 단순 번역을 지양하고, 현지의 문화적 특성을 고려*한 국가별 특화 콘텐츠·사례집 제작·보급

* ▲ 동일한 수(手)신호임에도 문화적 차이로 그 의미가 다른 경우, ▲ 기후적 요인으로 위험 상황에 대한 경험이 부족한 경우(예: 열대 기후 국가의 동절기 낙상사고) 등

- **(가상체험 활용)** 산업재해가 빈번한 작업 등을 대상으로 VR(가상현실), AR(증강현실)* 훈련 확대

* 산업안전감독 시 사업장 **위험기계 체크리스트**(→외국인근로자 고용 사업주를 대상으로 사업장 내 위험기계 현황 확인)를 통해 **재해빈도 높은 기계·기구 파악**→ VR 콘텐츠 제작

- 지자체 또는 기업 안전문화체험관 등과 연계하여 외국인근로자 위험작업 관련 산업안전 가상체험관 운영 추진

- **(교육 인프라 강화 등)** 외국인노동자지원센터, 산업단지, 협·단체 등과 연계, **찾아가는 외국인 교육*** 확대('23~)

* 외국인노동자지원센터 등 요청 시 안전보건공단 방문교육 실시

- 현지어와 안전교육 전문성을 동시에 겸비한 안전교육 전담 강사풀 구성 및 산업안전의 전제인 **한국어 교육 강화**(체류지원 연계)

③ 합법적 고용환경 조성

❖ 외국인력 도입의 사회적 비용 최소화를 위한 합법적 외국인력 고용환경·문화 조성

- **'23년 즉시시행 (도입규모 연계)** 송출국가별 고용허가서 발급한도 결정 시 불법체류율과의 연계를 강화하여 송출국의 자발적인 귀국지원 노력 유도

* (현재) 국가별 불법체류율, 사업주 선호도 등을 고려하여 도입규모 배정
→ (개선) 불법체류율 연계 비중 상향

- 제조업 외 **소수업종**(농축산·어업 등) 특화국가의 불법체류율 등을 고려하여 업종별 신규 특화국가 지정 검토

- **(경제적 유인 억제 등)** 반복·상습적인 불법체류자 고용 사업주에 대한 명단공표, 과태료 상향 및 고용장려금 수급 제한 검토(법무부 협업)

- **(인센티브 제공)** 자진출국자에 대해서는 범칙금 면제 및 입국규제 유예 등 한시적 인센티브(~'23.2월) 병행(법무부)

- **(전담인력 확충)** 불법고용 단속 전담인력(현재 302명) 확충 추진(법무부)

* **(일본 사례)** '04년 불법체류자의 절반 이상 감소를 목표로 단속 전담인력을 2배로 증원(400여명→850명), 불체자 규모는 '93년 29.9만명→'14년 5.9만명까지 감소

- ❖ 생산인구 감소, 외국인력 수요 증가에 대응하면서 내국인 노동 시장 교란을 최소화하는 체계적 분석·운영 인프라 확충

- (상시분석시스템 구축) 전문가로 구성된 독립 자문기구* 설치를 통해 상시 분석시스템을 구축하고, 인력부족 업·직종리스트 작성

* 외국인력정책실무위원회 소속 자문기구(가칭 '외국인력정책자문위원회')로 신설 (시행령 개정 또는 훈령 제정) 검토

해외 자문기구 사례

- ▶ 영국 이민자문위원회(MAC): '07년부터 5명의 경제학자로 구성된 자문위원회 운영
 - 이민의 영향, 부족직업목록 관련 이슈 등 이민정책 전반에 대해 자문 (자문위 보고서는 정부 홈페이지를 통해 공개)
- ▶ 대만 해외노동력정책협상자문소조: 노동부, 노사단체 대표, 전문가 등으로 구성
 - 외국인 도입업종·규모 결정 및 해외노동력 도입 영향 평가, 통계분석 등 수행

- (통계조사 고도화) 외국인력 수급 현황의 전문적 분석을 위해 인력 부족 업종에 대해 주기적인 인력수요 심층 분석* 실시

* ①인력부족 업종을 산업 중분류 수준에서 1차 선별 → ②세부 업종에 대해 주기·순차적 실태조사 및 분석

- 장기적으로 분석단위 세분화*(예: 업종 중분류→ 소분류) 등 통계조사 고도화** 추진 검토

* 현재 외국인력 수급 분석을 위해 「직종별사업체노동력조사」 등을 활용하고 있으나 외국인력 전문 통계가 아니고, 산업 중분류 분석으로서 세부 업종 분석에 한계

- ** ① 「직종별사업체노동력조사」 대상에 농림·어업 등 추가 및 분석단위 세분화
 ② 「이민자체류실태 및 고용조사」(통계청·법무부) 표본수 및 조사대상 확대
 ③ 「경찰인구조사」, 기타 지역별고용조사 등에 외국인 체류자격별 조사 포함 등

- (전담조직 확충) 전체 노동시장 관점에서 외국인력 도입, 고용관리를 체계적·전문적으로 관리할 전담 조직* 확충 검토

* ▲ 고용부 본부 담당인력: 1개 부서, 13명 ↔ 일본 후생노동성: 3개 부서, 55명
 ▲ 지방관서의 경우 현재 201명(공무원 153명)이 외국인력 27만명(E-9) 체류관리 담당

IV. 추진계획

- ☐ **(종합계획 발표)** 「고용허가제 개편방안」 발표('22.12.28, 외국인력정책위원회 의결)
- ☐ **(즉시 추진)** 서비스업 외국인력 허용 확대, 사업장별 고용한도 개선 등은 '23.1월부터 순차 시행
 - * ▲ 50인 미만 제조업 사업장 대상 총 고용허용인원 20% 상향 적용: '23.1.1.~12.31.
 - ▲ 서비스업 허용업종 확대: 정책위 결정사항 공고일(1월) 시행
 - ▲ H-2 건설업 취업허가인정서 한도 폐지: 정책위 결정사항 공고일(1월) 시행
 - ▲ 사업장 신규 고용허가서 한도 폐지: '23.2분기 고용허가 접수부터 적용
 - ▲ 5인 미만 농어가 산재/농어업인안전보험 가입 시 고용허가 발급: '23.2월 시행
- 외국인력 수요 분석 강화, 주거환경 개선 지원 등 예산 확보가 필요한 사항은 '24년 예산 반영을 추진하되, '23년에는 가용예산을 활용*하여 우선 추진
 - * '23년 연구용역으로 노동시장 분석을 위한 전문가 자문 연구 발주 등
- ☐ **(법령 개정)** '23년 상반기 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 등 관련 법령 개정안* 발의 추진
 - * 준수숙련인력 활용, 체류기간 우대, 유학생 특례 신설 등
→ 「외국인고용법」 및 「출입국관리법」 시행령·시행규칙 등 개정 필요
- 충분한 노사·전문가 의견수렴 및 관계부처 협의를 거쳐 상세안 마련
- ☐ **(인프라 구축)** 외국인력 직업훈련 강화* 등 인프라 구축이 필요한 사항은 관련 협·단체, 부처 협의를 통해 구체적인 추진계획 마련('23년 상반기)
 - * 송출국 현지 직업훈련 강화, 직업능력 검증수단 개발 등

붙임: 과제별 추진 일정

추진과제	추진일정							
	'23년				'24년			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
1. 산업현장 수요에 부응하는 외국인력 숙련 형성 강화								
장기근속 특례 도입 및 체류기간 우대								
준숙련인력 송출국 현지 도입								
외국인력 직업훈련 강화								
2. 인력난 사각지대 해소를 위한 외국인력 활용체계 고도화								
직종 기준 등 활용 도입								
일시간헐비공식 일자리 탄력 공급								
유학생 특례 신설								
H-2 네거티브 전환								
허용업종 결정 체계화								
지역·산업 인력 수요 대응								
구인노력 체계화								
외국인력 활용상 애로 해소								
3. 외국인력 사회 통합을 위한 체류지원 강화								
주거환경 개선								
체류지원 강화								
사업장 지도·점검 강화								
산재 시 책임 강화 및 안전사업장 우대								
안전교육 강화								
합법적 고용환경 조성								
4. 외국인력 적재적소 활용을 위한 인프라 확충								
상시 노동시장 분석시스템 구축								
통계조사 고도화 등								