

2024년 2/4분기

관광·레저산업 인적자원개발위원회(ISC) 이슈리포트(ISSUE REPORT)

■ 관광·레저산업 고용허가제도 도입에 따른 시사점 - 관광숙박업 중심으로 -



관광·레저산업 인적자원개발위원회
Tourism & Leisure Industrial Skills Council

■ 관광·레저산업 고용허가제도 도입에 따른 시사점 - 관광숙박업 중심으로 -

Chapter 1. 개요	1
Chapter 2. 관광·레저산업 노동시장 동향	2
Chapter 3. 외국인 고용허가제도	9
Chapter 4. 산업계 인터뷰	13
Chapter 5. 결론 및 시사점	16

비상업 목적으로 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재할 경우 내용의 출처를 명시하면 자유롭게 이용할 수 있으며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래로 연락 주시기 바랍니다.

2024년도 2분기 이슈리포트 작성자
- 강시연 연구원(siyeon@hotelkorea.or.kr)

관광·레저산업 인적자원개발위원회 사무국
- 02-569-6880, siyeon@hotelkorea.or.kr

요 약

■ 관광·레저산업 고용허가제도에 따른 시사점 - 관광숙박업 중심으로 -

□ 관광·레저산업 노동시장 동향

○ 관광·레저산업 인력 수요 동향

- 관광·레저산업은 2024년 1월부터 4월까지 방한 외래관광객 약 486만 명으로 나타나면서 코로나19 이후 방문객 최대 규모를 기록하였으나 과거 떠난 인력들의 공백이 지속되어 인력난이 발생하고 있음
- 관련 언론 보도에 따르면, 코로나19로 인해 감염병 재발생 등 외부환경 요인에 따라 산업 내 일자리 불안정성 인식이 강해져 코로나19 때 떠난 직원들이 돌아오지 않고, 신규 유입도 더딘 상황
- 인력난을 해소하고자 정부는 「외국인력정책위원회(2023.12.29.)」를 개최하고 주요 관광 권역인 서울·부산·강원·제주에 위치한 호텔·콘도 업체(호스텔 포함)을 대상으로 청소원, 주방 보조원 직무에 한해 외국인력(E-9) 고용을 승인하였음

○ 관광숙박업 외국인 근로자 수요 동향

- 관광숙박업을 중심으로 외국인 근로자 수요를 다양한 방면(ISC회의체, 호텔·콘도업 14개 기업 전문가)으로 살펴본 결과, 내국인 인력수급을 위해 근무 환경 개선에 노력하고 있지만 효과는 미비한 실정으로, 이를 대응하기 위한 외국인 인력 확대 필요성이 강조되고 있음
- 아울러 외국인 인력이 관광숙박업에 도입됨으로써 인력난 해소, 다양한 언어 서비스 가능 등 긍정적 효과가 기대될 것으로 나타남

□ 외국인 고용허가제도

○ 외국인 고용허가제도 개요

- 고용허가제(E-9) 송출 국가는 총 16개국(2024.03.기준)이며, 서비스업의 경우 11개국이 송출 국가로 지정되어 있음
 - * 몽골, 우즈베키스탄, 중국, 인도네시아, 베트남, 스리랑카, 키르기스스탄, 네팔, 미얀마, 태국, 필리핀
- 서울·부산·강원·제주 지역 대상으로 호텔·콘도·호스텔업에 ‘건물 청소원(94111)’, ‘주방 보조원(95220)’ 직무에 한해 고용 허가되었으며, 2024년 2회차부터 신규 고용허가 신청을 허용하고 있음



○ 외국인 근로자 현황

- 고용노동부 고용노동지표에 따르면 2024년 3월 기준 외국인근로자(E-9, H-2) 체류 인원은 총 426,408명으로 나타나며, 전월 대비 5,646명 증가하였음
- 외국인근로자 비전문취업(E-9) 업종별 근무인원을 살펴본 결과, 2024년 4월 기준 총 인원 260,336명 중 제조업 210,013명, 농축산업 30,232명, 어업 12,060명, 건설업 7,429명, 서비스업 602명으로 파악됨

□ 산업계 인터뷰

○ 외국인 고용허가제 실효성

- 외국인 고용허가제 비전문취업(E-9) 도입에 따른 실효성을 살펴보기 위해 관광·레저서비스 분과위원회, 호텔업 인사담당자와 호텔 인력 용역업체 전문가 대상으로 인터뷰를 실시하였음
- 외국인 근로자(E-9) 도입에 따른 활용성에 대한 질문에 전문가 집단별 주요 내용을 종합하자면, 분과위원회의 경우 E-9비자 신청 서류 간소화, 직무 범위 확대, 호텔업 외국인력 재정보증 제도가 필요하다고 하였음
- 전문가 인터뷰의 경우 외국인 근로자 체류비 지원, 체류 기간 확대, 관련 취업비자 개선이 필요하다고 하였으며, 또한 필요한 교육으로는 한국 호텔문화에 대한 이해, 직무교육, 외국인 인력 교육 가이드라인 필요성을 도출
- 한국산업인력공단에서 비전문 외국인력(E-9)을 대상으로 사업장 조기 적응 및 장기근속 유도과 숙련인력의 성장을 지원하기 위한 특화훈련 지원 사업을 추진하였으며, 2024년 호텔콘도업 특화훈련 사업 훈련기관으로 ‘(재)아세아항공직업전문학교’가 선정되었음

□ 시사점

○ 외국인 인력의 효율적인 도입을 위한 제도 개선

- 근로자와 고용주를 보호하며, 안정적인 고용 환경 조성을 위한 재정보증 제도 필요

○ 외국인 고용허가제(E-9) 직종·직무 대상 범위 확대

- 현장에서 인력 수요가 높은 직무를 우선적으로 고려 필요

○ 유학비자(D-2), 특정활동(E-7) 등 비자 활성화

- 비전문취업(E-9)의 단점인 언어, 문화 등을 보완할 수 있는 유학비자(D-2) 활용
- 유학비자(D-2) → 특정활동(E-7) 비자 전환 시 E-7비자 고용 가능 직무 범위 확대 및 ‘호텔접수사무원’ 고용 인원에 대한 제약 완화 필요

Chapter 1. 개요

Section 1.1 이슈 선정의 절차

- 관광·레저산업 인적자원개발위원회(ISC)는 2024년도 2분기 이슈리포트 작성을 위하여 다음과 같은 프로세스를 통하여 이슈리포트를 작성하였으며, 현재 산업의 특성을 반영해 관련 자료의 분석을 통해 시사점(추진과제 등)을 도출하고, ISC의 역할 및 산업계 필요한 후속 조치를 제시하고자 함

【그림1】 2024년 2분기 이슈리포트 주제 선정 프로세스



1단계: 이슈리포트 방향 설정(이슈 도출)

- ISC사무국 중심 관광·레저산업 분야 이슈 도출: 관광·레저산업 교육훈련 수요에 따른 과정 설계 방향성 제시, 숙박업 외국인 고용허가제도(E-9) 도입에 따른 ISC 역할

2단계: 이슈리포트 초안 작성(ISC 사무국 주도)

- 시의성이 확보된 24년도 2분기 이슈리포트 작성 및 배포를 통한 산업계, 교육계, 정부 간 가교역할 기반 마련(ISC 자체 발간을 통한 거버넌스 역할 및 전문성 강화)

3~4단계: 전문가 대상 초안 검토회의(산업계·교육계·연구기관 등)

- ISC 인력pool을 및 분야별 외부 전문가(연구기관, 학계)를 대상으로 ISC 사무국 중심으로 작성된 이슈리포트 초안 검토 및 수정·보완

5단계: 이슈리포트 발간 및 활용계획 수립

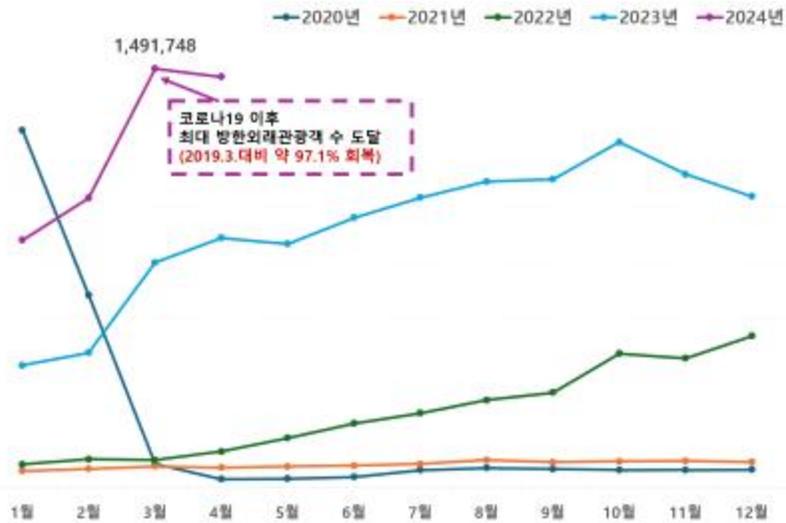
- 외부 전문가 검토회의를 통해 최종 이슈 리포트 발간 및 산업 내 활용계획 수립: 리포트를 통한 산업 내 ISC 사업발굴 및 정부 정책 대응방향 도출

Chapter 2. 관광레저산업 노동시장 동향

Section 2.1 관광레저산업 인력 수요 동향

- 관광·레저산업은 2024년 1월부터 4월까지 방한 외래관광객 약 486만 명으로 나타나면서 코로나19 이후 방문객 최대 규모를 기록하였음
 - 특히 3월 방한 관광객은 1,491,748명으로 전년동월 대비 성장률 86.3%이고, 2019년 3월(방한 외래관광객 1,535,641명) 대비 97.1%로 완전한 회복세를 보이고 있음

【그림2】 방한외래관광객 수 추이(2020년~2024년 4월)



자료: 관광지식정보시스템 참고하여 재구성

- 또한 외래관광객이 유입됨에 따라 매출 회복에 큰 영향이 있는 숙박업을 중심으로 관광산업의 회복 동향은 다양한 언론을 통해 보도되고 있음
- 보도 내용에 따르면 일부 숙박업체의 최근 고객 유형은 과거 비즈니스 고객에서 일반 관광객 비율이 높게 나타나고 있으며, 그 중 외국인 투숙률이 약 80% 이상을 차지하고 있는 것으로 나타남

【그림3】 관광·레저산업 회복 동향 관련 언론 기사



자료: 뉴스핌(2024.05.07.), “만실입니다” … 호텔업계 함박웃음 기사 발췌
 문화체육관광부(2024.04.29.), 3월 외국인 관광객 …코로나19 이전 97% 회복 기사 발췌

- 한편, 관광산업 회복 추세에 반해 코로나19 이후 떠난 인력들의 공백이 지속되어 인력난이 발생하고 있음
 - 인터뷰[1]를 통해 호텔업 현장에 대한 의견을 청취한 결과, 관광객의 폭발적 수요에 대응할 수 있는 전문인력이 부족하며, 청년들은 워라밸 추구, 3교대 근무 부담 등으로 인해 산업 자체를 기피하고 있음
 - 관련 보도 내용에 따르면, 코로나19로 인해 감염병 재발생 등 외부환경 요인에 따라 산업 내 일자리 불안정성 인식이 강해져 코로나19 때 떠난 직원이 돌아오지 않으며, 신규 유입도 더딘 상황임

【그림4】 관광·레저산업 인력난 관련 언론 기사



자료: 충청투데이(2024.01.28.), [구인난 허덕이는 호텔업계] 다시 돌아온 숙박객...돌아오지 않는 직원들 기사 발췌
 아시아경제(2024.03.14.), 관광공사, 서울 관광업계 구인난 해소 앞장 선다. 기사 발췌

[1] 호텔업 고용허가제(E-9) 도입과 관련하여 현재 호텔 인력수급과 동향파악을 위해 호텔업계 담당자 인터뷰 진행(2024.04.26.)/4-5등급 인사담당자 3명

- 이러한 인력난 해소를 위하여 지난 3월 한국관광공사·서울지방고용노동청·서울중구청·노사발전재단·서울특별시관광협회는 호텔 등 관광업계가 겪고 있는 구인난을 해소하고자 서울지역 관광업 고용서비스 제공을 위한 업무협약을 진행하여 인력발굴-양성-기업 매칭 서비스를 지원하는 사업을 추진함
- 또한 지난해 정부는 「외국인력정책위원회(2023.12.29.)」를 개최하고 주요 관광권역인 서울·부산·강원·제주에 위치한 호텔·콘도 업체(호스텔 포함)을 대상으로 청소원, 주방 보조원 직무에 한해 외국인력(E-9) 고용을 승인하였음(호텔·콘도업계 E-9비자는 2024년도 시범 운영되고 있음)
 - “호텔업계는 인력난이 심한 대표적인 업종으로, 지난해부터 방문취업동포(H-2), 재외동포(F-4), 유학생(D-2)의 취업 허용을 하였으나 인력난이 해소되지 않고 있다.”(NESIS, 2023.12.29. 기사 발췌)
 - 일부 호텔에서는 특정활동(E-7)에 한해 외국인력을 활용하고 있으나, 그 활용 범위에 제약이 있어 여전히 인력 부족 문제를 해소하지 못하고 있는 것으로 나타남
- 관광·레저ISC는 산업 내 발생하고 있는 인력난에 대해서 보다 세부적으로 파악하기 위해 기 개발된 직무맵을 기반으로 직무별 부족인원, 미충원 기간, 연차별 필요 인력을 살펴보고자 숙박업 104개 기업을 대상으로 설문조사를 실시함
 - 숙박업은 3성급 이상 기업을 대상으로 조사하였으며, 전체 종사자 수는 28,469명이고, 부족 인원은 2,542명으로 나타나며, 하우스키핑(20.02%), 프론트오피스(12.94%), F&B서비스(12.67%) 직무 순으로 부족 비율이 높게 나타남
 - 1개소 평균 부족 인원은 약 24명으로 나타나며, 직무별 최대 5명이 부족하다는 결과가 도출됨

【표1】 숙박업 직무별 종사자 현황(2023년도 기준)

직무	응답 기업	직무별 현원 전체		직무별 부족 인원 전체		직무별 1개소 평균 부족 인원	
		근로자 수	비율	근로자 수	비율	근로자 수	비율
프론트오피스	104	4,841	17.00	329	12.94	3.16	12.93
하우스키핑		4,027	14.15	509	20.02	4.86	20.02
F&B서비스		4,470	15.70	322	12.67	3.10	12.69
연회서비스		2,644	9.29	209	8.22	2.01	8.23
조리		4,203	14.76	311	12.23	2.99	12.24
시설·안전·관리		2,367	8.31	183	7.20	1.76	7.20
부대시설 운영관리		1,542	5.42	205	8.06	1.97	8.06
경영지원		2,700	9.48	304	11.96	2.92	11.95
세일즈마케팅		1,675	5.88	170	6.69	1.63	6.67
전체	104	28,469	100.00	2,542	100.00	24.43	100.00

자료: 관광·레저ISC(2023). 2023년도 관광·레저산업 환경변화 요인과 직무변화 분석. 재인용.

- 다음으로 부족 인원에 관한 미충원 기간과 필요 인력 숙련(경력) 수준을 살펴보면, 대부분 1년 이상 미충원으로 인력난의 장기화를 시사하고 있으며, 3년 미만의 인력 수급이 필요한 것으로 나타남

【표2】 숙박업 직무별 미충원 기간 분석 결과(2023년도 기준)

직무	응답 기업		6개월 미만		6개월~1년 미만		1년 이상	
	기업 수	비율	기업 수	비율	기업 수	비율	기업 수	비율
프론트오피스	52	50.00	22	21.2	10	9.6	20	19.2
하우스키핑	39	37.50	11	10.6	13	12.5	15	14.4
F&B서비스	38	36.54	13	12.5	14	13.5	11	10.6
연회서비스	25	24.04	11	10.6	17	6.7	7	6.7
조리	43	41.35	12	11.5	13	12.5	18	17.3
시설·안전·관리	27	25.96	10	9.6	4	3.8	13	12.5
부대시설 운영관리	18	17.31	6	5.8	5	4.8	7	6.7
경영지원	23	22.12	10	9.6	5	4.8	8	7.7
세일즈마케팅	28	26.92	10	9.6	3	2.9	15	14.4
전체			105	-	74	-	114	-

자료: 관광·레저ISC(2023). 2023년도 관광·레저산업 환경변화 요인과 직무변화 분석. 재인용.

【표3】 숙박업 직무별 부족 인력 수준 수요 현황(2023년도 기준)

직무	응답 기업		경력				
	기업 수	비율	1년 미만	1년~3년	4년~6년	7년~9년	10년 이상
프론트오피스	52	50.00	16(30.8)	26(50.0)	10(19.2)	-	-
하우스키핑	39	37.50	9(23.1)	23(59.0)	7(17.9)	-	-
F&B서비스	38	36.54	13(34.2)	20(52.6)	5(13.2)	-	-
연회서비스	25	24.04	8(32.0)	11(44.0)	6(24.0)	-	-
조리	43	41.35	14(32.6)	18(41.9)	9(20.9)	2(4.7)	-
시설·안전·관리	27	25.96	4(14.8)	12(44.4)	10(37.0)	-	1(3.7)
부대시설 운영관리	18	17.31	6(33.3)	7(38.9)	2(11.1)	3(16.7)	-
경영지원	23	22.12	4(17.4)	19(43.5)	8(34.8)	-	1(4.3)
세일즈마케팅	28	26.92	2(7.1)	14(50.0)	8(28.6)	3(10.7)	1(3.6)
전체			76	150	65	8	3

자료: 관광·레저ISC(2023). 2023년도 관광·레저산업 환경변화 요인과 직무변화 분석. 재인용.

- 숙박업은 3년 이하의 저숙련 인력이 부족하고, 미충원 기간이 1년 이상으로 장기됨에 따라 인력난이 심화되었고 이를 대응하고자 외국인 고용허가제(E-9) 허용되었음
- 이에 따라 숙박업(호텔·콘도업) 외국인 고용허가제(E-9)에 대해 도입 배경, 실효성 등을 자세히 살펴볼 필요성이 나타났으며, 장기적 활용 관점에서 시사점을 도출하고자 함

Section 2.2 관광숙박업 외국인 근로자 수요 동향

- 관광·레저산업의 외국인 근로자 수요 파악은 지난 2년(2022-2023) ISC의 회의체(실무위원회, 분과위원회) 결과를 토대로 제시하고자 하며, 분기별 인력난에 따른 대응 방안 및 필요 인적자원 수요 동향에 대하여 의견을 청취하였고 외국인 근로자 관련한 주요 내용은 다음과 같음
 - 숙박업계는 2023년 엔데믹을 맞이하여 방한 외래관광객이 증가함에 따라 숙박업은 인력난이 심화되고, 이에 외국인 근로자 수요가 급격히 증가하였음
 - 주요 내용 중 외국인 근로자 비자 확대 등 관련한 내용으로 2023년부터 호텔업은 '전문직 취업(E-7)'의 「호텔접수사무원(프론트오피스)」 채용을 2명에서 5명까지 확대하였으며, '방문취업 동포(H-2)'의 고용을 4, 5성급까지 확대됨에 따라 외국인 근로자 활용성이 증가하였음
 - 기업은 내국인 인력수급을 위해 임금개선, 복지 확대 등 근무 환경 개선에 노력하고 있지만, 그럼에도 불구하고 내국인 인력수급이 더딘 상황으로 이를 대응하기 위해 외국인 인력에 확대 대한 필요성이 강조되고 있음
- 또한 정부에서는 호텔·콘도업계 대상으로 외국인 고용허가제 비전문인력(E-9)이 도입을 허용함에 따라(2023.12.29.), 실제 산업 내 인력이 도입될 시점(7월) 전에 호텔·콘도업계 14곳 대상을 외국인 근로자 수요와 미치는 영향에 대해서 분석하고자 함
 - 의견조사에 참여한 호텔은 총 14개소 : 5성급 3개소, 4성급 2개소, 3성급 6개소, 2성급 1개소, 기타 2개소
- 참여 호텔 중 71.4%(N=10)는 이미 외국인 근로자가 근무하고 있는 것으로 나타났으며, 전문직 취업(E-7) 35.7%(N=7), 재외동포(F-4) 14.3%(N=2), 유학(D-2) 7.1%(N=1) 순으로 비자 유형이 파악됨
- 아울러 외국인 채용 필요성을 조사한 결과 필요하다 42.9%, 매우 필요하다 28.6%, 보통이다 28.6%로 나타났고, 이유로는 국내 인력수급이 어렵고 외국어 가능 인력을 보유함에 따른 외국인 관광객 유치 가능할 것으로 기대됨
 - 이처럼 단순 인력난 해소뿐 아닌 외국인 관광객 유치 등 다양한 방면에서 인력을 활용하고자 하는 욕구가 있으며, 이와 관련하여 호텔·콘도업에서 외국인 근로자(E-9)를 고용함으로써 기대하는 바를 조사하였음

- 호텔에서 기 근무중인 숙련인력(E-7)이 아닌 단순 기능인력의 도입으로 내국인 종사자들의 기피하는 단순 업무를 위한 수행 인력 확보가 가능함
 - 이는 외국인 근로자(E-9)의 도입이 내국인 근로자의 대체 성격보다는 ‘보완’ 성격을 높인다면 오히려 내국인 일자리 확대에 긍정적인 파급효과를 기대함
- 코로나19 이후 비대면 서비스가 확장되고 숙박업은 전통적인 인적 기반의 서비스를 제공하는 산업으로 이러한 환경변화에 가장 영향이 많이 미치고 있으나, 정부 부처의 숙박업 외국인 고용허가제(E-9) 시범 도입이 발 빠르게 이루어져 향후 관광산업 전반에 걸친 인력난 해소를 위한 긍정적 영향으로 부각 될 수 있음
- 현재 일반 고용허가제는 16개 송출 국가의 인력 도입이 되고 있으며, 그들의 다양한 국가의 문화 체험이 가능하며, 고객들을 대상으로 고객맞춤형 서비스 제공이 가능함에 따라 긍정적인 효과를 기대할 수 있음
- 이렇듯 호텔업 현장의 의견을 청취하여 외국인 인력 활용에 따른 다양한 기대효과를 살펴보았으며, 외국인 인력에 대한 욕구 목소리는 다양한 언론을 통해 확산되고 있음
 - 보도 내용에 따르면 중소기업은 현장의 수요 대비 외국인 근로자가 부족하다는 점을 시사하며 더 많은 외국인 근로자를 장기 고용하고 싶어함
 - 또한 미이스 업계도 외국인 인력 고용을 확대해 줄 것으로 요청했으며, 산업과 인구 구조 변화에 맞춰 비전문취업비자(E-9)를 서비스업 전반으로 확대 필요(매일일보, 2024.05.12. 기사 발췌)
 - 우리 사회는 저출산·고령화에 따른 생산인구 감소 등 구조적 요인이 여전한 상황에서 빈 일자리 비중이 높은 일부 서비스업을 중심으로 외국인력 요구가 지속되고 있음(이코노믹리뷰, 2023.11.28. 기사 발췌)

【그림5】 관광·레저산업 외국인 근로자 수요 관련 언론 기사



자료: 매일일보(2024.05.12.), 심각한 인력난...‘외국인 근로자’수용 확대 시급
 이코노믹리뷰(2023.11.28.), “우리도 외국인 근로자 필요한데”...호텔·콘도업 인력난 아우성

Chapter 3. 외국인 고용허가제도

Section 3.1 외국인 고용허가제도 개요

- 앞서 인력 수요 현황에서 언급되었던 외국인 근로자 취업 가능 비자는 총 17개 중 호텔·콘도업에서 활용 가능한 비자는 9개로 파악되며 외국인 고용허가제도를 중심으로 살펴보고자 함
 - * 숙박업 활용 가능 비자 : D-2(유학), E-7(특정활동), F-2(거주), F-4(재외동포), F-5(영주), H-1(관광취업), H-2(방문취업), E-9(비전문취업) 등
- 외국인 근로자란 대한민국의 국적을 가지지 않은 자로서 대한민국에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 자를 의미(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조)
- 한국의 고용허가제는 내국인을 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인력(E-9비자, H-2비자)을 고용할 수 있는 제도

【표4】 외국인근로자 고용·취업 제도(E-9, H-2)

비자 구분	내 용	체류기간	관련 법령
비전문취업 (E-9)	<ul style="list-style-type: none"> • 국내인력을 구하지 못한 대한민국 기업이 정부로부터 고용허가를 받아 비전문 취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인근로자를 고용할 수 있도록 한 제도 	3년	고용허가제도 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조
방문취업 (H-2)	<ul style="list-style-type: none"> • 국내인력을 구하지 못한 대한민국 기업(일정한 규모의 서비스업 등)이 정부로부터 특례고용가능확인을 받아 3년간 그 허용인원수 범위에서 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국국적동포를 고용할 수 있는 제도 	(연장 시 최대 4년 10개월)	특례고용가능확인 제도 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제12조

- 고용허가제(E-9) 송출 국가는 총 16개국(2024.03.기준)이며, 서비스업의 경우 11개국이 송출국가로 지정되어 있음
 - * 몽골, 우즈베키스탄, 중국, 인도네시아, 베트남, 스리랑카, 키르기스스탄, 네팔, 미얀마, 태국, 필리핀

- 고용허가제(E-9) 허용업종은 제조업, 조선업, 건설업, 농축산업, 어업, 일부 서비스업에 허용하고 있으며, 호텔·콘도업의 경우 서울, 부산, 강원, 제주 지역에 대해 '24년 2회차 신규 고용허가 신청부터 허용하고 있음

【표5】 호텔·콘도업 외국인력 고용 시범사업 개요

항목	내용
실시 지역	• 서울·부산·강원·제주
세부 업종	• 청소원 등을 '직접고용'하는 「*호텔업·휴양콘도 운영업·호스텔업」 및 협력업체(**건축물 일반청소업, 호텔·콘도업체와 1:1 전속계약만 허용)
직종	• 한국표준직업분류 상 '건물 청소원(94111)', '***주방보조원(95220)'

* 한국표준산업분류상 '호텔업(55101)', '휴양콘도 운영업(55103)', 기타 일반 및 생활 숙박시설(55109) 중 '호스텔업'(「관광진흥법」 제3조제1항2호에 따른 '호텔업' 및 '휴양 콘도미니엄업'에 해당)

** 한국표준산업분류상 '건축물일반청소업(74211)'

*** 주방보조원은 호텔·콘도 내 직영으로 운영 중인 식당 근무자만 해당

- 고용허가제(E-9)는 사업장의 내국인 고용보험 피보험자 수, 사업 규모 등을 고려하여 사업장별 외국인근로자 고용허용인원을 정하고 있으며, 호텔·콘도업이 포함된 서비스업의 경우 내국인 피보험자 수 기준으로 아래 표와 같이 고용허용인원을 정하고 있음

【표6】 사업장 별 고용허용인원

내국인 피보험자수	사업장별 고용허용인원(서비스업, 일반)
1명 이상 5명 이하	4명
6명 이상 10명 이하	6명
11명 이상 15명 이하	10명
16명 이상 20명 이하	14명
21명 이상 100명 이하	20명
101명 이상	25명

- 방문취업(H-2)과 비전문취업(E-9)의 고용 절차는 다음과 같으며, 방문취업(H-2)의 경우 특례고용 절차를 거쳐야 함

【표7】 방문취업(H-2) 고용허가 신청 및 발급 절차

절차 단계	내용
① 내국인 구인노력	• 관할 고용 지원센터에 내국인 구인신청 후 노력 기간: 14일 • 신문·방송·생활정보지 등 매체를 통한 구인 노력: 7일
② 특례고용가능 확인서 발급	• 내국인 구인노력에도 불구하고 채용할 수 없을 경우 관할 노동부 고용 지원센터에서 '특례 고용 가능 확인서'를 발급
③ 근로계약 체결	• 구직등록을 완료 후 외국인 고용법에 따른 "표준근로 계약서" 근로계약을 체결
④ 근로계약 체결	• 근로개시 14일 이내에 고용노동부 고용 지원센터에서 근로 개시 신고

- 비전문취업(E-9) 고용허가의 신청 및 발급 절차는 총 9단계로 구분되며, 사업주가 실시해야 하는 절차는 7단계로 구분됨

【표8】 비전문취업(E-9) 고용허가의 신청 및 발급 절차

절차 단계	내용
① 도입규모 및 송출국가 선정 등 주요정책 결정	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인력정책위원회에서 심의, 의결 - 도입업종·규모, 송출국 선정 등 외국인력 관련 주요사항
② 인력송출 양해각서 체결 (한국 정부 ↔ 송출국 정부)	<ul style="list-style-type: none"> • 송출국 노동행정 관장기관과 인력송출 양해각서를 체결 • 양해각서 이행여부를 평가해 갱신체결 여부 결정
③ 구직자명부의 작성 (송출국 정부 ↔ 한국 정부)	<ul style="list-style-type: none"> • 건강진단을 통과한 한국어능력시험 합격자를 대상으로 외국인 구직자명부를 작성 • 송출국 정부에서 구직자명부(안)를 작성하면, 공단에서 인증
④ 외국인근로자 선정 및 고용허가서 발급 (사용자 ↔ 고용노동부)	<ul style="list-style-type: none"> • 고용센터는 내국인 구인신청(14일) 등 일정한 요건을 갖춘 사용자에게 외국인 구직자명부 중에서 적격자를 추천 - 신문·방송·생활정보지 등 매체를 통하여 최근 2개월 내에 3일 이상 구인노력을 한 경우 7일(서비스업)으로 축소 • 적격자를 선정해 사용자에게 고용허가서를 발급
⑤ 근로계약 체결 (사용자 ↔ 외국인근로자)	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자는 자신이 선정한 외국인과 근로계약 체결 - 표준근로계약서를 이용(임금, 근로시간 등 근로조건 명시) • 산업인력공단은 근로계약체결 및 도입지원을 대행
⑥ 사증발급신청서 발급 (사용자 ↔ 법무부)	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자는 법무부에 고용허가서, 표준근로계약서 등을 제출하여 사증발급신청서를 신청·발급(대행기관 이용 가능)
⑦ 외국인근로자의 도입 (사용자 ↔ 외국인근로자)	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인은 재외공관으로부터 취업사증(E-9)을 발급받고, 입국전 일정한 교육을 이수한 후에 한국에 입국 • 국내 입국한 외국인은 건강진단을 받고 취업교육 이수 - 16시간 이상, 노사발전재단, 중소기업중앙회 - 한국어, 한국문화 이해, 관계법령, 산업안전보건, 기초기능 등
⑧ 외국인근로자 고용관리 (고용노동부) 외국인근로자 체류관리 (법무부)	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부 - 입국 초기 모니터링, 고충상담, 사업장 지도점검 - 고용변동신고, 사업장변경(휴·폐업, 임금체불 등), 재고용허가 • 법무부 - 외국인등록, 체류기간연장, 근무처 변경
⑨ 귀국지원 (고용노동부)	<ul style="list-style-type: none"> • 취업활동기간 만료자를 대상으로 귀국지원 프로그램 실시 - 경력증명서 발급, 귀국 후 취업알선 등

자료: 고용노동부(2024.04.), 호텔·콘도업 외국인력(E-9) 고용 시범사업 관련 안내자료, 재인용
출처: 외국인 고용 관리시스템(www.eps.go.kr)

- 송출국가 현지 체류 중인 외국인근로자 인력풀을 대상으로 한 신규 고용허가 신청은 1년에 통상 분기별로 4회차에 걸쳐 고용허가서 신청·발급 규모 및 시기를 공고하고 있음
 - 신청 방법은 사업장이 소재한 관할 지방고용노동관서에 직접 방문 신청하거나 고용24 홈페이지를 통한 온라인 신청도 가능함
 - * 단, 고용허가를 최초로 신청하는 사업장은 사업장 정보 확인·등록을 위해 직접 방문하여 신청하여야 함
 - 호텔·콘도업은 2024년 2회차부터 외국인근로자(E-9) 고용허가 사업장 신청이 가능하였으며, 신청 기간은 2024.04.22.~5.3. 동안 진행하였고, 사업장 선정 발표(5.21) 후 고용허가서 발급(5.29.~6.4.) 단계를 거쳐 7월 말부터 외국인 근로자 입국이 진행됨
 - 호텔·콘도업은 당초 2024년도 외국인근로자(E-9) 1,400명을 목표로 진행하고 있으나 현재까지 약 100여명이 신청됨에 따라 전반적인 신청비율이 낮게 나타남
- 고용노동부 고용노동지표에 따르면 2024년 3월 기준 외국인근로자(E-9, H-2) 체류 인원은 총 426,408명으로 나타나며, 전월 대비 5,646명 증가하였음

【표9】 외국인 근로자(E-9, H-2) 체류 인원 현황

연월	외국인 근로자(E-9, H-2)		비전문취업(E-9)	
	체류 인원	증감(전월대비)	체류 인원	증감(전월대비)
2024.01	419,940	5,134	252,236	5,045
2024.02	420,762	822	256,478	4,242
2024.03	426,408	5,646	260,047	3,569
2024.04	-	-	260,336	289

출처: 고용노동부 e-고용노동지표

- 외국인근로자 비전문취업(E-9) 업종별 근무인원을 살펴본 결과, 2024년 4월 기준 총 인원 260,336명 중 제조업 210,013명, 농축산업 30,232명, 어업 12,060명, 건설업 7,429명, 서비스업 602명으로 파악됨

【그림6】 업종별 비전문취업(E-9) 체류 인원(2024.04.기준)



출처: 고용노동부 e-고용노동지표

Chapter 4. 산업계 인터뷰

Section 4.1 외국인 고용허가제 실효성

- 외국인 고용허가제 비전문취업(E-9) 도입에 따른 실효성을 살펴보기 위해 관광·레저서비스 분과위원회, 호텔업 인사담당자와 호텔 인력 용역업체 전문가 대상으로 인터뷰를 실시하였음
 - 분과위원회 : 관광·레저 서비스 분과 3명
 - 전문가 인터뷰 대상 : 5성급 4개소, 4성급 2개소, 3성급 6개소, 2성급 1개소, 기타 호텔업 2개소, 호텔 인력 용역업체 1개소
 - 주요 질문 : 외국인 근로자(E-9) 도입에 따른 활용성 제고를 위한 방안
- 관광·레저 서비스 분과위원회에서 청취한 주요 내용을 종합하자면 외국인 근로자 고용 신청 서류 간소화, 직무 범위 확대, 호텔업 외국인력 재정보증 필요성이 도출되었음.
 - 신청 서류 간소화 : 신청-서류작성-고용 절차는 사업장 측면에서 7단계로 구분되고 있으며, 정부 승인 등 절차가 포함되면 최대 9단계로 나타남에 따라 신청 절차가 복잡하며, 신청 후 고용까지의 기간의 단축이 필요함
 - 직무 범위 확대 : ‘하우스키팅’ 외에 실제 현장에서 인력 수급이 시급한 직무를 반영하여 향후 ‘프론트오피스’, ‘F&B서비스’ 등 직무 대상 범위 확대 필요
 - 호텔업 외국인력 재정보증 제도 필요 : 외국인 근로자를 장기적인 측면에서 활용성을 높이기 위해 재정보증 제도가 필요함(관련 업종 선례 : 농업)
- 전문가 인터뷰 주요 내용을 종합하자면 직무 범위 확대, 외국인 근로자 체류비 지원, 체류 기간 확대, 관련 취업비자 개선 필요성이 도출되었음
 - 외국인 근로자 체류비 지원 : 외국인 근로자의 빠른 정착을 위해 체류기간 동안 숙·식비, 교통비 등 지원이 필요
 - 체류 기간 확대 : 비전문취업(E-9) 체류기간 3년(연장 시 4년 10개월)이 근로계약기간으로 인식되어 기업은 기간이 끝나면 새로운 인력을 구해야 한다는 압박감을 느낌

- 관련 취업비자 개선 : 청년 인력이 부족함에 따라 한국에 유학생 신분으로 공부하고 있는 인력을 활성화하여 관광·레저산업 유입 필요
- 또한 유학비자(D-2)에서 특정조건을 갖추면 특정활동(E-7) 비자로 전환이 가능하며, 숙박업 관련 E-7 비자 고용 직무는 호텔관리자, 조리셰프, 호텔 접수사무원(프론트오피스)이 있음
- 다만, 고용가능 직무가 한정되어 있고 실제 현장에서 필요로 하는 프론트 오피스 직무의 고용 가능인원은 5명으로 제안하고 있으며, 이마저도 절차가 복잡하여 호텔에서 사용하기 어려운 실정
- 따라서 준 전문인력 수급을 위해 E-7 비자에 대한 채용 가능 직무 확대, 특정 직무 고용 제한 완화, 신청 조건 및 절차 완화가 필요함
- 관광·레저ISC는 장기적인 측면에서 외국인 근로자가 산업에 빠른 정착을 하기 위한 방안으로 필요한 교육·훈련 과정을 전문가 회의를 통해 도출하였음
 - 정부는 외국인 근로자가 국내에 적응할 수 있도록 취업교육을 지원하며, 한국어, 한국문화 이해, 관계법령, 산업안전보건, 기초 기능 등 16시간 이상 과정으로 구성하고 있음
 - 이어 숙박업 인사담당자 인터뷰를 통해 현장을 중심으로 가장 필요한 교육·훈련을 도출한 결과, 한국 호텔·문화에 대한 이해, 직무교육, 외국인 인력 교육 가이드라인 필요성이 나타남
- 이와 관련하여 현재 한국산업인력공단에서 비전문 외국인력(E-9)을 대상으로 사업장 조기 적응 및 장기근속 유도과 숙련인력의 성장을 지원하기 위한 특화훈련 지원 사업을 추진하고 있음
 - 공통직무훈련과 국내 문화·산업안전교육 및 업종에 대한 이해도 제고 등 종합적인 직업능력개발 향상 지원을 위한 종합 훈련과정으로 운영
 - 입국 초기 인력의 사업장 담당업무 미정, 다양한 현장 상황 등을 반영하여 한국어 및 문화, 산업안전, 직무기초 교육을 실시
 - 훈련기간은 1~8주 내 자율적으로 편성하되 최소 1주 단위로 편성을 해야 하며 훈련기간에 따라 훈련시간 기준을 같이 적용해야 함
- 2024년 비전문 외국인력(E-9) 대상 호텔·콘도업 특화훈련 사업 훈련기관으로 ‘(재)아세아항공직업전문학교’가 선정되었으며, 특화훈련 관련하여 한국산업인력공단에서 공고한 주요 내용 및 지원 내용을 다음과 같음

【표10】 비전문 외국인력(E-9) 특화훈련 사업 주요 내용

항목	주요 내용									
훈련대상	<ul style="list-style-type: none"> (2024년도 기준) 최근 3개월 이내 입국한 비전문 외국인근로자(E-9) 									
훈련업종	<ul style="list-style-type: none"> 'E-9 고용허용 업종' 중 아래 업종에 한함 제조업(01~34) 호텔·콘도업(55101, 55103, 55019) 한식 음식점업(5611) 광업(06, 07) 									
훈련기간	<ul style="list-style-type: none"> 업종에 따라 1~8주 내 자율적으로 편성 최소 1주 단위 편성 									
훈련시간	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">구분</th> <th style="width: 35%;">1~3주 훈련 (일반유급휴가 훈련)</th> <th style="width: 35%;">4주 이상 훈련 (장기유급휴가훈련)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>기본요건</td> <td>계속하여 5일 이상의 유급휴가를 주어 20시간 이상 훈련 실시</td> <td>계속하여 20일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상 훈련을 실시</td> </tr> <tr> <td>최대·최소 훈련시간</td> <td>(최소) 4시간 / 일 (최대) 8시간 / 일</td> <td>(최소) 6시간 / 일 (최대) 8시간 / 일</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 단, 훈련시작 및 종료일은 최소 2시간 이상 훈련 실시 	구분	1~3주 훈련 (일반유급휴가 훈련)	4주 이상 훈련 (장기유급휴가훈련)	기본요건	계속하여 5일 이상의 유급휴가를 주어 20시간 이상 훈련 실시	계속하여 20일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상 훈련을 실시	최대·최소 훈련시간	(최소) 4시간 / 일 (최대) 8시간 / 일	(최소) 6시간 / 일 (최대) 8시간 / 일
구분	1~3주 훈련 (일반유급휴가 훈련)	4주 이상 훈련 (장기유급휴가훈련)								
기본요건	계속하여 5일 이상의 유급휴가를 주어 20시간 이상 훈련 실시	계속하여 20일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상 훈련을 실시								
최대·최소 훈련시간	(최소) 4시간 / 일 (최대) 8시간 / 일	(최소) 6시간 / 일 (최대) 8시간 / 일								
훈련내용	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; background-color: #003366; color: white; padding: 2px;">① 한국어 및 문화</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p><input type="checkbox"/> 한국어·문화</p> <ul style="list-style-type: none"> 한국어 교육을 통한 언어 장벽 해소 및 사업장 내 원활한 대인관계를 위한 기본예절·문화교육 실시 </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; background-color: #003366; color: white; padding: 2px;">② 산업안전 기초</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p><input type="checkbox"/> 산업안전</p> <ul style="list-style-type: none"> 기초 안전보건교육 및 현장에서 주의할 안전 교육 등을 통해 산업재해 예방 강화 </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; background-color: #003366; color: white; padding: 2px;">③ 직무기초</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p><input type="checkbox"/> 직무능력 향상</p> <ul style="list-style-type: none"> 호텔·콘도업의 다양한 서비스 등 직무 기초 훈련 </div> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> 훈련내용은 업종 특성을 고려하여 자율적으로 구성 									
주요 정부 지원 내용	<ul style="list-style-type: none"> 훈련비 : NCS 기준단가의 200% 지원 → NCS기준단가 200% X 훈련시간 X 수료인원 → 1~3주 훈련은 사업장 지원한도 내에서 비용지원 및 차감 → 4주 이상 훈련은 1인당 한도 내에서 비용지원 및 차감 숙식비 : 식비(1일 5,000원), 숙식비(1일 14,000원) 임금 : 최저임금 150% 이내 지원(일 최대 8시간 임금만 지원) 미수료자 : 참여한 훈련시간에 비례하여 훈련비 및 임금 지원 (단, 4주 이상의 훈련은 20시간 이상 훈련에 출석한 경우에만 지원) 									

자료 : 한국산업인력공단(hrdc.hrdkorea.or.kr), E-9 특화훈련 훈련기관 모집공고 재인용

Chapter 5. 결론 및 시사점

Section 5.1 결론

- 최근 관광·레저산업은 내국인, 외국인 구분 없이 폭발적인 여행 수요를 보이고 있으며, 코로나19 이후 방한 외래관광객 최대 규모를 기록하였음
- 반면, 기업 내부에서는 인력 공백이 지속됨에 따라 기존 인력의 업무가 가중되고 수요에 대응할 수 있는 전문인력이 부족함
- 이에 일부 호텔은 임금테이블 개선, 복지 개선 등이 이뤄지고 있으며, 앞서 언급했던 유관기관을 중심으로 관광 구인난을 해소하고자 인력양성-매칭 지원 사업을 발빠르게 추진하고 있음
- 특히 정부는 2023.12.29.부터 주요 관광 권역인 서울·부산·강원·제주에 위치한 호텔·콘도·호스텔업을 대상으로 청소원, 주방 보조원 직무에 대해 외국인 인력(E-9) 고용을 승인하였음
 - 2023년부터 ‘호텔접수사무원’ 대상 E-7의 고용 인원을 5명까지 확대하였고, H-2의 고용을 4, 5성급까지 확대함으로써 외국인 근로자에 대한 활용성이 증가하고 있었음
- 2024년 제2차 고용허가 신청 절차에 의거하여 실제 외국인 근로자가 입국하여 산업에 진입하는 시기는 7월 말로 파악되며, 이에 현재 외국인 근로자를 활용하고 있으며, 비전문취업(E-9) 도입에 실효성을 살펴보고자 호텔업 및 용역업 전문가와 인터뷰를 하였음
 - 관광·레저 서비스 분과위원회에서는 외국인 근로자 고용 신청 서류 간소화와 고용허가제도의 장기적인 측면에서 활용성을 높이기 위해 직무 범위 확대와 호텔업 외국인력 재정보증 제도의 필요성을 도출
 - 호텔 및 용역업체 전문가 인터뷰에서는 외국인 근로자 활용성 제고와 빠른 정착을 위해 외국인 근로자 체류비 지원, 체류 기간 확대, 관련 취업비자(D-2, E-7) 개선 필요성을 도출
- 이러한 내용을 기반으로 외국인 고용허가제도의 시사점을 다음과 같이 제시하고자 하며, 향후 제도 개선을 통해 호텔·콘도업계와 외국인 근로자 간 안정적인 고용 환경이 구축될 것으로 기대함

Section 5.2 시사점

- 외국인 인력의 효율적인 도입을 위한 제도 개선
 - 호텔업계에서 외국인 근로자 고용에 관한 리스크 관리를 위해 외국인 근로자 재정보증 제도의 도입이 필요하다는 의견이 제기되었음
 - 이는 외국인 근로자의 재정적 책임을 보장하고, 채무 불이행 등의 문제를 예방하기 위해 마련된 조치이므로, 이 제도는 외국인 근로자의 안정적인 취업 환경을 조성하고, 갑작스러운 이탈을 예방하고 고용주의 리스크를 최소화하는데 기여
 - 즉 이 제도를 마련함으로써 근로자와 고용주 모두 보호 대상이며 안정적인 고용 환경 조성을 통해 호텔 및 콘도업의 발전을 도모하고자 필요함
- 외국인 고용허가제(E-9) 직종·직무 대상 범위 확대
 - 관광·레저ISC는 매년 관광·레저산업인력현황 보고서 및 직무변화모니터링에 관한 보고서를 발간하고 있으며, 주요 내용으로는 산업 내 환경변화에 따른 직무변화 및 산업·직무별 인력현황 조사·분석을 실시
 - 숙박업에 경우 7개 직무를 대상으로 인력 현황을 조사하였으며, 인력 수요가 시급한 직무는 ‘하우스키팅’, ‘프론트오피스’, ‘F&B서비스’ 순으로 나타남
 - 즉 산업현장에서 인력 수요가 발생하지만 장기적 미충원이 이뤄지고 있는 직무를 우선적으로 고려하여 고용허가제도 확대가 필요함
 - 물론 이 과정에서 근로자 중심의 의견반영이 필요하고, 적용 시기 등 노사의 공동의 목표 달성을 위한 사업진행이 요구됨
- 유학비자(D-2), 특정활동(E-7) 등 비자 활성화
 - 비전문취업(E-9)의 교육과정 중 한국어, 한국 예절, 직장 예절 등이 언급됨에 따라 한국에 대한 이해도가 낮은 외국인 인력일 것이며, 이는 한국 기업에 적응시키기 위해 상당한 시간과 비용이 지출될 것으로 예상됨
 - 이러한 문제에 대안으로 한국 문화에 대한 이해도가 높고, 한국에서 공부하고 있는 유학비자(D-2) 인력을 유인할 수 있는 방안 모색이 필요함
 - 한편 특정활동(E-7) 비자는 ‘호텔접수사무원’에 한해 최대 5명 고용이 가능하지만, 유학비자(D-2)를 특정활동(E-7) 비자로 전환할 때 제약이 되고 있음
 - 외국인 유학생 인력을 활용함으로써 산업 내 준 전문인력을 확보하고자 특정활동(E-7) 비자의 직무 확대 및 고용 인력 제한에 대한 완화가 필요함

참고문헌

- 고용노동부 e-고용노동지표(eboard.moel.go.kr)
- 관광·레저산업 인적자원개발위원회(2023), 2023년도 산업인력현황조사 분석 보고서
- 관광·레저산업 인적자원개발위원회(2023), 2023년도 관광·레저산업 환경변화 요인과 직무변화 분석
- 관광지식정보시스템(www.tour.go.kr)
- 법제처 찾기쉬운 생활법령정보(www.easylaw.go.k)
- 외국인 고용 관리시스템(www.eps.go.kr)
- 한국고용정보원 고용허가제(EPS)(www.eps.og.kr)
- 한국산업인력공단(hrdc.hrdkorea.or.kr)
- 뉴스핌(2024.05.07.), “만실입니다”...호텔업계 함박웃음
- 매일일보(2024.05.12.), “심각한 인력난...‘외국인 근로자’수용 확대 시급
- 문화체육관광부(2024.04.29.), 3월 외국인 관광객...코로나19 이전 97% 회복
- 숙박매거진(2024.01.31.) 숙박업 외국인 근로자 관리-최창균
- 아시아경제(2024.03.14.) 관광공사, 서울 관광업계 구인난 해소 앞장 선다
- 이코노믹리뷰(2023.11.28.) “우리도 외국인 근로자 필요한데”...호텔·콘도업 인력난 아우성
- 충청투데이(2024.01.28.) [구인난 허덕이는 호텔업계] 다시 돌아온 숙박객...돌아오지 않는 직원들
- 호텔&리조트(2024.02.05.) [신년 특집 I.Special Forum] 2024년 한국 호텔산업 전망
- NEWSIS(2023.12.29.) 호텔업도 외국인 고용 빗장 풀렸다...내년부터 고용허가제 적용

