

김영란법과 기업의 법적 책임

I. 문제의 소재

우리나라는 선진국에 이르렀음에도 불구하고 여러지표에서 나타나는 공직사회의 도덕성은 낮은 편이다. 2015 년 국민권익위원회의 부패인식도 조사결과 국민의 57%가 공직사회가 부패하였다고 응답하였으며, 2015 년 국제적 기준에서도 우리나라 부패인식지수(CIP)는 56 점(100 점 만점)으로 OECD 회원국 기준 37 개국 중 27 위를 차지하였다.¹ 따라서 부패방지를 위한 기존의 법체계의 한계와 공직사회의 부패를 추방하고 투명한 사회로의 진입을 위해 부패방지법 제정이 절실히 요구되었다. 이에 ‘부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률’(이하 ‘김영란법’ 또는 ‘청탁금지법’)이 국가권익위원회 김영란 위원장의 제안으로 2015 년 3 월 27 일 제정 되어 2016 년 9 월 28 일 시행되었다. 이 김영란법은 공직자의 범위에 언론인, 사립학교 관계자, 심지어 그 배우자까지 포함시킴으로써 일반국민들의 생활과도 밀접하게 관련되어 있다.² 특히 양벌규정이 김영란법에 포함되어 직원의 부정청탁과 금품제공이 회사의 사용자 책임으로까지 확대 적용됨에 따라 회사의 면책을 위한 철저한 조치가 필요하게 되었다.

아래에서는 김영란법의 주요 내용인 불법청탁과 금품수수의 원칙과 예외에 대해 살펴보고, 기업체에서 관심이 있는 양벌규정에 대해 구체적으로 언급하고자 한다.

II. 청탁금지법의 내용

1. 목적 및 적용범위

(1) 목적: 김영란법은 공직자에 대한 부정청탁과 금품수수를 금지함으로써 공직자의 공정한 직무수행을 보장하고 공공기관에 대한 국민의 신뢰를 확보하는 것을 목적으로 한다. 이 청탁금지법은 부정청탁 그리고 금품수수의 금지라는 두 개의 축으로 이루어져 있다.

(2) 적용범위: 청탁금지법이 적용되는 자는 아래와 같다.

1) 공직자 등은 ①공무원, ②공직유관단체의 직원,³ ③공공기관의 직원, ④사립학교의 교직원, ⑤언론사의 직원을 말한다.

2) 공직자 등의 배우자

3) 공무수행인: ①각종 위원회에 참여하는 민간위원, ②공공기관의 업무를 위임받는

¹ 국민권익위원회 자료, “부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률 해설” 2016.

² 적용대상의 너무 광범위하다 하여 위헌심사까지 청구하였으나, 모두 기각되었다. 헌법재판소 2016. 7. 28. 선고, 2015 헌마 236, 412, 662, 673(병합) 결정.

³ 공직유관단체: 한국은행, 공기업(한국전력공사 등), 지방공사(서울메트로 등), 정부출자/출연/보조기관(대한적십자사 등), 업무위탁기관(농협중앙회 등), 임원선임기관(근로복지공단 등).

자, 위탁하는 자, ③공공기관에 파견근무하는 민간인, ④ 심의·평가업무를 담당하는 외부 전문가

4) 일반국민: 공직자 등에게 부정청탁을 하거나 금품을 제공한 민간인.

2. 부정청탁금지⁴

(1) 내용(14 가지): 청탁금지법은 직접 또는 제 3 자를 통하여 직무를 수행하는 공직자 등에게 부정청탁을 하는 것을 금지하였다.

①인가·허가 등 직무처리, ②행정처분·형벌부과 감경·면제, ③채용·승진 등 인사 개입, ④공공기관 의사결정 관여 직위 선정·탈락 등에 개입, ⑤공공기관 주관 수상·포상 등 선정·탈락에 개입, ⑥입찰·경매 등에 관한 직무상 비밀 누설, ⑦특정인 계약 당사자 선정·탈락에 개입, ⑧보조금 등의 배정·지원, 투자 등에 개입, ⑨공공기관이 생산·공급하는 재화 및 용역의 비정상적 거래, ⑩학교 입학·성적 등 업무처리·조작, ⑪징병검사 등 병역 관련 업무처리, ⑫공공기관이 실시하는 각종 평가·판정 업무 개입, ⑬행정지도·단속 등 대상 선정·배제, 위법사항 묵인, ⑭사건의 수사·재판 등 업무처리이다.

(2) 예외: 정당한 권리, 주장 또는 요구가 위축되는 것을 방지 하기 위하여 아래의 7 가지에는 청탁금지법이 적용되지 않는다. ①법령·기준에서 정한 절차, 방법에 따른 요구, 건의 등, ②공개적으로 특정 행위를 요구, ③선출직 공직자, 시민 단체 등이 공익 목적으로 제 3 자 고충민원 전달, ④법정기한 내 업무처리 요구 진행상황 확인·문의, ⑤직무 또는 법률관계에 관한 확인, 증명 등 신청·요구, ⑥질의·상담을 통한 법령·제도 등 설명·해석 요구, ⑦기타 사회상규에 위배되지 않는 행위.

⁴ 부정청탁에 대한 제재 (청탁금지법 제 22 조, 제 23 조)

위반 행위자	제재수준
직접 부정청탁을 한 이해당사자	제재 없음.
제 3 자를 위하여 부정청탁을 한 이해당사자	1 천만원 이하 과태료
제 3 자를 위하여 부정청탁을 한 일반인	2 천만원 이하 과태료
제 3 자를 위하여 부정청탁을 한 공직자 등	3 천만원 이하 과태료
부정청탁에 따라 직무를 수행한 공직자 등	2 년 이하 징역 또는 2 천만원 이하 벌금

3. 금품수수금지⁵

(1) 내용: 기존의 뇌물죄는 처벌을 위해 ‘직무관련성’과 ‘대가성’을 모두 필요로 하지만, 청탁금지법은 ‘대가성’을 요구하지 않고, 100 만원을 초과하는 금품의 수수에는 직무관련성도 없어도 처벌된다. 공직자가 받은 물품이 1 회 100 만원 또는 회계연도 기간 300 만원을 초과하는 경우에는 직무 관련 여부와 관계없이 공직자와 제공(제공의 약속)한 자 모두 처벌된다. 다만, 수수한 금품이 1 회 100 만원 이하, 회계연도 300 만원 이하인 경우에는 직무관련이 있어야 처벌된다.

여기서 금품 등이라 함은 금전, 물품 기타의 재산적 이익뿐만 아니라 편의 제공과 사람의 수요·욕망을 충족시키기에 족한 일체의 유형·무형의 이익을 포함한다. 구체적으로 ①금전, 부동산, 숙박권, 회원권, 입장권 등, ②음식물, 주류, 골프 등의 접대, 교통·숙박 등의 편의 제공, ③채무 면제, 취업 제공, 이권 부여 등 경제적 이익제공이 있다.

직무관련성은 ‘그 지위에 수반하여 취급하는 사무’를 의미한다. 구체적으로 ①법령상 일반적·추상적 권한에 속하는 직무, ②사실상·관례상 처리하는 직무, ③결정권자를 보좌하거나 영향을 줄 수 있는 직무행위, ④직무와 밀접한 관련이 있는 직무행위를 포함한다.

(2) 예외: 다만, 법을 위반하지 않고 금품수수가 가능한 8 가지 사항이 있다. 1) 공공기관이 지급하거나 상급공직자가 위로 격려, 포상 등의 목적으로 하급 공직자에게 제공하는 금품, 2) 원활한 직무수행 사고·의례, 경조금 목적으로 제공되는 3 만원 이내 음식물, 5 만원 이내 선물, 10 만원 이내 경조사비, 3) 사적 거래로 인한 채무의 이행, 정당한 권원에 의하여 제공되는 금품, 4) 공직자등의 친족이 제공하는 금품 등 (친족: 배우자, 8촌이내의 혈족, 4촌이내의 인척), 5) 공직자등 관련 단체가 내부 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품이나 장기적이고 지속적 친분관계를 맺고 있는 자가 질병 등으로 어려운 처지에 있는 공직자등에게 제공하는 금품 등, 6) 공직자등의 직무와 관련한 공식적 행사에서 주최자가 참석자에게 통상적인 범위에서 일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등, 7) 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품, 홍보용품 등이나 경연, 추천 등을 통하여 제공하는 경품, 상품 등, 8) 그 밖에 다른 법령, 기준 또는 사회상규에 따라 허용되는 금품 등이 이에 해당된다.

⁵ 금품수수에 대한 제재 (청탁금지법 제 22 조, 제 23 조)

위반행위자	제재수준
· 1 회 100 만원 또는 매 회계연도 300 만원 초과 금품 등 수수 공직자들 · 배우자의 위 금품 등 수수 사실을 알고도 신고하지 않은 공직자등 · 위 금품 등을 공직자등 또는 그 배우자에게 제공한 자	3 년 이하 징역 또는 3 천만원 이하 벌금
· 직무와 관련하여 1 회 100 만원 이하의 금품 등을 수수한 공직자 등 · 배우자의 위 금품 등 수수 사실을 알고도 신고하지 않은 공직자 등 · 위 금품 등을 공직자 등 또는 그 배우자에게 제공한 자	수수금액의 2 배 이상 5 배 이하 과태료
· 외부강의 등 초과 사례금을 수수한 후 신고/반환을 하지 아니한 공직자등	500 만원 이하 과태료

III. 양벌규정과 사용자 의무

1. 개념

양벌규정이란 근로자의 업무관련 위반행위에 관하여 그 행위자만을 처벌하는 것이 아니고 행위자를 고용한 사용자도 행위자와 같이 처벌하는 제도를 말한다. 청탁금지법 제 24 조(양벌규정)에서는 근로자가 이 법을 위반하는 금품수수 및 부정청탁의 위반행위를 한 경우에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 사용자도 처벌한다고 규정하고 있다. 다만, 사용자가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 면책된다는 규정을 함께 마련하고 있다.

판례는 양벌규정의 면책사유인 “법인이 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 게을리하였는지 여부는 ①당해 위반행위와 관련된 모든 사정, 즉 당해 법률의 입법 취지, 처벌조항 위반으로 예상되는 법익 침해의 정도, 그 위반행위에 관하여 양벌규정을 마련한 취지 등은 물론 ②위반행위의 구체적인 모습과 그로 인하여 실제 야기된 피해 또는 결과의 정도, ③법인의 영업 규모 및 행위자에 대한 감독가능성 또는 구체적인 지휘감독 관계, ④법인이 위반행위 방지를 위하여 실제 행한 조치 등을 전체적으로 종합하여 판단하여야 한다”고 판시하고 있다.⁶

2. 구체적 사례⁷

1) 부정청탁

사례1: 건설회사 소속 직원X가 건축법령을 위반하여 건축허가를 내어 줄 것을 00구청 건축허가 담당공무원A에게 청구한 경우: 건설회사는 양벌규정 적용시 2천만원 이하의 과태료를 부담한다.

사례2: 건설회사 소속 직원X가 건축허가를 내어 줄 것을 00구청 건축허가 담당공무원A에게 청탁하면서 70만원 상당의 양주를 전달한 경우: 건설회사는 형법상 ‘뇌물’로 인정시 건설회사측에는 양벌규정은 적용되지 않는다. 그러나 형법상 ‘뇌물’로 인정되지 않을 시에는 양벌규정을 적용하여 2천만원 이하의 과태료를 부담한다.

2) 금품수수

사례1: 건설회사는 00구청에 건축허가를 신청하여 심사 대기중인 상황에서, 구청 건축허가 담당공무원A에게 건설회사 소속의 임원X가 70만원 상당의 양주를, 직원Y는 50만원 상당의 상품권을, 직원Z는 20만원 상당의 식사를 각각 업무로 만난 자리에서 제공한 경우: 건설회사는 양벌규정 적용시 280만원~700만원 과태료를 부담한다.

사례2: 건설회사의 소속직원X,Y가 직무와 관련한 회식에서 언론사 직원A,B,C,D를 초청하여 1차에서 식사비용 12만원, 2차에서 술값 24만원을 결제한 경우: 근로자X,Y, 의

⁶ 대법원 2010. 2. 25. 선고 2009도 5824 판결, 대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도 7834 판결 등

⁷ 권익위원회 자료, 2016.

일련의 행위는 1개의 행위로 평가되므로, 양벌규정 적용시 1개의 과태료 부과하여 12만원~30만원 과태료를 부담한다. 과태료의 근거는 수수금액의 2배 이상 5배 이하: (12만원/6명)+ (24만원/6명)=6만원

3. 외국사례

1) 미국의 부패방지 법률준수의무: 기업이 평소 얼마나 효과적인 부패방지 법률준수를 수립해서 운영하고 있었는지 여부가 기소 여부 결정 및 양형 결정에 있어서 가장 중요한 사유 중의 하나이다. 단순히 법률준수서를 마련하였다고 능사가 아니며 그 법률준수가 효과적으로 운영되고 있는지가 관건이다. 미국은 부패방지법의 가이드를 두고 사업주의 상당한 주의와 감독 의무를 구체적으로 명시하고 있다.

2) 영국의 뇌물방지법: 상사조직의 임직원, 에이전트, 자회사 등 관련자가 그 상사조직을 위해 사업을 획득하거나 사업과정에 유리한 혜택을 얻을 의도로 다른 사람에게 뇌물을 제공하였을 경우 그 상사조직에 대해 형사책임을 부과한다. 다만, 상사조직이 관련자의 뇌물 행위를 방지하기 위한 적절한 조치를 취하였음을 입증할 경우에 면책이 가능하다.

IV. 결론

김영란법과 관련하여 회사의 관심사는 근로자의 김영란법 위반행위에 대해 사용자 책임에 대한 면책여부이다. 양벌규정으로 인해 회사의 책임을 면책받기 위해서는 회사의 규정의 완비, 윤리교육실시, 위반한 자에 대한 징계처분 등 사전적, 사후적 조치를 강구해야 한다. 특히, 이번 김영란법 시행과 함께 기업의 접대문화 영업방식이 본인 뿐만 아니라 회사에까지 피해를 줄 수 있다는 인식을 확산시켜야 할 것이다. 회사의 대응전략을 준비함에 있어 미국의 부패방지에 대한 준법제도나 영국의 뇌물방지를 위한 회사의 조치의무가 참고가 될 수 있을 것이며, 사용자의 상당한 주의, 감독의무를 다하여야 하겠다.

비자와 외국인 고용관계

I. 문제의 소재

2016년 7월 말 현재, 국내에 체류하는 외국인은 2,034,878 명이며, 그 중 외국인 등록자는 1,141,803 명, 외국인국적동포는 347,836 명, 단기체류자는 543,239 명이다. 국내체류 외국인은 전체국민의 4%에 해당되고, 앞으로 5년 뒤에는 300 만명으로 늘어나 전체국민의 6%가 될 것으로 예상된다. 이렇게 급격히 증가하는 외국인들로 인해 고용잠식은 되지 않을까, 외국인의 흉악범죄는 더 늘지 않을까 하는 우려의 목소리가 있으나, 외국의 우수한 고급인력을 유치하거나 3D 업종(힘들고, 더럽고, 위험한 작업)의 단순업무에 값싸고 숙련된 외국 기능인력을 지속적으로 사용한다는 점에서 긍정적인 면이 훨씬 많다고 할 수 있다.

그러나 아쉽게도, 이러한 외국인들이 어디에서 어느 정도 규모로 일하고 있는지 제대로 정리된 것이 없다. 또한 어떤 자격으로 어느 종류의 일을 하고 있는지, 어떤 외국인을 채용할 수 있는지는 알기가 쉽지 않다. 왜냐하면 복잡한 출입국관리법에 의해 너무 많은 비자유형이 있기 때문이다. 이에 현재 36 가지 비자유형을 그룹별로 구분하여 정리하고, 채용 가능한 비자는 어떤 것이며, 이것이 출입국관리법과 노동법과는 어떤 관계에 있는지 구체적으로 검토 해보고자 한다.

II. 비자의 성격과 유형구분

1. 비자의 성격 및 비자별 체류현황⁸

국내체류 외국인들을 이해하기 위해서는 체류목적과 체류자격을 알 수 있는 비자의 성격을 알아야 한다. 비자는 외국인이 방문국에서 체류하면서 행하는 사회적 경제적 활동이나 신분의 종류를 말한다. 비자종류에 따라 외국인의 입국목적, 경제활동여부, 가족관계여부, 해외동포여부를 쉽게 구분할 수 있다. 현재, 출입국관리법에서는 외국인의 체류자격을 A ~ H 의 8 개 그룹으로 구분하고 총 36 가지의 유형을 정하고 있다. A 그룹은 외교관과 그 가족들이 해당되며 주로 공적인 업무를 수행한다. B 그룹은 관광과 같이 단기간 체류하며 국가간에 협정에 따라 비자발급이 생략된다. C 그룹은 90 일 이하의 단기체류로 보도활동, 단기방문, 단기취업이 이에 속한다. D 그룹은 장기체류로 비취업 전문인력으로 문화예술 활동, 유학, 기술연수, 어학연수, 언론 주재원, 종교활동, 기업 파견 주재원, 기업투자, 무역경영, 구직비자가 여기에 속한다. E 그룹은 장기 취업을 할 수 있는 비자로 교수, 원어민 강사, 연구원, 기술지도원, 전문직, 비전문직, 선원 등이 여기에 속한다. F 그룹은 가족관계 등에 근거한 동거로 장기체류가 해당된다. G 그룹은 특정유형에 속하지 않지만 긴급상황 등에 대응하기 위한 임시체류 자격이다. 마지막으로 H 그룹에는 관광취업과 외국국적

⁸ 이희정, 「외국인의 체류」, 「이민법」, 박영사, 2016, 127 ~ 188 면; 법무부, 「사증발급 안내매뉴얼」, 2016; 법무부, 「출입국관리법 해설」2011.

동포취업이 속해있다.

[외국인 체류자격, 체류현황, 1 회 체류 상한기간]⁹

No	그룹	체류자격	체류현황	1회 체류	No	그룹	체류자격	체류현황	1회 체류
1	A: 공적인 업무	A-1(외교)		업무 기간	19	E: 장기 취업 경제 활동	<u>E-1(교수)</u>	<u>2,559</u>	5년
2		A-2(공무)	(1,131)		20		<u>E-2(회화지도)</u>	<u>15,202</u> <u>(273)</u>	2년
3		A-3(협정)			21		<u>E-3(연구)</u>	<u>2,942</u>	5년
4	B: 무비자	B-1(사증면제)	(103,507)	협정 기간	22		<u>E-4(기술지도)</u>	<u>190</u>	
5		B-2(관광통과)	(115,450)		23		<u>E-5(전문직업)</u>	<u>619</u>	2년
6	C: 단기 체류	C-1(일시취재)		90일	24		<u>E-6(예술홍행)</u>	<u>4,485</u> <u>(352)</u>	
7		C-3(단기방문)	(224,879) 가타(71,680)		25		<u>E-7(특정활동)</u>	<u>19,930</u> <u>(710)</u>	
8		<u>C-4(단기취업)</u>	<u>(1,200)</u>		26		<u>E-9(비전문취업)</u>	<u>268,103</u> <u>(7,399)</u>	
9	D: 비취업 전문 인력	D-1(문화예술)	66	2년	27		<u>E-10(선원취업)</u>	<u>14,436</u>	1년
10		D-2(유학)	67,939 (527)		28	F: 장기 체류, 가족 관계, 투자 이민, 등	F-1(방문동거)	92,238 (2,526)	2년
11		D-3(기술연수)			29		<u>F-2(거주)</u>	<u>38,909</u>	5년
12		D-4(일반연수)	32,039 (1,574)		30		F-3(동반)	22,126 (532)	동반
13		D-5(취재)	88		31		<u>F-4(재외동포)</u>	<u>354,801</u> <u>6,965</u>	3년
14		D-6(종교)	1,587		32		<u>F-5(영주)</u>	<u>127,377</u>	없음
15		D-7(주재)	1,751		33		F-6(결혼이민)	119,455	3년
16		D-8(기업투자)	5,956		34	G: 기타	G-1(소송, 기타)	31,877	1년
17		D-9(무역경영)	5,936		35	H: 관광/ 방문취업	<u>H-1(관광취업)</u>		협정
18		D-10(구직)		6 개월	36		<u>H-2(방문취업)</u>	<u>263,999</u> <u>(6,533)</u>	3년

⁹ 출입국·외국인정책 통계월보(2016년 7월호), 출입국·외국인정책본부. 체류현황 중 “() 괄호 안의 숫자는 단기 체류자임. 이탤릭체로 밑줄표시가 된 체류자격은 취업활동이 가능.

2. 비자의 유형¹⁰

(1) A 그룹: 주로 외국과의 국제적 관계에서 공적인 업무수행

- 1) 외교(A-1): 외국정부의 외교사절단이나 영사기관의 구성원과 그 가족
- 2) 공무(A-2): 외국정부 또는 국제기구의 공무를 수행하는 사람과 그 가족
- 3) 협정(A-3): 협정에 따라 외국인등록이 면제되는 사람과 그 가족. 예로 「대한민국에서의 합중국 군대의 지위에 관한 협정(SOFA)」

(2) B 그룹: 무비자 단기체류

- 1) 사증면제(B-1): 사증면제협정을 체결한 국가의 국민으로서 그 협정에 따른 활동. 2015년 6월 기준으로 102개국과 사증면제협정
- 2) 관광·통과(B-2): 관광·통과 등의 목적으로 사증 없이 입국

(3) C 그룹: 단기체류로 90일 이하의 체류를 허용

- 1) 일시취재(C-1): 일시적인 취재 또는 보도활동
- 2) 단기방문(C-3): 시장조사, 업무연락, 상담, 계약 등의 상용활동과 관광, 통과, 요양, 친지방문, 친선경기, 각종 행사나 회의 참가 등.
- 3) 단기취업(C-4): 단기간 영업활동 대상. 일시 흥행, 광고·패션 모델, 강의·강연, 연구, 기술지도 등 수익을 목적으로 취업활동

(4) D 그룹: 비취업 전문인력, 장기체류

- 1) 문화예술(D-1): 수익을 목적으로 하지 않는 학술 또는 예술 관련 활동
- 2) 유학(D-2): 전문대학 이상의 교육기관에서 정규과정의 교육
- 3) 기술연수(D-3): 연수조건을 갖춘 사람으로서 국내의 산업체에서 연수
- 4) 일반연수(D-4): 대학부설어학원에서 한국어를 연수, 국공립연구기관이나 연수원 등에서 기술·기능을 연수, 외국기업의 기업체 인턴.
- 5) 취재(D-5): 외국의 신문, 방송, 잡지, 그 밖의 보도기관으로부터 파견 또는 계약에 따라 국내에 주재하면서 취재 또는 보도활동
- 6) 종교(D-6): 외국의 종교단체 또는 사회복지단체로부터 파견되어 대한민국에 있는 지부 또는 유관 종교단체에서 종교활동
- 7) 주재(D-7): 외국 회사의 본사, 지사 등에서 1년 이상 근무한 사람으로서 그 계열회사, 자회사, 지점 전문인력으로 파견
- 8) 기업투자(D-8): 「외국인투자 촉진법」에 따른 외국인투자기업의 경영·관리 또는 생산·기술 분야에 종사하려는 필수 전문인력. 지적 재산을 가진 창업자
- 9) 무역경영(D-9): 대한민국에 회사를 설립하여 경영하거나 무역
- 10) 구직(D-10): 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격에 해당하는 분야에 취업하기 위하여 연수나 구직활동

(5) E 그룹: 장기 취업 경제활동

- 1) 교수(E-1): 전문대학 이상의 교육기관이나 이에 준하는 기관에서 전문 분야의 교육 또는 연구·지도 활동
- 2) 회화지도(E-2): 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문학원, 초등학교 등에서

¹⁰ 「출입국관리법 시행령」 제 12 조 [별표 1]

외국어 회화지도

3) 연구(E-3): 각종 연구소에서 자연과학 분야의 연구 또는 산업상 고도기술의 연구·개발

4) 기술지도(E-4): 자연과학 분야의 전문지식, 기술을 제공

5) 전문직업(E-5): 국가공인 자격이 있는 사람으로서 대한민국 법률에 따라 할 수 있도록 되어 있는 의료 등의 전문업무

6) 예술행(E-6): 수익이 따르는 음악, 미술, 문학 등의 예술활동과 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고·패션 모델, 그 밖에 이에 준하는 활동

7) 특정활동(E-7): 전문적인 지식, 기술 또는 기능을 가진 외국인력

8) 비전문취업(E-9): 비전문직 업종에 종사, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 국내 취업요건을 갖춘 사람

9) 선원취업(E-10): 해운, 수산업, 크루즈산업 사업체에서 6 개월 이상 노무를 제공할 것을 조건으로 선원 근로계약을 체결한 일반 선원

(6) F 그룹: 장기체류자격으로 가족관계 등에 근거한 동거, 투자이민

1) 방문동거(F-1): 친척 방문, 가족 동거, 피부양, 그 밖에 이와 유사한 목적으로 체류하려는 사람; 외국인이 사용하는 외국인 가사보조인

2) 거주(F-2): 가. 국민의 미성년 외국인 자녀 또는 영주(F-5) 체류자격을 가지고 있는 사람의 배우자 및 그의 미성년 자녀; 나. 국민과 혼인관계에서 출생한 사람; 다. 난민 인정을 받은 사람; 라. 기업투자(D-8) 체류자격으로 3년 이상 계속 체류하고 있는 사람; 기타 법무부장관이 인정하는 7가지에 해당하는 사람.

3) 동반(F-3): 문화예술(D-1)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격에 해당하는 사람의 배우자 및 미성년 자녀

4) 재외동포(F-4): '재외국민'과 '외국국적동포'로 구분된다. 재외국민은 국민으로 외국의 영주권을 취득한 자이고, 외국국적동포는 본인, 부모의 일방 또는 조부모의 일방이 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자로서 외국국적을 취득한 자

5) 영주(F-5): 가. 주재(D-7)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격이나 거주(F-2) 체류자격으로 5 년 이상 대한민국에 체류하고 있는 사람; 나. 국민 또는 영주(F-5) 체류자격을 가진 사람의 배우자 또는 미성년 자녀로서 대한민국에 2 년 이상 체류하고 있는 사람; 기타 법무부장관이 인정하는 12 가지.

6) 결혼이민(F-6): 가. 국민의 배우자; 나. 국민과 혼인관계에서 출생한 자녀를 양육하고 있는 부 또는 모; 다. 국민인 배우자와 혼인 중 배우자의 사망이나 실종, 그 밖에 자신에게 책임이 없는 사유로 정상적인 혼인관계를 유지할 수 없는 사람.

(7) G 그룹: 기타 내용(G-1), 위에서 본 특정한 유형에 해당하지 않는 경우로서 긴급상황 등에 대응하기 위한 임시체류 등을 규율 한다.

(8) H 그룹: 관광취업과 방문취업

1) 관광취업(H-1): 대한민국과 "관광취업"에 관한 협정이나 양해각서 등을 체결한 국가의 국민으로서 협정 등의 내용에 따라 관광과 취업활동

2) 방문취업(H-2): 외국국적동포에 해당하고, 만 25 세 이상인 사람 중에서 활동범위 내에서 체류하려는 사람

III. 출입국관리법과 노동법과의 관계

국내에서 취업이 가능한 비자자격으로 C-4(단기취업), E 그룹 전체, F-2(거주), F-4(재외동포), F-5(영주), H-1(관광취업)과 H-2(방문취업)가 있다. 외국인도 근로기준법 제 6 조(균등한 처우)에서 국적을 이유로 차별을 금지하고 있기 때문에 대한민국 국민과 동일하게 노동법의 보호를 받고 있다. 그런데 불법체류자들도 노동법적인 보호의 대상인 되는가에 대해서는 의문이 있을 수 있다. 불법체류자라고 하면 ① 비자 없이 근로를 한 외국인, ② 비자기간이 만료된 외국인, 또는 ③ 비자의 체류자격이 허용하지 않는 업종에서 취업활동을 하는 자를 말한다. 불법체류자는 출입국관리법 위반을 이유로 처벌과 동시에 강제출국 되지만, 노동법은 출입국관리법 위법여부와 관계없이 불법체류 외국인이 제공한 근로에 따른 노동법상 권리를 인정하고 있다. 예컨대, 불법체류 외국인이더라도 업무상 재해를 당한 경우에 산업재해보상법상 보호를 받을 수 있고, 또한 기왕의 근로에 대한 퇴직금, 연차휴가 청구권을 청구할 수 있다.

이와 관련하여 대법원은 출입국관리법과 노동법의 관계를 다음과 같이 관시하고 있다. “출입국관리법은 외국인이 대한민국에서 체류하여 행할 수 있는 활동이나 대한민국에 체류할 수 있는 신분 또는 지위에 관한 체류자격과 그 체류기간에 관하여 규율 하면서 외국인 고용제한을 규정하고 있다. 그 입법취지가 단순히 외국인의 불법체류만을 단속할 목적으로 한 것이라고는 할 수 없고, 취업자격 없는 외국인의 유입으로 인한 국내 고용시장의 불안정을 해소하고 노동인력의 효율적 관리, 국내 근로자의 근로조건의 유지 등의 목적을 효율적으로 달성하기 위한 것이다. 이는 취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것뿐이지 취업자격 없는 외국인이 사실상 제공한 근로에 따른 권리나 이미 형성된 근로관계에 있어서의 근로자로서의 신분에 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 규정으로는 보기 어렵다.”¹¹

IV. 결론

출입국관리법의 비자유형은 크게 A 부터 H 까지의 8 가지 그룹으로 분류되고, 그 안에 총 36 개의 세부 비자유형이 있다. 이러한 구분방식은 너무 복잡하여 일반인들이 이해하기 어렵다. 가급적 외국인력을 활용하는 고객의 입장에서 기본 8 개의 그룹을 입국목적, 경제활동여부, 가족관계, 재외동포 여부 등을 기준으로 명확히 재 분류할 필요가 있어 보인다. 특히 D 그룹과 E 그룹은 지나치게 세분되어 있어 이를 단순화시킬 필요가 있다. 왜냐하면 무수히 많은 직업을 세부적으로 구분하여 통제하는 것은 사실상 불가능하기 때문이다. 또한 외국인력 채용에 있어 출입국관리사무소의 재량사항이 너무 많고 채용절차가 너무 복잡하다. 따라서 외국 전문인력을 보수수준에 따라 분류하고, 전문인력 고용을 출입국관리사무소에서 통제하기보다는 이들을 고용하는 사업주에게 고용세를 부과하는 방식으로 시장의 자율적인 통제가 가능한 관리 방식을 제안한다.

¹¹ 대법원 1995.09.15 선고, 대법 94 누 12067 판결(불법체류자에 대한 산재보험 적용)

외국인근로자의 노동인권과 노동법적 지위

I. 문제의 소재

2016 년 6 월 현재 국내에 3 개월 이상 장기 체류하는 외국인들이 200 만명을 넘어섰다. 이는 우리나라 국민의 4%를 차지한다. 현재 증가추세로 보면, 앞으로 5 년 뒤에는 장기체류 외국인이 300 만명으로 늘어 전체인구의 6%를 차지할 것으로 예상된다.

외국인근로자가 증가한 이유는 국내의 노동시장에서 더 많은 저비용의 비전문직과 맞춤형 고급인력이 필요해졌기 때문이다. 이렇게 급격히 증가하는 외국인근로자로 인해 다양한 사회문제가 발생하고 있으며, 그 대표적인 것으로 불법체류문제, 외국인 범죄 증가, 내국인의 실업자 증가 등이 있다. 그러나 이러한 문제들로 인한 손실보다 외국인근로자 사용시 얻을 수 있는 경제적 이득이 더 크기 때문에 외국인근로자들의 유입은 앞으로도 계속 될 것으로 보인다. 상당한 규모의 외국인근로자들이 우리의 이웃으로 함께 살아가고 있기 때문에 외국인근로자들의 노동인권에 대해 다시금 생각해 볼 필요가 있다.

외국인근로자들은 경제적 이유 때문에 한국에 이주하여 생활하고 있으며, 대한민국 헌법에 보장된 국민의 권리를 직접적으로 갖지는 못하지만 인간으로서의 행복추구권과 인권은 보장된다. 본고에서는 먼저 **외국인근로자의 노동인권**에 대한 국제기준을 살펴보고, 다음으로 헌법재판소 결정 및 대법원의 판결을 통해 **노동법적 지위**에 대해 살펴보고자 한다.

II. 외국인근로자의 노동인권에 대한 국제기준

우리 헌법 제 6 조는 “헌법에 의하여 체결 · 공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다. 외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다”고 명시하고 있다. 한국은 1991 년 9 월 17 일 국제연합(UN)¹²에 가입하였고, 다음날 18 일에 국제노동기구(ILO)¹³에 가입하였다. 인권에 관련된 내용은 이러한 국제기구의 선언(헌장)과 협약(규약)을 통해 구체화가 이루어지고 있으며, 한국은 UN 과 ILO 의 회원국으로서 여기서 규정된 사항을 준수할 의무를 지니고 있다.

¹² 1945 년 창설된 국제연합(United Nations: UN)의 미국의 뉴욕에 본부를 두고 있으며, 설립목적은 국제법, 국제적 안보 공조, 경제 개발 협력 증진, 인권 개선으로 세계 평화를 유지하는 데 있다. 국제연합은 두 차례의 세계대전을 통해서 인권에 대한 보편적인 존중이 국제적 과제를 인식하게 되었고, 인권 보호를 위한 성문화 작업을 하기 시작했다.

¹³ 국제 노동 기구(International Labour Organization, ILO)는 노동 문제를 다루는 유엔의 전문기구로서 스위스 제네바에 본부를 두고 있다.

UN 은 인권에 관해서 1948 년 유엔총회에서 ‘세계인권선언’을 채택하면서 정치 · 경제 · 문화 · 종교의 차이에 관계없이 모든 사람과 모든 국가가 달성해야 할 공통의 인권 기준을 확립하였다. 그 후, UN 은 1966 년에 2 개의 인권규약을 채택한다. ‘경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제규약(A 규약, 사회권규약)’과 ‘시민적 · 정치적 권리에 관한 국제규약(B 규약, 자유권 규약)’이다.¹⁴ 이 밖에도 UN 은 여성, 아동, 소수민족, 외국인노동자 등 사회적 약자의 인권을 보호하기 위한 국제인권 기준을 확립하였다. 또한 ILO 의 ‘국제노동기구헌장’과 ‘ILO 의 목표와 목적에 관한 필라델피아 선언’¹⁵이 있다.

이러한 선언과 헌장은 헌법 제 6 조가 규정한 ‘일반적으로 승인된 국제법규’로 모든 나라가 달성해야 할 보편적인 인권의 기준을 제시하고 있다.¹⁶ 다만, 실정법에서 효력을 갖기 위해서는 국회의 비준절차를 거쳐 국내법으로 구체화 해야 한다. 한국은 6 대 인권협약으로 ①사회권규약과 ②자유권규약(1990), ③인종차별철폐규약(1978), ④여성차별철폐협약(1984), ⑤아동권리협약(1990), ⑥고문방지협약(1995)에 가입하여 비준하였다. 그 밖에도 ⑦난민의 지위에 관한 협약(1992)을 비준하였고, ILO 의 협약으로는 ⑨고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(제 111 호) (1998), ⑩노동자의 재해보상에 대한 내 · 외국인 노동자의 동등한 대우에 관한 협약(제 19 호) (2001)을 비준하였다. 그러나 노동인권과 관련된 국제법규로서 1990 년 UN 의 ‘이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(2003)’과 ILO 의 ‘제 97 호 취업을 위한 이주에 관한 협약(1952)’, 제 143 호 불법이주 및 이주노동자의 기회와 처우의 균등 촉진에 관한 협약(1978)은 아직 비준 하고 있지 않다.

III. 외국인근로자에 관한 헌법재판소 결정 및 대법원 판결

1. 헌법재판소 결정

(1) 외국인근로자의 법적 지위, 직장선택의 자유제한

외국인근로자가 외국인고용법 제25조의 사업장 변경이 3년의 기간 동안 3회로 한정 된 것에 대해 헌법상 보장된 직장선택의 자유를 침해 당하였다는 헌법소원심판을 제기하였다.

이에 대해 헌법재판소는 외국인은 국민은 아니지만 인간으로서의 행복추구권과 헌법소원의 청구권이 있음을 인정하였다. 그러나 고용허가제에서 외국인근로자의 사업장 이동을 일정한 범위 내에서의 제한하는 것은 외국인의 직장선택의 자유를

¹⁴ 당시 국제인권규약의 제정과정에서 이렇게 두 가지로 구분하게 된 것은 냉전의 영향 탓이다. 자본주의 측은 인권이란 시민적 · 정치적 권리라고 주장하고, 사회주의와 제 3 세계 측은 경제적 · 사회적 · 문화적 권리라고 주장하였다.

¹⁵ 제 26 차 국제 노동 기구 총회가 1944 년 5 월 10 일에 필라델피아에서 개최되어, 국제 노동 기구의 목표와 목적, 회원국의 정책을 촉구하는 모든 원칙에 관한 선언을 채택하였다. “노동은 상품이 아니다.”라는 제 1 부에 첫 문장에 포함하고 있다.

¹⁶ 설동훈, “외국인노동자와 인권”, 「민주주의와 인권 5(2)」, 2005. 10, 전남대학교 5.18 연구소, 46 면.

침해하지 않는다고 판단하였다.¹⁷

헌법재판소는 “직업의 자유 중 이 사건에서 문제되는 직장 선택의 자유는 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권과도 밀접한 관련을 가지는 만큼 단순히 국민의 권리가 아닌 인간의 권리로 보아야 할 것이므로 외국인도 제한적으로라도 직장 선택의 자유를 향유할 수 있다고 보아야 한다. 청구인들이 이미 적법하게 고용허가를 받아 적법하게 우리나라에 입국하여 우리나라에서 일정한 생활관계를 형성, 유지하는 등, 우리 사회에서 정당한 노동인력으로서의 지위를 부여받은 상황임을 전제로 하는 이상, 이 사건 청구인들에게 직장 선택의 자유에 대한 기본권 주체성을 인정할 수 있다 할 것이다. - (중략) - 이 사건 법률조항은 외국인근로자의 무분별한 사업장 이동을 제한함으로써 내국인근로자의 고용기회를 보호하고 외국인근로자에 대한 효율적인 고용관리로 중소기업의 인력수급을 원활히 하여 국민경제의 균형 있는 발전이 이루어지도록 하기 위하여 도입된 것이다. 나아가 이 사건 법률조항은 일정한 사유가 있는 경우에 외국인근로자에게 3년의 체류기간 동안 3회까지 사업장을 변경할 수 있도록 하고 대통령령이 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 추가로 사업장변경이 가능하도록 하여 외국인근로자의 사업장 변경을 일정한 범위 내에서 가능하도록 하고 있으므로 이 사건 법률조항이 입법자의 재량의 범위를 넘어 명백히 불합리하다고 할 수는 없다.” 고 판시하고 있다.

(2) 산업연수생제도의 위헌 여부

헌법재판소는 산업연수생의 근로기준법 적용에 있어서 사실상 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자 신분임에도 연수생이라는 이유로 근로기준법을 일부 적용하지 않는 것은 청구인들의 평등권을 위반하여 위헌이라고 판단하였다.¹⁸ 이 결정 이후로 산업연수생제도가 사실상 폐지되었다.

헌법재판소는 “산업연수생이 연수라는 명목하에 사업주의 지시·감독을 받으면서 사실상 노무를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령하는 등 실질적인 근로관계에 있는 경우에도, 근로기준법이 보장한 근로기준 중 주요사항을 외국인 산업연수생에 대하여만 적용되지 않도록 하는 것은 합리적인 근거를 찾기 어렵다. - 중략- 사업장에서 실질적 근로자인 산업연수생에 대하여 일반 근로자와 달리 근로기준법의 일부 조항의 적용을 배제하는 것은 자의적인 차별이다. 근로기준법 제5조와 ‘국제연합의 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약’ 제4조에 따라 ‘동등한 가치의 노동에 대하여 동등한 근로조건을 향유할 권리’를 제한하기 위하여는 법률에 의하여만 하는바, 이를 행정규칙에서 규정하고 있으므로 법률유보의 원칙에도 위배된다.” 고 판시하고 있다.

¹⁷ 헌법소원 사건(직업선택의 자유제한): 2011.9.29, 헌재 2007 헌마 1083

¹⁸ 헌법소원 사건(산업연수생제도): 2007. 8. 30, 헌재 2004 헌마 670

2. 대법원 판례

(1) 불법체류 외국인근로자의 지위

근로복지공단은 “A는 태국국적 외국인으로 산업연수 체류자격으로 입국하였으나, 체류기간을 초과하여 1992년 12월에 작업 중 방광과열 등의 부상을 입었다. A는 근로복지공단에 요양신청을 하였으나 A가 고용체류자격 없이 불법취업한 외국인으로서 사업주와 체결한 계약은 불법고용계약이므로 근로기준법에 적용되지 아니하고 산재보험법도 적용될 수 없다.”고 산재불승인을 하였다. 그러나 대법원은 불법체류는 단속의 대상임을 명백히 하고 있지만, 이미 제공된 사실적 행위의 노동에 대해서는 노동법의 보호가 있어야 한다는 취지에서 불법체류자도 산재보험에 적용된다고 판결하였다. 이 대법원 판결은 불법체류자 신분임에도 산재보험법상 업무상 재해로 인정받게 된 최초의 의미 있는 사례이다.¹⁹

대법원은 “출입국관리법 제 15조 제 1항에서 외국인이 대한민국에서 체류하여 행할 수 있는 활동이나 대한민국에 체류할 수 있는 신분 또는 지위에 관한 체류자격과 그 체류기간에 관하여 규율하면서 아울러 같은 조 제 2항에서 외국인 고용제한을 규정하고 있는바, 그 입법취지가 단순히 외국인의 불법체류만을 단속할 목적으로 한 것이라고는 할 수 없고, 위 규정들은 취업자격 없는 외국인의 유입으로 인한 국내 고용시장의 불안정을 해소하고 노동인력의 효율적 관리, 국내 근로자의 근로조건의 유지 등의 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 외국인의 취업자격에 관하여 규율하면서 취업자격 없는 외국인의 고용을 금지시키기 위한 입법목적도 아울러 갖고 있다.”고 판단하였다.

그러나 대법원은 “취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것뿐이며, 취업자격 없는 외국인이 사실상 제공한 근로에 따른 권리나 이미 형성된 근로관계에 있어 근로자로서의 신분에 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 규정으로는 보기 어렵다.”고 판시하면서 불법체류자도 근로기준법상의 업무상 재해로 인정하였다.

(2) 불법체류 외국인 근로자의 근로삼권

외국인 불법체류자들이 근로삼권을 행사하는 것은 현행법상 있을 수 없는 일로 간주되었다. 그러나 최근 법원 판결을 통해 불법체류자의 신분도 근로자로서 개별적 근로관계뿐만 아니라 집단적 노사관계에서도 근로자신분임을 재 확인 받는 중요한 사례가 있었다. 서울과 경기도의 불법체류자로 구성된 외국인근로자들이 2005년 5월 3일 서울지방노동청에 노동조합 설립신고를 제출하였으나 거부당하였다. 그 이유는 불법체류자라는 이유였다. 불법체류의 체류자의 노동조합 인정여부에 대해 법원에서도

¹⁹ 대법원 1995. 9. 15. 선고 94 누 12067 판결 (요양불승인처분취소)

다툼이 있었으나 2015 년 6 월 25 일 결국 대법원 합의체 판결에서 불법체류자들로 구성된 노동조합의 설립을 인정하였다.²⁰

대법원은 “구 노동조합법상 근로자란 타인과의 사용종속관계 하에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 사람을 의미하며, 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람뿐만 아니라 일시적으로 실업 상태에 있는 사람이나 구직 중인 사람을 포함하여 노동 3 권을 보장할 필요성이 있는 사람도 여기에 포함되는 것으로 보아야 한다. 그리고 출입국관리 법령에서 외국인고용제한 규정을 두고 있는 것은 취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것뿐이지, 나아가 취업자격 없는 외국인이 사실상 제공한 근로에 따른 권리나 이미 형성된 근로관계에 있어서 근로자로서의 신분에 따른 노동관계법상 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 것으로 보기는 어렵다. 따라서 타인과의 사용종속관계 하에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 사람은 노동조합법상 근로자에 해당하고, 노동조합법상의 근로자성이 인정되는 한, 그러한 근로자가 외국인인지 여부나 취업자격의 유무에 따라 노동조합법상 근로자의 범위에 포함되지 아니한다고 볼 수는 없다.”고 판시하였다.

IV. 결론

세계화의 흐름 속에서 많은 선진국이 넘쳐나는 이민자로 많은 사회적 갈등을 겪고 있다. 하지만, 선진국은 자국의 노동시장 보호와 함께 부족한 노동력 확보를 위하여 외국인력을 활용하는 관리와 통제의 이민정책 시스템으로 국익을 도모하고 있다. 그런데, 우리나라는 외국인인력 활용에서 아직 체계화가 미흡하여 지속적인 개선이 필요하다. 외국인근로자의 노동인권을 보호하면서도 적절한 출입국 통제를 통해서 국내 노동력과의 상호보완적 관계를 유지하여야 할 것이다. 나아가 향후 선진국의 사례와 국제적 기준을 거울 삼아 장기적으로 안정된 외국인근로자 관리체계를 갖추 필요가 있다.

²⁰ 대법원 2015. 6. 25. 선고 2007 두 4995 전원합의체 판결(노동조합설립신고서 반려처분취소)

외국인력사용 선진사례 (싱가포르 외국인 가사근로자제도와 시사점)

정 봉 수²¹

목 차

- I. 문제의 소재
- II. 싱가포르의 외국인 가사근로자제도
- III. 싱가포르의 가사근로자의 활용 평가
- IV. 가사근로자의 노동법적 보호 및 싱가포르 모델 도입방안
- V. 결론

I. 문제의 소재

우리나라의 대표적인 사회문제가 저출산·고령화이다. 이 문제를 해결하기 위해 정부는 많은 예산을 편성하여 다자녀 가정에 지원을 해주고 있으며, 제도적으로 일과 가정의 양립지원 정책²² 등을 통해 여성의 출산율을 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 그러나 그 효과는 미진하다.²³ 출산율이 낮아지는 이유는 여러 가지가 있지만, 가장 먼저 꼽을 수 있는 것이 자신의 경력개발을 위해 결혼과 출산을 늦추는 것이고, 다음으로는 비싼 주거비와 양육비용, 고액의 사교육비 등을 들 수 있다. 양육비 중 상당부분을 차지하는 것이 아이 돌봄 서비스라고 할 수 있다. 우리나라의 경우 아이를 돌보기 위해 사용하는 돌봄 도우미(가사근로자)를 고용할 때 최소 월 150 만원-250 만원 정도의 비용이 발생한다. 특히 맞벌이 부부의 경우 아이양육에 상당한 비용이 발생하므로 둘째를 출산할 때 여성배우자가 직장을 그만 두는 경우가 많다. 그러나 싱가포르, 홍콩, 대만 등에서는 입주형 외국인 가사근로자²⁴를 고용하여 월 40 만원-60 만원 정도의 비교적 저렴한 비용으로 양육에 대한 고비용의 문제를 해결하고 있다.

싱가포르의 여성들은 결혼, 출산, 육아를 이유로 직장을 그만두는 경우가 거의 없다.²⁵ 그 이유는 일반 서민들이 저렴한 외국인 가사근로자를 고용하여 부족한 가사 노동력을 대체하기 때문이다. 싱가포르는 2016 년 현재 인구 554 만 명에 227,100 명의 외국인 가사근로자를 사용하여 전체인구의 4%를 차지하고 있다.²⁶ 이는 싱가포르 정부 차원에서 외국인 가사근로자에 대해 체계적이고 철저한 관리를 함으로써 양질의 노동력을 안정적으로 공급하는 성공적인 사례라 할 수 있다.²⁷

²¹ 아주대학교 일반대학원 박사과정 수료(노동법 전공). 강남노무법인 대표노무사.

²² 매일경제 보도, “10 년간 150 조 쏟아부었지만 출산율 1.12→1.19 명 제자리”, 2015. 2. 4.

²³ 매일노동뉴스 보도, “미혼 직장여성 40% ‘아이 낳을 계획 없다’-전경련 인식조사 결과 정부 정책 만족도 낮아”, 2016. 8. 12.

²⁴ ‘가사근로자’는 가사도우미, 가사사용인, 가사노동자, 유모, 식모 등으로 다양하게 사용되었으나, 「근로기준법」 제 11 조에서 ‘가사사용인’으로 사용하고 있고, 국제노동기구(ILO)에서는 domestic worker (가사근로자)로 사용하고 있다. 여기서는 ILO 의 표기방식을 따라 ‘가사근로자’로 사용한다(김영순 외 2 인, “한국의 가사노동자 규모와 그 의미”, 「사회과학논집」 제 45 집 1 호, 연세대학교 사회과학연구소, 2014, 64 번).

²⁵ 고용노동부 통계, 싱가포르 인적자원부 통계 (2014 년 12 월 기준): 싱가포르의 15 세 이상의 여성고용률이 60.0%인데 반해 우리나라의 여성 고용률은 49.5%이다.

²⁶ 김혜준, “나의 도시’ 속에서 사라져버린 사람들”, 「코기토」, 부산대학교 인문학연구소, 2011, 120 면. 한편, 홍콩에서 외국인 가정부의 수는 2009 년 말 기준으로 인구 7,020,400 명의 3.64%에 달하는 266,778 명 이다(인도네시아 48.7%, 필리핀 48.5%).

²⁷ 출처: 통계청 - 한국의 가사근로자 현황 (2010-2013)

본고에서는 싱가포르의 외국인 가사근로자 관리제도를 소개하고, 그것과 관련된 이민정책에 대한 평가를 하고자 한다. 그리하여 싱가포르의 성공적인 외국인 가사근로자 사례가 우리나라에 도입 가능한지 여부와 이를 도입할 경우 노동법적 법률 검토를 하고자 한다.

II. 싱가포르의 외국인 가사근로자제도

싱가포르의 외국인 가사근로자 제도는 정부가 주관하여 체계적으로 관리되고 있다. 즉 싱가포르 정부는 노동허가제도를 이용하여 높은 고용세를 징수하면서도 외국인 가사근로자의 안정적 공급에 관여한다. 또한 외국인 가사근로자의 건강과 안전을 직접 관리하는 방법으로 외국인 근로자에 대한 특별한 보호조치를 취하고 있다. 싱가포르의 일반제조업의 경우에는 2015 년 기준 싱가포르 근로자 2 인당 1 인에 한해서 고용허가로 채용할 수 있는 제한 선이 있지만,²⁸ 가사근로자에 대해서는 채용한도에 대해 제한규정이 없는 노동허가제를 운영하고 있다.²⁹

이하에서는 싱가포르의 외국인 가사근로자 제도의 고용절차, 그 세부내용, 그리고 고용인이 지급해야 하는 비용에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

1. 외국인 가사근로자제도 도입 배경

2016 년 6 월 5 일 싱가포르 신문인 “The Straits Times”에서는 “싱가포르인들이 가정부 없이 살 수 있겠는가? (Can Singaporeans do without maids?)” 라는 표제로 가사근로자에 대하여 특집기사로 다루고 있다. 이 기사는 최근 인도네시아 정부가 싱가포르에서 인도네시아 출신 가사근로자에 대해 가정 외부에 주거를 보장하지 않으면 송출인원을 제한하겠다는 발표와 관련되는데 발췌한 기사내용을 보면 싱가포르의 가사근로자 도입 배경과 그 활용을 잘 설명하고 있다.³⁰ 그 내용은 다음과 같다.

“1930 년부터 1960 년대 주거를 같이 하는 가정부를 고용하는 것은 외국인과 부자들의 영역이었다. 이것이 전통적인 유모(옛 가정부: Amah)로 주로 중국 광둥지방 출신이었고 땀은 머리와 흰색 블라우스와 검은색 바지를 입은 복장을 하고 있었기에 구별되었다. 그들은 가족의 일원으로 간주되었고 존재감을 인정받는 대상이었다. 이들이 거주하는 가정에서 아이들을 훈계할 수 있는 재량권이 부여되어 있었기에 부모 같은 역할을 하였다. 싱가포르가 1960 년 대 후반부터 산업화 되면서 더 많은 싱가포르 여성들이 공장과 사무실에서 직장을 가지게 되면서 그들 가정을 돌보는 가사지원인력을 필요로 하였다. 그래서 싱가포르 정부는 1978 년 외국인가정부제도(Foreign Domestic Servant Scheme)를 도입하면서 주변국인

연도	2010	2011	2012	2013
총 국민 수	49,410,366	49,779,440	50,004,441	50,219,669
가사근로자	194,801	202,394	264,665	279,103
가사근로자의 비율	0.39%	0.41%	0.53%	0.56%

²⁸ 싱가포르 방송: Channel News Asia, “Not viable to relax foreign worker quota: Lim Swee Say” 인적자원부 장관 인터뷰기사, 보도자료, 2015. 6. 3.

²⁹ 싱가포르 영문일간지: The Straits Times, “Hiring maids becoming more costly with tighter regulations” 보도자료, 2015. 1. 19.

³⁰ 싱가포르 영문일간지: The Straits Times, “Can Singaporeans do without maids?” 보도자료, 2016. 6. 5.

필리핀, 스리랑카, 태국으로부터 가정부를 고용하기 시작하였다. 1970 년대 5000 명으로 시작해서 그 숫자는 증가했는데, 현재시점(2016 년 6 월)에는 227,100 명의 외국인 가사근로자가 일하고 있다. 싱가포르의 시민과 영주권자인 여성의 노동참가율이 1970 년도에 14.7%에서 지난해 (2015 년)에 63.2%로 성장했다. 초기에 가정의 유모로서 사랑의 대상이었던 것에 비해, 오늘 날 가정부(maid)는 일반 가정에서 잠시 머무는 근로자로 간주되고 있다.”(중략)

“최근에는 가정부에게 더 많은 기능을 요구하고 있다. 어떤 이들은 아이들의 숙제를 도와주고, 컴퓨터 기술을 갖추도록 요구하고 있다. 심지어 노인들을 돌보기 위해 간호기술도 요구하고 있다. 가사일을 위해 복잡한 전자기기를 조작하고 다이어트 욕구에 맞는 음식을 할 수 있는 기술을 요구하고 있다. 싱가포르인들은 이러한 인력을 상대적으로 싸게 얻고 있다. 같이 동거하는 인도네시아 가정부의 비용은 SGD 815³¹ 부터 인데, 이 비용에는 가정부 임금과 월 정부세금 SGD 265 가 포함되어 있으며, 여기에는 보험료, 음식값, 의료비는 포함되어 있지 않다. 가사근로자를 사용하지 않을 경우에 일반적인 비용과 비교해 볼 때, 포괄적인 특별비용(집에서 먹는 가정식 식사, 주말 청소, 노인과 아이들 돌보기 등)으로 한 달에 SGD 2,000³² 이상 소요될 것이다.”

2. 외국인 가사근로자를 위한 노동허가제도와³³ 고용절차³⁴

싱가포르에서 외국인 가사근로자를 고용하고자 할 경우에는 관련된 요건을 갖추어 인적자원부에 노동허가를 신청하면 2 주 정도의 시간이 소요된다. 그러나 이러한 채용절차는 다소 복잡한 면이 있기 때문에 보통 일정한 수수료를 내고 사설 직업소개소를 이용한다.

(1) 노동허가의 내용³⁵

노동허가 (Work Permit)는 일반적으로 외국인 미숙련 또는 반숙련 근로자에게 2 년의 유효기간으로 발급되고 이는 갱신될 수 있다. 노동허가의 유지 조건은 다음과 같다.

1) 고용인은 다음의 사항을 갖추어야 한다.

- ① 해당 업무 수행자격이 있는 외국인 근로자만 고용해야 한다.
- ② 고용인은 인적자원부에 신고한 월 고정급을 지급해야 한다.
- ③ 고용인은 임금뿐만 아니라 그 근로자의 체류비와 의료비를 지급해야 한다.
- ④ 외국인 근로자에게 생활이 가능한 숙소를 제공해야 한다.
- ⑤ 외국인 근로자별로 입원이나 수술을 지원할 수 있는 의료보험증권을 제공해야 한다.
- ⑥ 고용인은 싱가포르에 등록된 의사에게 의료검진을 받도록 해야 한다. 의학적으로 일하기에 적합하지 않을 건강상태인 경우, 외국인의 노동허가는 취소된다.
- ⑦ 개별 외국인 근로자에 대해 외국인근로자 고용세금을 납부해야 한다.

³¹ 싱가포르 환율 : 1 달러의 경우 한화로 822 원, SGD 815 = ₩669,930, 정부세금 할인시 SGD 265 대신, SGD 60 납부한다. 이 경우 월 비용은 SGD 610 = ₩501,420 된다.

³² SGD 2,000 싱가포르 달러 = ₩1,844,000 이 된다.

³³ <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker>: 싱가포르 인적자원부 홈페이지 자료.

³⁴ 싱가포르 직업소개소 업체 자료 참고: <http://www.homekeepermaidagency.com>.

³⁵ 싱가포르 「외국인인력고용법」(Employment Of Foreign Manpower Act).

- ⑧ 말레이시아 근로자를 제외한 외국인 근로자에 대해 보증채권을 구입해야 한다.
- ⑨ 외국인 근로자 고용과 관련하여 어떠한 비용이나 혜택을 직업소개소에 요구하거나 받아서는 아니 된다.

2) 외국인 근로자는 다음의 사항을 준수해야 한다.

- ① 노동허가 카드에 명시된 직종과 고용인만을 위해서만 일을 하여야 한다.
- ② 다른 사업이나 개인 사업에 종사해서는 아니된다.
- ③ 고용시 사업주에 지정된 주소에서 거주해야 한다.
- ④ 항상 노동허가가 인정된 업무를 수행하고, 공무원의 요구가 있는 경우 조사에 응해야 한다.
- ⑤ 사전 인적자원부의 신고 없이 싱가포르 내나 외부에서 싱가포르인이나 싱가포르 영주자와 결혼하여서는 아니된다.
- ⑥ 인적자원부의 승인을 받고 싱가포르인이나 싱가포르 영주자와 결혼하지 않은 이상 노동허가 중에 싱가포르에서 임신하거나 아이를 낳아서는 아니된다. 이 규정은 노동허가 만료, 취소, 변경 된 경우에도 적용된다.

(2) 고용절차³⁶

그 고용절차는 3 가지로 나누어 볼 수 있다.

1) 1 단계: 준비와 선택단계

- ① 고용인 오리엔테이션 프로그램을 수강하여야 한다.
- ② 적합한 대상자를 선정하여야 한다. 그 대상자와 고용조건 즉, 임금, 휴일 등에 대해 합의 계약서를 작성하여야 한다.

2) 2 단계: 싱가포르에 외국인 가사근로자가 도착하기 전

- ③ 인적자원부(Ministry of Manpower)에 노동허가를 신청한다. 인적자원부는 임시 노동승인서를 고용인에게 보내준다.
- ④ 보증채권을 구입하여 인적자원부에 제출한다.
- ⑤ 개인재해보험과 의료보험 증권을 구입한다.
- ⑥ 고용인은 외국인 가사근로자에게 임시 노동승인서와 항공티켓을 보내준다.
- ⑦ 외국인 가사근로자가 싱가포르에 처음으로 일하게 된 경우에는 정착교육프로그램을 신청한다.

3) 3 단계: 외국인 가사근로자가 싱가포르에 도착한 경우

- ⑧ 외국인 가사근로자가 도착 3 일 이내에 정착교육프로그램을 수강하게 한다(싱가포르에 최초에 근무하게 된 경우만 교육참가)
- ⑨ 외국인 가사근로자가 도착 14 일 이내에 신체검사를 받게 한다.
- ⑩ 인적자원부에 고용허가 발급을 신청하고, 인적자원부는 고용인에게 언제 고용허가가 발급된 것인지 알려준다.
- ⑪ 외국인 가사근로자가 도착 1 개월 이내에 첫 달의 고용세금을 납부하여야 한다.

³⁶ 싱가포르 시민 E 서비스, <https://www.ecitizen.gov.sg>, “가사근로자 고용방법”

3. 외국인 가사근로자제도의 구체적 내용³⁷

(1) 외국인 가사근로자의 자격

외국인 가사근로자는 23 세 이상부터 50 세 까지의 여성으로 한다. 주 대상 국가는 인도네시아, 필리핀, 미얀마, 스리랑카 등이다. 가사근로자는 최소 8 년의 정규교육을 받아야 한다. 현지 싱가포르인의 설명에 따르면 외국인 가사근로자에 대한 인기가 많아 다수의 인원이 대학졸업장을 가지고 있다고 한다.

(2) 고용인 자격과 의무

고용인은 21 세 이상으로 적절한 집과 재정능력이 있어야 한다. 싱가포르 정부는 고용인의 의무조항을 엄격하게 관리하고 있다. 고용인은 외국인 가사근로자에 대해 가사업무가 아닌 다른 업무에 배치시켜서는 아니되며, 파트타임으로 일을 시켜서는 아니된다. 외국인 가사근로자를 불법적으로 배치하는 경우에는 벌칙은 SGD 10,000³⁸ 까지 부과된다. 또한 법 위반으로 기소되었던 고용인은 영구적으로 외국인 가사근로자를 사용하지 못한다. 적법한 노동허가 없이 외국인 가사근로자를 사용하는 경우에는 SGD 5,000 부터 SGD 30,000 사이의 벌금을 내거나 1 년 이내의 징역을 받는다.

(3) 노동허가에 필요한 서류

1) 보증채권 (Security Bond), 의료보험 증권과 개인재해보험 증권

고용주는 외국인 가사근로자 노동허가를 신청할 때에 제출하는 서류로 보증채권, 의료보험 증권과 개인재해보험 증권을 제출하여야 한다. 이 세 가지를 하나의 팩키지로 구입한다.

보증채권은 말레이시아인은 제외되며, 고용인이 외국인 가사근로자 채용과 관련하여 관련 법률을 위반하는 경우에 SGD 5000 까지 정부에 지급하겠다는 약속증서이다. 이 보증채권은 고용인이 외국인 가사근로자를 더 이상 사용하지 않거나 가사근로자가 본국으로 돌아 갔을 때 환급된다. 그러나 고용인이나 가사근로자가 관련 법령을 위반한 경우, 사용인이 임금이 체불된 경우, 가사근로자가 행방불명이 되어 본국으로 귀국하지 못한 경우에는 보증채권은 몰수 된다. 다만, 행방불명인 경우 경찰에 신고하여 가사근로자를 찾기 위한 노력을 다한 경우에는 보증채권의 1/2 인 SGD 2,500 만 몰수된다.

2) 의료보험과 개인재해보험 증권

의료보험은 외국인 가사근로자가 싱가포르에 체류하는 동안에 입원이나 통근치료에 필요한 비용을 처리하기 위한 보험으로 연간 SGD 15,000 까지 사용할 수 있어야 한다. 개인재해보험은 연간 SGD 4,000 까지 지급되는 보험으로 그 수혜자는 개인이나 가사근로자의 가족이 되어야 한다. 고용인은 가사근로자의 노동허가를 갱신 또는 신규 발급할 때에 그 가입내역을 제출하여야 한다.

³⁷ 싱가포르 인적자원부 홈페이지, <http://www.mom.gov.sg> “외국인 가사근로자”

³⁸ 싱가포르 환율 SGD 1 = ₩ 822 에 해당되므로, SGD 10,000 = ₩ 8,220,000 이 된다.

(4) 외국인 가사근로자의 고용 전 신체검사

고용인은 고용인의 비용으로 외국인 가사근로자에 대해 노동허가를 받기 전에 신체검사를 받아 그 서류를 제출하여야 한다. 외국인 가사근로자는 싱가포르에 도착한 후 2 주 이내에 싱가포르에 등록된 의사가 실시하는 신체검사를 받아 통과하여야 하고, 이를 통과하지 못한 경우에 본국으로 송환된다. 이때 신체검사는 4 가지 질병(결핵, 에이즈, 매독, 말라리아)에 대해 감염여부를 판단한다.

(5) 고용인의 오리엔테이션 프로그램

고용인이 최초로 외국인 가사근로자를 고용하고자 할 경우나 가사근로자를 자주 교체한 경우에는 오리엔테이션 프로그램을 이수하여야 한다. 교육은 노동허가를 신청하기 2 주전에 수료하여야 하고, 그 교육내용은 고용인의 역할과 책임에 대한 내용으로 3 시간동안 진행된다.

(6) 정착교육 프로그램

외국인 가사근로자는 최초로 싱가포르에 입국하는 경우에는 1 일의 정착교육 프로그램을 이수하여야 한다. 고용인은 그 비용과 시간을 보장해야 하고, 싱가포르 도착 3 일 이내에 수강하여야 한다. 교육 내용은 싱가포르 소개, 고용조건, 가정에서 안전관리, 고용관계에 관한 주의사항을 포함하고 있다.

(7) 6개월 단위 신체검사

외국인 가사근로자를 사용하는 고용인은 매 6 개월 단위로 가사근로자가 신체검사를 받도록 해야 한다. 이 검진내용은 임신여부, 결핵, 에이즈, 매독 감염여부이다. 이러한 6 개월 단위의 정기검진을 통과하지 못한 경우에 고용인은 외국인 가사근로자를 본국으로 즉시 송환해야 한다.

(8) 본국으로 송환

고용인은 외국인 가사근로자의 고용기간이 만료된 경우 송환에 필요한 업무를 처리하여야 한다. 노동계약 종결 2 주전에 알려주고, 임금, 항공권과 송환에 필요한 경비 일체를 부담하여야 한다.

4. 근로조건³⁹

(1) 임금

고용인은 인적자원부에 노동허가 신청시에 신고한 월 임금을 외국인 가사근로자에게 지급하여야 한다. 임금은 근로한 달 이후 7 일 이내에 지급되어야 한다. 임금은 매달 지급하여야 하고, 임금지급 기간을 1 개월을 초과할 수 없다. 고용인은 외국인 가사근로자에게 저축을 강요해서는 아니된다. 고용인은 외국인 가사근로자에게 월 임금을 싱가포르에서 개설한 은행계좌로 송금한다. 임금을 현금으로 지급할 경우에는 지급대장을 작성하고 근로자의 서명을 받아 두어야 한다.

39 싱가포르 인적자원부 홈페이지, <http://www.mom.gov.sg>, "외국인 가사근로자"

(2) 휴일과 복지

고용인은 외국인 가사근로자의 건강과 복지에 대해 책임을 진다. 휴일, 숙소, 병원진료와 안전한 업무를 보장하여야 한다.

고용인은 외국인 가사근로자에게 충분한 정신적, 신체적 휴식을 보장하기 위해 정기적 휴일을 제공해야 한다. 휴일은 1 주일에 1 일의 유급휴일을 제공하여야 하고, 해당 주에 휴일을 부여하지 못한 경우에는 1 일의 임금을 추가하여 지급하거나 해당 월 기간 중 대체휴일을 제공하여야 한다.

고용인은 외국인 가사근로자에게 생활이 가능한 숙소를 제공하여야 하여야 한다. 숙소는 기본적인 시설을 갖추어야 하고, 남자성인과 같이 사용해서는 아니되고, 개인의 사생활(privacy)이 보장되는 공간이어야 한다. 그리고 고용인은 하루에 3 개의 식사를 제공하여야 한다.

(3) 고용계약서와 안전동의서

고용인은 가사근로자와 고용계약서 작성을 권장하고, 안전동의서에 서명해야 한다. 이 고용계약서와 안전동의서는 의무사항은 아니지만 사전 분쟁을 예방하기 위해 권장한다.

(4) 욕설과 학대금지

고용인이 외국인 가사근로자를 학대하여 기소된 경우에는 엄중한 벌칙을 받게 된다. 인적자원부는 외국인 가사근로자를 학대하거나, 폭력이나 성폭력을 행사한 경우에는 엄격히 다루고, 경찰관이 이에 대해 조사를 한다. 만약에 고용인이 기소된 경우에는 관련법에 따라 엄중히 처벌을 받게 되며, 그 관련 고용인과 배우자는 영구적으로 외국인 가사근로자 사용이 금지된다.

5. 외국인 가사근로자 사용비용^{40, 41}

싱가포르에서 외국인 가사근로자를 고용하는 많은 이유가 생활상 필요와 저렴한 비용이 맞아 떨어졌기 때문이다. 즉 첫째로 맞벌이 부부가 어린 아이들이 있는 경우 누군가의 도움이 필요하다. 특히 나이든 부모가 집에서 간호가 필요한 경우 이들을 돌볼 가사도우미가 절대적으로 필요하다. 둘째로 업무에 지쳐서 집에 왔을 때 가족들에게 요리를 해서 식사를 차려 줄 도움이 절실히 필요하다. 이러한 생활상 필요는 한국과 별반 차이가 없다. 그러나 싱가포르의 경우에 어린 자녀가 있는 가족이 약 50 만원의 저렴한 비용으로 가사근로자를 사용하기 때문에 큰 부담이 되지 않는다.⁴²

⁴⁰ 싱가포르 시민 E 서비스, <https://www.ecitizen.gov.sg>, "가사근로자 고용방법"

⁴¹ 싱가포르 인적자원부 홈페이지, <http://www.mom.gov.sg>, "외국인 가사근로자"

⁴² 싱가포르와 한국의 1 인당 GDP 를 비교할 때, 2014 년 기준 싱가포르는 56,319 USD 이고, 한국은 28,739 USD 로 한국의 2 배의 소득수준이다.

그 비용의 내역을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

(1) 임금외 예상비용

직업소개소를 통해 채용하게 될 경우에 지급되는 비용이다.

- 1) 직업소개소 비용 : SGD 100 에서 SGD 2,000 사이 (직업소개소에 따라 차이 있음)
- 2) 정착교육 프로그램 : SGD 75 (싱가포르에 최초로 근무하게 된 경우)
- 3) 노동허가 신청 : SGD 30
- 4) 노동허가 수령 : SGD 30
- 5) 외국인 가사근로자 세금 : 매 월 SGD 265 (세금할인: 매월 SGD 60 만 납부한다. 그 할인조건은 다음과 같다. ① 자식이나 손자가 16 세 이하로 같이 살 경우 ② 부모가 65 세 이상으로 같이 살 경우 ③ 외부의 도움이 필요한 장애인인 경우
- 6) 보증채권 : SGD 5,000 (은행의 보험증권이나 은행의 보증으로 대체)
- 7) 의료보험 증권 : 최대 SGD 15,000 한도
- 8) 개인 재해보험증권 : 최대 SGD 40,000 한도

따라서 고용인이 곧바로 지불해야 하는 비용이 직업소개소나 정부세금에 따라 차이가 있지만, SGD 500 에서 SGD 2,600 까지 해당된다.

(2) 임금수준

임금수준을 결정하는 많은 요인이 있다. 주요 결정요인은 가사근로자의 경험과 훈련된 정도이다. 그러나 가사근로자의 국적이 주요 가격의 요인이 된다. 인도네시아와 필리핀은 최저 SGD 500 부터이고, 미얀마는 SGD 450, 그리고 스리랑카는 SGD 400 부터이다. 최근에 필리핀 정부는 싱가포르로 유입되는 가정부 숫자를 줄이려는 경향이 있어 이것이 임금을 올리는 작용을 한다.⁴³ 따라서 고용비용과 정부세금(할인 전 매월 SGD 265, 할인 된 경우 SGD 60)을 고려하여 매월 추가적으로 SGD 100 내지 SGD 300 을 예상하는 경우에도 SGD 500 내지 SGD 800 정도에서 사용할 수 있다는 계산이 나온다. 이는 월 41 만원에서 65 만원 내에서 사용이 가능하다고 볼 수 있다. 따라서 우리나라의 가사근로자 사용과 비교해 보았을 때, 국내의 평균 200 만원 비용에 비해 20% 내지 32% 저렴한 비용으로 외국인 가사도우미를 사용하고 있다고 볼 수 있다.

III. 싱가포르의 가사근로자의 활용 평가

1. 출입국상 관리

싱가포르의 출입국 관리는 계획된 출입국 관리 정책을 통해 체계적으로 관리되고 있다. 우선 주변국가의 풍부한 저임금 근로자들을 노동시장으로 끌어 들였다는 것이다. 1978 년 외국인 가정부를 도입한 이후, 외국인 가사근로자들을 고용하면서 정부차원에서 3 가지를 특징적으로 관리하고 있다는 것을 알 수 있다.

⁴³ Money Smart blog, <http://blog.moneysmart.sg/>, “싱가포르 가사근로자 채용비용은 얼마나 드나? 2015.07.09.

(1) 대상 외국인 근로자의 지속적 관리

외국인 가사근로자의 이탈에 대해 고용인 책임을 부여하였다. 해당 외국인 가사근로자가 출국하지 않고 이탈하는 경우에 SGD 5,000 (약 400 만원)의 보증채권을 몰수 할 수 있도록 하여 고용인은 외국인 가사근로자가 불법체류자가 되지 않도록 관리할 수 있도록 하였다. 또한 6 개월 단위의 신체검사를 받아서 임신을 하였거나 성병이나 전염병 감염여부를 철저히 감시하고 있다. 그리고 외국인 가사근로자를 목적 외로 사용하는 경우에 엄중히 징벌을 가하고 있다. 철저히 정주화를 금지하고 외국인 가사근로자가 직무 외 다른 업무로 전환하는 것을 제한하였고, 근로계약이 종결된 경우 귀국하는 것을 원칙으로 하고 있다.

(2) 외국인 가사근로자의 보호

외국인 가사근로자에 대해 채용에 필요한 모든 비용을 사용자가 부담하도록 하였다. 왕복 항공권을 부담하고, 관련된 정착교육, 신체검사비, 의료보험과 개인 장해보험 등에 대한 비용을 고용인에게 전가시켜 외국인 가사근로자에게는 비용을 전가시키지 않는다. 숙소나 관련 복지에 대해 배려하도록 하였고, 특히 외국인 가사근로자에 대한 욕설이나 학대금지를 감시하고 이를 위반시 엄격하게 처벌하도록 하고 있다.

(3) 매월 상당한 금액의 세금 징수 및 세금환급

외국인 가사근로자에 대해 매월 1 인당 SGD 265, 즉 매월 22 만원의 고용세금을 징수하도록 하였고, 다만 만 16 세 이하 자녀가 있는 경우 또는 65 세 이상 부모가 있거나 장애인이 있는 경우에는 SGD 60 (49,000 원)의 할인된 금액을 징수하고 있다. 정부차원에서 싱가포르 주민들이 외국인 가사근로자를 저렴하게 사용하는 시스템을 관리하는 대가로 고용인으로부터 비싼 고용세를 부담하게 한다.

외국인 가사근로자 고용세금 추징제도와 함께 인센티브 제도를 병행하고 있다. 결혼한 여성근로자가 직장을 그만 두지 않고 계속근로를 하는 경우에는 근로소득 연말정산을 통해 외국인가사근로자의 사용의 대가로 지불하였던 고용세금 전액을 환급해주고 있다. 이것은 싱가포르의 여성들이 계속 직장생활을 할 수 있도록 하는 근로소득세 인센티브제도이다. 이 소득세환급제도는 미혼 여성과 기혼 남성에는 해당되지 않는다⁴⁴.

2. 노동법상 관리

(1) 임금

외국인 가사근로자에게는 노동법이 적용되지 않는 만큼 최저임금에 못미치는 임금 수준을 유지한다. 싱가포르 국민 수준의 임금보다는 현저히 적게 받지만, 송출국 국가의 임금에 비해서는 높은 편이다. 저렴한 비용이 외국인 가사근로자를 계속적으로 이용할 수 있는 장점이라 할 수 있지만, 해당 외국인 가사근로자 입장에서는 싱가포르의 일상적인 임금보다 많이 적기 때문에 상대적 박탈감을 가져올 수 있다.⁴⁵

⁴⁴ 싱가포르 국세청 홈페이지, "외국인가사근로자 세금 환급 " <https://www.iras.gov.sg>

⁴⁵ 싱가포르 "moneysmart.sg" 홈페이지, "4 Reasons Singaporeans are So Reliant on Their Maid", <http://blog.moneysmart.sg>, 2016.6.14

(2) 근로시간과 휴일

근로시간에 대한 제한이 없기 때문에 장시간 근로를 강요받고 있어 가사노동이 착취의 대상이 될 수 있다. 휴일은 일주일에 하루의 유급휴일을 쉴 수 있도록 명문화 되어 있지만, 추가 유급휴일수당을 지급하고 주휴일을 부여하지 않는 경우가 많다고 한다.

(3) 기타의 근로조건

욕설과 폭력이나 학대를 금지하고 있다. 이를 위반한 경우에는 형사처벌을 받도록 엄격하게 처리하고 있으며, 이를 위반 시 다시는 외국인 가사근로자를 사용하지 못하도록 하고 있다.

3. 평가의견

외국인 인력을 사용하는 방법으로 우수한 고급인재를 영입해서 사용하는 방법과 저렴한 비전문직 인원을 이용해서 자국의 부족한 노동력을 보충하는 방법이 있다. 싱가포르에서 사용하고 있는 외국인 가사근로자의 경우 비전문직 직종에 해당한다. 외국인 가사근로자를 널리 사용함으로써 여성의 적극적 사회생활을 촉진하고 안정적인 가정생활을 보장해 준다는 측면에서 상당히 긍정적인 제도라 할 수 있다. 현재 싱가포르의 인구 전체 중 4%에 해당되는 외국인 가사근로자를 사용하고 있지만, 우리나라의 경우 고임금 가사근로자의 문제가 걸려 있기 때문에 아직 가사근로자의 사용률이 1% 미만에 머물고 있다.⁴⁶

싱가포르가 외국인 가사근로자를 성공적으로 사용할 수 있는 비결은 대외적 환경과 대내적 철저한 관리로 구분하여 판단할 수 있다. 대외적 환경으로 주변국가로부터의 풍부한 노동력이 있다는 사실이다. 가사근로자를 송출하는 국가들은 저임금과 높은 실업률로 인하여 자국의 국민들이 해외로 진출하여 외화를 벌어들여 오는 것을 지원하고 있다. 가사근로자들도 가사근로를 통해 자국 내에서 일하는 것보다 몇 배의 수입을 올리면서 선진국문화를 체험하고자 하기 때문에 가사근로는 상당히 선호하는 직업이다. 가사근로를 지원하는 상당한 수의 공급자와 가사근로자를 이용하여 부족한 가사일을 돕고자 하는 수요자 사이에서 공급자가 수요자 보다 더 많기 때문에 저렴한 인건비가 유지된다. 대내적 환경으로 싱가포르 정부의 엄격한 가사근로자 관리시스템이라 할 수 있다. 가사근로자 개인별 사용에 대한 세금징수, 가사근로자의 신체검사 의무화 등을 통한 관리, 그리고 불법체류나 불법체류자 고용에 대한 엄격한 법집행 등을 통해 가사근로자들의 사업장 이탈 등이 거의 불가능한 환경을 제공하면서 안정적이고 지속적인 관리가 가능하게 하고 있다.

⁴⁶ 아시아경제 보도, "가사용인·간병인 근로조건지침 만든다 ---표준계약서 도입검토", 2014.9.25.

IV. 가사근로자의 노동법적 보호 및 싱가포르 모델 도입방안

1. 현행 가사근로자의 노동법적 보호

(1) 국제적 기준

2011 년 제 100 차 국제노동기구(ILO) 총회에서 「가사근로자의 양질의 근로에 대한 협약(Convention Concerning Decent Work for Domestic Worker)」과 권고가 채택되었다. 이 협약의 주요내용은 합리적인 근무시간, 24 시간 연속적인 휴일의 주 1 회 보장, 현물급여의 제한, 근로계약 조건에 대한 명확한 명시 및 공지, 결사의 자유보장 등과 같이 다른 근로자와 마찬가지로 노동법의 보호를 규정하고 있다.⁴⁷ 2014 년 5 월 20 일 현재 ILO 회원국 중 가사근로자 협약을 비준한 국가는 총 14 개 국가이고 이주 가사근로자를 송출하는 국가 위주로 비준했다고 한다. 한국은 아직 이 협약에 비준하고 있지 않고 있고, 이 ILO 기준에 부응하기 위한 의원 입법적 노력이 있었으나 아직 입법화 되지 않고 있다.⁴⁸

2013 년 1 월 ILO 가 발표한 가사근로자의 현황에 따르면, 전 세계 가사노동자의 10% 정도만 일반 노동자와 같은 수준의 국가의 법적 보호를 받고 있으며, 30%는 노동법 적용 대상에서 완전히 배제되어 있다. 보고서에 의하면 전 세계 가사노동자의 70% 정도가 노동법은 아니지만 하위 규정에 의해 일정한 보호를 누리고 있다. 특이한 것은 선진국으로 분류되는 한국과 일본이 가사근로자의 노동법 적용을 완전히 제외시키고 있다고 한다.⁴⁹

(2) 우리나라 가사근로자의 노동법 적용여부 판단

1) 노동법의 적용제외 사유

여기서 ‘가사근로자’란 개인이 그 가사(조리, 청소, 간병, 육아 등)를 돕게 할 목적으로 사용한 자를 말한다.⁵⁰ 가사근로자의 노동법 적용제외에 대한 법적 논리는 다음과 같다.

첫째, 근로기준법 제 11 조 “이 법은 상시 5 인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용된다. 다만, 동거하는 친족이나 가사사용인에 대해서는 그러하지 아니한다.”고 명시적으로 규정하고 있어 가사근로자를 노동법 적용에서 배제하고 있다.

둘째, 고용인과 가사근로자의 관계에 있어 사인간의 관계라 할 수 있으므로 국가의 공권력이 미치기가 쉽지 않다고 할 수 있다.⁵¹ 그러나 간병인과 같이 특정 개인에 소속되어 특정인에게 간병업무를 제공하지만, 그 간병인이 소속된 회사를 통해 간병에 대한 대가의 급여를 지급받는 경우에는 예외적으로 근로자성을 인정받는다.⁵²

셋째, 고용인은 사업 또는 사업장이 될 수 없다는 것이다. 고용인이 근로자를 사용하는 것이 생활의 편리를 위한 것인지 이윤창출이나 어떤 특정한 목적을 달성하는 것으로 볼 수 없기 때문이다.

⁴⁷ 구미영, “가사서비스종사자의 노동법적 보호를 위한 과제”, 「노동법학」 제 50 호, 한국노동법학회, 2014.6.260 면

⁴⁸ 2013 년 공청회 자료집, “가사근로자 법제화를 위한 입법공청회 - 국회의원 김춘진, 한정애”, 2013. 4. 30.

⁴⁹ 경향신문, “한국 가사노동자, 노동시간 제한, 최저임금서 배제”, 2013. 1. 9. 보도자료.

⁵⁰ 임종률, 「노동법」 제 14 판, 박영사, 2016, 337 면.

⁵¹ 하갑래, “가사근로자의 법적 지위에 관한 연구”, 「노동법학」 제 37 호, 한국노동법학회, 2011. 3. 216 면.

⁵² 행정해석 근로기준법-5557, 2006. 10. 10.

2) 보호의 필요성

ILO 의 가사근로자 대한 보고서의 내용을 보더라도 저임금과 과도하게 긴 노동시간으로 휴식을 보장받지 못하고 있고 때로는 정신적, 신체적, 성적 학대를 받거나 이동의 자유를 제한 받을 수 있다. 따라서 가사근로 특성이 특정한 가정에 소속되어 장시간 노동을 제공하여야 하기 때문에 최저임금 보장, 장시간 근로, 그리고 휴일 보장 등에 대해 보호할 필요가 있다.⁵³

2. 싱가포르 모델 도입방안

(1) 관련 법령 준비

현재, 우리나라는 외국동포(H-2)를 제외하고는 외국인을 가사근로자로 사용할 수 없다.⁵⁴ 현행법에서 외국인 가사근로자를 사용하는 것은 불법에 해당된다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 비전문비자(E-9)와 동포비자(H-2)만 적용하고 있고, 노동법상 근로자로서 노동법 전체의 보호를 받는다. 그러나 가사근로자는 노동법의 직접적 적용이 제외되는 특수형태의 근로자이므로 외국인 가사근로자 도입을 위한 특별한 법령이나 지침이 필요하다.

(2) 보증보험제도 활용

싱가포르의 외국인 가사근로자 고용제도를 검토하면서 우리나라의 제도에서도 꼭 반영하여야 할 것이라 보증보험제도라고 본다. 한국의 경우에는 외국인 근로자가 행방불명 된 경우에도 별다른 책임을 지지 않지만, 싱가포르의 경우에는 사용자가 적립한 SGD 5,000 을 몰수한다. 이렇게 금전적 부담을 주기 때문에 근로자가 불법체류자가 되지 않도록 고용인이 더 많은 노력을 할 것이다.

(3) 가사근로자의 보호시스템 구축

ILO 가 가사근로자 보호에 대한 협약과 권고사항에 대해 우리나라가 비준하지는 않았지만, 관련하여 제안된 가사근로자 보호조치로 합리적인 근로시간보장, 주휴일 보장, 근로조건의 서면 명시 등이 이행 될 수 있도록 외국인 가사근로자를 사용하는 고용인에 대한 철저한 교육과 관리 감독할 수 있어야 한다. 싱가포르와 같이 입사전 건강검진, 매 6 개월 단위의 건강검진, 안전한 숙소보장, 의료보험 지원, 출입국 항공편 지원 등의 지원시스템이 필요하다고 할 수 있다. 특히 고용인의 성폭력, 장시간 노동문제, 인권유린 등 인권침해 행위에 대한 금지 및 구제절차 등을 규정하여 외국인 근로자가 보호 받을 수 있는 보호시스템의 구축이 필요하다.⁵⁵

3. 외국인가사근로자 도입시 고려사항

(1) 가사근로자의 수요와 공급 유지

싱가포르는 외국인 가사근로자를 사용한지 40 여년이 되었지만, 값싼 비용을 유지하는 것은 고용을 통제하는 고용허가제가 아닌 노동허가제로 운영하면서 수요에 맞는 공급을 하고 있기 때문이다. 우리나라는 현재 중국이나 러시아에 거주하는 동포 여성들이 H-2 비자로 입국하여 가사근로자로 일하고 있지만, 수요에 비해 공급이 제한되기 때문에 한국인 가사근로자의 고용비용과 비교할 때 큰 차이가 없다.⁵⁶ 외국인

⁵³ 하갑래, 「노동법」 제 27 판, 중앙경제, 2015, 98 면.

⁵⁴ 이혜경, “한국내 외국인 가정부 고용에 관한 연구”, 「한국인구학」 제 27 권 제 2 호(2004 년), 한국인구학회, 146 면.

⁵⁵ 구미영, 앞의 논문, 289 면.

⁵⁶ 강이수, “가사 서비스 노동의 변화의 맥락과 실태”, 「사회와 역사」 제 82 집(2009 년), 한국사회사학회, 236 면.

가사근로자들을 국내에 도입하고자 하는 기본적인 이유가 저렴한 비용 때문이다.⁵⁷ 이러한 기본적 취지를 볼 때, 수요에 따른 공급을 유지하게 되면 싱가포르의 외국인 가사근로자 사용제도와 같이 값싼 비용으로 장기적으로 사용할 수 있을 것이다.

외국인가사근로자 도입에 있어 정부인가를 받은 민간직업소개소를 이용하여 도입하게 하는 것이 바람직하다고 본다. 민간 직업소개소 업체들 간에 경쟁을 통해 외국인 가사근로자들을 고용하게 되면 업체간에 경쟁을 통해 적합하고 다양한 대상인력 pool 를 유지하여 외국인 가사근로자의 도입 비용을 절약할 수 있을 것이다.⁵⁸

(2) 언어와 주거문제

싱가포르의 경우 영어를 공용어로 사용하고 있기 때문에, 외국인 가사근로자들과 영어로 소통하는데 큰 문제가 없다. 외국인 가사근로자들을 송출하는 국가인 필리핀, 미얀마, 인도네시아, 스리랑카 등은 영어가 가능하고 지원자들이 고학력 대학졸업자가 많다. 그러나 우리나라의 일반가정은 영어사용 빈도가 낮기 때문에 언어상 의사소통의 문제가 발생할 수 있다. 기본적인 의사소통을 위해서는 외국인 가사근로자의 한국어 사용능력이 필요하다. 따라서 한국어 사용능력이 가능한 경우에 대해 고용상 인센티브를 줄 수 있도록 하는 제도가 필요하다고 할 수 있겠다. 한편으로 아이들의 자녀 영어지도를 위해 영어가 유창한 필리핀 가사근로자를 고용하는 경우도 다수 발생할 수 있기 때문에 젊은 고학력 부부의 경우에는 오히려 영어사용 외국인 가사근로자를 선호할 수 있다고 하겠다.

주거문제에 있어서 싱가포르의 경우 대부분이 가정에 입주하는 가사근로자로 사용하고 있다. 이는 외국인 가사근로자들의 체류비용을 줄일 수 있고, 고용인이 필요할 때 언제나 가사근로 지원을 받을 수 있기 때문이다. 우리나라의 일반가정의 경우 30 평의 아파트에 방이 3 개인 경우가 많은데, 가정의 상황을 고려하여 독립된 방을 주는 것이 원칙이지만, 제한 될 경우 어린 자녀와 함께 생활할 수 있는 공간을 주는 것도 문제는 없을 것이다.

(3) 불법체류 문제의 사전 예방책 마련

2016년 6월 현재 외국인 국내 체류자가 200만 명을 넘어섰으며 국민 전체의 4%가 외국인이다. 이와 함께 불법체류자가 20만 명을 유지하고 있다. 외국인 가사근로자의 사용의 전제가 값싼 비용의 유지이다. 외국인 가사근로자가 사업장을 이탈하여 더 나은 임금을 위해 불법체류자가 되는 경우에는 외국인 가사근로자제도를 유지할 수 없을 것이다. 따라서 외국인 가사근로자제도를 도입하기 전에 외국인 가사근로자가 불법체류자가 되는 것을 방지할 수 있는 제도적 장치가 도입되기 전에는 사실상 이 제도를 도입하는 것은 어려울 것이다. 앞서 설명한 바와 같이 외국인 가사근로자를 사용하는 고용인에게 보증채권 납부를 통해 사용자 관리 책임을 강화하는 방법도 있지만, 이 방법도 사업장을 이탈하는 외국인 가사근로자가 발생하는 경우에는 큰 도움이 될 수 없을 것이다.⁵⁹ 따라서 불법체류를 사전에 예방하기 위해서는 불법체류자를 사용하는 사업주에게 사업계속이 불가능할 정도의 엄격한 처벌이 필요할 것이다. 그리고 가사 사업장을 이탈하는 외국인 가사근로자에 대해 범죄자로 취급하여 출입국관리법상의 최고처벌이 집행될 수 있도록 출입국관리통제 시스템을 강화하여야 할 것이다.

⁵⁷ 이해경, 앞의 글, 144면.

⁵⁸ 김선미, “가사도우미 의한 가사노동대체, 문화기술적 사례연구”, 「한국가족자원경영학회지」 12권 4호, 2008. 11. 29면.

⁵⁹ 출입국관리법 제 94조(벌칙)는 제 18조(외국인 고용이 제한) 위반한 자는 사용자와 해당 외국인 근로자에게 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

V. 결론

세계가 하나의 큰 시장으로 통합되는 글로벌 시대에는 인재와 상품이 자유롭게 국경을 넘어간다. 싱가포르에서는 저렴한 가격으로 외국인 가사근로자 인력을 많이 이용하고 있다. 이를 통해 국가 경쟁력을 높이고 여성인력을 최대한 활용하면서도 양육비를 저렴하게 유지함으로써 삶의 질을 높이고 있다. 우리나라도 싱가포르처럼 외국인 가사근로자들을 활용하여 저출산 문제를 해결하고 고급 여성인력이 가사노동에 매몰되지 않도록 지원하는 제도가 필요하다고 본다.

싱가포르가 1978 년 외국인가정부제도를 통해 외국인 가사근로자를 도입하고, 이를 40 년 동안 성공적으로 활용할 수 있었던 요인으로 세 가지를 들 수 있다. 첫째, 환경적인 요인으로 주변 송출국가에서 지원하는 가사근로자의 공급이 싱가포르의 가사근로자를 이용하고자 하는 수요자보다 더 많기 때문이다. 둘째, 싱가포르의 외국인가사근로자가 불법체류자가 되지 않도록 엄격하게 관리하는 정부의 출입국 관리행정을 통해 장기간 안정적인 공급과 유지가 가능하였다고 할 수 있다. 셋째, 외국인 가사근로자들의 인권과 근로자보호를 위한 간접적 감독행정이라 할 수 있다.

우리나라에서 싱가포르와 같이 저렴한 외국인 가사사용인을 도입하기 위해서는 전제가 되는 것이 어떻게 하면 인건비를 저렴하게 유지할 수 있을 것인지에 대한 문제, 상대적 인건비 차이로 인하여 외국인 가사근로자가 가사 사업장을 이탈하여 불법체류자가 되는 것을 차단하는 문제, 그리고 저렴한 외국인 가사근로자를 사용하면서 기존의 가사근로자에 대한 보호조치를 어떻게 마련할 것인가에 대한 문제를 고민하고 해결해야 할 것이다.

첫 번째 문제는 값싼 외국인 가사근로자를 도입하면서 인건비가 비싸지면 도입효과가 없어지게 된다. 이 경우에 싱가포르와 같이 가사근로자에 대한 쿼터(인원제한)를 두지 않고 가사 고용인이 원하면 언제든지 채용할 수 있는 경우에는 가사인력의 수요와 인력원칙에 따라 저렴한 공급가격을 유지할 수 있을 것이라 본다. 두 번째 문제는 어떻게 하면 외국인 가사근로자가 가사 사업장을 이탈하여 불법체류자가 되는 것을 방지할 수 있는가에 것이다. 우선 가사 고용인에 대해 이행보증 채권제도를 이용하여 가사 근로자가 사업장을 이탈하는 경우에 가사 고용인도 같이 책임을 져야 하는 제도를 확립해야 한다. 또한 불법체류자를 고용하는 사업주에 대해서는 엄격한 처벌조치를 하여 고의로 불법체류자를 고용할 경우, 사업자체가 불가능할 정도의 엄중한 처벌이 요구된다. 그리고 출입국 관리국에서도 불법체류 외국인 가사근로자에 대해 엄중한 법집행 조치를 통해 불법체류자로 발각될 경우 강제출국뿐만 아니라 상당한 재산상 손해가 갈 수 있도록 출입국 관리를 강화해야 할 것이다. 세 번째로 값싼 외국인 근로자로 인하여 직업을 잃게 될 우려가 있는 기존의 한국인 가사근로자에 대한 고용보호조치에 관해서는 싱가포르 사례와 같이 외국인 가사근로자를 고용하는 가사고용인에게 고용세를 부과한다. 이렇게 거두어들이는 세금 수입금을 가지고 기존의 한국인 가사근로자에 대한 재취업 교육이나 고용창출을 위한 활동에 지원해야 할 것이다.

직장내 한국과 서양 문화 차이의 이해

I. 서론

우리나라가 미국, 유럽연합과의 자유무역협정을 체결함에 따라 더 많은 외국인 회사들이 한국에서 지사를 설립하고 있으며, 이에 한국인 회사들도 이러한 선진국 시장과 경쟁하기 위해서 더 많은 전문직 외국인들을 고용하여 사용하고 있다. 한국인과 서양인이 같이 하나의 기업 또는 사무실에서 함께 협력하여 업무를 수행함에 있어 언어적 차이뿐만 아니라 서로 다른 문화적 차이로 인하여 불필요한 오해를 일으키거나 업무상 큰 과실을 가져오는 경우를 많이 볼 수 있다. 이러한 문화적인 차이는 각국의 고유한 문화적 배경에서 나오는 것으로 이를 이해하지 못하면 상대방을 이해하는데 어려울 뿐만 아니라 업무상 적지 않은 손실로 직결이 되는 경우가 많다. 이는 각국의 고유한 문화적 배경이 직장 내에서의 수직적 상하관계, 언어적으로 표현 방법에 따른 인간관계, 나이와 직책에 따른 호칭관계, 자기 표현방법 등에서 많은 차이를 발생시키기 때문이다. 이러한 문화적 차이에 대해 그 대표적인 내용을 사례와 한국에서 직장생활을 하는 외국인들의 경험을 중심으로 살펴보고자 한다.

II. 비행기 추락사고와 관련된 문화적 차이의 비밀

『1997년 8월 6일 오전 1:42분경 대한항공 여객기가 괌 공항에 착륙을 시도하던 중 험악한 날씨로 인한 시계 불량과 조종사들의 누적된 피로 등으로 인하여 활주로를 벗어나 공항 인근 야산에 추락하였고 탑승객 254명 중 228명이 사망하였다. 당시 조종사들이 기상악화로 활주로가 보이지 않는 상태에서 착륙을 시도하고 있었다. 기체가 하강하면서 지표근접경보장치가 500피트(150미터) 경보음을 알렸을 때, 부기장은 “착륙, 포기합시다.”라고 기장에게 말했다. 그런데 이는 ‘권유’하는 방식의 어조였다. 기장이 대처를 하지 아니하자 부기장이 “안보이죠. 착륙 포기”를 말하자 이때에야 기장이 착륙포기를 결정하였다. 이러한 사이에 기체는 하강하여 추락하고 말았다. 만약에 부기장이 긴급한 상황에 맞추어 권유의 방식이 아닌 ‘명령’하는 어조로 말하였다면, 긴급한 상황에 즉시 대처하여 이 항공기 추락사고를 예방할 수 있었을 것이다.』⁶⁰

2001년 대한항공은 델타 항공으로부터 데이비드 그린버그를 비행안전 책임자로 영입하여 항공안전에 대한 근본적인 원인을 찾고 그 예방방향을 제시하였다. 그린버그는 대한항공의 항공기 추락사고의 주요한 원인을 한국의 복잡한 경어체계와 수직적인 계급문화에서 찾았다. 그린버그는 “대한항공의 공용어는 영어다. 만약 대한항공의 조종사로 남고 싶다면 영어를 유창하게 구사할 수 있어야 한다”는 규칙을 세웠다. 영어에는 이러한 경어체계가 없고, 서로 계급간에 권위가 낮다. 즉, 이 계급간의 권위에 대한 차이를 나타내는 ‘권력간격지수 (Power Distance Index)’에 있어 한국은 최상에 해당되고, 미국은 최하위에 해당된다. 기장과 부기장과의 관계는

⁶⁰ 말콤 글래드웰, “아웃라이어” 7 장. 252 페이지, ‘비행기 추락에 담긴 문화적 비밀’

서로 보완해서 항공기를 운행하여야 하는 관계임에도 불구하고, 한국의 조종사들은 기장과 부기장과의 상하관계가 명확하고, 부기장은 기장의 명령에 복종해야 하는 관계다. 더욱이 부기장의 사소한 실수에 대해 기장은 부기장의 손을 친다든지 하면서 훈계를 할 수 있고, 이것이 자연스럽게 받아들여진다. 또한 이러한 상하관계에 있어 복잡한 경어체계가 존재한다. 상급자는 하급자에게 말을 낮추어 얘기하고, 하급자는 상급자에게 말을 높이는 말을 사용한다. 예를 들어, 아주 낮춤(해라), 예사 낮춤(하게), 예사 높임(해요), 아주 높임(하십시오) 등이다. 이러한 경직된 상하관계, 경어체계의 언어사용에 있어, 부하가 상급자의 잘못을 바로 지적할 수 없을 뿐만 아니라 간접화법으로 상급자의 감정을 상하지 않게 하면서 상황을 전달한다.

대한항공은 그린버그 씨를 영입한 이후 사고가 거의 사라지면서 대내외적인 신뢰를 완전히 회복할 수 있었다. 그린버그씨가 위에서 언급한 영어교육 강화와 아울러, 군 출신이 주류였던 조종사 인력에 민간 출신의 비중을 늘리는 등의 방법으로 조종실 내의 문화를 개선했으며 기술적 용어와 소통 절차 등을 표준화했다. 이러한 조직문화의 변경을 통해 대한항공은 유사한 항공기 사고를 예방할 수 있었고, 타 항공회사의 벤치마킹 대상이 되었다. 2010. 4. 10. 폴란드 레흐 카친스키 대통령이 탑승한 항공기가 러시아의 한 공항에 안개가 심하게 낀 상태에서 무리하게 착륙하던 중 추락하여 97명이 숨졌다. 이 사건 직후, 폴란드 최대 일간지 가제타 비보르차는 대한항공 사례를 소개했다. “1990년대 말 대한항공은 크고 작은 사고가 잇따르면서 에어프랑스와 델타항공으로부터 제휴청산을 요구 받았으며, 미국 연방항공국(FAA)이 안전등급을 하향 조정하는 등 위기를 맞았으나 항공 안전컨설팅을 통해 위기를 극복했다. 해법은 '영어로 얘기하라'는 것이었다. 한국은 상사나 연장자에 대한 존경심이 강해 기장이 실수하더라도 부기장이 직언을 하지 못하는 경우가 많았다. 영어 대화를 통해 '언어의 뒷'에 갇혀 있던 위계적 문화를 타파할 수 있었다.”

III. 호칭과 나이와 관련된 문화적 차이

1. 호칭과 관련된 문화적 차이

한국에서는 호칭이 아주 중요하며 회사에서 그 호칭을 사용하며 말한다. 이에 반해 서양사람들은 그 호칭을 사용하지 않고, 그 대신에 이름을 부르거나 성 앞에 ‘Mr/Mrs/Ms/Miss’를 사용한다. 단지 호칭은 그 책임자 여부를 표시할 뿐이고 실제로 사용은 되지 않는다. 서양식 호칭은 지위고하를 막론하고 Mr/Mrs. 등으로 부르며, 서로 친밀하게 된 경우에는 나이나 계급에 상관없이 이름을 부를 수 있다. 한국에서는 그 호칭에 따라 그 신분을 표시하여 사용한다. 따라서 그 나이에 맞지 않는 낮은 호칭을 사용하게 되면, 모멸감을 느끼거나 열등감을 갖게 된다. 이러한 이유로 영업부 직원들의 경우에는 실제 직급과 관계없이 업무상 필요에 따른 상위 직급을 사용하기도 한다.

아래는 한국의 기업체에서 사용하는 명칭으로 실제로 누구를 부를 때나 호칭할 때 붙여 사용한다.

Korean Titles	Chinese Titles	Pronunciation	English Title
회장	會長	Hway jang	Chairman
대표이사	代表理事	Dae pyo isa	Representative Director
사장	社長	Sa jang	President
부사장	副社長	Bu sa jang	Vice President
전무이사	專務理事	Jun moo isa	Executive Managing Director
상무이사	常務理事	Sang moo isa	Managing Director
이사	理事	Isa	Director
부장	部長	Bu jang	General (Senior) Manager
차장	次長	Cha jang	Manager
과장	課長	Gwa jang	Section Chief (Manager)
대리	代理	Dae ri	Assistant Manager
사원	社員	Sa won	Employee

2. 나이와 관련된 문화적 차이

서양사람들은 서로가 마음에 든다고 생각하면 나이와 상관없이 친구가 될 수 있다. 이에 반해 한국에서는 나이가 같은 사람들끼리만 친구가 될 수 있다. 서양사람들은 친구들의 나이를 경험 많은 것으로 인정하고 상황에 따라 그 연장자를 나이 많은 것에 대해 존경을 표할 뿐이어서 친구가 되는데 나이가 별로 장애가 되지 않는다.

한국의 직장문화에서 있어 자신의 연장자 보다 더 높은 자리에 올라가는 것은 쉽지 않다. 나이가 적은 사람이 먼저 승진하여 나이 많은 사람들을 이끌어야 하는데, 상명하복의 조직문화에서 있어 나이 많은 사람들이 잘 따르려고 하지 않기 때문이다. 이에 반해 서양문화는 나이와 상관없이 그 직책을 수행하는 능력을 보고 존경을 표하고 따른다.

IV. 행동에서 나타난 문화적 차이

아래는 한국에서 거주하며 직장생활을 하는 외국인들이 가장 크게 느끼는 문화적 차이에 대한 사례를 모아보았다.⁶¹

1. “한국문화는 상대방이 어떤 것을 줄 때 2~3번 정도 거절한 후 받는 것이 공손한 것이다. 서양문화에서는 상대방이 어떤 것을 준다고 했을 때, 당신이 그것을 원한다면 곧바로 받는다.”
2. “서양문화에서는 ‘감사합니다’를 무척 많이 사용한다. 한국에서는 친구들 사이, 배우자 사이, 가족들 사이에 작은 선물에 대해 전혀 감사한다는 표현을 하지 않는다. 이와 달리 서양문화는 이러한 감사한다는 표현을 하지 않는 것은 아주 무례한 것으로 받아들인다. 그래서 우리 서양인들은 물건을 사고 거스름돈을 주는 판매원에게 까지

⁶¹ 문화적 차이에 대한 의견은 한국에서 2년 이상 거주하고 있는 숙명여대 박사과정 이탈리아 학생, 대우중공업 캐나다 직원, 이탈리아 대사관 이탈리아 직원, SDA 학원 남아공 원어민 강사, SBNTECH 폴란드 직원 등을 통해 획득한 서면 자료에 의거하여 작성되었음.

‘고맙습니다’라고 표현한다.

3. “한국에서는 식사할 때 가정에서는 가장 연장자가 먼저 식사를 할 때 까지, 학교에서는 선생님이 먼저 식사를 시작할 때 까지 기다린다. 이에 반해, 서양문화는 이러한 절차는 전혀 고려의 대상이 되지 않는다.”
4. “일반적으로 한국인들은 당신을 알고 있을 때, 아주 친절하게 대하고 도움을 준다. 그러나 만약 한국인들이 당신을 모르고 있는 경우에는 당신이 존재하지 않는 것 같이 당신의 존재를 무시한다. 이에 반해서 서양문화에서는 당신과 서로 모르는 사이이지만, 서로 우호적으로 대한다. 예를 들어, 인사를 하고 가벼운 대화를 나눈다.”
5. “오케이, 오케이, 오케이” 또는 “예, 예, 예”를 말하는 것에 대해 영어에서는 아주 무례한 것이다. 한국에서는 ‘정말로 이해 했다’ 와 ‘예, 곧바로 하겠습니다.’라는 의미로 사용한다. 그런데 영어 표현에서는 ‘오케이 입다무시오. 더 이상 당신 얘기를 듣지 않겠소’라는 의미로 사용한다.”
6. “한국인들은 상급자에게 직접적으로 얘기하지 않는다. (예를 들어, 부당하게 대우를 받았든지, 상급자가 잘못된 행동을 했을 때). 서양사람들은 보통 상급자에게 직접 얘기하고 따진다.
7. “서양문화에서는 대학원의 지도교수와 전공분야에 대해 자연스럽게 토론하고, 질문하고 자신의 반대 의견을 낼 수 있지만, 반면 한국문화에서는 지도교수의 의견에 반대할 수 있는 분위기가 아니며, 일방적으로 듣고 수용하는 것이 일반적이다.”
8. “영어를 사용하여 호칭을 부를 때, 일반적인 실수는 외국인의 이름 앞에 ‘Mr. Shawn’ 또는 ‘Miss Jennifer’라고 하는 것으로 이것은 잘못된 호칭이다. 한국에서는 일반적으로 사용하는 이름 뒤에 ‘씨’를 사용하는 형태에서 즉 ‘쇼온 씨’ ‘제니퍼 씨’ 로 이해할 수 있지만, 영어식 호칭은 반드시 가족 성 앞에 Mr/Miss를 사용해야 한다. 즉, Shown Stenson 인 경우 ‘Mr. Stenson’ 이고 ‘Jennifer Beal’는 ‘Miss Beal’ 또는 ‘Mrs. Beal’(물론 결혼 한 경우)이 된다.”

IV. 결론

한국문화와 서양문화의 문화적 차이는 깊고 그 내용도 다양하다. 이를 이해하지 못한다면 글로벌 시대에 많은 외국사람들과 같이 직장생활을 하지만, ‘가까운 사람, 먼 이웃사람’의 관계가 될 수 밖에 없다. 한국문화와 서양문화의 차이를 이해하고 서양인들의 문화를 인정하고 수용하는 것은 같이 일하는 외국인들과 더 발전적이고 협력적으로 관계를 구축하면서 일할 수 있다는 것을 뜻한다. 그리고 이를 통해 업무의 효율을 높여 좀 더 글로벌 시각에서 글로벌 기업의 수준으로 유수의 기업들과 경쟁하면서 기업의 경쟁력을 향상시킬 수 있을 것이다.

전문 외국인력 고용(E-7 비자)

I. 전문 외국인력 고용의 필요성

기업의 글로벌 경쟁력을 갖추기 위해서는 세계적인 최첨단 제품이나 서비스를 제공하거나 최고의 품질을 갖춘 제품이나 서비스를 경쟁력 있는 가격으로 제공해야 한다. 이를 위해서 지금까지 국내 고급인력을 사용하는 경우가 대부분이었지만, 세계가 거대한 하나의 시장으로 통합화가 되어가는 상황에서 국내 인재만으로는 더 이상 경쟁력을 유지할 수 없게 되었다. 따라서 국내에서 채용할 수 없는 우수한 인력을 해외에서 고용하여야 할 것이다. 또한 중소기업에서도 고기능의 전문인력을 저비용으로 사용하기 위해 외국인력이 절실히 필요하다. 이러한 외국전문 인력고용을 위한 체류자격이 특히 E-7 비자이다.

우리나라의 해외인력은 대부분이 단순기능으로 중소기업의 노동력 부족을 해결하는 분야에 활용되고 있다. 2012 년 12 월 말 현재, 체류외국인은 144 만 명으로 매년 증가하고 있다. 그 중 취업자격을 가지고 체류중인 외국인은 총 52 만이고, 90% 이상이 단순기능인력(479,426 명)으로 이주 노동자인 비전문 취업(E-9), 해외동포의 방문취업(H-2), 선원취업(E-10)에 속해있고, 전문인력으로 취업자격을 갖춘 자는 10%정도 밖에 되지 않는다. 전문인력 체류자격은 E-1~E-7 비자가 있으며, 대학교수(E-1), 원어민 강사(E-2), 연구·개발하는 연구원(E-3), 기술전수를 위한 기술자(E-4), 전문 자격사(E-5), 예술종사자(E-6) 및 전문업종의 종사자(E-7)가 여기에 속한다.

일반적으로 기업에서 활용 가능한 인력은 특정활동에 해당되는 E-7 비자로 다양한 분야의 전문영역에서 외국인력을 고용하여 사용할 수 있다. 이러한 전문 외국인력을 고용하기 위해서는 출입국관리사무소로부터 체류허가를 받아야 하므로 비자발급 가능여부를 확인한 후 고용절차를 진행하여야 할 것이다. 이와 관련하여 전문 외국인력(E-7)의 고용절차와 정부의 지원제도에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

<취업 체류자격의 종류 및 고용현황> [법무부 출입국(2012.12.31.현재)]

구분		체류자격에 해당하는 사람 또는 활동범위
전문 인력 (5 만)	교수(E-1) (2,631 명)	「고등교육법」에 따른 자격요건을 갖춘 외국인으로서 전문대학 이상의 교육기관이나 이에 준하는 기관에서 전문 분야의 교육 또는 연구·지도 활동에 종사하려는 사람
	회화지도 (E-2) (21,603 명)	법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문학원, 초등학교 이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 그 밖에 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도에 종사하려는 사람
	연구(E-3) (2,820 명)	대한민국 내 공·사 기관으로부터 초청을 받아 각종 연구소에서 자연과학 분야의 연구 또는 산업상 고도기술의 연구·개발에 종사하려는 사람
	기술지도 (E-4) (160 명)	자연과학 분야의 전문지식 또는 산업상 특수한 분야에 속하는 기술을 제공하기 위하여 공·사 기관으로부터 초청을 받아 종사하려는 사람
	전문직업 (E-5) (694 명)	외국의 변호사, 공인회계사, 의사, 그 밖에 국가공인 자격이 있는 사람으로서 대한민국 법률에 따라 전문업무에 종사하려는 사람

	예술홍행 (E-6) (4,528 명)	수익이 따르는 음악, 미술, 문학 등의 예술활동과 수익을 목적으로 하는 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고·패션 모델 등의 활동을 하려는 사람
	특정활동 (E-7) (17,451 명)	대한민국 내의 공·사 기관 등과의 계약에 따라 법무부장관이 특별히 지정하는 활동에 종사하려는 사람
단순 기능 인력 (47 만)	비전문취업 (E-9) (230,237 명)	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 국내 취업요건을 갖춘 사람.
	선원취업 (E-10) (10,424 명)	「해운법」 또는 「수산업법」 따른 사업을 경영하는 사람과 그 사업체에서 6 개월 이상 노무를 제공할 것을 조건으로 선원근로계약을 체결한 사람
	방문취업 (H-2) (238,765 명)	「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 따른 외국국적동포에 해당하고, 만 25 세 이상인 사람

II. 전문 외국인력(E-7 비자)의 고용절차

1. 특정활동(E-7) 해당자

E-7 비자를 받을 수 있는 외국 전문인력의 전반적인 업무특징은 다음과 같다. 첫째, 해당 외국인의 전공, 자격, 기술, 기능 등이 외국인이 근무하게 될 회사와 직접적인 연관성이 있어야 한다. 둘째, 단순 노무직이 아닌 전문기술 또는 기능직이어야 한다. 셋째, 국민으로 대체고용이 안 되어 외국인 고용의 필요성이 있어야 한다. 활동범위는 총 79 개의 업종으로 1) 공·사 기관과의 계약에 의해 의한 직업활동과 2) 정보기술 등 첨단기술 분야 업종이다.

활동범위	E-7자격의 활동범위 및 해당자
공·사 기 관과의 계 약에 의한 직업활동	<ul style="list-style-type: none"> - 외국인 학교 교사, 공·사기관의 외국어번역 교정(교열원)작업에 근무하는 자 - 자연과학분야의 전문지식, 특정기술, 기능소지자로 공·사기관 등에 고용되어 산업상 필요한 기술, 기능, 전문지식을 제공하는 자 - 공·사기관 등의 특수직책에 고용되어 국가경쟁력 강화에 기여할 것으로 판단되는 자 - 운동경기단체 등으로부터 초청되어 선수지도 등으로 체육진흥에 기여할 것으로 판단되는 감독이나 코치 - 주한 외국공관이나 외국기관 등에서 고용하는 행정요원 등 - 외국인투자기업, 외국기업국내지사, 외국인 개인업체 등의 국내 채용 필수 전문인력 - 국내 운수회사 등에 고용되어 정기여객선, 금강산관광선 등에 승무원 등으로 근무하려는 자
정보기술 등 첨단기 술분야	<ul style="list-style-type: none"> - 국내기업의정보기술(IT), 전자상거래 등 기업정보화(e-business), 생물산업(BT), 나노기술(NT), 신소재분야(금속·세라믹·화학), 수송기계, 디지털전자 및 환경·에너지 분야에 종사하고자 하는 자로서 소관부처 장관의 고용추천이 있는 자 · 전자상거래 등 기업정보화(e-business)의 6개 분야 : 산업통상자원부·정보기술(IT)분야 : 정보통신부

2. E-7 비자 발급

기업이 전문 외국인력을 사용하기 위해서는 해외 전문인력에 대해 법무부의 출입국으로부터 체류자격을 인정받아 E-7 비자를 발급받아야 한다. 일반적으로 전문

외국인력을 외국에서 초청하여 사증발급신청서를 발급받아 입국하게 되지만, 국내에서 다른 체류자격으로 체류중인 전문 외국인을 고용하여 E-7 자격으로 변경하여 사용하는 경우도 가능하다. 이 대표적인 경우가 외국인 학생들이 유학자격(D-2)로 있다가 국내대학을 졸업하고 E-7 비자로 변경하여 취업하는 것이다. E-7 비자를 발급하기 위한 서류는 다음과 같다.

대상 회사	대상 근로자
1. 사증발급 인정 신청서 2. 외국인 고용의 필요성을 입증할 수 있는 서류 3. 고용단체 등 설립 관련 서류(사업자등록증 사본 또는 고유 번호증/외국인투자기업 등록증 사본 등) 4. 고용계약서(사본제출) 5. 전년도 매출 실적 증빙 서류(납세사실 증명원 또는 회사 재무 재표) 6. 고용 보험 가입자 명단 7. 소관 중앙행정기관의 장의 고용 추천서 또는 관련 단체 등의 추천서 8. 신원 보증서(법무부 장관이 고지한 근무처 변경/추가 신고가 제한되는 직종의 종사자만 제출) 9. 각 직종별로 별도로 정한 서류(해당자)	1. 여권사본 2. 거민신분증 사본(중국인일 경우) 3. 자격요건 입증서류 (학위증, 경력증명서, 이력서, 자격증 등/해당분야 수상 경력이나 언론 보도 등) ※신청 직종에 따라서 아포스티유 또는 주재국공관의 영사확인을 받은 경력증명서 제출 필요

III. 기업의 해외 전문인력(E-7) 유치를 위한 정부 지원제도

외국 전문인력 고용을 지원하기 다양한 제도가 있는데, E-7 비자와 관련하여서는 1)정보통신부의 IT 카드제도, 2)산업통상자원부의 골드카드제도 및 3)중소기업청의 외국전문인력 도입지원제도가 있다.

1. IT 카드 제도 (정보통신부)

IT 카드 제도는 IT 분야 첨단 외국인력의 국내유치를 제도적으로 지원할 목적으로 도입된 제도로 (1)해외 IT 전문인력의 발굴 및 국내유치지원을 위한 장관추천장 발급을 통해 IT 분야 전문인력난 해소와 우수기술 확보, (2)국내 IT 기술인력 인건비 상승에 따른 가격경쟁력 저하를 막고, 국내 IT 산업을 글로벌화하는데 목적이 있다. 고용추천 신청대상은 해외 IT 기술인력을 고용하려는 법인기업이다. 해외 우수 IT 기술인력 고용을 희망하는 기업이 IT 벤처기업연합회(KOIVA)에 해당인력의 고용추천을 신청하면 자격기준 및 첨단기술범위 해당 여부를 심사해 정통부장관의 고용추천장을 발급하게 된다.

자격 기준	○ 정보기술(IT) 및 전자상거래와 기업정보화(e-business) 관련분야에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자; ○ 관련학과의 학사이상 학력소지자로서 해당분야에 2년 이상 종사한 경력자; ○ 학사학위 소지자 중 국내에서 학사학위를 취득한 자와 국내에서 석사 이상의 학위 취득자로서 소관부처(정보통신부) 장관의 고용추천이 있는 자
------------------	--

2. 골드카드제도 (산업통상자원부)

골드카드 제도는 해외기술인력 도입제도로, 해외기술인력을 고용하고자 하는 기업에게 산업통상자원부장관의 위임을 받은 한국산업기술재단이 사무총장 명의의 고용추천장을 발급하여 특정활동비자(E-7) 발급을 지원함으로써 출입국상의 특혜를 부여하는 제도이다. 해당분야는 정보기술 분야 및 전자상거래 등 기업정보화(e-business) 분야, 생물산업분야(BT), 나노기술분야(NT), 신소재분야(금속, 세라믹, 화학), 수송기계분야, 디지털가전분야, 환경·에너지분야 등이다.

자격 기준	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자; ○ 관련학과의 학사이상 학력소지자로서 해당분야에 2년 이상 종사한 경력자; ○ 관련 학사학위 소지자 중 국내에서 학사학위를 취득한 자와 국내에서 석사 이상의 학위 취득자는 실무경험이 없어도 국내 취업을 허용함.
--------------	---

3. 외국전문인력 도입지원제도 (중소기업진흥공단)

이 제도는 원천기술 및 정보통신분야의 고급연구 인력이 풍부한 러시아, 인도 등지에서 해외고급 기술인력을 국내 중소기업에 도입을 지원하여 중소기업의 고급기술 인력난을 해소하고 신기술 개발을 통한 국제경쟁력강화를 위한 취지에서 도입되었다.

전문분야		<ul style="list-style-type: none"> ○ 제조업(중소기업기본법상의 중소기업) ○ 지식기반서비스업(정보처리 및 기타 컴퓨터운영 관련업, 연구개발업, 엔지니어링 서비스업 등 24개 업종)
자격기준		<ul style="list-style-type: none"> ○ 대학(원)의 기술분야 및 마케팅분야 졸업자: - 박사학위자; - 석사학위자 + 2년 이상 경력(국내대학 석사학위소지자 경력 무관); - 학사학위자 + 5년 이상 경력 ○ 10년 이상 관련 경력보유자
보조금	채재비 및 항공료	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연간 1,000만원/인 ~ 3,000만원/인 이내 * 인력의 학력, 경력, 연봉수준 등 고려하여 지원금 차등화 ○ 도입인력 입국항공료 지원(Economy 기준, 편도): 체재비에 포함하여 지원
	인력발굴	<ul style="list-style-type: none"> ○ 신청기업 자체발굴 또는 중소기업진흥공단 등록 “인력발굴 기관”이용 * 발굴비용 지원한도(인당): 수도권 200만원, 비수도권 300만원
	지원기간	○ 3개월 이상 활용해야 하며 최대 3년 이내까지 지원
	지원한도	○ 업체당 연간 4명 이내(보조금지원시)

IV. 맺음말

외국 전문인력확보는 이제 선택이 아닌 필수가 되어가고 있다. 점차 세계적으로 경쟁해야 하는 글로벌시장에서 누가 더 나은 기술을 갖고 경쟁력 있는 제품을 내놓는가가 기업생존을 위한 필수적 과제가 되고 있는 상황에서, 각 분야별 글로벌 수준의 인재와 고기술의 저렴한 인재를 확보하는 것이 절실히 요구되고 있다. 따라서 기업은 E-7 비자의 체류자격을 가진 외국 전문인력을 더 많이 확보하여 기업 경쟁력을 유지하고 발전시켜야 할 것이다.

고용허가제(H-2, E-9 비자)

I. 들어가며

우리나라가 외국인 근로자의 사용하는 형태는 크게 2가지 분류된다. 하나는 3D 업종의 제조업, 건설업, 농업, 어업 등에서 이주노동자들(E-9 비자)을 사용하는 고용허가제이고, 다른 하나는 고용허가제가 적용되지 않는 전문직 업종(E1~E7 비자)에 고유한 기술을 가진 대학교수, 특정 분야의 전문가, 연구원, 영어강사 등이 있다. 이런 외국인 근로자는 한국의 부족한 노동력을 보충할 뿐만 아니라 우리 산업현장에 필요한 전문 지식과 기술을 제공하고 있다.

우리나라는 중소기업의 인력난 해소를 목적으로 1993년부터 산업연수생 제도에 의한 외국인노동자를 사용하였으나, 2004년 8월부터 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률』(이하 “외국인고용법”)의 고용허가제로 대체되었다. 고용허가제 하에서 사용되는 외국인근로자는 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업사증(E-9)와 해외동포의 방문취업사증(H-2)을 발급받아 취업중인 자로 구분된다. 고용허가제는 국내의 고용시장을 보호함과 동시에 한국인의 노동력이 부족한 업종에 노동력을 안정적으로 공급하기 위해서 도입되었다. 이하에서는 외국인고용법에 의한 고용과, 이에 따른 노동법의 적용 및 주의사항에 대해 살펴보고자 한다.

II. 고용허가제에 의한 고용

1. 고용대상 업종 및 규모

가. 제조업: 상시 근로자 300 인 미만 또는 자본금 80 억 이하의 제조업체이다. 다만, 이 조건을 상회하는 경우에도 지방중소기업청의 “중소기업확인서”를 발급받는 제조업체는 외국인 근로자를 고용할 수 있다. 고용허용인원은 기업의 규모에 따라 차이가 있으며, 기업의 국내 근로자 10~20%내이다.

나. 건설업: 대부분의 건설회사는 외국인의 고용허가제를 이용할 수 있다. 고용허용인원은 연평균 공사금액이 15 억원 미만인 경우에는 5 명이며, 15 억 이상인 경우에는 공사금액 1 억원당 0.4 명을 기준으로 계산한 인원이 허용된다.

다. 서비스업: 서비스업체는 특례고용허가제로 입국하는 동포취업자(H-2)를 고용할 수 있다. 5 인 이하의 사업장은 내국인근로자가 없더라도 2 명까지 고용이 가능하며, 6 인 이상을 고용한 사업장은 국내 근로자의 30~40%에 해당하는 해외동포를 고용할 수 있다.

라. 농축산업 및 어업: 10 인 이하의 농축산업체는 내국인 근로자가 없더라도 5 인 이내에서 고용이 가능하며, 그 이상의 규모는 대략 국내근로자의 20%이내로 외국인의 고용이 가능하다. 어업의 경우 선원법 적용을 받지 않는 20 톤 미만의 어선과 양식어업에 한해 사용가능하며, 배(척)당 내국인 어선원의 40% 이내에서 고용이 가능하다.

2. 고용허가제를 통한 고용방법

가. 일반고용허가제

(1)**고용허가서 발급**: 외국인근로자를 고용하고자 하는 사용자는 우선 고용지원센터에 내국인 구인신청을 하여야 하고, 고용지원센터는 구인을 위해 노력(구인기간: 3~7 일)을 하였음에도 적합한 인원을 충원하지 못한 사용자에게 고용허가서를 발급한다. 사용자는 고용안정센터에서 3 배수로 추천한 외국인구직자 명부를 받아 근로자를 선정한다. 사용자가 추천된 외국인 구직자 중에서 적격자를 선정하는 경우 해당 외국인근로자에 대해 고용허가서를 발급한다. 고용허가서를 발급하기 전에 심사에서 첫째 신청기업이 고용대상인지 확인하고, 둘째는 내국인 구인노력 여부를 확인한다. 셋째는 지난 2 개월 이내에 고용조정이 없어야 하며 지난 5 개월 동안 임금체불이 없었어야 한다.

(2)**근로계약 체결**: 사용자는 노동부의 표준근로계약서로 외국인 구직자와 근로계약체결을 한다. 표준근로계약에는 임금, 근로시간, 휴일, 근무장소 등 근로조건과 계약기간 등이 명시되어 있다. 근로계약의 효력 발생시기는 외국인근로자의 입국일이다. 그러므로 근로관계는 입국일로부터 유지되며, 입국일은 퇴직금산정 등 기준시점이 된다.

(3)**필수처리 업무**: 사용자는 채용한 외국인 근로자를 출입국관리사무소에 등록하며, 합법적 고용인으로 인정받는 절차인 비자발급을 신청한다. 즉 사용자는 외국인등록증(E-9 비자)을 발급받아 외국인근로자를 입국시킨다. 국내에 입국한 외국인근로자는 15 일 이내에 취업교육을 지정된 교육기관으로부터 받아야 한다. 이 취업교육기간 동안 교육기관은 법정전염병 유무를 확인하기 위한 건강진단을 실시한다. 이 밖에도 사용자와 근로자는 필수보험에 가입해야 한다. 사용자는 퇴직금 보장을 위한 출국만기보험과 임금체불 방지를 위한 보증보험을 들어야 하며, 외국인 근로자는 귀향 항공료를 위한 귀국비용보험과 상해보험을 의무적으로 가입해야 한다.

나. 특례고용허가제(외국국적 동포 방문취업)

(1)**개요**: 외국국적동포 특례취업은 건설업, 서비스업, 제조업 등의 분야에서 이미 입국한 외국국적동포를 고용할 수 있도록 허용하는 제도로, 방문취업비자(H-2)를 갖고 입국한 자는 지정된 취업교육을 수료하고 고용지원센터의 구직등록 등을 거쳐서 채용되는 절차이다.

(2)**대상**: ①연고자로 중국 및 구소련지역 거주 만 25 세 이상인 외국국적동포 중, 출생 당시 대한민국 국민이었던 자로서 대한민국 호적(제적)에 등재 있는 자 및 그 비속, 그리고 국내에 주소를 둔 대한민국 국민인 8촌 이내의 혈족 또는 4촌이내의 인척으로부터 초청을 받은 자, ② 무연고자로 국내친족, 호적 등이 없는 무연고 동포의 경우에는 한국말 시험, 추천 등 일정한 절차에 의해 선정된 자

(3)**방문취업(H-2)비자 발급 및 입국**: 연고자는 재외공관에서 H-2 비자를 발급받아 입국하며, 무연고자는 한국어시험과 추천을 통해 비자를 발급받아 입국한다.

(4)**취업교육, 신체검사, 구직신청**: 방문취업으로 입국한 후 취업하고자 할 경우에는 외국인 취업교육기관(한국산업인력관리공단)에서 국내 활동에 필요한 교육(20 시간 이

상)을 받아야 하고, 이 교육 기간 중 건강진단을 실시하여 채용에 신체적 적격여부를 확인하고, 이 교육수강 중에 구직신청을 한다.

(5)사용자의 특례고용확인서 발급: 사용자는 고용허가제와 같은 절차를 통하여 우선 내국인에 대상으로 구인노력을 한 후에 부족한 인원에 대해 고용지원센터에서 특례고용확인서를 발급받는다.

(6)근로계약 체결: 사용자는 고용지원센터로부터 3 배수의 구인희망인원을 받아 그 중에서 선정 후 표준근로계약서에 의하여 근로계약을 체결한다. 근로계약의 효력 발생시기는 근로자가 실제로 근로를 개시한 날이 된다. 사용자는 동포근로자를 고용한 날로부터 10 일 이내에 사업장 소재지 관할 고용지원센터에 근로개시신고를 하여야 한다.

다. 일반고용허가제와 특례고용허가제 비교

	일반고용허가제	특례고용허가제
①취업기간	- 3 년 (사업주 요청시 추가 2 년 이내의 기간으로 재고용 가능) ※비전문취업비자(E-9)	- 3 년 (사업주 요청시 추가 2 년 이내의 기간으로 재고용 가능) ※방문취업비자(H-2)
②대상 요건	· 한국어시험 및 건강검진 등 절차를 거쳐 구직등록한 자	· 국내 친족·호적이 있는 동포(쿼터무제한) · 국내 연고 없는 동포(쿼터 제한)
③취업허용업종	· 제조업, 건설업, 서비스업 등으로서 외국인력정책 위원회에서 정하는 업종	· 일반고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종 추가
④취업절차	· 한국어시험→근로계약→비전문취업비자(E-9)로 입국→취업교육→사업장배치 ※사업장변경 제한	· 방문취업비자로 입국→취업교육→고용지원센터의 알선 또는 자유 구직 선택→근로계약 후 취업 ※사업장변경 무제한
⑤사용자의 고용절차	· 내국인구인노력→고용지원 센터에 고용허가 신청→고용허가서 발급→근로계약 후 고용	· 내국인구인노력→고용지원 센터에 특례고용 가능 확인서 발급→근로계약 후 고용 ※ 근로개시 신고의무 부과
⑥사업장별 고용허용인원	· 사업장 규모별로 외국인 근로자 고용허용 상한 설정	· 일반외국인근로자 고용허용인원만큼 외국국적동포 추가 고용가능(건설업, 서비스업 제외)

III. 고용허가제와 근로조건

1. 근로계약서

사용자는 외국인 근로자를 고용할 경우에는 표준계약서를 작성하여야 하며, 이는 당사자간에 근로조건에 관한 분쟁을 예방하고 약자인 근로자를 노동법적으로 보호하기 위함이다. 근로계약서에는 근로계약기간, 근로장소, 업무에 관한 사항, 근로시간과 휴게시간 및 휴일 등, 임금에 관한 사항 등을 반드시 기재해야 한다. 근로계약기간은 외국인 근로자가 입국한 날로부터 3년의 범위 내에서 정할 수 있으며, 사용자가 노동부로부터 재고용허가를 받은 경우 추가로 2년을 연장할 수 있다(최장 5년). 사업장 변경은 계약기간 중 3회 까지만 가능하며, 그 사유는 다음과 같다. ① 계약기간 만료, 당사자간 자율 합의로 근로계약 해지, 기타 근로자 귀책으로 인한 근로계약 해지; ② 사업장의 휴업, 폐업, 그 밖의 외국인 책임이 아닌 사유 (사업장 변경 횟수 미산입); ③ 사업장의 고용허가 취소 또는 고용제한 조치를 받은 경우; ④ 근로조건이 근로계약 조건과 상이, 근로조건 위반 등 사용자의 부당한 처우 등으로 사회통념상 근로계약 유지하기 어려운 경우.

2. 외국인근로자 차별금지

가. 노동법의 적용: 근로기준법에 명시된 차별금지, 강제근로금지, 해고의 제한 등 노동법의 일반적인 근로조건이 외국인근로자에게도 적용된다. 즉, 내국인과 동일한 노동법의 적용을 받는다. 근로시간에 있어 법정근로시간이 준수되고 최대 연장근로시간 제한에 적용을 받는다. 법정근로시간을 초과하는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해 기본임금 및 가산임금을 추가적으로 지급한다. 연차휴가도 동일하게 적용되어야 하고 미사용휴가시 미사용 연차휴가수당을 지급한다. 또한 법정퇴직금 제도가 적용되어 1년 이상 근로하고 퇴직하는 경우에 퇴직금을 지급한다. 다만, 근로조건의 차별금지에 있어서는 그 비교대상이 국내 근로자가 아니기 때문에 국내근로자와의 차별금지는 적용되지 않으며, 단기간 근로자의 2년 초과시 무기계약직으로의 변경 등은 출입국 관리법이 우선 적용되기 때문에 보호 대상이 되지 못한다.

나. 4대보험의 적용: ①산재보험은 상시 1인 이상 고용한 사용자는 의무가입이 되지만, 예외적으로 농업, 어업 등 상시 5인 미만 사업장과 건설공사 중 2000만원 이하의 공사에는 적용되지 않는다. 산재보험은 근로자가 업무상 부상 또는 질병이 걸리고 근로복지공단으로부터 산업재해 승인을 받은 경우에, 치료비 일체를 보상받고, 근무하지 못하는 기간 동안 평균임금의 70%의 휴업급여를 받을 수 있고, 치료후 장애가 남은 경우 장해보상금, 사망한 경우 유족보상금과 장의비를 보상받는다. ②고용보험의 경우에는 국내인의 경우 1인 사업장의 경우에도 모두 적용되지만, 외국인근로자의 경우에는 당사간에 협의하여 결정하는 임의가입이 된다. ③국민건강보험은 재외국민이나 외국인

근로자가 건강보험 적용사업장에서 고용된 경우 직장가입자로 당연 적용된다 (2006.1.1 부터 적용). ④ 국민연금은 18 세 이상 60 세 미만을 고용한 사업장에서 의무적인 가입대상이 된다. 외국인도 이와 같다.

IV. 마치며

외국인 이주노동자 제도를 도입한지 20 여 년이 되고 있고, 제도적으로 많이 정착되어 가고 있다. 이제 외국인 근로자들은 낯선 이들이 아니며, 중소기업에 활력을 불어넣는 우리나라 노동력의 한 축이 되고 있다. 이러한 외국인 근로자의 사용은 많은 장점과 이득을 가져다 준 것이 사실이지만, 한편으로는 다음과 같이 여전히 해결되어야 할 부정적인 측면이 있다. 첫째, 국내의 단순 노무직 고용시장에 있어 일반 내국인 근로자의 고용을 더욱더 어렵게 하고 있다. 단순기능을 가진 국내 근로자의 경우 낮은 임금으로 계속 고용을 유지할 수 밖에 없는 현실이 되고 있다. 이런 부분은 다소 개선의 여지가 있다고 본다. 둘째, 고용허가제의 운용상 발생하는 문제점 중 하나는 일률적으로 회사의 규모에 따라 고용가능 인원을 할당하고 있어 기술력이나 시장지배력이 있는 강한 중소기업도 이 제도를 이용하여 순수 인건비를 낮추고 있는 경우가 적지 않다는 것이다. 또한 이로 인하여 외국인근로자가 상시적으로 더 필요한 열악한 중소기업에 제한된 인원만이 배정되어 필요한 노동력을 확보하지 못하는 경우도 많이 있다고 하겠다. 따라서 기술적, 경제적 열세에 있는 3D(Dirty, Difficult, and Dangerous)업종의 취약한 중소기업에 더 많은 외국인 근로자가 배정될 수 있는 탄력성 있는 인력배정 정책이 필요하다고 본다. 셋째, 고용노동부가 단순 노무직 외국인 고용정책에 편중하다 보니 기업체에서 전문지식을 가진 전문직 채용에 대해서는 아직 고용상 많은 제약이 있다. 국가간 산업경쟁력이 하나의 지구촌이 되고 가고 있는 현실에서 외국의 전문 고급인력을 이용할 수 있는 좀더 쉽고 열린 시스템을 갖추는 것이 필요하다고 하겠다.

외국인근로자의 고용허가제 변천

I. 문제의 소재⁶²

‘2015 년 법무부 출입국 통계’에 따르면 국내 체류 외국인이 2005 년에 74 만 7467 명 이었고, 10 년이 지난 2015 년에 189 만 9519 명으로 늘어났다. 2016 년에는 200 만 을 넘을 것이 확실시되고 있고, 앞으로 10 년 후면 300 만명의 외국인들이 체류할 것이 라 예상된다. 총인구 대비 국내 체류외국인 비율은 2005 년에 1.5%, 2015 년에 3.7% 로 높아졌고, 2025 년에 6%가 예상된다.

외국인 인력을 도입하는 제도에서도 많은 변화를 가져왔다. 중소기업의 인력난 해소를 목적으로 1993 년부터 산업연수생 제도⁶³에 의한 외국인근로자를 사용하였으나 송출 비리, 인권침해 등의 문제가 많이 발생하였다. 이러한 단점을 보완하고 더 많은 이주근 로자의 안정적 공급을 위해 2004 년 8 월부터 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법 률』(이하 “외국인고용법”)의 고용허가제를 도입하였다. 고용허가제에서 사용되는 외 국인근로자는 비전문 취업사증(E-9)와 해외동포의 방문취업사증(H-2)을 발급받아 취 업중인 자이다. 지난 10 여년간 고용허가제로 입국하는 외국인들이 급격히 증가함에 따라 우리나라의 중소기업, 건설업, 관련업종이 외국인의 노동력에 절대적으로 의존 하게 되었다. 이에 따라 고용허가제는 도입 때와 달리 많은 변화가 있었다. 제도상에서 고용기간기간 연장, 사용가능업종 확대 뿐만 아니라 근로자들의 인권에서도 많은 신장 을 가져왔다. 이러한 변화와 더불어 해외동포 근로자를 적극 포용하는 정책으로 인하여 점차 더 많은 해외동포가 국내인력시장에 투입되고 있다. 이러한 현황을 구체적으로 살 펴보고자 한다.

II. 고용허가제의 변천

1. 송출국의 확대

외국인력 송출국가가 2004 년도 6 개국에서 2006 년도 4 개국 추가, 2007 년도 5 개 국이 추가되어 현재 15 개 국가로 확대되었다.

- 2004 년 송출 국가(6 개국): 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아
- 2006 년 추가 국가(4 개국): 우즈베키스탄, 파키스탄, 중국, 캄보디아
- 2007 년 추가 국가(5 개국): 방글라데시, 네팔, 키르기스스탄, 미얀마, 동티모르

⁶² 법무부, 「사증발급 안내매뉴얼」, 출입국관리사무소, 2016. 4. 1.

최홍엽, 「외국인 근로자의 노동법상 지위에 관한 연구」, 박사학위 논문, 1997. 2.

노명중, 「외국인근로자 고용허가제 운영성과와 제도개선 방향」, 석사학위 논문, 2015. 7. 3.

이기호, 「한국의 이주노동 정책에 대한 비판적 연구」, 석사학위 논문, 2013. 2.

⁶³ 산업연수생제도는 2006 년까지는 고용허가제와 병행하여 시행하다가 2007. 1. 1. 폐지되었다.

2. 업종의 확대

외국인력 고용허용은 일반고용허가제의 경우 2004 년 제조업, 건축업, 농축산업으로 시작해서 2014 년 현재 어업, 일부 서비스업(냉장, 냉동창고 등)으로 확대되었다. 특례 고용허가제의 경우 2004 년 건설업, 일부 서비스업(6 개)에서 2014 년 현재 제조업, 농축산업, 어업 및 29 개 서비스업(음식업, 가사 및 간병, 도소매업 등)으로 확대되었다.

<업종별 외국인근로자 도입 현황>

구분		2011	2012	2013	2014
총계		102,356	115,251	122,727	147,090
일반고용허가제	소계	49,130	53,638	58,511	51,557
	제조업	40,396	45,632	48,967	40,875
	건설업	2,207	1,269	1,606	2,299
	농축산	4,557	4,931	5,641	6,047
	서비스	124	107	70	91
	어업	1,846	1,699	2,227	2,245
특례고용허가제	소계	53,226	61,613	64,216	95,553
	제조업	26,542	36,730	42,342	58,835
	건설업	7,343	1,700	187	3,270
	농축산	641	394	432	463
	서비스	18,329	22,476	21,061	32,739
	어업	188	124	120	149
	기타	183	189	74	77

<고용허가제에 따른 외국인근로자 도입현황>

구분		2011	2012	2013	2014
총계		102,356	115,251	122,727	147,090
일반 고용 허가 제	신규 입국	40,130	50,288	44,395	43,276
	재입국 (성실)	-	1,853	5,169	1,602
	재입국 (특별 지정)	-	1,494	6,553	4,101
	재입국 (특별 임의)	-	8	2,394	1,948
특례고용허가 제(H-2)		53,226	61,613	64,216	95,533

3. 체류기간의 확대

고용허가제 시행초기에는 3 년의 체류기간으로 단기순환교체 원칙이 엄격히 준수되었으나 기업의 외국인력 숙련화 요구 등으로 점차 연장되어 2012 년 2 월에 성실 외국인 재입국 특례제도가 신설되었다(제 18 조의 4). 기존의 체류기간 [3 년 + 1 년 10 개월] 이 만료되는 외국인 근로자 중 요건을 충족하는 자에 대하여 재입국의 고용허가를 신청할 경우 3 개월 후에 재입국하여 취업할 수 있도록 허용하였다. 이 경우 추가적으로 1 회에 한해 4 년 10 개월을 체류할 수 있으며, 최대 10 년(9 년 8 개월)까지 체류 할 수 있다.

2004 년 8 월	2005 년 5 월	2009 년 12 월	2012 년 7 월
3 년	3 년 + 3 년 (중간에 1 개월 출국)	4 년 10 개월 (3 년 + 1 년 10 개월)	4 년 10 개월 + 요건 충족시 ⁶⁴ 4 년 10 개월 추가 (3 개월 출국) = 9 년 8 개월 (총기간: 10 년)

4. 내국인 구인노력의무 기간 단축

내국인의 노동시장 보호라는 원칙에 따라 2004 년 도입 당시 고용센터에서 30 일 이상 구인노력을 거친 후에만 허용되도록 내국인 구인노력 제도를 엄격히 적용하였으나, 2010 년부터는 14 일 이상으로 단축하였고, 신문이나 외부 방송을 통해 3 일 이상 구인 광고를 실시한 경우에는 14 일에서 7 일로 완화하였다.

2004 년 8 월	2010 년 4 월
고용센터를 통해 30 일 이상 내국인 구인 노력 (정당한 사유없이 2 회 이상 고용센터에서 알선한 내국인 채용을 거부하면 고용허가가 거부됨)	고용센터를 통해 14 일 이상 내국인 구인노력. 다만 신문, 방송 등에 3 일 이상 광고 시 7 일로 단축. (정당한 사유없이 2 회 이상 고용센터에서 알선한 내국인 채용을 거부하면 고용허가가 거부됨)

5. 의무 출국기간 삭제

취업활동기간 (3 년) 만료로 재고용시 「1 개월이상 출국」 요건을 폐지하고 2 년의 범위 내에서 1 회에 한정하여 취업활동기간을 연장하였다(제 18 조의 2).

6. 근로계약기간 조정

사용자와 외국인근로자간의 근로계약기간은 1 년을 원칙으로 최대 3 년의 범위 내에서 근로계약을 갱신할 수 있도록 하던 것을 1 년 단위의 근로계약기간 상한을 폐지하고 취업활동기간(3 년) 이내에서 자율적으로 결정하도록 개선하였다(제 12 조).

⁶⁴ 다음의 세 가지 요건을 모두 충족하는 경우: ① 취업기간 중 사업장 변경이 없을 것; ② 외국인력정책위원회에서 도입업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업장(50 인 이하의 제조업, 농축산업, 어업); ③ 제입국 후에 1 년 이상 근로계약을 체결하고 있을 것.

7. 구직기간의 연장

외국인근로자가 사업장 변경 시 구직 기간을 2 개월에서 3 개월로 연장하였다(제 25 조). 사업장 변경이 자유로운 외국국적동포(H-2) 근로자는 적용되지 않는다.

III. 해외동포의 특례고용허가제 활성화

1. 특례고용허가제의 배경

중국과 구 소련지역의 해외동포를 활용하게 되면서 시민사회와 사회각계에서 해외동포를 포용하여야 한다는 여론이 있었고, 미국과 일본 등 선진국에 있는 동포들은 취업 활동자격(F-4)을 갖고 자유롭게 취업활동을 하고 있는 사정을 볼 때, 차별시정의 필요성이 제기되었다. 이러한 상황에서 2002 년 12 월 6 일에 노동부고시(2002-29)로 「방문동거자의 고용관리에 관한 규정」을 제정하면서 40 세 이상 국내 연고가 있는 동포를 대상으로 8 개 서비스분야에 외국국적동포의 국내 취업 활동을 허용하는 취업 관리제가 시행되었다.

이후 취업관리제는 2004 년 8 월 시행된 고용허가제로 통합되어 특례고용허가제로 운영되면서 건설업이 추가되었다. 그리고 중국, 구소련 동포로 대상을 대폭적으로 확대하였고, 취업업종에 있어서도 점차 확대되고 있다. 그 대상도 국내에 친족, 호적이 있는 만 25 세 이상의 외국국적동포로 확대되었다. 이 이후 2007 년 3 월부터는 방문취업제가 시행되었다. 방문취업제는 국내에 연고가 없는 동포에게까지 그 취업기회를 확대하였고, 2016 년 현재 취업업종에 있어서도 제조업, 건설업, 서비스업 41 개 등 확대 시행하였으며, 체류자격에 있어서는 유효기간이 5 년의 복수사증인 방문취업(H-2) 체류자격이 있다면 비자 유효기간 5 년 동안 별도의 절차 없이 무제한 출입국이 가능하도록 하였다.

2. 일반고용허가제와 특례고용허가제의 차이

(1) 일반고용허가제를 통한 고용

외국인을 고용하려는 사용자는 14 일간 내국인 구인노력을 하고 근로자를 채용하지 못한 때에 인근 고용노동부 고용센터에 외국인 고용허가를 신청하면 고용센터는 고용허가 요건을 검토한 후 구직자 명부에 있는 외국인근로자를 사용자에게 추천하고 사용자는 적합한 외국인근로자를 선택하면 고용허가서가 발급된다. 고용허가서가 발급되면 사용자는 표준근로계약서를 작성하여 고용센터에 제출하고 산업인력공단을 통해 외국인근로자에게 연락하고, 외국인근로자가 표준근로계약서에 서명하여 다시 사용자에게 전달되면 사용자가 법무부에 표준근로계약서를 첨부하여 사증발급 인정서를 신청한다.

산업인력공단에서 해당 외국인근로자를 국내에 입국시켜 취업교육과 건강검진을 실시하고 외국인 전용보험에 가입한 후 사용자에게 인도한다.

(2) 특례고용허가제를 통한 고용

외국국적동포는 재외공관으로부터 방문취업(H-2) 사증을 발급받아 국내에 입국하여 산업인력공단에서 실시하는 취업교육을 이수한 후 산업인력공단이나 고용센터에 구직등록을 하면 고용센터의 알선 또는 자율적인 구직 활동을 통해 취업이 가능하다. 다만, 건설업의 경우에는 건설업 취업교육을 이수하고 건설업 취업 인정증을 발급받은 후에 취업이 가능하도록 건설업 취업관리제가 시행되고 있다. 외국국적동포를 고용하려는 사용자는 내국인 구인노력을 거친 후 고용센터에서 특례고용가능확인서를 발급받아 알선 또는 자율적 방식으로 동포 근로자를 채용할 수 있다. 특례고용허가제의 경우에도 근로계약 체결시 표준근로계약서를 사용하여야 하며, 근로계약 기간은 해당 동포 근로자의 취업활동기간 내에서 당사자간 합의에 따라 결정되고 근로계약 효력발생 시기는 동포 근로자가 사업 또는 사업장에 취업하여 근로를 개시한 날로 한다. 사업장 변경횟수에 관련하여서는 동포 근로자는 일반 외국인근로자와 달리 사업장변경 횟수 제한 없이 자유롭게 사업장 변경이 허용된다.

IV. 결론

2004 년 고용허가제를 도입한지 12 년이 되는 시점에서 되돌아 볼 때, 제도상 많은 변화를 가져왔다. 첫째, 단기간의 고용이 점차 장기화 되면서 3 년의 취업제한 기간이 9 년 8 개월까지 늘어나게 되었다. 둘째, 단순 제조업이 아니라 건설업 및 서비스업까지 외국인 근로자들이 많이 진출하고 있다. 셋째, 내국인의 구인노력의무 부분에도 하나의 형식적 절차로 굳어진 탓에 큰 효과를 발휘하지 못하고 있으며, 이는 내국인 구인노력이 기존의 30 일에서 7 일로 줄어든 것만 보더라도 알 수 있다. 넷째, 불법체류자가 점차 증가하여 2014 년 12 월 현재 20 만명을 넘어서고 있다. 이로 인하여 발생하는 사회 문제, 인권의 문제 등이 다수 발생하고 있다.

위의 네 가지의 문제를 살펴보면, 이주근로자에 대한 정부의 기본정책인 정주화 방지와 국내고용보호가 위협받고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 앞으로 이러한 정부 정책과 현실적용 사이에서 바람직한 이주노동자 관리 정책 방향이 새로이 정립되어야 할 것이다.