

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안 (박해철의원 대표발의)

| | |
|----------|------|
| 의안 번호 | 6397 |
|----------|------|

발의연월일 : 2024. 12. 11.

발 의 자 : 박해철 · 임미애 · 김정호
이광희 · 송옥주 · 김태선
박 정 · 전재수 · 전용기
김남희 · 진성준 · 박홍배
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」은 “근로”를 “정신노동과 육체노동을 말한다”고 정의하면서도, “근로자”를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”으로 정의하고 있어, 이에 따른 노동관계 법령에서도 “근로”와 “노동”이 혼용되고 있음.

일제 강점기부터 사용되어 온 “근로”는 국립국어원의 표준국어대사전에 따르면 부지런히 일한다는 의미로 그 이면에는 국가의 노동 통제적 의미가 내포되어 있는 용어임. 반면, “노동”은 사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위하여 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위라는 의미의 가치중립적인 용어이므로, 법률에서는 되도록 보편적·가치중립적인 용어인 “노동”으로 통일하여 규정하는 것이 바람직할 것임.

이에 현행법의 제명을 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에

서 「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」로 변경하고, “근로”라는 용어를 “노동”으로 일원화하려는 것임(안 제명 등).

참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6393호), 「국민 평생 직업 능력 개발법 일부개정법률안」(의안번호 제6390호), 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제6392호), 「근로복지기본법 일부개정법률안」(의안번호 제6400호), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6394호), 「근로자퇴직급여보장법 일부개정법률안」(의안번호 제6396호), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6405호), 「주한미군 소속 한국인 근로자의 지원을 위한 특별법 일부개정법률안」(의안번호 제6391호), 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6398호), 「과건근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6395호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “외국인근로자의 고용 등에 관한 법률”을 “외국인노동자의 고용 등에 관한 법률”로 한다.

제1조 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제2조의 제목 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 본문 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로, “근로를”을 “노동을”로 한다.

제3조제1항 본문 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제4조제1항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제2항제1호부터 제4호까지 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제5조의 제목·제1항·제2항 전단 및 제3항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제2장의 제목 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제6조제1항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제7조제3항 후단 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제8조의 제목 및 제1항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 · 제4항 · 제5항 및 제6항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제9조의 제목 “(근로계약)”을 “(노동계약)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로, “표준근로계약서”를 “표준노동계약서”로, “근로계약”을 “노동계약”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하고, 같은 조 제3항 및 제4항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로, “근로계약”을 각각 “노동계약”으로 하며, 같은 조 제5항 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

제10조 중 “외국인근로자와 근로계약”을 “외국인노동자와 노동계약”으로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제11조제1항 및 제2항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제11조의2제1항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제12조의 제목 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 후단 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하며, 같은 항 제1호 중 “일용근로자”를 “일용노동자”로, “내국인근로자”를 “내국인노동자”로 하고, 같은 조 제3항 후단 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “외국인근로자가 근로를”을 “외국인노동자가 노동을”로 하고, 같은 조 제7항 중 “외국인근로자”를

“외국인노동자”로 한다.

제3장의 제목 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제13조제1항 전단 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “「근로자퇴직급여 보장법」”을 “「노동자퇴직급여 보장법」”으로 한다.

제14조 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제15조제1항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제16조 중 “외국인근로자가 근로관계”를 “외국인노동자가 노동관계”로 한다.

제17조의 제목 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제1항 중 “외국인근로자와의 근로계약”을 “외국인노동자와의 노동계약”으로 하며, 같은 조 제4항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제18조 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제18조의2제1항 각 호 외의 부분 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 항 제1호 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제2호 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제18조의3 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제18조의4제1항 각 호 외의 부분 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노

동자”로 하고, 같은 항 제1호나목 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하며, 같은 호 다목 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하고, 같은 호 라목 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하며, 같은 항 제2호 중 “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로를”을 “노동을”로, “근로계약”을 “노동계약”으로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제19조의 제목 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제1항제2호 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 하며, 같은 항 제3호 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로, “외국인근로자와의 근로계약”을 “외국인노동자와의 노동계약”으로 한다.

제20조의 제목·제1항 각 호 외의 부분·제1호·제2호·제3호의2 및 같은 조 제2항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제21조의 제목·각 호 외의 부분·제1호·제2호·제3호·제4호·제5호 및 제6호 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제4장의 제목 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제22조 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제22조의2제1항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 전단 중 “외국인근로자와 근로계약”을 “외국인노동자와 노동계약”으

로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 후단 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 한다.

제23조제1항 및 제2항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제24조의 제목 및 제1항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제24조의2의 제목·제1항 및 제2항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제25조제1항 각 호 외의 부분 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 하고, 같은 항 제1호 중 “근로계약기간”을 “노동계약기간”으로, “근로계약”을 각각 “노동계약”으로 하며, 같은 항 제2호 중 “근로조건”을 “노동조건”으로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로, “근로를”을 “노동을”로 하고, 같은 조 제2항 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하며, 같은 조 제3항 본문 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제4항 본문 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제26조제1항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제26조의2제1항제2호 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제27조제1항 중 “외국인근로자의 근로계약”을 “외국인노동자의 노동계약”으로, “따라 근로계약”을 “따라 노동계약”으로 하고, 같은 조 제2항 및 제3항 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 하며, 같은 조

제4항 각 호 외의 부분 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 하고, 같은 항 제1호 중 “외국인근로자의 근로계약”을 “외국인노동자의 노동계약”으로 하며, 같은 항 제2호 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제27조의2제1항 각 호 외의 부분 및 제5호 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제29조제1호 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제3호 중 “근로계약”을 “노동계약”으로 하며, 같은 조 제4호 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

제32조제1항제1호 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “표준근로계약서”를 “표준노동계약서”로 하고, 같은 항 제2호 및 제3호 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 하며, 같은 항 제4호 중 “외국인근로자가 근로를”을 “외국인노동자가 노동을”로 하고, 같은 항 제6호 및 제8호 중 “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 건설산업기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조의3제1항제5호 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”

을 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로, “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 한다.

제87조의3제1항 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”을 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

② 국민연금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제126조제4항제2호 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”을 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

③ 노인장기요양보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제4항 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”을 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

④ 농어업고용인력 지원 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”을 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로 한다.

⑤ 농어촌정비법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제65조의6제1항제2호 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”을 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로, “외국인근로자”를 각각 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “내외국인근로자”를 각각 “내외국인노동자”로 한다.

⑥ 뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조의 제목 중 “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”을 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로, “외국인근로자”를 “외국인노동자”로 한다.

⑦ 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제400조제1항 및 제2항 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”을 각각 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로 한다.

⑧ 출입국관리법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제3항 중 “「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」”을 “「외국인노동자의 고용 등에 관한 법률」”로 한다.

제3조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령(이 법 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법령을 포함한다)에서 종전의 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 또는 그 규정을 인용한 경우 이 법 중 그에 해당하는 규정이 있을 때에는 종전의 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 또는 그 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

신 · 구조문대비표

| 현 행 | 개 정 안 |
|---|--|
| <u>외국인근로자의 고용 등에 관한</u> <u>법률</u> | <u>외국인노동자의 고용 등에 관한</u> <u>법률</u> |
| 제1조(목적) 이 법은 <u>외국인근로</u> <u>자</u> 를 체계적으로 도입 · 관리함 으로써 원활한 인력수급 및 국 민경제의 균형 있는 발전을 도 모함을 목적으로 한다. | 제1조(목적) ----- <u>외국인노동</u> <u>자</u> ----- ----- ----- -----. |
| 제2조(<u>외국인근로자</u> 의 정의) 이 법에서 “ <u>외국인근로자</u> ”란 대한 민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임 금을 목적으로 <u>근로</u> 를 제공하 고 있거나 제공하려는 사람을 말한다. 다만, 「출입국관리 법」 제18조제1항에 따라 취업 활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통 령령으로 정하는 사람은 제외 한다. | 제2조(<u>외국인노동자</u> 의 정의) ---- ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- ----- ----- ----- <u>노동</u> 을----- ----- -----. -----. |
| 제3조(적용 범위 등) ① 이 법은 <u>외국인근로자</u> 및 <u>외국인근로자</u> | 제3조(적용 범위 등) ① ----- <u>외국인노동자</u> ---- <u>외국인노동자</u> |

를 고용하고 있거나 고용하려는 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 「선원법」의 적용을 받는 선박에 승무(乘務)하는 선원 중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원 및 그 선원을 고용하고 있거나 고용하려는 선박의 소유자에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 외국인근로자의 입국·체류 및 출국 등에 관하여 이 법에서 규정하지 아니한 사항은 「출입국관리법」에서 정하는 바에 따른다.

제4조(외국인력정책위원회) ① 외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 외국인력정책위원회(이하 “정책위원회”라 한다)를 둔다.

② 정책위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 외국인근로자 관련 기본계획의 수립에 관한 사항
2. 외국인근로자 도입 업종 및

-. -----

-----.

② 외국인노동자-----

-----.

제4조(외국인력정책위원회) ① 외국인노동자-----

-----.

② -----
-----.

1. 외국인노동자-----

2. 외국인노동자-----

| | |
|---|---|
| 규모 등에 관한 사항 | ----- |
| 3. <u>외국인근로자</u> 를 송출할 수 있는 국가(이하 “송출국가”라 한다)의 지정 및 지정취소에 관한 사항 | 3. <u>외국인노동자</u> ----- ----- ----- ----- |
| 4. 제18조의2제2항에 따른 <u>외국인근로자</u> 의 취업활동 기간 연장에 관한 사항 | 4. ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- |
| 5. (생략) | 5. (현행과 같음) |
| ③·④ (생략) | ③·④ (현행과 같음) |
| ⑤ <u>외국인근로자</u> 고용제도의 운영 및 <u>외국인근로자</u> 의 권익 보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하게 하기 위하여 정책위원회에 외국인력정책실무위원회를(이하 “실무위원회”라 한다)를 둔다. | ⑤ <u>외국인노동자</u> ----- ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. |
| ⑥ (생략) | ⑥ (현행과 같음) |
| 제5조(<u>외국인근로자</u> 도입계획의 공표 등) ① 고용노동부장관은 제4조제2항 각 호의 사항이 포함된 <u>외국인근로자</u> 도입계획을 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 수립하여 매년 3월 31일까지 대통령령으로 정하는 방법으로 공표하여야 한다. | 제5조(<u>외국인노동자</u> 도입계획의 공표 등) ① ----- ----- ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- ----- ----- -----. |

| | |
|--|---|
| <p>② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 국내의 실업증가 등 고용사정의 급격한 변동으로 인하여 제1항에 따른 <u>외국인근로자</u> 도입계획을 변경할 필요가 있을 때에는 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 변경할 수 있다. 이 경우 공표의 방법에 관하여는 제1항을 준용한다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 필요한 경우 <u>외국인근로자</u> 관련 업무를 지원하기 위하여 조사·연구사업을 할 수 있으며, 이에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제2장 <u>외국인근로자</u> 고용절차</p> <p>제6조(내국인 구인 노력) ① <u>외국인근로자</u>를 고용하려는 자는 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.</p> <p>② (생략)</p> <p>제7조(외국인구직자 명부의 작성)</p> | <p>② ----- ----- ----- -----<u>외국인</u> <u>노동자</u>----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>③ ----- -----<u>외국인노동자</u>----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>제2장 <u>외국인노동자</u> 고용절차</p> <p>제6조(내국인 구인 노력) ① <u>외국인노동자</u>----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제7조(외국인구직자 명부의 작성)</p> |
|--|---|

① · ② (생략)

③ 한국어능력시험의 실시기관은 시험에 응시하려는 사람으로부터 대통령령으로 정하는 바에 따라 수수료를 징수하여 사용할 수 있다. 이 경우 수수료는 외국인근로자 선발 등을 위한 비용으로 사용하여야 한다.

④ · ⑤ (생략)

제8조(외국인근로자 고용허가) ①
제6조제1항에 따라 내국인 구
인 신청을 한 사용자는 같은
조 제2항에 따른 직업소개를
받고도 인력을 채용하지 못한
경우에는 고용노동부령으로 정
하는 바에 따라 직업안정기관
의 장에게 외국인근로자 고용
허가를 신청하여야 한다.

② 제1항에 따른 고용허가 신청의 유효기간은 3개월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우 등에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 1회에 한하여 고용허가 신청의 효력을 연

①・② (현행과 같음)

③ -----

-- 외국인노동자 -----
-----.

④ · ⑤ (현행과 같음)

제8조(외국인노동자 고용허가) ①

외국인노동자

-----.

② 노동자

장할 수 있다.

③ 직업안전기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받으면 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 제7조제1항에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하여야 한다.

④ 직업안전기관의 장은 제3항에 따라 추천된 적격자를 선정 한 사용자에게는 지체 없이 고용허가를 하고, 선정된 외국인근로자의 성명 등을 적은 외국인근로자 고용허가서를 발급하여야 한다.

⑤ 제4항에 따른 외국인근로자 고용허가서의 발급 및 관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑥ 직업안전기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.

제9조(근로계약) ① 사용자가 제8조제4항에 따라 선정한 외국인

-----.

③ -----
-----외국인
노동자-----

-----.

④ -----

-----외국인
노동자-----외국
인노동자-----

-----.

⑤ -----외국인노동자

-----.

⑥ -----
외국인노동자-----
-----.

제9조(노동계약) ① -----
-----외국인

| | |
|--|---|
| <p><u>근로자</u>를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 <u>표준근로계약서</u>를 사용하여 <u>근로계약</u>을 체결하여야 한다.</p> <p>② 사용자는 제1항에 따른 <u>근로계약</u>을 체결하려는 경우 이를 한국산업인력공단에 대행하게 할 수 있다.</p> <p>③ 제8조에 따라 고용허가를 받은 사용자와 <u>외국인근로자</u>는 제18조에 따른 기간 내에서 당사자 간의 합의에 따라 <u>근로계약</u>을 체결하거나 갱신할 수 있다.</p> <p>④ 제18조의2에 따라 취업활동기간이 연장되는 <u>외국인근로자</u>와 사용자는 연장된 취업활동기간의 범위에서 <u>근로계약</u>을 체결할 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 <u>근로계약</u>을 체결하는 절차 및 효력발생 시기 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제10조(사증발급인정서) 제9조제1항에 따라 <u>외국인근로자와 근로계약</u>을 체결한 사용자는</p> | <p><u>노동자</u>-----</p> <p>-----<u>표준노동계약서</u>-----<u>노동계약</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>② -----<u>노동계약</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>③ -----</p> <p>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----<u>노동계약</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>④ -----</p> <p>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----<u>노동계약</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>⑤ -----<u>노동계약</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제10조(사증발급인정서) -----</p> <p>-----<u>외국인노동자와 노동계약</u>-----</p> |
|--|---|

「출입국관리법」 제9조제2항
에 따라 그 외국인근로자를 대
리하여 법무부장관에게 사증발
급신청서를 신청할 수 있다.

제11조(외국인 취업교육) ① 외국
인근로자는 입국한 후에 고용
노동부령으로 정하는 기간 이
내에 한국산업인력공단 또는
제11조의3에 따른 외국인 취업
교육기관에서 국내 취업활동에
필요한 사항을 주지(周知)시키
기 위하여 실시하는 교육(이하
“외국인 취업교육”이라 한다)을
받아야 한다.

② 사용자는 외국인근로자가
외국인 취업교육을 받을 수 있
도록 하여야 한다.

③ (생략)

제11조의2(사용자 교육) ① 제8조
에 따라 외국인근로자 고용허
가를 최초로 받은 사용자는 노
동관계법령·인권 등에 관한
교육(이하 “사용자 교육”이라
한다)을 받아야 한다.

② (생략)

제12조(외국인근로자 고용의 특

-----외국인노동자-----

-----.

제11조(외국인 취업교육) ① 외국
인노동자-----

-----.

② -----외국인노동자-----

-----.

③ (현행과 같음)

제11조의2(사용자 교육) ① -----
-----외국인노동자-----

-----.

② (현행과 같음)

제12조(외국인노동자 고용의 특

있다. 이 경우 직업안정기관의 장은 외국인근로자의 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 특례고용가능확인을 하여야 한다.

④ 제3항에 따라 특례고용가능확인을 받은 사용자는 제2항에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 채용하여야 하고, 외국인근로자가 근로를 시작하면 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.

⑤·⑥ (생략)

⑦ 제1항에 따른 외국인근로자에 대하여는 「출입국관리법」 제21조를 적용하지 아니한다.

⑧ (생략)

제3장 외국인근로자의 고용관리
제13조(출국만기보험·신탁) ① 외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장의 사용자(이하 “사용자”라 한다)는 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인근로자를

-----.

-----외국인노동자-----

-----.

④ -----

-----외국인노동자가 노동을-----

⑤·⑥ (현행과 같음)

⑦ -----외국인노동자-----

⑧ (현행과 같음)

제3장 외국인노동자의 고용관리
제13조(출국만기보험·신탁) ①

외국인노동자-----

-----외국인노동

자-----

-----외국인노동자-----

피보험자 또는 수익자(이하 “피보험자등”이라 한다)로 하는 보험 또는 신탁(이하 “출국만기보험등”이라 한다)에 가입하여야 한다. 이 경우 보험료 또는 신탁금은 매월 납부하거나 위탁하여야 한다.

② 사용자가 출국만기보험등에 가입한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

③ · ④ (생략)

제14조(건강보험) 사용자 및 사용자에게 고용된 외국인근로자에게 「국민건강보험법」을 적용하는 경우 사용자는 같은 법 제3조에 따른 사용자로, 사용자에게 고용된 외국인근로자는 같은 법 제6조제1항에 따른 직장가입자로 본다.

제15조(귀국비용보험·신탁) ① 외국인근로자는 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.

This image shows a blank sheet of white paper with ten horizontal dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

② -----
----- 「노동자퇴직급
여 보장법」 -----

-----.

③・④ (현행과 같음)

제14조(건강보험) -----
-----외국인노동자-----

-----외국인노동자-----

-----.

제15조(귀국비용보험·신탁) ①

외국인노동자-----

| | |
|--|---|
| <p>②·③ (생략)</p> <p>제16조(귀국에 필요한 조치) 사용자 는 <u>외국인근로자가 근로관계</u> 의 종료, 체류기간의 만료 등으 로 귀국하는 경우에는 귀국하 기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 하 여야 한다.</p> <p>제17조(<u>외국인근로자의 고용관리</u>)</p> <p>① 사용자는 <u>외국인근로자와의</u> <u>근로계약</u>을 해지하거나 그 밖 에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정 하는 사유가 발생하였을 때에 는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장 에게 신고하여야 한다.</p> <p>②·③ (생략)</p> <p>④ <u>외국인근로자의</u> 적절한 고 용관리 등에 필요한 사항은 대 통령령으로 정한다.</p> <p>제18조(취업활동 기간의 제한) <u>외</u> <u>국인근로자</u>는 입국한 날부터 3 년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.</p> <p>제18조의2(취업활동 기간 제한에</p> | <p>②·③ (현행과 같음)</p> <p>제16조(귀국에 필요한 조치) ---- -----<u>외국인노동자가 노동관계</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>제17조(<u>외국인노동자의 고용관리</u>)</p> <p>① -----<u>외국인노동자와의</u> <u>노동계약</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p> <p>④ <u>외국인노동자</u>----- ----- -----.</p> <p>제18조(취업활동 기간의 제한) <u>외</u> <u>국인노동자</u>----- ----- -----.</p> <p>제18조의2(취업활동 기간 제한에</p> |
|--|---|

관한 특례) ① 다음 각 호의 외국인근로자는 제18조에도 불구하고 한 차례만 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다.

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

② 고용노동부장관은 제1항 및 제18조에도 불구하고 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 정책위원회의 심의·의결을 거

관한 특례) ① -----

외국인노동자-----

-----.

1. -----

외국인노동자-----

-----노동자

2. -----

-----외국인노동자-----

-----노동

자

② -----

외국인노동자-----

쳐 1년의 범위에서 취업활동
기간을 연장할 수 있다.

③ (생 략)

제18조의3(재입국 취업의 제한)
국내에서 취업한 후 출국한 외
국인근로자(제12조제1항에 따
른 외국인근로자는 제외한다)
는 출국한 날부터 6개월이 지
나지 아니하면 이 법에 따라
다시 취업할 수 없다.

제18조의4(재입국 취업 제한의
특례) ① 고용노동부장관은 제
18조의3에도 불구하고 다음 각
호의 요건을 모두 갖춘 외국인
근로자로서 제18조의2에 따라
연장된 취업활동 기간이 끝나
출국하기 전에 사용자가 재입
국 후의 고용허가를 신청한 외
국인근로자에 대하여 출국한
날부터 1개월이 지나면 이 법
에 따라 다시 취업하도록 할
수 있다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에
해당할 것

가. (생 략)

나. 제25조제1항제1호 또는

-----.

③ (현행과 같음)

제18조의3(재입국 취업의 제한) -
-----외
국인노동자-----
--외국인노동자-----

-----.

제18조의4(재입국 취업 제한의
특례) ① -----

-----외국
인노동자-----

외국인노동자-----

-----.

1. -----

가. (현행과 같음)

나. -----

노동계약

다.

노

동계약

라. -----

----- 노

동계약-----

| | |
|---|--|
| 나 직업안전기관의 장이 제24조의2제1항에 따른 <u>외 국인근로자</u> 권익보호협의 회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것 이 타당하다고 인정하였을 것 | ----- ----- <u>외</u> <u>국인노동자</u> ----- ----- ----- ----- ----- |
| 2. 정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사 업 또는 사업장에서 <u>근로</u> 하고 있을 것 | 2. ----- ----- ----- ----- <u>노동</u> ----- ----- |
| 3. 재입국하여 <u>근로</u> 를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 <u>근로계약</u> 을 해당 사용 자와 체결하고 있을 것 | 3. ----- <u>노동</u> 을----- ----- ----- <u>노동계약</u> ----- ----- |
| ② (생 략) | ② (현행과 같음) |
| ③ 제1항에 따른 재입국 취업 은 한 차례만 허용되고, 재입국 취업을 위한 <u>근로계약</u> 의 체결 에 관하여는 제9조를 준용하며, 재입국한 <u>외국인근로자</u> 의 취업 활동에 대하여는 제18조, 제18 조의2 및 제25조를 준용한다. | ③ ----- ----- ----- <u>노동계약</u> ----- ----- ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- -----. |
| ④ (생 략) | ④ (현행과 같음) |
| 제19조(<u>외국인근로자</u> 고용허가 | 제19조(<u>외국인노동자</u> 고용허가 |

| | |
|---|---|
| <p>또는 특례고용가능확인의 취소) ① 직업안전기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 <u>근로조건</u>을 위반하는 경우</p> <p>3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 <u>근로계약을</u> 유지하기 어렵다고 인정되는 경우</p> <p>② 제1항에 따라 <u>외국인근로자</u> 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 사용자는 취소된 날부터 15일 이내에 그 <u>외국인근로자와의 근로계약을</u> 종료하여야 한다.</p> <p>제20조(<u>외국인근로자</u> 고용의 제한) ① 직업안전기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 그 사</p> | <p>또는 특례고용가능확인의 취소) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. -----</p> <p>-----<u>노동조건</u>-----</p> <p>-----</p> <p>3. -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동계약</u>-----</p> <p>-----</p> <p>② -----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>외국인노동자와의 노동계약</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>제20조(<u>외국인노동자</u> 고용의 제한) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>실이 발생한 날부터 3년간 <u>외국인근로자</u>의 고용을 제한할 수 있다.</p> <p>1. 제8조제4항에 따른 고용허가 또는 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받지 아니하고 <u>외국인근로자</u>를 고용한 자</p> <p>2. 제19조제1항에 따라 <u>외국인근로자</u>의 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 자</p> <p>3. (생략)</p> <p>3의2. <u>외국인근로자</u>의 사망으로 「산업안전보건법」 제167조제1항에 따른 처벌을 받은 자</p> <p>4. (생략)</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따라 <u>외국인근로자</u>의 고용을 제한하는 경우에는 그 사용자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 알려야 한다.</p> <p>제21조(<u>외국인근로자</u> 관련 사업)</p> <p>고용노동부장관은 <u>외국인근로자</u>의 원활한 국내 취업활동 및 효율적인 고용관리를 위하여 다음 각 호의 사업을 한다.</p> | <p>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-</p> <p>2. -----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>3의2. <u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>4. (현행과 같음)</p> <p>② -----</p> <p>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제21조(<u>외국인노동자</u> 관련 사업)</p> <p>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| 1. <u>외국인근로자</u> 의 출입국 지원 사업 | 1. <u>외국인노동자</u> ----- ----- |
| 2. <u>외국인근로자</u> 및 그 사용자에 대한 교육사업 | 2. <u>외국인노동자</u> ----- ----- |
| 3. 송출국가의 공공기관 및 <u>외국인근로자</u> 관련 민간단체와의 협력사업 | 3. ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- |
| 4. <u>외국인근로자</u> 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의 제공 사업 | 4. <u>외국인노동자</u> ----- ----- -- |
| 5. <u>외국인근로자</u> 고용제도 등에 대한 홍보사업 | 5. <u>외국인노동자</u> ----- ----- |
| 6. 그 밖에 <u>외국인근로자</u> 의 고용관리에 관한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업 | 6. ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- ----- |
| 제4장 <u>외국인근로자</u> 의 보호 | 제4장 <u>외국인노동자</u> 의 보호 |
| 제22조(차별 금지) 사용자는 <u>외국인근로자</u> 라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다. | 제22조(차별 금지) ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- ----- -----. |
| 제22조의2(기숙사의 제공 등) ① 사용자가 <u>외국인근로자</u> 에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「 <u>근로기준법</u> 」 제100조에서 정하는 기준을 준수하고, 건강과 안전을 지킬 수 있도록 하 | 제22조의2(기숙사의 제공 등) ① ----- <u>외국인노동자</u> ----- ----- 「 <u>노동기준법</u> 」----- ----- ----- |

여야 한다.

② 사용자는 제1항에 따라 기
숙사를 제공하는 경우 외국인
근로자와 근로계약을 체결할
때에 외국인근로자에게 다음
각 호의 정보를 사전에 제공하
여야 한다. 근로계약 체결 후
다음 각 호의 사항을 변경하는
경우에도 또한 같다.

1. ~ 5. (생략)

③ (생략)

제23조(보증보험 등의 가입) ①
사업의 규모 및 산업별 특성
등을 고려하여 대통령령으로
정하는 사업 또는 사업장의 사
용자는 임금체불에 대비하여
그가 고용하는 외국인근로자를
위한 보증보험에 가입하여야
한다.

② 산업별 특성 등을 고려하여
대통령령으로 정하는 사업 또
는 사업장에서 취업하는 외국
인근로자는 질병·사망 등에
대비한 상해보험에 가입하여야
한다.

③ (생략)

-----.

② -----
-----외국인노
동자와 노동계약-----
--외국인노동자-----

-----. 노동계약-----

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

제23조(보증보험 등의 가입) ① -

-----외국인노동자-----
-----.

② -----

-----외국
인노동자-----

---.

③ (현행과 같음)

제24조(외국인근로자 관련 단체 등에 대한 지원) ① 국가는 외국인근로자에 대한 상담과 교육, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업을 하는 기관 또는 단체에 대하여 사업에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

② (생략)

제24조의2(외국인근로자 권익보호협의회) ① 외국인근로자의 권익보호에 관한 사항을 협의하기 위하여 직업안정기관에 관할 구역의 노동자단체와 사용자단체 등이 참여하는 외국인근로자 권익보호협의회를 둘 수 있다.

② 외국인근로자 권익보호협회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조 제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발

제24조(외국인노동자 관련 단체 등에 대한 지원) ① -----외국인노동자-----

② (현행과 같음)

제24조의2(외국인노동자 권익보호협의회) ① 외국인노동자-----외국인노동자-----

② 외국인노동자-----

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인노동자-----외국인노동자-----

생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우

2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우

3. (생략)

② 사용자가 제1항에 따라 사업 또는 사업장 변경 신청을 한 후 재취업하려는 외국인근

-----.

1. -----노동계약기간-----노동계약-----
-----노동계약-----

2. -----

-----노동조건-----
-----외국인노동자-----

-----노동-----

3. (현행과 같음)

② -----

-----외국인노동

로자를 고용할 경우 그 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조를 준용한다.

③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인 근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2

자-----

-----.

③ -----

-----노동계약-----

-----외국인노동자-----
-----.

-----.

④ -----외국인노동자-----

-----.

② (생 략)

제27조(수수료의 징수 등) ① 제9조제2항에 따라 사용자와 외국인근로자의 근로계약 체결(제12조제1항 각 호 외의 부분 후단, 제18조의4제3항 및 제25조제2항에 따라 근로계약 체결을 준용하는 경우를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 대행하는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료와 필요한 비용을 받을 수 있다.

② 고용노동부장관은 제21조에 따른 외국인근로자 관련 사업을 하기 위하여 필요하면 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료와 필요한 비용을 받을 수 있다.

③ 제27조의2제1항에 따라 외국인근로자의 고용에 관한 업무를 대행하는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료와 필요한 비용을 받을 수 있다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에

② (현행과 같음)

제27조(수수료의 징수 등) ① ---
-----외국
인노동자의 노동계약-----

-----따라 노동계약-----

-----.

② -----
-----외국인노동자-----

-----.

③ -----외
국인노동자-----

-----.

④ -----

| | |
|---|---|
| <p>해당하는 자가 아닌 자는 <u>근로계약</u> 체결의 대행이나 <u>외국인근로자</u> 고용에 관한 업무의 대행 또는 <u>외국인근로자</u> 관련 사업을 하는 대가로 어떠한 금품도 받아서는 아니 된다.</p> <p>1. 제9조제2항에 따라 사용자와 <u>외국인근로자의 근로계약</u> 체결을 대행하는 자</p> <p>2. 제27조의2제1항에 따라 <u>외국인근로자의</u> 고용에 관한 업무를 대행하는 자</p> <p>3. (생략)</p> <p>제27조의2(각종 신청 등의 대행)</p> <p>① 사용자 또는 <u>외국인근로자</u>는 다음 각 호에 따른 신청이나 서류의 수령 등 <u>외국인근로자</u>의 고용에 관한 업무를 고용노동부장관이 지정하는 자(이하 “대행기관”이라 한다)에게 대행하게 할 수 있다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>5. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 <u>외국인근로자</u> 고용 등에 관한 업무</p> <p>② (생략)</p> | <p>-----<u>노동계약</u>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. -----<u>외국인노동자의 노동계약</u>-----</p> <p>2. -----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>제27조의2(각종 신청 등의 대행)</p> <p>① -----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>5. -----<u>외국인노동자</u>-----</p> <p>② (현행과 같음)</p> |
|---|---|

제29조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조제6항을 위반하여 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입한 자
2. (생략)
3. 제19조제2항을 위반하여 근로계약을 종료하지 아니한 사용자
4. 제25조에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경을 방해한 자
5. (생략)

제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제9조제1항을 위반하여 근로계약을 체결할 때 표준근로계약서를 사용하지 아니한 자
2. 제11조제2항을 위반하여 외국인근로자에게 취업교육을 받게 하지 아니한 사용자
- 2의2. (생략)
3. 제12조제3항에 따른 특례고

제29조(벌칙) -----

-----.

1. -----외국인노동자-----

2. (현행과 같음)
3. -----노동계약-----

4. -----외국인노동자-----

5. (현행과 같음)

제32조(과태료) ① -----

-----.

1. -----노동계약-----표준노동계약서-----
2. -----외국인노동자-----

- 2의2. (현행과 같음)
3. -----

| | |
|--|--|
| <p>용가능확인을 받지 아니하고 같은 조 제1항에 따른 사증을 발급받은 <u>외국인근로자</u>를 고용한 사용자</p> | <p>----- ----- -----<u>외국인노동자</u>----- -----</p> |
| <p>4. 제12조제4항을 위반하여 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 채용하지 아니한 사용자 또는 <u>외국인근로자가 근로를 시작한 후 직업안정기관의 장에게 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사용자</u></p> | <p>4. ----- ----- ----- -----<u>외국인노동자가 노동을</u>----- ----- ----- -----</p> |
| <p>5. (생략)</p> | <p>5. (현행과 같음)</p> |
| <p>6. 제15조제1항을 위반하여 보험 또는 신탁에 가입하지 아니한 <u>외국인근로자</u></p> | <p>6. ----- ----- -----<u>외국인노동자</u>-----</p> |
| <p>7. (생략)</p> | <p>7. (현행과 같음)</p> |
| <p>8. 제20조제1항에 따라 <u>외국인근로자의 고용이 제한된 사용자</u>로서 제12조제1항에 따른 사증을 발급받은 <u>외국인근로자</u>를 고용한 사용자</p> | <p>8. -----<u>외국인노동자</u>----- ----- -----<u>외국인노동자</u>----- -----</p> |
| <p>9. · 10. (생략)</p> | <p>9. · 10. (현행과 같음)</p> |
| <p>② (생략)</p> | <p>② (현행과 같음)</p> |